

# Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)

Landesrecht Hessen

---

**Titel:** Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)

**Normgeber:** Hessen

**Amtliche Abkürzung:** HPVG

**Gliederungs-Nr.:** 326-9

**gilt ab:** [keine Angabe]

**Normtyp:** Gesetz

**gilt bis:** [keine Angabe]

**Fundstelle:** [keine Angabe]

(Inhaltsverzeichnis und amtliche Hinweise wurden ausgeblendet)

## § 1 HPVG – Geltungsbereich

In Ausgestaltung des Art. 37 Abs. 1 der Verfassung des Landes Hessen werden in den Verwaltungen und Betrieben des Landes, der Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Landes Personalvertretungen gebildet.

## § 2 HPVG – Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen

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

## § 3 HPVG – Beschäftigte und Gruppen

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. <sup>2</sup>Richter und Staatsanwälte sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie an eine Verwaltung oder einen Betrieb nach § 1 abgeordnet sind.

(2) <sup>1</sup>Die Beamten und die Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe. <sup>2</sup>Die in Abs. 1 Satz 2 genannten Richter und Staatsanwälte treten zur Gruppe der Beamten.

(3) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Personen,

1. die dem Organ der Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts angehören, das zu deren gesetzlichen Vertretung berufen ist;
2. die an der Hochschule, an der sie als Studenten immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben;
3. deren Beschäftigung vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;
4. die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;
5. die ein mit einer Schul- oder Hochschulausbildung zusammenhängendes Praktikum ableisten, sofern das Praktikum nicht tarifvertraglich geregelt ist;
6. die längstens zwei Monate in der Dienststelle beschäftigt sind.

## § 4 HPVG – Beamte

<sup>1</sup>Beamte im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach Maßgabe der beamtenrechtlichen Vorschriften in das Beamtenverhältnis berufen worden sind, mit Ausnahme der Ehrenbeamten. <sup>2</sup>Als Beamte gelten auch zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis

stehen.

## **§ 5 HPVG – Arbeitnehmer**

<sup>1</sup>Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind die Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die nach ihrem Arbeitsvertrag als Angestellte, Arbeiter oder Arbeitnehmer eingestellt sind. <sup>2</sup>Als Arbeitnehmer gelten auch arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a des Tarifvertragsgesetzes sowie Beschäftigte, die sich in einer beruflichen Ausbildung für eine Arbeitnehmertätigkeit befinden.

## **§ 6 HPVG**

(weggefallen)

## **§ 7 HPVG – Dienststellen**

(1) <sup>1</sup>Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen und die Gerichte. <sup>2</sup>Gemeinden und Gemeindeverbände bilden unter Ausschluss der Eigenbetriebe und Krankenanstalten eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes; Eigenbetriebe und Krankenanstalten gelten als selbstständige Dienststellen.

(2) <sup>1</sup>Die einer Behörde der Mittelstufe unmittelbar nachgeordnete Behörde bildet mit den ihr nachgeordneten Stellen eine Dienststelle; dies gilt nicht, soweit auch die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation selbständig sind. <sup>2</sup>Behörde der Mittelstufe im Sinne dieses Gesetzes ist die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordnete Behörde, der andere Dienststellen nachgeordnet sind.

(3) <sup>1</sup>Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbstständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. <sup>2</sup>Die oberste Dienstbehörde kann Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle im Einvernehmen mit der Personalvertretung zu selbstständigen Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes erklären; die Personalvertretung ist insoweit antragsberechtigt. <sup>3</sup>Satz 1 gilt nicht für die Regierungspräsidien, das Hessische Landesamt für Umwelt und Geologie, den Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen und den Landesbetrieb Hessisches Landeslabor.

(4) Mehrere Dienststellen gelten als eine Dienststelle, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten jeder Dienststelle dies in geheimer Abstimmung beschließt.

(5) <sup>1</sup>Bei gemeinsamen Dienststellen der in § 1 genannten Verwaltungen, Betriebe oder Gerichte mit Einrichtungen, die nicht unter dieses Gesetz fallen, gelten nur die im Dienste dieser Verwaltungen, Betriebe oder Gerichte stehenden Beschäftigten als zur Dienststelle gehörig. <sup>2</sup>Im Übrigen wird bei Dienststellen, denen Beschäftigte mehrerer Dienstherrn angehören, nur eine gemeinsame Personalvertretung gebildet, wenn nicht die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten eines Dienstherrn in geheimer Abstimmung die Bildung getrennter Personalvertretungen beschließt.

## **§ 8 HPVG – Dienststellenleiter**

(1) <sup>1</sup>Für die Dienststelle handelt ihr Leiter. <sup>2</sup>Er kann sich durch seinen ständigen Vertreter, bei obersten Dienstbehörden, Behörden der Mittelstufe, den Hochschulen, dem Landeswohlfahrtsverband Hessen und der Deutschen Rentenversicherung Hessen auch durch den Leiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung vertreten lassen.

(2) <sup>1</sup>Als Dienststellenleiter können sich Bürgermeister und Landräte durch ihren allgemeinen Vertreter oder einen anderen allgemein oder im Einzelfall bevollmächtigten Beigeordneten, bei kreisfreien Städten und Landkreisen sowie bei kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 50.000 Einwohnern auch durch den Leiter des für Personalangelegenheiten zuständigen Amtes, vertreten lassen. <sup>2</sup>Als Dienststellenleiter der bei ihnen als Behörden der Landesverwaltung eingerichteten Hauptabteilungen können sich Oberbürgermeister und Landräte durch ihren allgemeinen Vertreter oder den Leiter der Hauptabteilung Allgemeine Landesverwaltung

und, soweit diese beim Oberbürgermeister nicht eingerichtet ist, von dem Leiter einer anderen Hauptabteilung vertreten lassen. § 86 Abs. 2 Satz 2 bleibt unberührt. <sup>3</sup>In Eigenbetrieben und Krankenanstalten kann sich ein Betriebsleiter als Dienststellenleiter durch einen allgemein oder im Einzelfall bevollmächtigten anderen Betriebsleiter oder das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied der Betriebsleitung vertreten lassen. <sup>4</sup>In allen Fällen muss der Vertreter zur Entscheidung befugt sein. <sup>5</sup>Beim Hessischen Verwaltungsschulverband kann sich der Verbandsvorsteher als Dienststellenleiter durch den Verbandsgeschäftsführer vertreten lassen.

(3) <sup>1</sup>Abweichend von Abs. 1 handelt bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Vorstand. <sup>2</sup>Er kann sich durch ein entscheidungsbefugtes Mitglied oder dessen ständigen Vertreter vertreten lassen. <sup>3</sup>Bei den Sozialversicherungsträgern, den Kommunalen Gebietsrechenzentren, den Handwerkskammern, der Kassenärztlichen Vereinigung Hessen und den Studentenwerken handelt für die Dienststelle der Geschäftsführer.

(4) In Zweifelsfällen bestimmt die oberste Dienstbehörde, wer die Aufgaben des Dienststellenleiters wahrnimmt.

## **§ 9 HPVG – Wahlberechtigung**

(1) <sup>1</sup>Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, dass sie infolge strafgerichtlicher Verurteilung das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. <sup>2</sup>Wahlberechtigt sind auch Personen, deren Beschäftigungsverhältnis auf Grund tariflicher Bestimmungen wegen Unterbrechung der Arbeiten ohne besondere Kündigung beendet worden ist und die Anspruch auf Wiedereinstellung haben. <sup>3</sup>Beschäftigte, die am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt.

(2) <sup>1</sup>Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht in der alten Dienststelle. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt, wenn ein Beschäftigter mit mehr als der Hälfte seiner regelmäßigen Arbeitszeit länger als drei Monate in einer anderen Dienststelle tätig ist. <sup>3</sup>In Fällen einer Zuweisung verliert der Beschäftigte das Wahlrecht in der alten Dienststelle, sobald die Zuweisung länger als drei Monate gedauert hat. <sup>4</sup>Satz 1 ist auf Teilnehmer an Lehrgängen nicht anzuwenden.

(3) <sup>1</sup>Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nur in ihrer Stammbehörde wahlberechtigt. <sup>2</sup>Für Rechtsreferendare gilt § 107, für Fachlehreranwärter, Lehramts- und Studienreferendare gilt § 108.

(4) Erwirbt der Beschäftigte das Wahlrecht in einer anderen Dienststelle, auf die dieses Gesetz keine Anwendung findet, so verliert er gleichzeitig das Wahlrecht in der alten Dienststelle.

## **§ 10 HPVG – Wählbarkeit**

(1) <sup>1</sup>Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag seit sechs Monaten der Dienststelle angehören oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind; Unterbrechungen im Sinne von § 9 Abs. 1 Satz 2 sind unschädlich. <sup>2</sup>Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) <sup>1</sup>Die in § 9 Abs. 3 genannten Personen sind nur in ihrer Stammbehörde wählbar. <sup>2</sup>Für Rechtsreferendare gilt § 107, für Fachlehreranwärter, Lehramts- und Studienreferendare gilt § 108.

(3) Nicht wählbar sind für die Personalvertretung ihrer Dienststelle die in § 8 genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

## **§ 11 HPVG – Wählbarkeit in besonderem Fall**

Besteht die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit zur Dienststelle.

## § 12 HPVG – Bildung von Personalräten, Zahl der Personalratsmitglieder

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

(2) Dienststellen, in denen ein Personalrat nach Abs. 1 nicht gebildet wird, werden von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer anderen Dienststelle zugeteilt.

(3) <sup>1</sup>Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

	5 bis	15 Wahlberechtigten	aus einer Person,
mit	16 bis	60 Wahlberechtigten	aus 3 Mitgliedern,
mit	61 bis	150 Wahlberechtigten	aus 5 Mitgliedern,
mit	151 bis	300 Wahlberechtigten	aus 7 Mitgliedern,
mit	301 bis	600 Wahlberechtigten	aus 9 Mitgliedern,
mit	601 bis	1.000 Wahlberechtigten	aus 11 Mitgliedern.

<sup>1</sup>Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit 1.001 bis 5.000 Wahlberechtigten um je zwei für je weitere angefangene 1.000, mit 5.001 und mehr Wahlberechtigten um je zwei für je weitere angefangene 2.000 Wahlberechtigte bis zur Höchstzahl von 23 Mitgliedern.

(4) Als Wahlberechtigte im Sinne dieser Vorschrift gelten auch diejenigen Beschäftigten, die zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigt sind.

## § 13 HPVG – Sitzverteilung auf die Geschlechter und die Gruppen

(1) <sup>1</sup>Männer und Frauen sind bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Sind in einer Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so müssen in jeder Gruppe Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil und jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. <sup>3</sup>Macht ein Geschlecht innerhalb einer Vorschlagsliste oder eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verlieren sie bis zur nächsten Wahl ihren Anspruch auf Vertretung. <sup>4</sup>Die auf das jeweilige Geschlecht oder die Gruppe entfallenden Sitze werden auf das andere Geschlecht innerhalb der Vorschlagsliste oder die anderen Gruppen entsprechend ihrer Stärke verteilt. <sup>5</sup>Entfällt bei der Berücksichtigung der Geschlechter entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle innerhalb einer Gruppe auf ein Geschlecht kein Sitz im Personalrat, so kann gleichwohl ein Angehöriger des in der Minderheit befindlichen Geschlechts auf einem Wahlvorschlag benannt und gewählt werden.

(2) Der Wahlvorstand stellt fest, wie hoch der Anteil an Männern und Frauen bei den wahlberechtigten Beschäftigten insgesamt und in den einzelnen Gruppen ist, und errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen und innerhalb der Gruppen auf die Geschlechter nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(3) Eine Gruppe erhält mindestens

bei	weniger als 51 Gruppenangehörigen	einen Vertreter,
bei	51 bis 200 Gruppenangehörigen	zwei Vertreter,

bei	201 bis	600 Gruppenangehörigen drei Vertreter,
bei	601 bis	1.000 Gruppenangehörigen vier Vertreter,
bei	1.001 bis	3.000 Gruppenangehörigen fünf Vertreter,
bei	3.001 bis	5.000 Gruppenangehörigen sechs Vertreter,
bei	5.001 bis	9.000 Gruppenangehörigen sieben Vertreter,
bei	9.001 bis	15.000 Gruppenangehörigen acht Vertreter,
bei	über 15.000 Gruppenangehörigen	neun Vertreter.

