

19. Wahlperiode

Antrag

der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD

Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Wahlvorschriften und Schutzvorschriften

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

**Neuntes Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes
vom ...**

**Artikel 1
Änderung des Personalvertretungsgesetzes**

Das Personalvertretungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom Gesetz vom 23. März 2023 (GVBl. S. 118) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 16 Absatz 4 wird wie folgt geändert:
 - a) In den Sätzen 2 und 4 wird das Wort „muß“ jeweils durch das Wort „muss“ ersetzt.
 - b) In Satz 3 wird die Angabe „50“ durch die Angabe „100“ ersetzt.

2. § 21 wird wie folgt gefasst:

„§ 21
Wahlkosten

Die sächlichen Kosten der Wahl sowie Schulungskosten für die oder den Vorsitzenden des Wahlvorstandes sowie eines der jeweils anderen Gruppe angehörigen Wahlvorstandsmitglieds trägt die Dienststelle. Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl hat die Dienststelle dem Wahlvorstand insbesondere Räume, den Geschäftsbedarf, in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik in dem zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechtes, der Teilnahme an den in den §§ 17 und 19 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Soweit die in Satz 2 genannten Befugnisse oder Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden müssen, gilt dies als Arbeitsleistung. Sie ist durch Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang auszugleichen. Die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden tariflichen Regelungen bleiben unberührt.“

3. § 23 wird wie folgt geändert:

a) Der Wortlaut wird Absatz 1 und in Satz 2 wird die Angabe „15“ durch die Angabe „6“ ersetzt.

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit ein neuer Personalrat nicht gewählt oder hat sich am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Dezember des Jahres, in dem nach § 24 Absatz 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.“

4. In § 24 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „1. Oktober bis 15. Dezember“ durch die Wörter „1. November bis 6. Dezember“ ersetzt.

5. § 43 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Satz 4 wird aufgehoben.

b) Im neuen Satz 4 werden vor dem Wort „Beamte“ die Wörter „Beamtinnen und“ eingefügt.

6. § 44 wird wie folgt geändert:

a) Der Wortlaut wird Absatz 1 und die Angabe „§ 108“ wird durch die Angabe „§ 127“ ersetzt.

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen dabei nicht behindert und deswegen nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung.“

9. Dem § 57 wird folgende Nummer 3 angefügt:

„3. Die Amtszeit nach § 23 Abs. 1 beginnt am 15. Dezember des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, und endet mit dem Ablauf von vier Jahren.“

10. § 61 wird wie folgt gefasst:

„§ 61
Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind die Dienstkräfte, die am Wahltage das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Dienstkräfte), und die auszubildenden Dienstkräfte.

(2) Wählbar sind Dienstkräfte, die am Wahltage das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden oder die zur Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn eingestellt sind. § 12 Abs. 2, § 13 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 gelten entsprechend.“

11. § 63 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „1. März“ durch die Angabe „15. April“ ersetzt.

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht gewählt oder hat sich am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Geschäfte weiter, bis sich die neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 30. Juni des Jahres, in dem nach Absatz 2 die regelmäßigen Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden.“

c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

12. § 69 Absatz 2 wird wie folgt gefasst: „(2) Die Wahl kann von mindestens 20 Wahlberechtigten angefochten werden. Im Übrigen gelten für die Wahl, Geschäftsführung und Rechtsstellung § 56 Abs. 1, § 59, § 61, § 63 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2, 3 und 4 und die §§ 64 bis 66 entsprechend mit folgenden Maßgaben:

1. Die Amtszeit nach § 63 Abs. 2 Satz 1 beginnt am 15. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Jugend- und Auszubildendenvertretungswahlen stattfinden, und endet mit dem Ablauf von zwei Jahren.

2. Die nach § 64 Abs. 1 Satz 1 freizustellende Anzahl von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt unabhängig von der Zahl der wahlberechtigten Dienstkräfte drei Mitglieder.

13. § 99b wird wie folgt gefasst:

„§ 99b
Unfall in Wahrnehmung dieses Gesetzes

Erleidet eine Beamtin oder ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.“

Artikel 2
Übergangsvorschriften

(1) § 57 Nr. 3 PersVG findet erstmalig Anwendung auf die regelmäßigen Hauptpersonalratswahlen 2024. Die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehenden Personalvertretungen führen die Geschäfte weiter, bis sich die neu gewählten Personalvertretungen konstituiert haben, längstens jedoch bis zum in § 23 Absatz 2 bestimmten Zeitpunkt.

(2) § 69 Abs. 2 Nr. 1 PersVG findet erstmalig Anwendung auf die regelmäßigen Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretungswahlen 2026. Die am 28. Februar 2026 bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen führen die Geschäfte weiter, bis sich die neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretungen konstituiert haben, längstens jedoch bis zum in § 63 Absatz 3 bestimmten Zeitpunkt.

