

SCHNEIDER · SCHAUFELBERGER  
ANTON · WIMMER



# Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg

Textausgabe mit Kurzkommentierung

9. Auflage

**moll**

# **Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg**

**Textausgabe mit Kurzkommentierung**

begründet von

Bernd Schaufelberger  
Erster Polizeihauptkommissar a. D.,  
ehemals Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Polizei

und

Josef Schneider  
Polizeioberrat a. D.,  
ehemals Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Polizei

fortgeführt von

Christian Anton  
Ass. Jur. | Dipl.-Kfm. (FH), Stellvertretender Kaufmännischer  
Direktor Universitätsklinikum Tübingen, Geschäftsbereichsleiter  
Personal

Franziska Wimmer  
Ass. jur., Stv. Abteilungsleiterin Universitätsklinikum Tübingen,  
Geschäftsbereich Personal

9. Auflage, 2024

**moll**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek&verbar;  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind  
im Internet über [www.dnb.de](http://www.dnb.de) abrufbar.

9. Auflage, 2024

ISBN 978-3-415-075511-5

E-ISBN 978-3-415-07512-2

© 1997 Richard Boorberg Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zu-  
gelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Dies gilt  
insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen,  
Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in  
elektronischen Systemen.

Satz: abavo GmbH, Nebelhornstraße 8, 86807 Buchloe

Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG | Scharrstraße 2 | 70563 Stuttgart  
Stuttgart | München | Hannover | Berlin | Weimar | Dresden  
[www.boorberg.de](http://www.boorberg.de)

# **Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)**

in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. März 2015 (GBl. S. 221), zuletzt geändert durch VO vom 11. Februar 2020 (GBl. S. 37)

## **TEIL 1** **Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Allgemeiner Grundsatz**

In den Verwaltungen und Betrieben des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, sowie in den Gerichten des Landes werden Personalvertretungen gebildet.

#### **Erläuterungen:**

Diese einleitende Vorschrift grenzt den Geltungsbereich des LPVG ab und bestimmt dem Grundsatz nach, bei welchen Verwaltungen und Betrieben im Land Baden-Württemberg Personalvertretungen zu bilden sind. 1

Die Anwendbarkeit des LPVG entscheidet sich dabei strikt nach der Rechtsform der Betriebe. Es ist somit unerheblich, ob der Betrieb öffentliche Aufgaben erfüllt oder nicht. Das bedeutet, in Betrieben, die ohne eigene Rechtspersönlichkeit geführt werden (z. B. Eigenbetriebe der Gemeinden) findet das LPVG Anwendung. Für Betriebe, die in privatrechtlicher Form (z. B. als Aktiengesellschaft oder GmbH) geführt werden, gilt das Betriebsverfassungsgesetz. 2

Kommt das LPVG grundsätzlich zur Anwendung, sind Ausnahmen und Einschränkungen des Anwendungsbereichs zu beachten. 3

§ 115 LPVG nimmt Religionsgemeinschaften sowie ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen vom Anwendungsbereich des LPVG aus. Den Religionsgemeinschaften bleibt die selbstständige Ordnung des Personalvertretungsrechts überlassen.

Das LPVG enthält weitere Ausnahmen in den §§ 95-112. 4

Nur die aufgrund dieses Gesetzes eingerichteten Personalvertretungen können ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten aus dem LPVG ableiten. Die auf andere Art und Weise gebildeten Vertretungen von Beschäftigten, z. B. Lehrgangssprecher, Vertrauens- oder Kontaktpersonen bzw. Abord-

nungen, haben keinen Platz im Rahmen des LPVG. Auch auf die jetzt gesetzlich normierten Arbeitsgemeinschaften von Personalräten wurden nur Zuständigkeiten außerhalb der förmlichen Beteiligungsrechte der Personalvertretungen übertragen (vgl. §§ 56, 57 LPVG).

## **§ 2 Aufgaben der Dienststelle, der Personalvertretung, der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen**

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

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

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

### **Erläuterungen:**

- 1 **Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit** (Abs. 1) zwischen Dienststelle und Personalvertretung ist einer der wichtigsten Grundsätze und prägt das gesamte Verhältnis der Parteien. Dieser Grundsatz ist nicht nur bei der Auslegung der im Personalvertretungsrecht konkret normierten Verhaltensvorschriften und Beteiligungsbefugnisse zu beachten, sondern enthält ein allgemeines Verhaltensgebot für Dienstellenleitung und Personalrat (BVerwG vom 08.08.2012 – 6 PB 8.12, PersV 2012, 472). Sie ist Generalklausel, die Dienststellenleitung und Personalvertreter bei ihrer gesamten personalvertretungsrechtlichen Tätigkeit bindet (BVerwG vom 24.10.1969, BVerwGE 34, 143). Wegen seiner fundamentalen Bedeutung wurde diese Vorschrift daher im Änderungsgesetz 1975 in den Allgemeinen Teil des LPVG übernommen und vom Gesetzgeber als für alle Beteiligte verbindlich an den Anfang des Gesetzes gestellt.
- 2 Diese Verpflichtung zur gesetzmäßigen Normerfüllung durch beide Partner nach **Treu und Glauben** verbietet es sowohl der Dienststellenleitung wie dem Personalrat, die gesetzliche Beteiligung zu schmälern bzw. einzusengen oder aus dem **Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit** und

ihrer Zielsetzung ein dem gesamten Personalvertretungsgesetz vorangestelltes Opportunitätsprinzip abzuleiten. Gleichzeitig ist diese Vorschrift **verfassungsrechtliche Rechtfertigung** der Teilhabe des Personalrats an der Entscheidungsgewalt der Exekutive (soweit nicht eingeschränkt durch Letztentscheidung der Verwaltung – vgl. Kommentierung zu § 78 LPVG ).