(4) <sup>1</sup>Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle umfasst. <sup>2</sup>Erhält sie keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer anderen Gruppe anschließen.

(5) Der Personalrat soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.

## § 14 HPVG – Abweichende Verteilung auf die Gruppen

(1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von § 13 geordnet werden, wenn die Mehrheit der Wahlberechtigten jeder Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen beschließt.

(2) <sup>1</sup>Für jede Gruppe können auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden. <sup>2</sup>Die Gewählten gelten als Vertreter derjenigen Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind. <sup>3</sup>Satz 2 gilt auch für Ersatzmitglieder.

## § 15 HPVG – Zeitpunkt der Wahl

Die regelmäßig durchzuführenden Personalratswahlen sollen in Abständen von vier Jahren ( § 23 Abs. 1 ), jeweils in der Zeit zwischen dem 1. und dem 31. Mai, stattfinden.

## § 16 HPVG – Wahlverfahren

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

(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter ( § 13 ) je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die Mehrheit der Wahlberechtigten jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließt.

(3) <sup>1</sup>Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten sowie die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften Vorschläge machen. <sup>2</sup>Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele Bewerber und Bewerberinnen enthalten wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf Männer und Frauen zu erreichen. <sup>3</sup>Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von zwei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. <sup>4</sup>In jedem Falle genügt die Unterzeichnung durch fünfzig Gruppenangehörige.

(4) <sup>1</sup>Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. <sup>2</sup>Für die ab 1. Mai 1996 stattfindenden örtlichen Personalratswahlen ist wahlweise die Möglichkeit vorzusehen, dass die

Wahlberechtigten abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 2 aus den Bewerbern und Bewerberinnen einer unter Berücksichtigung des Anteils der Geschlechter aufgestellten Vorschlagsliste so viele Personen wählen können, wie bei Gruppenwahl Vertreter der jeweiligen Gruppe und bei gemeinsamer Wahl Personalratsmitglieder zu wählen sind. <sup>3</sup>Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Mehrheitswahl statt. <sup>4</sup>In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. <sup>5</sup>Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.

(5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muss jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein; Abs. 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(6) Jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag und nur mit seiner Zustimmung benannt werden.

## **§ 17 HPVG – Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat**

(1) <sup>1</sup>Spätestens acht Wochen vor Beginn des Zeitraums für die nächsten allgemeinen Personalratswahlen ( § 15 ) bestellt der Personalrat mindestens drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. <sup>2</sup>Im Wahlvorstand sollen Männer und Frauen vertreten sein. <sup>3</sup>Die Mehrheit der Mitglieder des Wahlvorstandes soll dem Geschlecht angehören, auf das die Mehrheit der in der Dienststelle Beschäftigten entfällt. <sup>4</sup>Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so soll jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein.

(2) <sup>1</sup>Besteht sechs Wochen vor Beginn des Zeitraums für die nächsten allgemeinen Personalratswahlen ( § 15 ) kein Wahlvorstand, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. <sup>2</sup>Abs. 1 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die Personalversammlung wählt sich einen Versammlungsleiter.

## **§ 18 HPVG – Wahl des Wahlvorstandes durch die Personalversammlung**

Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzung des § 12 erfüllt, kein Personalrat, so beruft der Leiter der Dienststelle unverzüglich eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. § 17 Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

## **§ 19 HPVG – Bestellung des Wahlvorstandes durch den Dienststellenleiter**

Findet eine Personalversammlung ( § 17 Abs. 2 , § 18 ) nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft. § 17 Abs. 1 gilt entsprechend.

## **§ 20 HPVG – Wahleinleitung**

<sup>1</sup>Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten. <sup>2</sup>Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein. § 17 Abs. 2 Satz 2 und 3 und § 19 gelten entsprechend.

## **§ 21 HPVG – Schutz der Wahl, Kostenregelung**

(1) <sup>1</sup>Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. <sup>2</sup>Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) <sup>1</sup>Die sächlichen Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. <sup>2</sup>Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in den §§ 17 bis 20 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. <sup>3</sup>Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten § 40 Abs. 1 bis 3 und § 42

Abs. 2 und 3 entsprechend.

(3) Dem Beschäftigten werden die notwendigen Fahrkosten für die Reise von der Beschäftigungsstelle oder von der Ausbildungsstelle zum Wahlort und zurück nach den Vorschriften über die Reisekostenvergütung der Beamten erstattet.

## **§ 22 HPVG – Anfechtung der Wahl**

(1) Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von vierzehn Tagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(2) Ist die Wahl des gesamten Personalrats rechtskräftig für ungültig erklärt, so nimmt der nach § 18 zu bildende Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten bis zur Neuwahl wahr.

## **§ 23 HPVG – Regelmäßige Amtszeit**

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht, mit dem Ablauf seiner Amtszeit. <sup>2</sup>Sie endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 15 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

(2) <sup>1</sup>Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums eine Personalratswahl stattgefunden, so ist der Personalrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen. <sup>2</sup>Hat die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.

## **§ 24 HPVG – Neuwahl vor Ende der Amtszeit**

(1) Der Personalrat ist neu zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von vierundzwanzig Monaten, vom Beginn des Zeitraums für die letzten allgemeinen Personalratswahlen ( § 15 ) an gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig gestiegen oder gesunken ist, oder
2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats, auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder, um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist, oder
3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat, oder
4. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist.

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

(3) <sup>1</sup>Werden Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstige Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts in eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts eingegliedert oder schließen sie sich zu einer neuen juristischen Person des öffentlichen Rechts zusammen, so sind die Personalräte neu zu wählen. <sup>2</sup>Die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder der Neubildung bestehenden Personalräte bestellen gemeinsam unverzüglich Wahlvorstände für die Neuwahlen. <sup>3</sup>Die bisherigen Personalräte führen die Geschäfte gemeinsam weiter, bis die neuen Personalräte gewählt sind. <sup>4</sup>Die Aufgaben des Vorsitzenden werden von Sitzung zu Sitzung abwechselnd von den Vorsitzenden der bisherigen Personalräte wahrgenommen. <sup>5</sup>Hat sich die Zahl der Beschäftigten der Körperschaft um weniger als zehn Prozent geändert, findet keine Neuwahl statt.

(4) <sup>1</sup>Werden Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ganz in eine andere Dienststelle eingegliedert oder zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen, so werden die betroffenen Personalvertretungen bis zu den nächsten regelmäßigen Personalwahlen ( § 15 ) nach Maßgabe der folgenden Sätze zusammengefasst. <sup>2</sup>Im Falle der Eingliederung treten zur Personalvertretung der aufnehmenden Dienststelle Personalratsmitglieder aus den Personalvertretungen der eingegliederten Dienststellen in der Zahl hinzu, die dem Anteil der in die aufnehmende Dienststelle gewechselten Wahlberechtigten dieser Dienststellen an der neuen Gesamtzahl der Wahlberechtigten der Dienststelle entspricht, mindestens jedoch jeweils ein Personalratsmitglied. <sup>3</sup>Die hinzutretenden Personalratsmitglieder werden von den jeweiligen bisherigen Personalräten der eingegliederten Dienststellen aus ihrer Mitte in Einzelabstimmungen mit einfacher Mehrheit bestimmt. <sup>4</sup>Die übrigen Mitglieder dieser Personalräte werden Ersatzmitglieder; über die Reihenfolge entscheiden die bisherigen Personalräte in Einzelabstimmungen mit einfacher Mehrheit. <sup>5</sup>Bei den Abstimmung nach Satz 4 und 5 sollen die Gruppen, die Geschlechter und die in den bisherigen Personalräten vertretenen Listen angemessen berücksichtigt werden. <sup>6</sup>Im Falle des Zusammenschlusses wird entsprechend verfahren, wobei der Personalrat der größten der zusammengeschlossenen Dienststellen als Personalrat der aufnehmenden Dienststelle gilt.

(5) Im Falle der Ausgliederung oder der teilweisen Eingliederung von Dienststellen gilt Abs. 3 entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Das für das Dienstrecht zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Folgen von Umstrukturierungsmaßnahmen auf die Personalvertretungen abweichend von Abs. 3 bis 5 zu regeln, soweit dies erforderlich ist, um Erschwernisse auszugleichen und eine ausreichende Interessenwahrnehmung der Beschäftigten sicherzustellen. <sup>2</sup>Es kann dabei insbesondere Bestimmungen treffen über

1. den Zeitpunkt für die Neuwahl der Personalvertretungen,
2. die vorübergehende Wahrnehmung der Aufgaben neu zu wählender Personalvertretungen durch die bisherigen Personalvertretungen, deren Vorsitzende oder deren Stellvertreter,
3. die Änderung der Amtszeit der Personalvertretungen,
4. die Bestellung von Wahlvorständen für Neuwahlen.

## **§ 25 HPVG – Ausschluss und Auflösung**

(1) <sup>1</sup>Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, des Leiters der Dienststelle oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht wegen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats beschließen. <sup>2</sup>Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitgliedes beantragen.

(2) <sup>1</sup>Ist der Personalrat rechtskräftig aufgelöst, so findet § 22 Abs. 2 <sup>1</sup>Anwendung.

## **§ 26 HPVG – Erlöschen der Mitgliedschaft**

Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Amtes,
3. Beendigung des Dienstverhältnisses, es sei denn die Wahlberechtigung bleibt bestehen,
4. Ausscheiden aus der Dienststelle,
5. Verlust der Wählbarkeit,
6. gerichtliche Entscheidung nach § 25 ,
7. Feststellung nach Ablauf der in § 22 Abs. 1 bestimmten Frist, dass der Gewählte nicht wählbar war.



## **§ 27 HPVG – Ruhen der Mitgliedschaft**

<sup>1</sup>Die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihm die Vornahme von Amtshandlungen verboten oder er wegen eines gegen ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt für die Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers, solange ihm die Wahrnehmung dienstlicher Angelegenheiten untersagt oder auf eine Klage wegen fristloser Entlassung noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist.

## **§ 28 HPVG – Ersatzmitglieder**

(1) <sup>1</sup>Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt, wenn ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert ist.

(2) <sup>1</sup>Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. <sup>2</sup>Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt der nicht gewählte Beschäftigte mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.

(3) Im Falle des § 24 Abs. 1 Nr. 4 treten Ersatzmitglieder nicht ein.

## **§ 29 HPVG – Wahl von Vorsitzenden und Stellvertretern**

<sup>1</sup>Der Personalrat wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit den Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter. <sup>2</sup>Bei der Wahl der Stellvertreter sollen die Gruppen und die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften berücksichtigt werden.

## **§ 30 HPVG – Geschäftsführung**

(1) <sup>1</sup>Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte. <sup>2</sup>Er kann diese Befugnis auf seine Stellvertreter übertragen.

(2) <sup>1</sup>Der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. <sup>2</sup>Bei Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, soll bei der Vertretung ein Mitglied dieser Gruppe beteiligt werden.

## **§ 31 HPVG – Sitzungen**

(1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur Vornahme der nach § 29 vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen.

(2) <sup>1</sup>Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Personalrats an. <sup>2</sup>Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. <sup>3</sup>Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig zu laden und ihnen die Tagesordnung mitzuteilen. <sup>4</sup>Satz 3 gilt auch für die Ladung der Schwerbehindertenvertretung, der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung und des Vertrauensmannes des Zivildienstleistenden.

(3) Auf Antrag

1. eines Viertels der Mitglieder des Personalrats,
2. der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe,
3. des Leiters der Dienststelle,
4. der Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten, die besonders schwer behinderte Beschäftigte betreffen oder
5. der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten, die besonders die in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten betreffen,

hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) <sup>1</sup>Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen teil, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er eingeladen ist. <sup>2</sup>Er ist berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Mitarbeiter hinzuzuziehen. <sup>3</sup>Er ist ferner berechtigt, zu seiner Beratung einen Vertreter des jeweiligen Arbeitgeberverbandes oder des jeweiligen kommunalen Spitzenverbandes hinzuzuziehen. <sup>4</sup>In diesem Fall kann auch der Personalrat Sachverständige beiziehen. <sup>5</sup>Satz 3 und 4 gilt nicht, soweit Gegenstände behandelt werden, die die Mitteilung oder Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten ( § 33 Satz 3 ) einschließen, es sei denn, der Betroffene stimmt zu, oder soweit Anordnungen behandelt werden, durch die die Alarmbereitschaft oder der Einsatz der Vollzugspolizei geregelt werden.