Artikel 3
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

Begründung

a) Allgemeines:

Die bestehenden wahlrelevanten Regelungen der Wahlordnung zum Personalvertretungsgesetz sowie der sie begleitenden personalvertretungsgesetzlichen Vorgaben bedürfen für eine verbesserte rechtssichere und erleichterte Durchführung von Personalrats- sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungswahlen einer Anpassung an die aktuelle Rechtsprechung, die Praxisbedarfe sowie an die Möglichkeiten der modernen Arbeitswelt. Es ist festzustellen, dass Personalratswahlen immer wieder erfolgreich angefochten werden. Die Gerichte stellen an die Wahldurchführung sehr hohe Ansprüche. Den Wahlvorständen soll bereits für die im Herbst 2024 anstehenden Wahlen ein verbessertes Regelwerk an die Hand gegeben werden. Hierauf drängen

auch die Spitzenorganisationen. Für eine Änderung von wahlrelevanten Änderungen des Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung sind parallel zwei unterschiedliche Verfahren durchzuführen, die vor Beginn der ersten wahlvorbereitenden Handlungen bis Juli 2024 abgeschlossen sein müssen. Die wahlrelevanten Änderungen des Personalvertretungsgesetzes unterliegen der parlamentarischen Gesetzgebung, die Änderung der Wahlordnung obliegt aufgrund einer entsprechenden Verordnungsermächtigung - soweit von dieser erfasst - dem Senat. Ziel dieses Gesetzentwurfes ist es, den Wahlvorständen bereits für die nächsten Personalratswahlen (Wahlzeitraum ist derzeit 01.10. – 15.12.2024) ein Regelwerk an die Hand zu geben, welches die Durchführung von Personalrats- sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungswahlen unter Beachtung von Datenschutzbelangen möglichst rechtssicher gestaltet und an die aktuelle Rechtsprechung, die Praxisbedarfe sowie an die Möglichkeiten der modernen Arbeitswelt angepasst ist.

Mit der am 15.06.2021 erfolgten Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes entfallen mit Ablauf des 31.12.2024 verbindliche Bundesregelungen. Für die §§ § 107 S. 1 und 109 BPersVG a.F. (Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot für Personalratsmitglieder, Unfallfürsorgeregelungen) bestehen bislang keine eigenständigen Landesregelungen. Ein ersatzloser Wegfall führt zu Versorgungslücken und kann zu einer Ungleichbehandlung von Personalratsmitgliedern gegenüber sonstigen Dienstkräften führen. Zur Erfüllung der Fürsorgeverpflichtung des Dienstherren Land Berlin sowie zur Sicherstellung der Gleichbehandlung von Personalratsmitgliedern sind vor Ablauf des 31.12.2024 adäquate Landesregelungen für die wegfalenden Bundesregelungen zu schaffen.

b) Einzelbegründung:

Zu Artikel 1 (Änderung des PersVG)

Zu Nummer 1 (§ 16 PersVG)

Die Norm legt die Grundlagen für die Durchführung von Personalratswahlen fest. Neben der Festlegung der Art und Weise der Wahldurchführung selbst erfolgen Vorgaben für das Zustandekommen von Wahlvorschlägen.

Neben einer redaktionellen Änderung im Absatz 4 erfolgt dort eine maßvolle Erhöhung der geforderten Unterstützungsunterschriften, um ein möglichst breites Mandat für die tatsächlich aussichtsreichen Wahlvorschläge durch Schutz vor Zersplitterung zu sichern und Verzerrungen der Stimmverteilungen unter den tatsächlich aussichtsreichen Listen zu minimieren.

Zu Nummer 2 (§ 21 PersVG)

Die Norm regelt die materiellen Unterstützungspflichten der Dienststelle im Zusammenhang mit Personalratswahlen. Sie stellt sicher, dass Dienstkräfte wie auch Mitglieder des Wahlvorstandes keine finanziellen Nachteile durch die Übernahme der Aufgaben eines Wahlvorstands oder durch Wahrnehmung ihrer Wahlrechte erfahren.

Mit der Neufassung der Regelung wird Satz 1 zur Steigerung der Rechtssicherheit der Wahldurchführung um die Verpflichtung der Dienststelle ergänzt, neben den sächlichen Kosten der

Wahl auch die Schulungskosten des Vorsitzenden des Wahlvorstandes sowie, soweit vorhanden, die Schulungskosten eines der anderen Gruppe angehörigen Mitglieds des Wahlvorstandes zu tragen. Die bisherige Regelung umfasste durch ihre Begrenzung auf die Übernahme von rein sächlichen Kosten keine persönlichen Schulungskosten.

Bereits jetzt hat die Dienststelle die sächlichen Kosten der Wahl zu tragen. Der neue Satz 2 stellt dieses konkretisierend klar.

Zu Nummer 3 (§ 23 PersVG)

Die Norm regelt die Amtszeit der Personalräte.

Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

In Absatz 1 Satz 3 wird das bisherige späteste Enddatum des regulären Amtszeitendes an den in § 24 Absatz 1 Satz 1 neu definierten Wahlzeitraum angepasst.

Mit dem neu angefügten Absatz 2 wird den bestehenden Personalräten ein zeitlich begrenztes Übergangsmandat für den Fall ermöglicht, dass äußere Umstände eine rechtzeitige Neukonstituierung eines Nachfolgegremiums verhindern. Dies soll eine Repräsentationslücke vermeiden und die bestmögliche Vertretung der Interessen der Beschäftigten ermöglichen, ohne Fehlanreize für Wahlverzögerungen zu schaffen.

Zu Nummer 4 (§ 24 PersVG)

§ 24 Absatz 1 legt die reguläre Amtszeitdauer für Personalräte sowie den Wahlzeitraum fest.