(5) <sup>1</sup>Ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der von dieser benannt wird, nimmt an allen Sitzungen mit beratender Stimme teil. <sup>2</sup>An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders die in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung beratend teilnehmen. <sup>3</sup>Bei Beschlüssen des Personalrats, die überwiegend die in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten betreffen, haben alle Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung Stimmrecht.

## **§ 32 HPVG – Durchführung der Sitzungen**

<sup>1</sup>Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich; sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. <sup>2</sup>Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Der Leiter der Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzungen rechtzeitig zu verständigen.

## **§ 33 HPVG – Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften**

<sup>1</sup>An allen Sitzungen des Personalrats können Beauftragte der im Personalrat der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften teilnehmen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, soweit Gegenstände behandelt werden, die die Mitteilung oder Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten einschließen, es sei denn, der Betroffene stimmt zu, oder soweit Anordnungen behandelt werden, durch die die Alarmbereitschaft und der Einsatz der Vollzugspolizei geregelt werden. <sup>3</sup>Als schutzwürdig gelten Angaben über die Gesundheit, die Eignung, die Leistung oder das Verhalten der Beschäftigten oder Bewerber.

## **§ 34 HPVG – Beschlussfassung, Beschlussfähigkeit**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt für die Beschlüsse einer im Personalrat vertretenen Gruppe. <sup>3</sup>Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. <sup>4</sup>Stimmenthaltungen und ungültige Stimmen zählen zur Berechnung der Mehrheit nicht mit.

(2) <sup>1</sup>Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig. <sup>2</sup>Kann ein Mitglied des Personalrats oder ein anderer Teilnahmeberechtigter an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat er dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitzuteilen. <sup>3</sup>In diesem Falle ist die Einladung des jeweiligen Ersatzmitgliedes sicherzustellen.

(3) <sup>1</sup>An der Beratung und Beschlussfassung über Angelegenheiten, die die persönlichen Interessen eines Mitgliedes des Personalrats unmittelbar berühren, nimmt dieses Mitglied nicht teil. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für diejenigen Personen, die nach diesem Gesetz berechtigt sind, an den Sitzungen des Personalrats beratend oder mit Stimmrecht teilzunehmen.

(4) Abs. 1 und 2 gelten entsprechend für eine im Personalrat vertretene Gruppe.

## **§ 35 HPVG – Gemeinsame Beschlüsse, Gruppenbeschlüsse**

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

(2) <sup>1</sup>In Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, beschließen nach gemeinsamer Beratung im Personalrat auf ihren Antrag nur die Vertreter dieser Gruppe. <sup>2</sup>Der Antrag muss von der Mehrheit der in der Sitzung anwesenden Vertreter der Gruppe gestellt werden.

## **§ 36 HPVG – Aussetzung von Beschlüssen**

(1) <sup>1</sup>Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. <sup>2</sup>In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der Gewerkschaften, die unter den Mitgliedern des Personalrats oder den Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sind, eine Verständigung versucht werden. <sup>3</sup>Die Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 hat eine entsprechende Verlängerung einer Frist zur Folge.

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

(3) Abs. 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten erachtet.

## **§ 37 HPVG – Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung und des Vertrauensmanns der Zivildienstleistenden**

(1) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Der Vertrauensmann der Zivildienstleistenden hat das Recht, an Sitzungen des Personalrats der Dienststelle mit beratender Stimme teilzunehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Zivildienstleistenden betreffen.

## **§ 38 HPVG – Verhandlungsniederschrift**

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

(2) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Personalrats erhalten einen Abdruck der Niederschrift. <sup>2</sup>Hat der Leiter der Dienststelle an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm der entsprechende Teil der Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen und in Abschrift zuzuleiten. <sup>3</sup>Haben Beauftragte der Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift in Abschrift zuzuleiten. <sup>4</sup>Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben; sie werden der Niederschrift beigelegt.

## **§ 39 HPVG – Geschäftsordnung**

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

## § 40 HPVG – Freistellung vom Dienst

(1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) <sup>1</sup>Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgelts und aller Zulagen zur Folge.

<sup>2</sup>Personalratsmitglieder haben, soweit sie Geschäfte des Personalrats außerhalb ihrer Arbeitszeit erledigen müssen, einen Anspruch auf Dienstbefreiung entsprechend der aufgewandten Zeit. <sup>3</sup>Personalratsmitgliedern ist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit dienen, auf Antrag die erforderliche Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu gewähren.

(3) <sup>1</sup>Mitglieder des Personalrats sind auf Antrag des Personalrats von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. <sup>2</sup>Bei der Freistellung sind nach dem Vorsitzenden die Gruppen entsprechend ihrer Stärke und die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften und freien Listen entsprechend ihrem Stimmenanteil zu berücksichtigen, soweit sie nicht auf die Freistellung verzichten; dabei ist der Vorsitzende anzurechnen. <sup>3</sup>Gewerkschaften, die zur selben Spitzenorganisation gehören sowie freie Listen können sich hierfür gruppenübergreifend zusammenschließen. <sup>4</sup>Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. <sup>5</sup>Verweigert die Dienststelle die Freistellung, so kann der Personalrat unmittelbar die Einigungsstelle anrufen; für die Bildung der Einigungsstelle und das Verfahren gilt § 71 .

(4) <sup>1</sup>Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Abs. 3 auf Antrag ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

300 bis	600 Beschäftigten	ein Mitglied,
601 bis	1.000 Beschäftigten	zwei Mitglieder,
1.001 bis	2.000	Beschäftigten drei Mitglieder,
2.001 bis	3.000 Beschäftigten	vier Mitglieder,
3.001 bis	4.000 Beschäftigten	fünf Mitglieder,
4.001 bis	5.000 Beschäftigten	sechs Mitglieder,
5.001 bis	6.000 Beschäftigten	sieben Mitglieder,
6.001 bis	7.000 Beschäftigten	acht Mitglieder,
7.001 bis	8.000 Beschäftigten	neun Mitglieder,
8.001 bis	9.000 Beschäftigten	zehn Mitglieder,
9.001 bis	10.000 Beschäftigten	elf Mitglieder.

<sup>1</sup>In Dienststellen mit mehr als 10.000 Beschäftigten ist für je angefangene weitere 2.000 Beschäftigte ein weiteres Mitglied freizustellen. <sup>2</sup>Eine entsprechende teilweise Freistellung mehrerer Mitglieder ist möglich.

## § 41 HPVG – Sprechstunden

<sup>1</sup>Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. <sup>2</sup>Zeit und Ort bestimmt er im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle.

## **§ 42 HPVG – Kosten**

- (1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.
- (2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle die erforderlichen Räume und den Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen.
- (3) <sup>1</sup>Für Reisen von Mitgliedern des Personalrats, die dieser in Erfüllung seiner Aufgaben beschlossen hat, werden Reisekosten nach den Vorschriften über Reisekostenvergütung der Beamten gezahlt. <sup>2</sup>In diesen Fällen ist die Reise der für die Genehmigung von Dienstreisen zuständigen Stelle vorher anzuzeigen.

## **§ 43 HPVG – Beitragsverbot**

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

## **§ 44 HPVG – Zusammensetzung und Leitung**

- (1) <sup>1</sup>Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. <sup>2</sup>Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet. <sup>3</sup>Sie ist nicht öffentlich.
- (2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten der Dienststelle nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

## **§ 45 HPVG – Ordentliche und außerordentliche Personalversammlungen**

- (1) Der Personalrat hat mindestens einmal im Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.
- (2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Wunsch des Leiters der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muss der Personalrat vor Ablauf von zwanzig Arbeitstagen nach Eingang des Antrages eine Personalversammlung nach Abs. 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderjahr keine Personalversammlung durchgeführt worden ist.

## **§ 46 HPVG – Zeitpunkt**

- (1) <sup>1</sup>Die in § 45 bezeichneten Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. <sup>2</sup>Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. <sup>3</sup>Soweit in den Fällen des Satz 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.
- (2) <sup>1</sup>Den Beschäftigten werden die notwendigen Fahrkosten für die Reise von der Beschäftigungsstelle zum Versammlungsort und zurück nach den Vorschriften über die Reisekostenvergütung der Beamten erstattet. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Beamte im Vorbereitungsdienst, die an zentralen Ausbildungslehrgängen teilnehmen.
- (3) <sup>1</sup>Andere Personalversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. <sup>2</sup>Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle abgewichen werden.

## **§ 47 HPVG – Themen**

<sup>1</sup>Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. <sup>2</sup>Sie darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, insbesondere die aktuelle Entwicklung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann. § 60 Abs. 3 und § 61 Abs. 1 Satz 2 gelten für die Personalversammlung

entsprechend.

## **§ 48 HPVG – Teilnahmerecht von Gewerkschaftsbeauftragten**

An allen Personalversammlungen können Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften teilnehmen.

## **§ 49 HPVG – Teilnahme des Dienststellenleiters**

<sup>1</sup>Der Leiter der Dienststelle ist berechtigt, an den Personalversammlungen teilzunehmen, in denen der Tätigkeitsbericht erstattet wird und die, auf seinen Wunsch einberufen sind. <sup>2</sup>Er ist von dem Zeitpunkt der Personalversammlung rechtzeitig zu verständigen. § 31 Abs. 4 Satz 3 gilt entsprechend.

## **§ 50 HPVG – Bezirkspersonalräte, Hauptpersonalräte**

(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen und Gerichte werden bei den Behörden der Mittelstufe Bezirkspersonalräte, bei den obersten Dienstbehörden Hauptpersonalräte gebildet (Stufenvertretungen).

(2) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörigen Beschäftigten gewählt. <sup>2</sup>Soweit bei Behörden der Mittelstufe die Personalangelegenheiten der Beschäftigten zum Geschäftsbereich verschiedener oberster Landesbehörden gehören, sind diese Beschäftigten für den Hauptpersonalrat bei der jeweils zuständigen obersten Landesbehörde wahlberechtigt.

(3) <sup>1</sup>Die Stufenvertretungen bestehen bei in der Regel

bis zu 1.000 Wahlberechtigten  
im Geschäftsbereich aus 7 Mitgliedern,

1.001 bis 3.000 Wahlberechtigten  
im Geschäftsbereich aus 9 Mitgliedern,

3.001 bis 5.000 Wahlberechtigten  
im Geschäftsbereich aus 11 Mitgliedern,

5.001 bis 7.000 Wahlberechtigten  
im Geschäftsbereich aus 13 Mitgliedern,

7.001 bis 10.000 Wahlberechtigten  
im Geschäftsbereich aus 15 Mitgliedern,

10.001 und mehr Wahlberechtigten  
im Geschäftsbereich aus 17 Mitgliedern.

<sup>1</sup>Für den Hauptpersonalrat beim Hessischen Minister für Wissenschaft und Kunst gilt § 12 Abs. 3 entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Die §§ 9 bis 11 , § 13 Abs. 1 und 2 , §§ 14 bis 18 und 20 bis 22 gelten entsprechend. <sup>2</sup>Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes findet nicht statt. <sup>3</sup>An ihrer Stelle übt der Leiter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, im Benehmen mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften die Befugnisse zur Bestellung des Wahlvorstandes nach § 17 Abs. 2 , §§ 18 und 20 aus.

(5) <sup>1</sup>Die Wahl der Stufenvertretungen soll möglichst gleichzeitig mit der der Personalräte erfolgen. <sup>2</sup>In diesem Falle führen die bei den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahl der Stufenvertretungen im Auftrag des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes durch. <sup>3</sup>Andernfalls bestellen auf sein Ersuchen die Personalräte oder, wenn solche nicht bestehen, die Leiter der Dienststellen im Benehmen mit den in der

Dienststelle vertretenen Gewerkschaften die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.

(6) In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens einen Vertreter. § 13 Abs. 4 gilt entsprechend.

## **§ 51 HPVG – Amtszeit und Geschäftsführung der Stufenvertretungen**

(1) Für die Amtszeit und die Geschäftsführung der Stufenvertretungen gelten die §§ 23 bis 36 , §§ 38 und 39 , § 40 Abs. 1 bis 3 , §§ 42 und 43 entsprechend.