Mit der Verkürzung des Wahlzeitraums wird eine Forderung der Gewerkschaften und des Hauptpersonalrats aufgegriffen, die für den Hauptwahlvorstand durch den langen Wahlzeitraum betreuungs- und personalintensiven Wahlorganisations- und -durchführungsanforderungen handhabbarer zu gestalten.

Zu Nummer 5 (§ 43 PersVG)

Die Norm regelt die Freistellung von gewählten Personalratsmitgliedern.

Der bisherige Absatz 1 Satz 4 wird aus systematischen Gründen gestrichen.

Die Regelung des Verbots der beruflichen Benachteiligung freigestellter Personalratsmitglieder erfolgt nun zusammen mit weiteren Schutzvorschriften in § 44.

Zu Nummer 6 (§ 44 PersVG)

Die Norm regelt den allgemeinen Schutz der Mitglieder der Personalvertretungen. Die Rahmengesetzgebung des Bundes (Artikel 75 des Grundgesetzes a.F.), auf welcher der überwiegende Teil der bislang in Teil 2 (§§ 94 bis 109 BPersVG a.F.) geregelten Vorschriften für die Personalvertretungen in den Ländern gestützt wurde, ist entfallen. Das BPersVG n.F. (§§ 117, 118) führt nur noch diejenigen Vorschriften fort, für die eine originäre Gesetzgebungskompetenz des Bundes besteht.

In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe § 108 durch die Angabe § 127 ersetzt, um den Verweis auf die weiterhin der bundesrechtlichen Gesetzgebungskompetenz unterliegenden Kündigungs-schutzregelungen zu aktualisieren.

Für das nach der vorgesehenen Übergangsfrist mit Ablauf des 31.12.2024 wegfallende Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot für Personalratsmitglieder nach § 107 S. 1 BPersVG a.F. gibt es bisher keine entsprechenden Regelungen im PersVG. Durch Anfügung einer entsprechenden Regelung als Absatz 2 wird eine adäquate Landesregelung geschaffen. Absatz 2 greift zudem die Regelung des bisherigen § 43 Absatz 1 Satz 4 auf und stellt klar, dass das Benachteiligungsverbot auch für die berufliche Entwicklung der Personalratsmitglieder gilt.

Zu Nummer 9 (§ 57 PersVG)

Die Norm legt unter Verweis auf die für die örtlichen Personalräte geltenden Regelungen den Handlungsrahmen für den Hauptpersonalrat fest.

Der Hauptwahlvorstand lässt jeweils zeitlich mit den Dienststellen wählen. Der Hauptpersonalrat kann sich erst nach der Wahldurchführung und Ergebnisauswertung der letzten Dienststelle konstituieren und ist so abhängig von den durch die Dienststellen festgesetzten Wahlzeitpunkten. Die bisherige Ausgestaltung des Amtszeitendes des bestehenden und des Amtsbeginns des neu gewählten Hauptpersonalrats kann zu personalvertretungslosen Zeiten führen. Um dies zu vermeiden und eine rechtssichere Konstituierung zu ermöglichen, werden durch Anfügung einer Nummer 3 abweichend von der für die örtlichen Personalräte geltenden Regelung des § 23 Abs. 1 der Beginn und das Amtszeitende des Hauptpersonalrats stichtagsbezogen (15. Dezember) ausgestaltet. Der Stichtag liegt neun Kalendertage nach Ende des regelmäßigen Wahlzeitraums.

Zu Nummer 10 (§ 61 PersVG)

Die Norm regelt das aktive und passive Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Angesichts des gestiegenen Durchschnittalters der Auszubildenden im Land Berlin wird mit dem Wegfall der Altersbegrenzung für das aktive und passive Wahlrecht dafür Sorge getragen, dass alle Auszubildenden an der aktiven und passiven Gestaltung der Jugend- und Auszubildendenvertretungsarbeit teilnehmen können.

Zu Nummer 11 (§ 63 PersVG)

Die Norm legt unter Verweis auf die für die örtlichen Personalvertretungen geltenden Regelungen die Wahldurchführung fest. Des Weiteren werden Wahlzeitraum und Amtszeit für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen festgelegt.

Mit der Verkürzung des Wahlzeitraums wird eine Forderung der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung aufgegriffen, die für den Hauptwahlvorstand durch den langen Wahlzeitraum betreuungs- und personalintensiven Wahlorganisations- und -durchführungsanforderungen handhabbarer zu gestalten.

Mit dem neu eingefügten Absatz 3 wird den bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen ein zeitlich begrenztes Übergangsmandat für den Fall ermöglicht, dass äußere Umstände

eine rechtzeitige Neukonstituierung eines Nachfolgegremiums verhindern. Dies soll eine Repräsentationslücke vermeiden und die bestmögliche Vertretung der Interessen der Beschäftigten ermöglichen, ohne Fehlanreize für Wahlverzögerungen zu schaffen.

Zu Nummer 12 (§ 69 PersVG)

Die Norm legt unter Verweis auf die für die örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie den Hauptpersonalrat geltenden Regelungen Wahl, Amtszeit und den Handlungsrahmen für die Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung fest.

Mit der Erweiterung des Anwendungsverweises in Absatz 2 auf den neu eingefügten § 63 Absatz 3 wird auch der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung ein zeitlich begrenztes Übergangsmandat für den Fall ermöglicht, dass äußere Umstände eine rechtzeitige Neukonstituierung eines Nachfolgegremiums verhindern. Dies soll eine Repräsentationslücke vermeiden und die bestmögliche Vertretung der Interessen der Beschäftigten ermöglichen, ohne Fehlanreize für Wahlverzögerungen zu schaffen.

Daneben wird abweichend von der für die örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen geltenden Regelung des § 63 Abs. 2 Satz 1 der Beginn und das Amtszeitende der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung stichtagsbezogen (15. Juni) ausgestaltet, um dem Gremium eine rechtzeitige und rechtssichere Neukonstituierung, die erst nach erfolgter Wahldurchführung und Ergebnisauswertung der letzten Dienststelle erfolgen kann, zu ermöglichen. Der Stichtag liegt fünfzehn Kalendertage nach Ende des regelmäßigen Wahlzeitraums.

Zu Nummer 13 (§ 99b PersVG)

Die Norm schafft eine entsprechende Landesregelung für die mit Ablauf des 31.12.2024 wegfallende Unfallfürsorgeregelung des § 109 BPersVG a.F. und regelt die Unfallfürsorge für Beamtinnen und Beamte in der Wahrnehmung von Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz. Die Vorschrift gilt für Beamtinnen und Beamte, die bei der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall erleiden. Unter Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten fallen die Ausübung eines Amtes in den Personalvertretungen und den Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Daneben werden insbesondere die Mitglieder der Einigungsstelle, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten (§ 179 SGB IX), die Mitglieder des Wahlvorstands erfasst, soweit sie nach diesem Gesetz tätig werden sowie insbesondere Wahlbewerber, Teilnehmer an Wahlen und an Personalversammlungen sowie Beamtinnen und Beamte, die die Sprechstunden des Personalrats aufsuchen. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gebietet es, eine entstehende Versorgungslücke zu vermeiden.

Zu Artikel 2

zu Absatz 1

Die neuen Regelungen zum Wahlzeitraum (§ 24 Absatz 1 Satz 1) sowie zur stichtagsbezogenen Amtszeit des Hauptpersonalrats (§ 57 Nummer 3) entfalten bei den regelmäßigen Wahlen der Personalvertretungen im Jahr 2024 Rechtswirkung. Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Personalvertretungen wurden nach den Wahlvorschriften der geltenden Fassung des PersVG für die Dauer von vier Jahren gewählt.

Absatz 1 Satz 1 stellt klar, dass die Regelungen zur stichtagsbezogenen Amtszeit des Hauptpersonalrats keine Rückwirkung für die regelmäßige Amtszeit der bestehenden Vertretung haben. Die Verkürzung des Wahlzeitraumes sowie die Einführung stichtagsbezogener Amtszeiten für den Hauptpersonalrat verlängert die Amtszeiten der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Vertretungen nicht.

Die Amtszeiten der bestehenden örtlichen Personalvertretungen bestimmen sich nach § 23 Satz 1 und 2 geltender Fassung und können durch die Wahlzeitraumverkürzung vor der Neukonstituierung enden, ebenso endet die Amtszeit des amtierenden Hauptpersonalrats vor dem nach § 53 Nummer 3 stichtagsbezogenen Amtszeitbeginn des neu zu konstituierenden Hauptpersonalrats. Zur Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten im Jahr 2024 bestimmt Absatz 1 Satz 2, dass die am Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Vertretungen die Geschäfte kommissarisch weiterführen, bis sich die neu gewählten Vertretungen konstituiert haben. Das Übergangsmandat ist jedoch auf den in § 23 Absatz 2 genannten Zeitpunkt beschränkt.

zu Absatz 2

Die neuen Regelungen zum Wahlzeitraum der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 63 Absatz 2 Satz 2) sowie zur stichtagsbezogenen Amtszeit der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 69 Absatz 2 Nr. 1) entfalten bei den regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Jahr 2026 Rechtswirkung. Die zum 28. Februar 2026 bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen wurden nach den Wahlvorschriften der geltenden Fassung des PersVG für die Dauer von zwei Jahren gewählt.

Absatz 2 Satz 1 stellt klar, dass die Regelungen zur stichtagsbezogenen Amtszeit der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung keine Rückwirkung für die regelmäßige Amtszeit der bestehenden Vertretung haben. Die Verkürzung des Wahlzeitraumes sowie die Einführung stichtagsbezogener Amtszeiten für die Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung verlängert die Amtszeiten der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Beschäftigtenvertretungen nicht.

Die Amtszeiten der bestehenden örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretung bestimmen sich nach § 63 Absatz 2 Satz 1 und 2 geltender Fassung und können durch die Wahlzeitraumverkürzung vor der Neukonstituierung enden, ebenso endet die Amtszeit der amtierenden Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung vor dem nach § 69 Absatz 2 Nummer 1 stichtagsbezogenen Amtszeitbeginn der neu zu konstituierenden Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung. Zur Vermeidung vertretungsloser Zeiten im Jahr 2026 bestimmt Absatz 2 Satz 2, dass die am 28. Februar 2026 bestehenden Vertretungen die Geschäfte kommissarisch weiterführen, bis sich die neu gewählten Vertretungen konstituiert haben. Das Übergangsmandat ist jedoch auf den in § 63 Absatz 3 genannten Zeitpunkt beschränkt.

Zu Artikel 3

Der Artikel regelt das zeitnahe Inkrafttreten der neuen Regelungen.