(2) In Stufenvertretungen sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit auf Antrag freizustellen

ab 7 Mitgliedern ein Mitglied mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,

ab 9 Mitgliedern ein Mitglied ganz und

ab 13 Mitgliedern zwei Mitglieder.

(3) § 31 Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, dass die Mitglieder der Stufenvertretung spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag einzuberufen sind.

## **§ 52 HPVG – Gesamtpersonalrat**

(1) <sup>1</sup>Neben den einzelnen Personalräten wird in den Fällen des § 7 Abs. 3 ein Gesamtpersonalrat errichtet.

<sup>2</sup>Das Gleiche gilt in Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau auch in den Fällen des § 7 Abs. 1 und des § 86 Abs. 1 Nr. 1 .

(2) In Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle der Stufenvertretung der Gesamtpersonalrat.

## **§ 53 HPVG – Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats**

Für die Wahl, die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats gelten § 12 , § 50 Abs. 2 , 4 bis 6 und § 51 Abs. 1 und 3 , für Gesamtpersonalräte nach § 52 Abs. 2 auch § 51 Abs. 2 entsprechend.

## **§ 54 HPVG – Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder als Beamtenanwärter oder Auszubildende für einen Beruf ausgebildet werden, wählen in Dienststellen mit mindestens fünf Jugendlichen oder in einer Berufsausbildung befindlichen Beschäftigten eine Jugend- und Auszubildendenvertretung.

<sup>2</sup>Diese besteht in Dienststellen mit

5 bis 10 der vorgenannten Beschäftigten aus einem Jugend- und Auszubildendenvertreter,

11 bis 50 der vorgenannten Beschäftigten aus drei Jugend- und Auszubildendenvertretern und

mehr als 50 der vorgenannten Beschäftigten aus fünf Jugend- und Auszubildendenvertretern.

<sup>1</sup>Als Jugend- und Auszubildendenvertreter können Beschäftigte vom vollendeten sechzehnten bis zum vollendeten sechsundzwanzigsten Lebensjahr sowie in einer Berufsausbildung befindliche Beschäftigte gewählt werden. <sup>2</sup>Dabei sind Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Wahlberechtigten zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Insofern findet § 13 Abs. 1 und 2 sinngemäß Anwendung.

(2) Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. § 10 , § 13 Abs. 5 , § 16 Abs. 1 , 3 bis 6 , § 17 Abs. 1 Satz 2 und 3 , §§ 21 und 22 gelten entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Im Übrigen gelten die Vorschriften der §§ 23 bis 28 mit Ausnahme des § 24 Abs. 1 Nr. 1 sinngemäß. <sup>2</sup>Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das im Laufe der Amtszeit das sechsundzwanzigste Lebensjahr vollendet oder seine Berufsausbildung abschließt, bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Jugend- und

Auszubildendenvertretung.

(4) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie mit einfacher Mehrheit aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter.

## **§ 55 HPVG – Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretungen**

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

1. Maßnahmen, die den in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, beim Personalrat zu beantragen,
2. Maßnahmen, die der Gleichberechtigung von männlichen und weiblichen Jugendlichen und Auszubildenden dienen, zu beantragen,
3. darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
4. Anregungen und Beschwerden von in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

(2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 31 Abs. 3 und 5 sowie § 36 .

(3) <sup>1</sup>Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. <sup>2</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

(4) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen Dienststellenleiter und Personalrat nach § 60 Abs. 4 beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten betreffen.

(5) <sup>1</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen abhalten; § 31 Abs. 1 und 2 gilt sinngemäß. <sup>2</sup>An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen.

## **§ 56 HPVG – Geschäftsführung und Schutz**

Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 40 Abs. 1 bis 3 , §§ 41 bis 43 und 61 Abs. 1 Satz 2 sinngemäß, § 42 Abs. 3 mit der Maßgabe, dass Reisekosten nur gezahlt werden, wenn der Personalrat die Reise beschlossen hat. § 64 Abs. 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die Versetzung und die Abordnung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Wahlvorstände und von Wahlbewerbern der Zustimmung des Personalrats bedürfen.

## **§ 57 HPVG – Jugend- und Auszubildendenversammlung**

<sup>1</sup>In Dienststellen, in denen eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, hat diese mindestens einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einzuberufen und in der Versammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. <sup>2</sup>Auf Antrag eines Viertels der in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten der Dienststelle ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung verpflichtet, eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einzuberufen. <sup>3</sup>Die Jugend- und Auszubildendenversammlung soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Personalversammlung stattfinden. <sup>4</sup>Sie wird vom Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. <sup>5</sup>Der Personalratsvorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Personalrats nimmt an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teil. § 44 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 sowie §§ 46 bis 49 gelten entsprechend.



## **§ 58 HPVG – Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen, Gesamtjugend- und -auszubildendenvertretung**

(1) <sup>1</sup>Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden, soweit Stufenvertretungen bestehen, bei den Behörden der Mittelstufe Bezirksjugend- und -auszubildendenvertretungen und bei den obersten Dienstbehörden Hauptjugend- und -auszubildendenvertretungen gebildet. <sup>2</sup>Für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten § 50 Abs. 2 und 5 sowie §§ 54 bis 56 mit Ausnahme der Regelung über die Einrichtung von Sprechstunden entsprechend. <sup>3</sup>Erfolgt die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung gleichzeitig mit den nach § 50 Abs. 4 in Verbindung mit § 15 regelmäßig durchzuführenden Wahlen der Stufenvertretung, so gilt § 50 Abs. 5 mit der Maßgabe, dass die danach gebildeten Wahlvorstände auch die Aufgaben der Wahlvorstände für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung wahrnehmen. <sup>4</sup>In den übrigen Fällen gilt § 50 Abs. 5 mit der Maßgabe, dass im Falle des § 50 Abs. 5 Satz 3 die Aufgaben des örtlichen Wahlvorstandes dem Bezirks- oder Hauptwahlvorstand obliegen. <sup>5</sup>Soweit danach in Dienststellen kein Wahlvorstand bestellt wird, kann der Bezirks- oder Hauptwahlvorstand die Stimmabgabe in diesen Dienststellen durchführen oder die briefliche Stimmabgabe anordnen.

(2) <sup>1</sup>In den in § 52 Abs. 1 bezeichneten Fällen wird neben den einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Gesamtjugend- und -auszubildendenvertretung gebildet. <sup>2</sup>Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

## **§ 59 HPVG**

(weggefallen)

## **§ 60 HPVG – Zusammenarbeit von Dienststellen und Personalrat**

(1) Dienststelle und Personalrat arbeiten vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten zusammen.

(2) <sup>1</sup>Der Personalrat hat das Recht, die Gewerkschaften bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in der Dienststelle zu unterstützen. <sup>2</sup>Die Mitglieder der Personalvertretungen und die nach § 54 gewählten Vertreter können in der Dienststelle als Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen ihrer Aufgaben tätig werden.

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

(4) <sup>1</sup>Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten. <sup>2</sup>In diesen Besprechungen hat der Dienststellenleiter beabsichtigte Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, rechtzeitig und eingehend mit dem Personalrat zu erörtern. <sup>3</sup>In ihnen sollen auch die Frage der Gleichstellung von Männern und Frauen, die Gestaltung des Dienstbetriebs, Maßnahmen der Wirtschaftlichkeitsüberprüfung, Maßnahmen der Rationalisierung, Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten der Dienststelle wahrgenommen werden, behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. <sup>4</sup>Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. <sup>5</sup>An diesen Besprechungen können Beauftragte der im Personalrat der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften sowie Vertreter des jeweiligen Arbeitgeberverbandes oder kommunalen Spitzenverbandes teilnehmen. <sup>6</sup>Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat sind berechtigt, sachkundige Mitarbeiter oder Sachverständige zu den Besprechungen hinzuzuziehen.

(5) <sup>1</sup>Abs. 4 Satz 5 gilt nicht, soweit Gegenstände behandelt werden, die die Mitteilung oder Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten ( § 33 Satz 3 ) einschließen, es sei denn, der Betroffene stimmt zu, oder soweit Anordnungen behandelt werden, durch die die Alarmbereitschaft oder der Einsatz der

Vollzugspolizei geregelt werden. <sup>2</sup>An den Besprechungen nach Abs. 4 nehmen der Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung teil.

## **§ 61 HPVG – Gleichbehandlungsgrundsatz**

(1) <sup>1</sup>Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, ihres Geschlechts oder wegen ihrer sexuellen Identität unterbleibt. <sup>2</sup>Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

(2) Der Personalrat hat sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen.

## **§ 62 HPVG – Allgemeine Aufgaben des Personalrats**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen zu fördern,
5. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Beschäftigter zu beantragen,
6. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung und Förderung von Frauen dienen,
7. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,
8. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten.

<sup>1</sup>Entsprechende Anträge des Personalrats sind eingehend zwischen Dienststellenleiter und Personalrat zu erörtern und in angemessener Frist zu beantworten.

(2) <sup>1</sup>Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. <sup>2</sup>Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. <sup>3</sup>Dazu gehören in Personalangelegenheiten Bewerbungsunterlagen aller Bewerber. <sup>4</sup>Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. <sup>5</sup>Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Beschäftigten dem Personalrat zur Kenntnis zu bringen.

(3) <sup>1</sup>Bei Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, wird eines der Mitglieder der Prüfungskommission vom Personalrat benannt; dieses muss zumindest die gleiche oder eine entsprechende Qualifikation besitzen, wie sie durch die Prüfung festgestellt werden soll. <sup>2</sup>Bei Auswahlverfahren, Aufnahmetests oder Auswahlen, denen sich Bewerber für eine Einstellung oder eine Ausbildung zu unterziehen haben, und bei Auswahlverfahren zur Besetzung eines Amtes mit Funktionsbezeichnung entsendet der Personalrat, der mitzubestimmen hat, einen Vertreter in das Gremium. <sup>3</sup>Diese Regelung findet keine Anwendung bei Prüfungen, Aufnahmetests und Auswahlen, die durch Rechtsvorschriften geregelt sind, sowie in den Fällen des § 79 Nr. 1 und Nr. 2 Buchst. a .

## § 63 HPVG – Verwaltungsanordnungen

(1) Der Personalrat hat mitzuwirken, wenn eine Dienststelle Verwaltungsanordnungen für die innerdienstlichen sozialen und personellen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs erlassen will, sofern nicht nach § 95 des Hessischen Beamtengesetzes die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften zu beteiligen sind.

(2) Soweit beabsichtigte Verwaltungsanordnungen über den Geschäftsbereich einer Mittelbehörde oder einer obersten Dienstbehörde hinausgehen, sind die Stufenvertretungen der bei der Vorbereitung beteiligten Dienstbehörden entsprechend Abs. 1 zu beteiligen.

## § 64 HPVG – Behinderungs- und Benachteiligungsverbot

(1) 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.

(2) <sup>1</sup>Mitglieder des Personalrats, der Wahlvorstände sowie Wahlbewerber dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt; dies gilt nicht für einen Dienststellenwechsel zum Zwecke der Ausbildung sowie bei Auflösung einer Behörde oder bei einer auf Rechtsvorschrift beruhenden wesentlichen Änderung des Aufbaus oder der Verschmelzung einer Behörde mit einer anderen. <sup>2</sup>Als Versetzung im Sinne des Satz 1 gilt auch die mit einem Wechsel des Dienstortes verbundene Umsetzung in derselben Dienststelle.

## § 65 HPVG – Schutz für Auszubildende

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

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

(3) Die Abs. 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) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,

1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach Abs. 2 oder 3 nicht begründet wird, oder
2. das bereits nach Abs. 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,

wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. <sup>2</sup>In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt.

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

## **§ 66 HPVG – Schutz bei Kündigungen**

(1) <sup>1</sup>Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen, der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Wahlvorstände sowie von Wahlbewerbern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung der zuständigen Personalvertretung. <sup>2</sup>Verweigert die zuständige Personalvertretung ihre Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. <sup>3</sup>In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

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

## **§ 67 HPVG – Anwendung von Dienstunfallregelungen**

Erleidet ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder Erfüllung von Pflichten nach dem Personalvertretungsrecht einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung.