Berlin, 28. Mai 2024

Stettner Herrmann
und die übrigen Mitglieder
der Fraktion der CDU

Saleh Rauchfuß
und die übrigen Mitglieder
der Fraktion der SPD

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

Bisherige Fassung PersVG	Neue Fassung PersVG
§ 16 Wahl	§ 16 Wahl
<p>(1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.</p> <p>(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Angehörigen der Gruppen ihre Vertreter (§ 15) je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, daß die Mehrheit der wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Wahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließt.</p> <p>(3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Mehrheitswahl statt. In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.</p> <p>(4) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Dienstkräfte und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Dienstkräfte muß von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei Wahlberechtigten unterstützt sein. In jedem Fall genügt die Unterstützung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 nicht wählbaren Dienstkräfte dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterstützen. Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag der Dienstkräfte von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Dienstkräfte unterstützt sein; die Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend.</p> <p>(5) Jede Dienstkraft kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden. Jede</p>	<p>(1) unverändert</p> <p>(2) unverändert</p> <p>(3) unverändert</p> <p>(4) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Dienstkräfte und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Dienstkräfte muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei Wahlberechtigten unterstützt sein. In jedem Fall genügt die Unterstützung durch 100 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 nicht wählbaren Dienstkräfte dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterstützen. Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muss jeder Wahlvorschlag der Dienstkräfte von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Dienstkräfte unterstützt sein; die Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend.</p> <p>(5) unverändert</p> <p>(6) unverändert</p>

<p>Gruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe wählen. In diesem Falle gelten die Gewählten insoweit als Angehörige der Gruppe, die sie gewählt hat; dies gilt auch für Ersatzmitglieder.</p>	
<p>§ 21 Wahlkosten</p>	<p>§ 21 Wahlkosten</p>
<p>Die sächlichen Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechtes, der Teilnahme an den in den §§ 17 und 19 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Soweit die in Satz 2 genannten Befugnisse oder Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden müssen, gilt dies als Arbeitsleistung. Sie ist durch Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang auszugleichen. Die für Arbeitnehmer geltenden tariflichen Regelungen bleiben unberührt.</p>	<p>Die sächlichen Kosten der Wahl sowie Schulungskosten für die oder den Vorsitzenden des Wahlvorstandes sowie eines der jeweils anderen Gruppe angehörigen Wahlvorstandsmitglieds trägt die Dienststelle. Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl hat die Dienststelle hat dem Wahlvorstand insbesondere Räume, den Geschäftsbedarf, in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik in dem zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechtes, der Teilnahme an den in den §§ 17 und 19 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Soweit die in Satz 2 genannten Befugnisse oder Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden müssen, gilt dies als Arbeitsleistung. Sie ist durch Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang auszugleichen. Die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden tariflichen Regelungen bleiben unberührt.</p>
<p>§ 23 Dauer</p>	<p>§ 23 Dauer</p>
<p>Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt vier Jahre, die der Personalräte der in § 5 Abs. 2 Nr. 4 und 5 sowie Nummer 12 Buchstabe c der Anlage zu §</p>	<p>(1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt vier Jahre, die der Personalräte der in § 5 Abs. 2 Nr. 4 und 5 sowie Nummer 12 Buchstabe c der Anlage</p>

<p>5 Abs. 1 bezeichneten Dienstkräfte ein Jahr. Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Konstituierung des neugewählten Personalrats. Sie endet spätestens am 15. Dezember des Jahres, in dem nach § 24 Abs. 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.</p>	<p>zu § 5 Abs. 1 bezeichneten Dienstkräfte ein Jahr. Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Konstituierung des neugewählten Personalrats. Sie endet spätestens am 6. Dezember des Jahres, in dem nach § 24 Abs. 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.</p> <p>(2) Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit ein neuer Personalrat nicht gewählt oder hat sich am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Dezember des Jahres, in dem nach § 24 Absatz 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.</p>
<p>§ 24 Neuwahl aus besonderen Gründen</p>	<p>§ 24 Neuwahl aus besonderen Gründen</p>
<p>(1) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 15. Dezember statt. Außerhalb dieser Zeit ist der Personalrat neu zu wählen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none">1. mit Ablauf von vierundzwanzig Monaten, vom Tage der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist oder3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder	<p>(1) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. November bis 6. Dezember statt. Außerhalb dieser Zeit ist der Personalrat neu zu wählen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none">1. unverändert2. unverändert3. unverändert4. unverändert5. unverändert

<p>4. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder</p> <p>5. in der Dienststelle kein Personalrat besteht oder</p> <p>6. Dienststellen ganz oder wesentliche Teile von Dienststellen in eine oder mehrere andere Dienststellen eingegliedert werden oder Dienststellen oder wesentliche Teile von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen werden und die betreffenden Personalräte einen entsprechenden Beschluss gefasst haben.</p> <p>In den Fällen der Nummern 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist.</p> <p>(2) Unverändert (3) Unverändert (4) Unverändert</p>	<p>6. unverändert.</p> <p>In den Fällen der Nummern 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist.</p> <p>(2) Unverändert (3) Unverändert (4) Unverändert</p>
<p>§ 43 Freistellungen</p>	<p>§ 43 Freistellungen</p>
<p>(1) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind auf Antrag des Personalrats freizustellen in Dienststellen mit in der Regel</p> <p>300 bis 600 Dienstkräften ein Personalratsmitglied, 601 bis 1000 Dienstkräften zwei Personalratsmitglieder, 1001 bis 2000 Dienstkräften drei Personalratsmitglieder, 2001 bis 3000 Dienstkräften vier Personalratsmitglieder, 3001 bis 4000 Dienstkräften fünf Personalratsmitglieder, 4001 bis 5000 Dienstkräften sechs Personalratsmitglieder, 5001 bis 6000 Dienstkräften sieben Personalratsmitglieder,</p>	<p>(1) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind auf Antrag des Personalrats freizustellen in Dienststellen mit in der Regel</p> <p>300 bis 600 Dienstkräften ein Personalratsmitglied, 601 bis 1000 Dienstkräften zwei Personalratsmitglieder, 1001 bis 2000 Dienstkräften drei Personalratsmitglieder, 2001 bis 3000 Dienstkräften vier Personalratsmitglieder, 3001 bis 4000 Dienstkräften fünf Personalratsmitglieder, 4001 bis 5000 Dienstkräften sechs Personalratsmitglieder, 5001 bis 6000 Dienstkräften sieben Personalratsmitglieder,</p>

6001 bis 7000 Dienstkräften acht Personalratsmitglieder,
7001 bis 8000 Dienstkräften neun Personalratsmitglieder,
8001 bis 9000 Dienstkräften zehn Personalratsmitglieder,
9001 bis 10000 Dienstkräften elf Personalratsmitglieder.

In Dienststellen mit über 10000 Dienstkräften ist für je weitere angefangene 2000 Dienstkräfte ein weiteres Personalratsmitglied freizustellen. Bei der Freistellung sind die Gruppen angemessen zu berücksichtigen. ~~Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen.~~ Beamte im Vorbereitungsdienst, in der Einführungszeit und in der Probezeit sowie andere in der Ausbildung stehende Dienstkräfte können nicht freigestellt werden. § 42 Abs. 2 Satz 1 gilt entsprechend. Zulagen, Zuschläge und sonstige Entschädigungen sind in dem Umfang weiterzugewähren, als wäre das Personalratsmitglied nicht freigestellt worden.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von Absatz 1 Satz 1 und 2 zulassen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist. Sie kann ferner Ausnahmen von Absatz 1 Satz 5 für Beamte in der Probezeit zulassen, soweit nicht die Gefahr besteht, daß der Zweck der Probezeit hierdurch beeinträchtigt wird.

(3) Für den Personalrat der studentischen Beschäftigten (§ 5 Absatz 2 Nummer 5) gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich

6001 bis 7000 Dienstkräften acht Personalratsmitglieder,
7001 bis 8000 Dienstkräften neun Personalratsmitglieder,
8001 bis 9000 Dienstkräften zehn Personalratsmitglieder,
9001 bis 10000 Dienstkräften elf Personalratsmitglieder.

In Dienststellen mit über 10000 Dienstkräften ist für je weitere angefangene 2000 Dienstkräfte ein weiteres Personalratsmitglied freizustellen. Bei der Freistellung sind die Gruppen angemessen zu berücksichtigen. **Beamtinnen und** Beamte im Vorbereitungsdienst, in der Einführungszeit und in der Probezeit sowie andere in der Ausbildung stehende Dienstkräfte können nicht freigestellt werden. § 42 Abs. 2 Satz 1 gilt entsprechend. Zulagen, Zuschläge und sonstige Entschädigungen sind in dem Umfang weiterzugewähren, als wäre das Personalratsmitglied nicht freigestellt worden.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von Absatz 1 Satz 1 und 2 zulassen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist. Sie kann ferner Ausnahmen von Absatz 1 Satz 5 für Beamte in der Probezeit zulassen, soweit nicht die Gefahr besteht, dass der Zweck der Probezeit hierdurch beeinträchtigt wird.

(3) Für den Personalrat der studentischen Beschäftigten (§ 5 Absatz 2 Nummer 5) gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich aus der Freistellungsstaffel ein Freistellungsanspruch jeweils im Stundenumfang

<p>aus der Freistellungsstaffel ein Freistellungsanspruch jeweils im Stundenumfang von vollzeitbeschäftigten hauptberuflichen Dienstkräften ergibt. Die Anzahl der Freistellungen ist auf die Anzahl der nach § 14 zustehenden Personalratsmitglieder beschränkt.</p>	<p>von vollzeitbeschäftigten hauptberuflichen Dienstkräften ergibt. Die Anzahl der Freistellungen ist auf die Anzahl der nach § 14 zustehenden Personalratsmitglieder beschränkt.</p>
<p>§ 44 Schutz der Mitglieder</p>	<p>§ 44 Schutz der Mitglieder</p>
<p>Über den Kündigungsschutz nach § 108 Bundespersonalvertretungsgesetz und § 15 Kündigungsschutzgesetz hinaus dürfen Mitglieder des Personalrats gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt; das gleiche gilt bei der Übertragung eines anderen Arbeitsgebietes.</p>	<p>(1) Über den Kündigungsschutz nach § 127 Bundespersonalvertretungsgesetz und § 15 Kündigungsschutzgesetz hinaus dürfen Mitglieder des Personalrats gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt; das gleiche gilt bei der Übertragung eines anderen Arbeitsgebietes.</p> <p>(2) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen dabei nicht behindert und deswegen nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung.</p>
<p>§ 51 Wahl</p>	<p>§ 51 Wahl</p>
<p>(1) Zur Wahl des Gesamtpersonalrats bilden die Angehörigen der Gruppen der betroffenen Dienststellen je einen Wahlkörper, es sei denn, daß die Dienstkräfte jeder Gruppe in getrennter, geheimer Abstimmung die gemeinsame Wahl beschließen.</p> <p>(2) Der Wahlvorstand wird, wenn ein Gesamtpersonalrat nicht besteht, von den Personalräten des Geschäftsbereichs, für den der Gesamtpersonalrat gewählt wer-</p>	<p>(1) Zur Wahl des Gesamtpersonalrats bilden die Angehörigen der Gruppen der betroffenen Dienststellen je einen Wahlkörper, es sei denn, dass die Dienstkräfte jeder Gruppe in getrennter, geheimer Abstimmung die gemeinsame Wahl beschließen.</p> <p>(2) Der Wahlvorstand wird, wenn ein Gesamtpersonalrat nicht besteht, von den Personalräten des Geschäftsbereichs, für den der Gesamtpersonalrat gewählt wer-</p>