## **§ 68 HPVG – Schweigepflicht**

(1) <sup>1</sup>Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Personalrats haben auch nach dem Ausscheiden aus dem Personalrat oder aus der Dienststelle über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zum Personalrat bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Diese Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den übrigen Mitgliedern des Personalrats. <sup>3</sup>Sie entfällt ferner gegenüber der vorgesetzten Dienststelle und der bei ihr gebildeten Stufenvertretung, wenn diese im Rahmen ihrer Zuständigkeit beteiligt sind. <sup>4</sup>Gleiches gilt im Verhältnis zum Gesamtpersonalrat.

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

(3) Die Schweigepflicht besteht auch für andere Personen hinsichtlich der Tatsachen oder Angelegenheiten, die ihnen bei der Wahrnehmung von Aufgaben oder Befugnissen nach dem Personalvertretungsrecht bekannt geworden sind.

## **§ 69 HPVG – Verfahren bei Mitbestimmung**

(1) <sup>1</sup>Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, bedarf sie nach rechtzeitiger und eingehender Erörterung nach § 60 Abs. 4 seiner vorherigen Zustimmung. <sup>2</sup>Auf die Erörterung kann im beiderseitigen Einvernehmen verzichtet werden.

(2) <sup>1</sup>Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. <sup>2</sup>Der Beschluss des Personalrats ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung mitzuteilen. <sup>3</sup>In dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle diese Frist auf eine Woche abkürzen. <sup>4</sup>Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung schriftlich begründet verweigert.

(3) <sup>1</sup>Der Personalrat kann in sozialen und personellen Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung unterliegen, Maßnahmen beantragen, die der Gesamtheit der Beschäftigten der Dienststelle dienen. <sup>2</sup>Der Personalrat hat seine Anträge dem Leiter der Dienststelle schriftlich zu unterbreiten; sie sind zu begründen und nach § 60 Abs. 4 zu erörtern. <sup>3</sup>Der Leiter der Dienststelle hat dem Personalrat eine Entscheidung innerhalb von vier Wochen nach Abschluss der Erörterung schriftlich mitzuteilen. <sup>4</sup>Kann der Leiter der Dienststelle aus zureichendem Grund die Frist nicht einhalten, so ist dem Personalrat innerhalb dieser Frist ein Zwischenbescheid zu erteilen; die endgültige Entscheidung ist innerhalb weiterer vier Wochen zu treffen. <sup>5</sup>Soweit der Dienststellenleiter eine alleinige Entscheidungsbefugnis besitzt, gilt die Maßnahme als gebilligt, wenn er nicht innerhalb der genannten Frist die Zustimmung schriftlich verweigert.

## § 70 HPVG – Verfahren bei Nichteinigung, Stufenverfahren

- (1) <sup>1</sup>Kommt nach § 69 zwischen dem Leiter einer nachgeordneten Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zu Stande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. <sup>2</sup>Die übergeordnete Dienststelle hat innerhalb von zwei Wochen die Stufenvertretung mit der Angelegenheit zu befassen.
- (2) <sup>1</sup>Ist die übergeordnete Dienststelle eine Behörde der Mittelstufe und kommt zwischen ihr und dem Bezirkspersonalrat eine Einigung nicht zu Stande, so kann ihr Dienststellenleiter oder der Bezirkspersonalrat die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen der obersten Dienstbehörde vorlegen. <sup>2</sup>Die oberste Dienstbehörde hat innerhalb von zwei Wochen den Hauptpersonalrat mit der Angelegenheit zu befassen. <sup>3</sup>Kommt zwischen der obersten Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat eine Einigung nicht zu Stande, so kann der Leiter der obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen.
- (3) Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Dienstbehörde und kommt zwischen ihr und dem Hauptpersonalrat eine Einigung nicht zu Stande, so kann der Leiter der obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen.
- (4) <sup>1</sup>Kommt nach § 69 zwischen dem Leiter einer Dienststelle, die oberste Dienstbehörde ist, und dem Personalrat eine Einigung nicht zu Stande, so kann der Leiter der obersten Dienstbehörde oder der Personalrat innerhalb von zwei Wochen den Hauptpersonalrat mit der Angelegenheit befassen. <sup>2</sup>Kommt eine Einigung nicht zu Stande, so kann der Leiter der obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen. <sup>3</sup>Besteht kein Hauptpersonalrat, so tritt an seine Stelle der Personalrat.
- (5) Kommt nach § 69 bei Gemeinden, Gemeindeverbänden oder sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zu Stande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen.
- (6) Abs. 1 bis 5 gelten nicht, soweit eine Angelegenheit nicht der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt.
- (7) Die in Abs. 1 bis 5 genannten Fristen können im beiderseitigen Einvernehmen der jeweiligen Dienststelle und Personalvertretung verkürzt oder verlängert werden.

## § 71 HPVG – Einigungsstelle

- (1) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle wird bei der obersten Dienstbehörde gebildet. <sup>2</sup>Sie besteht aus je drei Beisitzern, die von der obersten Dienstbehörde, bei Kollegialorganen durch Beschluss mit einfacher Mehrheit, und der zur Anrufung der Einigungsstelle berechtigten Personalvertretung innerhalb von zwei Wochen nach der Anrufung bestellt werden, und aus einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. <sup>3</sup>Der Einigungsstelle sollen grundsätzlich Männer und Frauen angehören. <sup>4</sup>Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen nach der Anrufung nicht zu Stande, so bestellt ihn der Vorsitzende der Landespersonalkommission. <sup>5</sup>Der Vorsitzende der Einigungsstelle hat innerhalb von zwei Wochen nach seiner Bestellung zur ersten Sitzung der Einigungsstelle einzuladen; lädt er nicht ein, so ist ein neuer Vorsitzender durch den Vorsitzenden der Landespersonalkommission unverzüglich zu bestellen.
- (2) <sup>1</sup>Die oberste Dienstbehörde kann eine ständige Einigungsstelle einrichten. <sup>2</sup>In diesem Fall werden der Vorsitzende sowie ein Stellvertreter für die Dauer der regelmäßigen Amtszeit der Personalräte bestellt. <sup>3</sup>Der Vorsitzende oder sein Stellvertreter laden innerhalb von zwei Wochen nach der Anrufung der Einigungsstelle zur ersten Sitzung ein. <sup>4</sup>Im Übrigen gilt Abs. 1.
- (3) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle entscheidet nach mündlicher Verhandlung, die nicht öffentlich ist, durch Beschluss. <sup>2</sup>Die Entscheidung erfolgt in der ersten Sitzung der Einigungsstelle, spätestens aber einen Monat danach. <sup>3</sup>Die Frist kann im Einvernehmen der Mitglieder der Einigungsstelle verkürzt oder verlängert werden. <sup>4</sup>Die Einigungsstelle kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. <sup>5</sup>Der Beschluss wird mit

Stimmenmehrheit gefasst. <sup>6</sup>Er muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten. <sup>7</sup>Bestellt eine Seite innerhalb der in Abs. 1 Satz 2 genannten Frist keine Beisitzer oder bleiben Beisitzer trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Beisitzer allein.

(4) <sup>1</sup>Der Beschluss ist zu begründen, vom Vorsitzenden der Einigungsstelle zu unterzeichnen und den Beteiligten unverzüglich zuzustellen. <sup>2</sup>In den Fällen der § 74 Abs. 1 Nr. 2, 3, 8, 9 und 17 und § 77 hat der Beschluss den Charakter einer Empfehlung an die oberste Dienstbehörde; in den übrigen Fällen bindet er die beteiligten, soweit er eine Entscheidung im Sinne des Abs. 3 enthält. <sup>3</sup>Beschlüsse der Einigungsstelle führt der Dienststellenleiter durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes bestimmt ist.

(5) <sup>1</sup>Abweichend von Abs. 4 kann in der Landesverwaltung die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich einem bindenden Beschluss der Einigungsstelle nicht anschließt, innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle die Entscheidung der Landesregierung, für Beschäftigte des Landtags die Entscheidung des Präsidenten des Landtags im Benehmen mit dem Präsidium des Landtags und für Beamte und Angestellte des Rechnungshofs die Entscheidung des Präsidenten des Rechnungshofs im Benehmen mit dem Präsidium des Landtags beantragen, wenn die Entscheidung im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist. <sup>2</sup>Diese Entscheidung ist endgültig. <sup>3</sup>Bei Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts kann in den Fällen des Satz 1 die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich nicht dem Beschluss der Einigungsstelle anschließt, diesen aufheben und endgültig entscheiden.

(6) <sup>1</sup>Sofern die Dienststelle sich weigert, einen endgültigen Beschluss der Einigungsstelle zu vollziehen, kann der Personalrat Klage beim Verwaltungsgericht erheben. <sup>2</sup>Das Verwaltungsgericht trifft eine die Dienststelle zum Vollzug verpflichtende Entscheidung.

(7) § 40 Abs. 1 , § 42 , § 64 Abs. 1 und § 68 gelten entsprechend. Dem Vorsitzenden kann eine Entschädigung für Zeitaufwand gewährt werden.

## **§ 72 HPVG – Verfahren bei Mitwirkung**

(1) Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, hat der Leiter der Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihm zu erörtern.

(2) <sup>1</sup>Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von zwei Wochen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. <sup>2</sup>Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er dem Leiter der Dienststelle die Gründe mitzuteilen.

(3) Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, so teilt sie dem Personalrat ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe innerhalb eines Monats schriftlich mit.

(4) <sup>1</sup>Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die seiner Mitwirkung unterliegt, so hat er sie dem Leiter der Dienststelle schriftlich vorzuschlagen. <sup>2</sup>Dieser hat dem Personalrat innerhalb angemessener Frist eine Entscheidung schriftlich mitzuteilen; eine Ablehnung ist zu begründen.

(5) <sup>1</sup>Kommt zwischen dem Leiter einer nachgeordneten Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zu Stande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. <sup>2</sup>Die übergeordnete Dienststelle hat innerhalb von zwei Wochen die Stufenvertretung mit der Angelegenheit zu befassen. <sup>3</sup>Ist die übergeordnete Dienststelle eine Behörde der Mittelstufe und kommt zwischen ihr und dem Bezirkspersonalrat innerhalb von vier Wochen eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet der Leiter der obersten Dienstbehörde nach Verhandlung mit dem Hauptpersonalrat endgültig. <sup>4</sup>Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Dienstbehörde, so entscheidet ihr Leiter nach Verhandlung mit dem Hauptpersonalrat endgültig.

(6) <sup>1</sup>Der Personalrat einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau kann innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung (Abs. 3) die Entscheidung der obersten Dienstbehörde beantragen. <sup>2</sup>Abs. 4

Satz 2 gilt entsprechend.

## **§ 73 HPVG – Vorläufige Regelung**

<sup>1</sup>Der Leiter der zur Entscheidung befugten Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. <sup>2</sup>Er hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den §§ 69 bis 72 einzuleiten oder fortzusetzen.

## **§ 74 HPVG – Fälle der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten**

(1) Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über

1. Gewährung von Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
2. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
3. Bestellung und Abberufung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Vertrauens- und Betriebsärzten,
4. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, und allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
5. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
6. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
7. Regelungen der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten in der Dienststelle,
8. allgemeine Grundsätze der Berufsausbildung und Fortbildung der Beschäftigten,
9. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
10. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
11. Aufstellung des Urlaubsplans,
12. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
13. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der einzelnen Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämienätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,
14. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens,
15. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen und Betriebsänderungen entstehen,
16. Gestaltung der Arbeitsplätze,
17. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 ist auf Verlangen des Antragstellers nur der Vorsitzende zu beteiligen.

(3) Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze über die Aufstellung der Dienstpläne.

## **§ 75 HPVG – Information über soziale Zuwendungen, Ersatzansprüche gegen Beschäftigte**

(1) <sup>1</sup>Der Leiter der Dienststelle hat dem Personalrat nach Abschluss jedes Kalendervierteljahres einen Überblick über die Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen zu geben. <sup>2</sup>Dabei sind die Anträge den Leistungen gegenüberzustellen. <sup>3</sup>Auskunft über die von den Antragstellern angeführten Gründe wird hierbei nicht erteilt.

(2) <sup>1</sup>Der Personalrat wirkt auf Antrag des Beschäftigten mit, bevor Ersatzansprüche gegen ihn geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Anträgen und Berichten der Dienststelle ist in solchen Fällen die Stellungnahme des Personalrats beizufügen.