<p>den soll, gemeinsam bestellt. In den Fällen des § 18 und des § 19 bestellt die oberste Dienstbehörde den Wahlvorstand.</p> <p>(3) Die Wahl kann von mindestens 20 Wahlberechtigten angefochten werden. Im übrigen gelten die §§ 12 bis 16, § 17 Abs. 1 und §§ 20 bis 22 über Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.</p>	<p>den soll, gemeinsam bestellt. In den Fällen des § 18 und des § 19 bestellt die oberste Dienstbehörde den Wahlvorstand.</p> <p>(3) Die Wahl kann von mindestens 20 Wahlberechtigten angefochten werden. Im Übrigen gelten die §§ 12 bis 16, § 17 Abs. 1 und §§ 20 bis 22 über Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.</p>
<p>§ 56 Wahl</p>	<p>§ 56 Wahl</p>
<p>(1) Der Wahlvorstand wird, wenn ein Hauptpersonalrat nicht besteht, von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung nach § 18 bestellt.</p> <p>(2) Die Wahl zum Hauptpersonalrat kann von mindestens 100 Wahlberechtigten angefochten werden. Im übrigen gelten § 12, § 13, § 15 Abs. 2, § 16, § 17 Abs. 1 und die §§ 20 bis 22 über die Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.</p>	<p>(1) Der Wahlvorstand wird, wenn ein Hauptpersonalrat nicht besteht, von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung nach § 18 bestellt.</p> <p>(2) Die Wahl zum Hauptpersonalrat kann von mindestens 100 Wahlberechtigten angefochten werden. Im Übrigen gelten § 12, § 13, § 15 Abs. 2, § 16, § 17 Abs. 1 und die §§ 20 bis 22 über die Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.</p>
<p>§ 57 Amtszeit und Geschäftsführung</p>	<p>§ 57 Amtszeit und Geschäftsführung</p>
<p>Für die Amtszeit und die Geschäftsführung des Hauptpersonalrats gelten die §§ 23 bis 25, § 26 (mit Ausnahme der Nr. 4), die §§ 27 bis <u>30</u>, § 31 (mit Ausnahme des Absatzes 3), die §§ 32 bis 34, § 37 Abs. 1 und 2 Satz 2, die §§ 38 bis 42 und § 44 mit folgenden Maßgaben:</p> <p>1. Das Antragsrecht der Dienststelle nach <u>§ 30 Abs. 3</u> entfällt.</p> <p>2. Die in <u>§ 40 Abs. 1 und 2</u> genannten Verpflichtungen obliegen der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung.</p>	<p>Für die Amtszeit und die Geschäftsführung des Hauptpersonalrats gelten die §§ 23 bis 25, § 26 (mit Ausnahme der Nr. 4), die §§ 27 bis <u>30</u>, § 31 (mit Ausnahme des Absatzes 3), die §§ 32 bis 34, § 37 Abs. 1 und 2 Satz 2, die §§ 38 bis 42 und § 44 mit folgenden Maßgaben:</p> <p>1. Das Antragsrecht der Dienststelle nach <u>§ 30 Abs. 3</u> entfällt.</p> <p>2. Die in <u>§ 40 Abs. 1 und 2</u> genannten Verpflichtungen obliegen der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung.</p> <p>3. Die Amtszeit nach § 23 Abs. 1 beginnt am 15. Dezember des Jahres, in dem</p>

	die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, und endet mit dem Ablauf von vier Jahren.
§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit	§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit
<p>(1) Wahlberechtigt sind die Dienstkräfte, die am Wahltage das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Dienstkräfte), und die auszubildenden Dienstkräfte, die am Wahltage das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.</p> <p>(2) Wählbar sind Dienstkräfte, die am Wahltage das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. § 12 Abs. 2, § 13 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 gelten entsprechend.</p>	<p>(1) Wahlberechtigt sind die Dienstkräfte, die am Wahltage das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Dienstkräfte), und die auszubildenden Dienstkräfte, die am Wahltage das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.</p> <p>(2) Wählbar sind Dienstkräfte, die am Wahltage das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden oder die zur Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn eingestellt sind. § 12 Abs. 2, § 13 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 gelten entsprechend.</p>
§ 63 Wahl- und Amtszeit	§ 63 Wahl- und Amtszeit
<p>(1) Der Personalrat bestimmt im Einvernehmen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Im übrigen gelten § 16 Abs. 1, 3 bis 5, § 17 Abs. 1 Satz 3, § 20 Satz 1, §§ 21 und 22 über die Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.</p> <p>(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre und endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach Satz 2 die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen stattfinden. Die regelmäßigen Wahlen finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai statt. Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erlischt nicht dadurch, daß ein Mitglied im</p>	<p>(1) Der Personalrat bestimmt im Einvernehmen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Im Übrigen gelten § 16 Abs. 1, 3 bis 5, § 17 Abs. 1 Satz 3, § 20 Satz 1, §§ 21 und 22 über die Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.</p> <p>(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre und endet spätestens am 31. Mai des Jahres in dem nach Satz 2 die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen stattfinden. Die regelmäßigen Wahlen finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 15. April bis zum 31. Mai statt. Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erlischt nicht dadurch, dass ein Mitglied</p>