## **§ 76 HPVG – Arbeitsschutz**

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

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

## **§ 77 HPVG – Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten**

(1) Der Personalrat bestimmt mit

1. in Personalangelegenheiten der Beamten bei
  - a) Einstellung,
  - b) Beförderung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, Laufbahnwechsel,
  - c) Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
  - d) Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist,
  - e) Abordnung zu einer anderen Dienststelle für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,
  - f) Zuweisung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,
  - g) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
  - h) Entlassung, sofern sie nicht kraft Gesetzes oder auf eigenen Antrag erfolgt,
  - i) Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung nach §§ 62 oder 63 des Hessischen Beamtengesetzes oder Beurlaubung nach §§ 64 oder 65 des Hessischen Beamtengesetzes ,
  - j) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand über die Altersgrenze hinaus,
2. in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer bei
  - a) Einstellung,
  - b) Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Eingruppierung,
  - c) Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für die Dauer von mehr als sechs Monaten, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist,
  - d) Abordnung zu einer anderen Dienststelle für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,
  - e) Zuweisung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,
  - f) Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach § 14 Abs. 2 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und in den Fällen, in denen Beamten nach §§ 62 oder 63 des Hessischen Beamtengesetzes Teilzeitbeschäftigung oder nach §§ 64 oder 65 des Hessischen Beamtengesetzes Urlaub bewilligt werden kann,
  - g) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,



- h) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- i) ordentlicher Kündigung außerhalb der Probezeit.

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

1. Inhalt von Personalfragebogen,
2. Grundsätze des Verfahrens bei Stellenausschreibungen,
3. Beurteilungsrichtlinien,
4. Erlaß von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen, Umgruppierungen und Kündigungen.

(3) Der Personalrat hat bei der Erstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen nach § 5 mitzubestimmen.

(4) Der Personalrat kann die Zustimmung zu einer Maßnahme nach Abs. 1 nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des Abs. 2 Nr. 4 verstößt oder
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der Beschäftigte oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

(5) Von der Mitbestimmung ausgenommen sind Umsetzungen sowie Abordnungen und Versetzungen im Bereich eines Dienstherrn, die in Vollziehung eines Reform- oder Umstrukturierungskonzepts erfolgen, das mindestens Rahmenbedingungen für den notwendigen personellen Vollzug enthält und an dem die nach § 83 zuständigen Personalräte mitgewirkt haben.

## **§ 78 HPVG – Fälle der Mitwirkung in Personalangelegenheiten**

(1) Der Personalrat wirkt mit bei

1. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
2. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, sofern der Beschäftigte es beantragt.

(2) <sup>1</sup>Vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen und vor Kündigungen während der Probezeit ist der Personalrat anzuhören. <sup>2</sup>Der Dienststellenleiter hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. <sup>3</sup>Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe dem Dienststellenleiter unverzüglich spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich mitzuteilen.

## **§ 79 HPVG – Ausnahmen von der Beteiligung**

§§ 77 und 78 gelten

1. nicht für
  - a) Beamte auf Probe oder auf Lebenszeit der in § 30 Abs. 1 und 2 des Beamtenstatusgesetzes bezeichneten Art und vergleichbare Arbeitnehmer einschließlich der Referenten bei der Landeszentrale für politische Bildung,
  - b) den Präsidenten, den Vizepräsidenten und die Mitglieder des Rechnungshofs sowie den Datenschutzbeauftragten,
  - c) Beamte und Beamtenstellen der Besoldungsgruppe A 16 und höher und Arbeitnehmer in entsprechenden Stellungen, Ämter nach § 4 des Hessischen Beamtengesetzes, auch wenn sie im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im Arbeitnehmersverhältnis übertragen werden, sonstige Dienststellenleiter, Amtsleiter und den Amtsleitern vergleichbare Funktionsstellen sowie Leiter von allgemein bildenden und beruflichen Schulen und von Schulen für Erwachsene,
  - d) leitende Ärzte an Krankenhäusern, Sanatorien und Heilanstalten,
  - e) Verwaltungsdirektoren an Universitätskliniken,
  
2.
  - a) für Beamte auf Zeit nur, wenn sie es beantragen,
  - b) für die ständigen Vertreter der Leiter von Dienststellen in Verwaltungen mit mehrstufigem Aufbau, soweit sie nicht unter Nr. 1 fallen, mit der Maßgabe, dass die nächste Stufenvertretung beteiligt wird; die Stufenvertretung gibt dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung, die Frist nach § 69 Abs. 2 Satz 2 verlängert sich um eine Woche,
  - c) für die ständigen Vertreter der Leiter von allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie von Schulen für Erwachsene mit der Maßgabe, dass der Gesamtpersonalrat beim Staatlichen Schulamt beteiligt wird.

## § 80 HPVG – Richter und Staatsanwälte

§§ 77 und 78 gelten entsprechend für Richter und Staatsanwälte, die an eine Verwaltung oder an einen Betrieb nach § 1 abgeordnet sind.

## § 81 HPVG – Gegenstände der Beteiligung in Organisationsangelegenheiten

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat hat mitzuwirken bei Einführung der Neuen Verwaltungssteuerung (NVS) und entsprechender neuer Steuerungsverfahren einschließlich der damit zusammenhängenden technischen Verfahren, bei Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs, allgemeinen Festlegungen von Verfahren und Methoden von Wirtschaftlichkeits- und Organisationsprüfungen, Einführung von technischen Rationalisierungsmaßnahmen, die den Wegfall von Planstellen oder Stellen zur Folge haben, Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten der Dienststelle wahrgenommen werden, sowie bei Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht bei probe- oder versuchsweiser Einführung neuer Techniken und Verfahren.

(2) Der Personalrat hat mitzuwirken bei der Errichtung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlicher Teile von ihnen, sowie bei Grundsätzen der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung, Installation betrieblicher und Anschluss an öffentliche Informations- und Kommunikationsnetze.

(3) <sup>1</sup>Vor der Weiterleitung von Stellenanforderungen zum Haushaltsvoranschlag ist der Personalrat anzuhören. <sup>2</sup>Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Stellenanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Stellenanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. <sup>3</sup>Das gilt entsprechend für die Personalplanung.

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

(5) Bei Maßnahmen, die unter Abs. 1 bis 4 fallen, tritt ein gleichzeitig vorliegendes Mitbestimmungsrecht zurück.

## **§ 81a HPVG**

(weggefallen)

## **§ 82 HPVG – Vertreter der Beschäftigten in Verwaltungsräten**

(1) <sup>1</sup>In Betrieben, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit mehr als zehn Beschäftigten, die überwiegend wirtschaftliche Aufgaben erfüllen und für die ein Verwaltungsrat oder eine entsprechende Einrichtung besteht, müssen dem Verwaltungsrat oder der entsprechenden Einrichtung auch Vertreter der Beschäftigten angehören. <sup>2</sup>Die Zahl der Vertreter der Beschäftigten beträgt ein Drittel der Mitgliederzahl, die für den Verwaltungsrat oder die entsprechende Einrichtung nach den gesetzlichen Vorschriften oder der Satzung vorgesehen ist.

(2) Die Vertreter der Beschäftigten im Verwaltungsrat oder der entsprechenden Einrichtung haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die sonstigen Mitglieder.

(3) <sup>1</sup>Die Vertreter der Beschäftigten im Verwaltungsrat oder der entsprechenden Einrichtung werden von den nach § 9 wahlberechtigten Beschäftigten gewählt. <sup>2</sup>Die im Betrieb, der Körperschaft, Anstalt oder Stiftung vertretenen Gewerkschaften und Berufsverbände können Wahlvorschläge machen und dabei auch Personen benennen, die nicht Beschäftigte sind. <sup>3</sup>Die Wahlvorschläge müssen Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten berücksichtigen. <sup>4</sup>Die Wahlvorschläge werden in einer Liste zusammengefasst. <sup>5</sup>Gewählt wird nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. <sup>6</sup>Der Minister des Innern bestimmt durch Rechtsverordnung das Nähere über die Wahl und die Wählbarkeit; Briefwahl ist zulässig.

(4) <sup>1</sup>Abs. 1 bis 3 gelten nicht für Eigenbetriebe nach dem Eigenbetriebsgesetz, die Brandversicherungsanstalten sowie die kommunalen Versorgungskassen und Zusatzversorgungskassen; soweit nach § 67 Abs. 1 in der bis zum 31. Dezember 1979 geltenden Fassung Mitglieder des Personalrats in den Verwaltungsrat oder die entsprechende Einrichtung entsandt worden sind, verbleibt es bei der bisherigen Regelung. <sup>2</sup>Durch Rechtsvorschrift zugelassene Abweichungen von Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 bedürfen der Zustimmung des für das Dienstrecht zuständigen Ministeriums.

## **§ 83 HPVG – Verfahren und Zuständigkeit**

(1) <sup>1</sup>In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, beteiligt der Leiter der Dienststelle, der der Beschäftigte angehört oder bei der er eingestellt werden soll, den bei dieser Dienststelle bestehenden Personalrat. <sup>2</sup>Der Leiter der zur Entscheidung befugten Dienststelle kann die Beteiligung allgemein oder im Einzelfall an Stelle des in Satz 1 genannten Dienststellenleiters durchführen. <sup>3</sup>Bei Versetzungen und Abordnungen sind der Personalrat der abgebenden und der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle zu beteiligen.

(2) <sup>1</sup>Bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind, ist die bei der für die Entscheidung zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung an Stelle der Personalräte zu beteiligen. <sup>2</sup>Bei Maßnahmen, die für die verschiedenen Geschäftsbereichen angehörenden Beschäftigten einer unteren Landesbehörde von allgemeiner Bedeutung sind, nimmt der Bezirkspersonalrat der zuständigen Mittelbehörde die Aufgaben der Stufenvertretung wahr; er unterrichtet die Bezirkspersonalräte beteiligter Mittelbehörden und gibt ihnen Gelegenheit zur Äußerung.

(3) <sup>1</sup>Bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von allgemeiner Bedeutung sind oder über die die Landesregierung entscheidet, nimmt der Hauptpersonalrat bei der zuständigen obersten Landesbehörde die Aufgaben der Stufenvertretung wahr. <sup>2</sup>Er unterrichtet die Hauptpersonalräte bei den beteiligten obersten Landesbehörden und gibt ihnen Gelegenheit zur Äußerung.

(4) Die Abs. 1 und 2 gelten entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat.

(5) <sup>1</sup>Für die Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats gelten die Vorschriften des Sechsten Abschnitts entsprechend. <sup>2</sup>Für die Rechte und Pflichten ihrer Mitglieder gelten die §§ 64 bis 68 .

(6) <sup>1</sup>Im Falle der Einführung, Anwendung, wesentlichen Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen ( § 74 Abs. 1 Nr. 17 ) sowie der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten ( § 81 Abs. 1 Satz 1 ) ist der Personalrat der Dienststelle zu beteiligen, der die Beschäftigten angehören, deren personenbezogene Daten verarbeitet werden. <sup>2</sup>Abs. 2 und 3 bleiben unberührt.

## **§ 84 HPVG – Geltung für Sonderbereiche der Verwaltung**

Für die nachstehenden Zweige des öffentlichen Dienstes und für den Hessischen Rundfunk gelten die Vorschriften des Ersten Teiles insoweit sinngemäß, als im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

## **§ 85 HPVG**

(weggefallen)

## **§ 86 HPVG – Personalräte bei kommunalen Berufsfeuerwehren und Polizeidienststellen**

(1) Es werden Personalräte gebildet bei

1. den kommunalen Berufsfeuerwehren,
2. dem Hessischen Landeskriminalamt,
3. dem Hessischen Bereitschaftspolizeipräsidium,
4. den Polizeipräsidien,
5. dem Präsidium für Technik, Logistik und Verwaltung,
6. der Polizeiakademie Hessen für das Stammpersonal der Polizeiakademie einschließlich der Polizeifachschulen,

(2) <sup>1</sup>Die in Abs. 1 genannten Dienststellen gelten als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. <sup>2</sup>In den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 kann sich der Dienststellenleiter auch durch den leitenden Beamten dieser Dienststelle vertreten lassen.

(3) § 7 Abs. 3 gilt nicht im Bereich der Polizei.

## **§ 87 HPVG – Hauptpersonalrat**

<sup>1</sup>Die Beschäftigten aller in § 86 genannten staatlichen Dienststellen wählen den Hauptpersonalrat beim Minister des Innern und für Sport. <sup>2</sup>Im Hauptpersonalrat der Polizei beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport sind ab 17 Mitgliedern drei Mitglieder von ihrer dienstlichen Tätigkeit auf Antrag freizustellen.

## **§ 88 HPVG – Vertrauensleute**

(1) <sup>1</sup>Die Polizeipraktikanten wählen Vertrauensleute. <sup>2</sup>Ihre Interessen werden von dem für die Ausbildungsdienststelle zuständigen örtlichen Personalrat wahrgenommen. <sup>3</sup>Für die Zusammenarbeit der Vertrauensleute mit dem Personalrat gilt § 37 Abs. 2 entsprechend.

(2) Das Nähere über die Wahl der Vertrauensleute bestimmt der Minister des Innern.

## **§ 89 HPVG – Beteiligung bei Alarmbereitschaft und Einsatz der Vollzugspolizei; Beteiligung der Stufenvertretungen**

(1) Anordnungen, durch die die Alarmbereitschaft und der Einsatz der Vollzugspolizei geregelt werden, unterliegen nicht der Beteiligung des Personalrats, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist. § 60 bleibt unberührt.

(2) Beabsichtigte Maßnahmen in sozialen Angelegenheiten im Rahmen vollzugspolizeilicher Einsätze sind dem Personalrat rechtzeitig mitzuteilen und mit ihm zu beraten, es sei denn, daß Sofortentscheidungen zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung notwendig sind.

(3) <sup>1</sup>Grundsätzliche Bestimmungen über Maßnahmen in sozialen Angelegenheiten, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen aufgestellt werden, sind mit der bei der für die Entscheidung zuständigen Dienststelle gebildeten Stufenvertretung an Stelle der Personalräte zu beraten. <sup>2</sup>Ist bei der für die Entscheidung zuständigen Dienststelle eine Stufenvertretung nicht gebildet, so tritt an die Stelle der Stufenvertretung die bei ihr gebildete Personalvertretung.

## **§ 90 HPVG**

(1) Beim Landesbetrieb Hessen-Forst ist Stufenvertretung in den Fällen

- a) der Nichteinigung zwischen dem Leiter einer Dienststelle und dem Personalrat,
- b) des § 79 Nr. 2 Buchst. b der Gesamtpersonalrat.

(2) <sup>1</sup>Im Übrigen bleibt die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats unberührt. <sup>2</sup>Dieser ist abweichend von Abs. 1 Buchst. a Stufenvertretung im Falle der Nichteinigung zwischen dem Leiter des Landesbetriebes und dem Personalrat der Landesbetriebsleitung.

(3) Für den Gesamtpersonalrat beim Landesbetrieb Hessen-Forst gilt § 51 Abs. 2 entsprechend.

## **§ 91 HPVG – Personalräte der Lehrer; Gesamtpersonalräte an Schulämtern**

(1) <sup>1</sup>Die Lehrer, Erzieher, Sozialpädagogen, in Erziehung und Unterricht tätigen Personen so wie die sonstigen in der Schule Beschäftigten des Landes wählen eigene Personalvertretungen. <sup>2</sup>Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die mit mindestens vier Wochenstunden beschäftigt sind. <sup>3</sup>Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die mindestens mit der Hälfte der wöchentlichen Pflichtstunden ihrer Lehrergruppe oder der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind alle allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie die Schulen für Erwachsene und die Studienseminare.

(3) <sup>1</sup>Neben den bei den allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie den Schulen für Erwachsene gewählten Personalräten sind bei den Staatlichen Schulämtern für die in Abs. 1 genannten Beschäftigten Gesamtpersonalräte zu bilden. <sup>2</sup>Für die Wahl, die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats gelten § 12 , § 50 Abs. 2 , 4 und 5 und § 51 entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Bei Maßnahmen, die für die in Abs. 1 genannten Beschäftigten mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind, ist der Gesamtpersonalrat zu beteiligen. <sup>2</sup>Bei Abordnungen und Versetzungen innerhalb des Dienstbezirks eines staatlichen Schulamts bestimmt der Gesamtpersonalrat an Stelle des Personalrats der abgebenden und des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle mit. <sup>3</sup>Nicht der Mitbestimmung unterliegen Abordnungen innerhalb eines Landkreises oder einer kreisfreien Stadt sowie zwischen Dienststellen eines Landkreises und einer kreisfreien Stadt, für die dasselbe staatliche Schulamt zuständig ist,

1. bis zur Dauer eines Schuljahres,
2. mit weniger als der Hälfte der Pflichtstunden bis zur Dauer von zwei Schuljahren.

(5) <sup>1</sup>Bei Maßnahmen, die für die in Abs. 1 genannten Beschäftigten der Dienstbezirke mehrerer Staatlicher Schulämter von allgemeiner Bedeutung sind, ist der bei der für die Entscheidung zuständigen Dienststelle gebildete Gesamtpersonalrat zu beteiligen. <sup>2</sup>Er unterrichtet die Gesamtpersonalräte bei den beteiligten Staatlichen Schulämtern und gibt ihnen Gelegenheit zur Äußerung.

(6) <sup>1</sup>Bei schulorganisatorischen Maßnahmen nach § 146 des Schulgesetzes gilt § 81 Abs. 2 mit der Maßgabe, daß das Staatliche Schulamt das Mitwirkungsverfahren durchführt. <sup>2</sup>Sind mehrere Dienststellen betroffen, so wird das Verfahren nach § 83 Abs. 2 vom Kultusministerium durchgeführt.

(7) Auf die Erstellung von Stundenplänen findet § 74 Abs. 1 Nr. 9 keine Anwendung.

## **§ 92 HPVG – Stufenvertretungen der Lehrer, Privatschulen**

(1) Als Stufenvertretungen ( § 50 ) wird der Hauptpersonalrat der Lehrer beim Kultusminister gebildet. § 12 Abs. 3 gilt entsprechend.

(2) Die den Privatschulen vom Land zur Verfügung gestellten oder an sie beurlaubten Lehrkräfte sind für die bei den Staatlichen Schulämtern gebildeten Gesamtpersonalräte und den beim Kultusminister gebildeten Hauptpersonalrat der Lehrer wahlberechtigt und wählbar. § 91 Abs. 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

## **§ 93 HPVG – Personalratssitzungen und Personalversammlungen**

(1) <sup>1</sup>Die Sitzungen der Personalvertretungen und die Personalversammlungen der Lehrer finden außerhalb der Unterrichtszeit statt, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für die Sitzungen der Gesamtpersonalräte und des Hauptpersonalrats.

(2) In den Fällen des § 40 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 1 und 2 ermäßigt der zuständige Fachminister die Pflichtstundenzahl in angemessener Weise durch Rechtsverordnung.

(3) <sup>1</sup>Die Sitzungen und Sprechstunden werden, soweit staatseigene Räume nicht zur Verfügung gestellt werden können, in den Räumen einer Schule durchgeführt. <sup>2</sup>Jeder Schulträger ist verpflichtet, die erforderlichen Räume, Einrichtungsgegenstände und den Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup>Notwendige Kosten für Heizung, Beleuchtung und Reinigung sowie für die Zurverfügungstellung des Geschäftsbedarfs werden nicht erstattet.

(4) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten einschließlich der Kosten für Rechtsstreitigkeiten der Schulpersonalräte in Personalvertretungsangelegenheiten trägt das Land.

## **§ 94 HPVG – Selbsteintrittsrecht**

Bei der Beteiligung des Personalrats einer allgemein bildenden oder beruflichen Schule oder einer Schule für Erwachsene steht das Selbsteintrittsrecht nach § 83 Abs. 1 Satz 2 neben dem Leiter der zur Entscheidung befugten Dienststelle auch dem Leiter des Staatlichen Schulamts zu.

## **§ 95 HPVG**

(weggefallen)

## **§ 96 HPVG – Mitwirkung der Lehrerkollegien**

Das durch die Schulordnungen, Konferenzordnungen oder Dienstanweisungen den Lehrerkollegien eingeräumte Recht auf Mitwirkung bei der Gestaltung innerschulischer Angelegenheiten bleibt unberührt.

## **§ 96a HPVG**

(weggefallen)

## **§ 97 HPVG – Professoren, Hochschuldozenten, wissenschaftliche Mitglieder**

(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Professoren und Juniorprofessoren an einer Hochschule des Landes.

(2) <sup>1</sup>Für die wissenschaftlichen Mitglieder einer Hochschule gilt § 3 Abs. 2 nicht. <sup>2</sup>Sie bilden neben den in § 3 Abs. 2 genannten Gruppen eine weitere Gruppe.

(3) Bei der Einstellung befristet oder auf Zeit zu beschäftigender wissenschaftlicher Mitglieder findet eine Mitbestimmung des Personalrats nach § 77 Abs. 1 Nr. 1a und Nr. 2a nicht statt.

(4) <sup>1</sup>In Dienststellen mit mehr als zwei Gruppen besteht ein Personalrat, für den nach § 12 Abs. 3 drei Mitglieder vorgesehen sind, aus vier Mitgliedern, wenn eine Gruppe mindestens ebenso viele Beschäftigte zählt wie die beiden anderen Gruppen zusammen. <sup>2</sup>Das vierte Mitglied steht der stärksten Gruppe zu. <sup>3</sup>Für Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen zweier Gruppen betreffen, gilt § 35 Abs. 2 entsprechend.

## **§ 98 HPVG – Beschäftigte des Universitätsklinikums**

(1) <sup>1</sup>Die in einem Universitätsklinikum in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts tätigen Bediensteten der Universität und diejenigen Bediensteten der Universität, deren Personalangelegenheiten dem Universitätsklinikum übertragen sind, gelten im Sinne dieses Gesetzes als Beschäftigte des Universitätsklinikums. <sup>2</sup>Für ein Universitätsklinikum in privater Rechtsform gelten die Abs. 2 bis 5.

(2) Bei einem Universitätsklinikum in privater Rechtsform ist der Betriebsrat für das dort tätige wissenschaftliche Personal im Angestelltenverhältnis entsprechend den betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften zuständig.

(3) <sup>1</sup>Soweit die Zuständigkeit des Betriebsrates nach den betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften nicht gegeben ist, ist für das von der Universität dem Universitätsklinikum in privater Rechtsform gestellte oder zugewiesene wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Personal im Landesdienst eine eigenständige Personalvertretung bei der Universität zu wählen. <sup>2</sup>Der Betriebsrat kann an den Sitzungen der Personalvertretung teilnehmen.

(4) <sup>1</sup>Die Universität ist zugleich oberste Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes; sie kann das Universitätsklinikum in privater Rechtsform mit der Wahrnehmung ihrer Befugnisse nach § 8 beauftragen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Maßnahmen nach § 25a Abs. 5 Satz 6 des Gesetzes für die hessischen Universitätskliniken

(5) <sup>1</sup>In Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegen, gilt § 71 mit der Maßgabe, dass die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle bei Nichteinigung beider Seiten von der oder dem Vorsitzenden der Landespersonalkommission bestellt wird und sie oder er sich bei der Beschlussfassung zunächst der Stimme zu enthalten hat. <sup>2</sup>Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, so nimmt die oder der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil.

(6) <sup>1</sup>Bei der Umwandlung eines Universitätsklinikums von einer Anstalt des öffentlichen Rechts in eine Kapitalgesellschaft nach Maßgabe des § 5 des Gesetzes über die Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg vom 16. Juni 2005 ( GVBl. I S. 432 ) üben die zum Stichtag des Formwechsels amtierenden Mitglieder der Personalräte in Marburg und Gießen bis zur Konstituierung von Betriebsräten, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten ab dem Formwechsel, die Rechte und Pflichten eines Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974), im Sinne eines Übergangsmandates aus. <sup>2</sup>Die Geschäfte des Gesamtbetriebsrates werden im Wege eines Übergangsmandates bis zur Dauer von sechs Monaten von den Mitgliedern der Personalräte wahrgenommen. <sup>3</sup>Vorstehendes gilt entsprechend für die Jugend- und Ausbildungsververtretung, die Schwerbehindertenvertretung und weitere Interessenvertretungen der Mitarbeiter. <sup>4</sup>Bei der Anstalt des öffentlichen Rechts Universitätsklinikum Gießen und Marburg anwendbare Dienstvereinbarungen und Regelungsabreden, einschließlich etwaiger Gesamtdienstvereinbarungen, gelten nach dem Formwechsel als Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 77 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes und als Regelungsabreden fort, bis sie durch die Betriebsparteien anerkannt, geändert oder aufgehoben werden.