<p>Laufe der Amtszeit das 27. Lebensjahr vollendet. § 23 Satz 2, § 24 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 bis 4, Satz 3 und Absatz 4 und die §§ 25 bis 28 gelten sinngemäß.</p> <p>(3) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.</p>	<p>im Laufe der Amtszeit das 27. Lebensjahr vollendet. § 23 Abs. 1 Satz 2, § 24 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 bis 4, Satz 3 und Absatz 4 und die §§ 25 bis 28 gelten sinngemäß.</p> <p>(3) Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht gewählt oder hat sich am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Geschäfte weiter, bis sich die neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 30. Juni des Jahres, in dem nach Absatz 2 die regelmäßigen Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden.</p> <p>(4) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.</p>
<p>§ 69 Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung</p>	<p>§ 69 Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung</p>
<p>(1) Die in § 60 genannten Dienstkräfte der Behörden, der Gerichte und der nicht-rechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin wählen eine Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung. Sie besteht aus neun Mitgliedern.</p> <p>(2) Die Wahl kann von mindestens 20 Wahlberechtigten angefochten werden. Im übrigen gelten für die Wahl, Geschäftsführung und Rechtsstellung § 56 Abs. 1, § 59, § 61, § 63 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 und 3 und die §§ 64 bis 66 entsprechend, § 64 Abs. 1 Satz 1 mit der Maßgabe, daß unabhängig von der Zahl der</p>	<p>(1) Unverändert.</p> <p>(2) Die Wahl kann von mindestens 20 Wahlberechtigten angefochten werden. Im Übrigen gelten für die Wahl, Geschäftsführung und Rechtsstellung § 56 Abs. 1, § 59, § 61, § 63 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2, 3 und 4 und die §§ 64 bis 66 entsprechend mit folgenden Maßgaben:</p>

wahlberechtigten Dienstkräfte drei Mitglieder freizustellen sind.	1. Die Amtszeit nach § 63 Abs. 2 Satz 1 beginnt am 15. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Jugend- und Auszubildendenvertretungswahlen stattfinden, und endet mit dem Ablauf von zwei Jahren. 2. Die nach § 64 Abs. 1 Satz 1 freizustellende Anzahl von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt unabhängig von der Zahl der wahlberechtigten Dienstkräfte drei Mitglieder.
§ 99b	§ 99b Unfall in Wahrnehmung dieses Gesetzes
Aufgehoben	Erleidet eine Beamtin oder ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

II. Wortlaut der zitierten Rechtsvorschriften

Bundspersonalvertretungsgesetz vom 9. Juni 2021 (BGBl. I S. 1614), zuletzt geändert durch Art. 8 G zur Beschleunigung von Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung und zur Änd. weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 20.12.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 389)

§ 127 Besonderer Schutz von Funktionsträgern

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

(2) Auf Auszubildende, die Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung sind, ist § 56 anzuwenden.

Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Art. 2 Betriebsrätemodernisierungsg vom 14.6.2021 (BGBl. I S. 1762)

§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung

(1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder eines Seebetriebsrats innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(2) Die Kündigung eines Mitglieds einer Personalvertretung, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder einer Jugendvertretung ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit der in Satz 1 genannten Personen ist ihre Kündigung innerhalb eines Jahres, vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(3) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.

(3a) Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Abs. 3, § 17a Nr. 3 Satz 2, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands nach § 16 Abs. 2 Satz 1, § 17 Abs. 4, § 17a Nr. 4, § 63 Abs. 3, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 2 oder § 116 Abs. 2 Nr. 7 Satz 5 des Betriebsverfassungsgesetzes beantragt, ist vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; der Kündigungsschutz gilt für die ersten sechs in der Einladung oder die ersten drei in der Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. Wird ein Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Bordvertretung oder ein Seebetriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz nach Satz 1 vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an drei Monate.

(3b) Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats oder einer Bordvertretung unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, dass er die Absicht hat, einen Betriebsrat oder eine Bordvertretung zu errichten, ist unzulässig, soweit sie aus Gründen erfolgt, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Der Kündigungsschutz gilt von der Abgabe der Erklärung nach Satz 1 bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Absatz 3, § 17a Nummer 3 Satz 2, § 115 Absatz 2 Nummer 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, längstens jedoch für drei Monate.

(4) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der in den Absätzen 1 bis 3a genannten Personen frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

(5) Wird eine der in den Absätzen 1 bis 3a genannten Personen in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist sie in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. 2Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf ihre Kündigung die Vorschrift des Absatzes 4 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebs sinngemäß Anwendung.