## **§ 99 HPVG – Technische Betriebseinheiten**

Die Technischen Betriebseinheiten der Hochschulen des Landes gelten nicht als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes.

## **§ 100 HPVG – Ausnahmen von der Beteiligung**

(1) § 69 Abs. 3 gilt nicht für die Einstellung der wissenschaftlichen Mitglieder der Hochschulen.

(2) § 74 Abs. 1 Nr. 9 gilt mit der Maßgabe, daß für die Durchführung der Lehrveranstaltungen allein die Fachbereiche zuständig sind.

## **§ 101 HPVG – Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung; Städelschule**

<sup>1</sup>Für die Professoren am Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung und an der Staatlichen Hochschule für Bildende Künste - Städelschule - in Frankfurt am Main entfällt die Mitbestimmung und Mitwirkung des Personalrats in Personalangelegenheiten. <sup>2</sup>Auf Antrag des betroffenen Beschäftigten hat der Personalrat in dessen Angelegenheiten mitzuwirken.

## **§ 102 HPVG – Verwaltungsfachhochschulen**

(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Einstellung von hauptamtlichen Lehrkräften an Verwaltungsfachhochschulen.

(2) Die Verwaltungsfachhochschulen sind Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes.

(3) <sup>1</sup>Stammbehörde der an der Verwaltungsfachhochschule studierenden Beschäftigten ist die Einstellungsbehörde. <sup>2</sup>Die oberste Dienstbehörde kann Abweichendes bestimmen.

## **§ 103 HPVG – Theater und Orchester**

<sup>1</sup>Öffentliche Theater und selbstständige Orchester sind Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. <sup>2</sup>Sie gelten nicht als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes.

## **§ 104 HPVG – Künstlerisch Beschäftigte**

(1) <sup>1</sup>Für die an den öffentlichen Theatern und Orchestern künstlerisch Beschäftigten, insbesondere die Solisten, die Mitglieder des Singchors, der Tanzgruppe und des Orchesters gilt § 3 Abs. 2 nicht. <sup>2</sup>Sie bilden zusammen eine Gruppe.

(2) § 97 Abs. 4 gilt entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Für die in Abs. 1 genannten Beschäftigten entfällt die Mitbestimmung und Mitwirkung des Personalrats in Personalangelegenheiten. <sup>2</sup>Auf Antrag des betroffenen Beschäftigten hat der Personalrat in dessen Angelegenheiten mitzuwirken.

## **§ 105 HPVG – Ausnahmen von der Beteiligung**

(1) Soweit nach diesem Gesetz eine Stufenvertretung zuständig ist, tritt an ihre Stelle der Personalrat beim Landesamt für Verfassungsschutz, ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, dieser.

(2) <sup>1</sup>An die Stelle des § 62 Abs. 2 tritt folgende Regelung: Dem Personalrat sind auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. <sup>2</sup>Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten von den von ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. <sup>3</sup>Bedürfen Unterlagen oder Personalakten ihrem Inhalt oder ihrer Bedeutung nach im öffentlichen Interesse der Geheimhaltung, so entscheidet der Leiter des Landesamtes für Verfassungsschutz darüber, ob



sie dem Personalrat vorgelegt werden oder dem Personalrat Einsicht gestattet wird. <sup>4</sup>Entspricht seine Entscheidung nicht dem Antrag des Personalrats, so kann dieser die endgültige Entscheidung des Ministers des Innern herbeiführen.

(3) Die Gewerkschaften üben die ihnen nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse gegenüber der Dienststelle und dem Personalrat durch Beauftragte aus, die Beschäftigte der Dienststelle sind.

## **§ 106 HPVG – Beschäftigte, Zuständigkeiten, Dienststellen**

(1) <sup>1</sup>Dieses Gesetz findet auf den Hessischen Rundfunk Anwendung; ausgenommen hiervon ist die Bestimmung des § 74 Abs. 1 Nr. 3 bezüglich der Bestellung und Abberufung des Datenschutzbeauftragten nach § 37 Abs. 2 Satz 1 des Hessischen Datenschutzgesetzes. <sup>2</sup>Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch die ständigen freien Mitarbeiter; sie gehören zur Gruppe der Arbeitnehmer. <sup>3</sup>Für die Beschäftigten mit vorwiegend künstlerischer Tätigkeit und die in der Programmgestaltung verantwortlichen Tätigen gilt § 104 Abs. 3 entsprechend. <sup>4</sup>Die Aufgaben der obersten Dienstbehörde werden von einem Ausschuss wahrgenommen, der aus dem Verwaltungsrat und dem Intendanten besteht.

(2) Der Hessische Rundfunk gilt einschließlich seiner Studios und Sendeanlagen als Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.

## **§ 107 HPVG – Interessenvertretung der Rechtsreferendare**

<sup>1</sup>Die Interessen der Rechtsreferendare nach diesem Gesetz werden von dem Personalrat der Dienststelle wahrgenommen, bei der sie sich jeweils in Ausbildung befinden. <sup>2</sup>Werden in der Dienststelle in der Regel mindestens fünf Rechtsreferendare ausgebildet, so können sie eine Vertrauensperson wählen; ein Wahlrecht zum Personalrat besitzen die Rechtsreferendare nicht. <sup>3</sup>Für die Zusammenarbeit der Vertrauensperson mit dem Personalrat gilt § 37 Abs. 2 entsprechend. <sup>4</sup>Die §§ 35 bis 40 des Juristenausbildungsgesetzes in der Fassung vom 19. Januar 1994 (GVBl. I S. 74), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Mai 1998 (GVBl. I S. 190), bleiben unberührt.

## **§ 108 HPVG – Wahlberechtigung und Wählbarkeit**

(1) <sup>1</sup>Die Fachlehreranwärter sind für die Wahl zum Personalrat des berufspädagogischen Fachseminars, die Lehramts- und Studienreferendare für die Wahl zum Personalrat des Studienseminars wahlberechtigt und wählbar. <sup>2</sup>Die §§ 11 und 12 der Verordnung über die Pädagogische Ausbildung und die Zweite Staatsprüfung für die Lehrämter vom 17. Oktober 1990 (GVBl. I S. 567) bleiben unberührt.

(2) <sup>1</sup>Für den Personalrat ihrer Ausbildungsschule, den Gesamtpersonalrat der Lehrer beim Staatlichen Schulamt und den Hauptpersonalrat der Lehrer sind die Fachlehreranwärter, Lehramts- und Studienreferendare wahlberechtigt. <sup>2</sup>Bei der Ermittlung der Zahl der Wahlberechtigten werden sie nur beim berufspädagogischen Fachseminar und bei den Studienseminaren berücksichtigt.

## **§ 109 HPVG – Hauptpersonalrat Justizvollzug**

Für die Beschäftigten der Justizvollzugsanstalten, der Jugendarrestanstalten und der Aus- und Fortbildungsstätte für Justizvollzugsbedienstete wird als eigene Stufenvertretung ein Hauptpersonalrat beim Minister der Justiz gebildet.

## **§ 110 HPVG – Mitglied in der Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung**

Die oder der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Deutschen Rentenversicherung Hessen ist Mitglied in der Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung nach § 140 Abs. 2 Satz 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch in der Fassung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 757, 1404, 3384), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3676). Ist das Mitglied verhindert, wird es in der Arbeitsgruppe Personalvertretung von seiner Stellvertretung nach § 53, § 51 Abs. 1, § 29 Satz 1 vertreten.

## **§ 111 HPVG – Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte**

(1) Die Verwaltungsgerichte entscheiden außer in den Fällen der §§ 22 und 25 über

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
2. Wahl und Amtszeit der Personalvertretungen und der in den §§ 54 genannten Vertreter sowie Zusammensetzung der Personalvertretungen und der Einigungsstellen,
3. Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen und der Einigungsstellen,
4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.

(2) Der Personalrat oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Dienststellenleiters gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Verwaltungsgericht beantragen, dem Dienststellenleiter zur Sicherung der Rechte nach diesem Gesetz aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen.

(3) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend. § 89 Abs. 1 und § 94 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes gelten mit der Maßgabe, daß an Stelle der dort genannten Personen auch Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes mit der Befähigung zum Richteramt tätig werden können.

## **§ 112 HPVG – Fachkammern, Fachsenat**

(1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten Fachkammern und beim Verwaltungsgerichtshof ein Fachsenat zu bilden.

(2) <sup>1</sup>Die Fachkammer besteht aus einem Vorsitzenden und ehrenamtlichen Beisitzern, der Fachsenat aus einem Vorsitzenden, richterlichen und ehrenamtlichen Beisitzern. <sup>2</sup>Die ehrenamtlichen Beisitzer müssen Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sein. <sup>3</sup>Sie werden je zur Hälfte von

1. den unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und
2. den obersten Landesbehörden und den kommunalen Spitzenverbänden

vorgeschlagen und vom Minister der Justiz berufen. <sup>4</sup>Für die Berufung und Stellung der Beisitzer und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richter mit der Maßgabe entsprechend, daß die bisherigen Beisitzer bis zur Neuberufung im Amt bleiben. <sup>5</sup>Wird während der Amtszeit die Bestellung neuer Beisitzer erforderlich, so werden sie für den Rest der Amtszeit bestellt. <sup>6</sup>Der Minister der Justiz kann die Befugnisse nach Satz 3 durch Rechtsverordnung auf eine nachgeordnete Behörde übertragen.

(3) Die Fachkammer wird tätig in der Besetzung mit einem Vorsitzenden und je zwei nach Abs. 2 Nr. 1 und 2 berufenen Beisitzern.

(4) Der Fachsenat wird tätig in der Besetzung mit einem Vorsitzenden, zwei richterlichen und je einem nach Abs. 2 Nr. 1 und 2 berufenen Beisitzer.

## **§ 113 HPVG – Vorrang des Personalvertretungsgesetzes; Dienstvereinbarungen**

(1) Durch Tarifvertrag oder durch Dienstvereinbarungen kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.

(2) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Gesetz ausdrücklich zulässt. <sup>2</sup>Sie sind nicht zulässig, soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

(3) Dienstvereinbarungen werden von Dienststelle und Personalrat beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen.

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

(5) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. <sup>2</sup>Nach Kündigung oder Ablauf einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen weiter, wenn und soweit dies ausdrücklich vereinbart worden ist.

## **§ 114 HPVG – Außer-Kraft-Treten von Dienstvereinbarungen**

<sup>1</sup>Dienstvereinbarungen, die den §§ 1 bis 53 widersprechen, treten mit In-Kraft-Treten dieses Gesetzes insoweit außer Kraft. <sup>2</sup>Dienstvereinbarungen, die diesem Gesetz widersprechende Regelungen der Zuständigkeit und Befugnisse der Personalvertretungen enthalten, treten insoweit mit Ablauf von drei Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes außer Kraft.

## **§ 115 HPVG – Wahlordnung**

(1) Zur Regelung der in den §§ 9 bis 21 , 50 , 52 , 53 , 54 , 87 , 92 und 109 bezeichneten Wahlen werden durch Rechtsverordnung der Landesregierung Vorschriften erlassen über

1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl,
2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,
3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung,
4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
5. die Stimmabgabe,
6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
7. die Aufbewahrung der Wahlakten.

(2) <sup>1</sup>Die Wahlordnung muss Regelungen über die Wahl von Männern und Frauen entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle vorsehen. <sup>2</sup>Sie hat Regelungen für den Fall vorzusehen, daß die Wahlvorschläge nicht dem in Satz 1 genannten Anteil von Männern und Frauen entsprechen.

## **§ 116 HPVG – Religionsgemeinschaften**

Dieses Gesetz gilt nicht für Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbstständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts überlassen.

## **§ 117 HPVG – Verweisungen auf Rechte von Betriebsräten**

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

## **§ 118 HPVG – Aufhebung entgegenstehender Vorschriften**

Die diesem Gesetz entgegenstehenden Vorschriften werden aufgehoben.

## **§ 119 HPVG**

(weggefallen)

## **§ 120 HPVG**

(weggefallen)

## **§ 121 HPVG**

(weggefallen)

## **§ 122 HPVG – In-Kraft-Treten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.