**Konkretisiert** und unterstützt wird die Pflicht zur Zusammenarbeit z. B. durch das Gebot, über strittige Fragen mit dem **ernsten Willen zur Einigung** zu verhandeln (§ 68 Abs. 1 LPVG) und Außenstehende erst anzurufen, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist. **Weitere Konkretisierungen** ergeben sich aus § 69 Abs. 1 LPVG (Objektivität und Neutralität der Amtsführung, Verbot parteipolitischer Betätigung in der Dienststelle) und § 71 LPVG (rechtzeitige und umfassende Unterichtung, Vorlage erforderlicher Unterlagen).

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist nicht nur bei der Auslegung der im Personalvertretungsrecht konkretisierten, normierten Verhaltensvorschriften und Beteiligungsbefugnisse zu beachten, sondern enthält ein **allgemeines Verhaltensgebot** für beide Seiten. Ausfluss dessen ist u. a. das für den Dienststellenleiter geltende **Behinderungsverbot** des § 6 LPVG; es soll gemäß diesem die Dienststellenverfassung beherrschenden Grundsatz sichergestellt werden, dass jede Seite es der anderen ermöglicht, die ihr obliegenden Aufgaben zu erfüllen, und etwaige Meinungsverschiedenheiten in den vom Gesetz vorgeschriebenen Formen bereinigt werden (BVerwG vom 01.04.1986, Dok.Ber. B 1986, 183).

Die Vorschrift will den Dialog und den **persönlichen Kontakt** zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung (VGH BW vom 06.09.1988 – 15S 2018/87), ohne den eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nur unvollständig möglich ist. Durch die beidseitig zu beachtende **Schweigepflicht** (§ 7 LPVG) wird ein solches Verfahren insgesamt erleichtert.

**Leiter der Dienststelle** ist der für den gesamten Dienstbetrieb einschließlich der Anordnung und Durchsetzung von Personalmaßnahmen verantwortlich leitende Beschäftigte einer einzelnen Dienststelle.

In diesem Zusammenhang ist der Hinweis wichtig, dass über die gesetzliche Festlegung der Beteiligungsfälle hinaus die Generalklausel des § 2 Abs. 1 LPVG in erster Linie die **Form, d. h. die Art und Weise der Zusammenarbeit**, kennzeichnen soll (BVerwG vom 06.12.1978, BVerwGE 57, 151). **Gegenseitiges Vertrauen und gegenseitige Offenheit sind unerlässliche Voraussetzungen** für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit (BVerwG vom 26.02.1960, BVerwGE 10, 196, und vom 19.09.1984, PersV 1985, 112).

Die Personalvertretung ist durchaus berechtigt, die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Dienststellenleiter prononciert und mit Nach-

3

4

5

6

7

8

druck zu vertreten. Die Interessen der einen Seite dürfen jedoch nicht in verletzender Weise, insbesondere unter Gebrauch beleidigender Äußerungen, vertreten werden (BVerwG vom 19.09.1984, PersV 1985, 112). Nach einem Urteil des VG Ansbach vom 19.05.1988 jedenfalls „gehört **Kritik zum Wesen des Verhältnisses zwischen Personalrat und Dienstvorgesetzten**“.

- 9 Die Formulierung „Dienststelle und Personalvertretung **arbeiten – vertrauensvoll – zusammen**“ ist insoweit nicht glücklich bzw. missverständlich, als der Eindruck erweckt werden könnte, es werde die betriebliche Wirklichkeit beschrieben. Tatsache ist, dass es sich um ein Gebot des Gesetzgebers handelt, weil auch die Zusammenarbeitspflicht nicht den Grundsatz aufhebt, dass der Personalrat die Interessen der von ihm repräsentierten Beschäftigten im Rahmen der ihm gegebenen gesetzlichen Möglichkeiten mit Nachdruck vertritt. Er darf dabei allerdings nicht die der Dienststelle obliegenden Aufgaben außer Betracht lassen. **Personalrat und Dienststellenleiter** stehen sich als **grundsätzlich gleichberechtigte Partner** gegenüber. Dazu muss dem Personalrat die erforderliche Stellung eingeräumt werden. Der Gesetzgeber hat das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit ausdrücklich um den Aspekt der „**Partnerschaft**“ zwischen Dienststelle und Personalvertretung ergänzt. Hieraus lässt sich eine Verpflichtung der Dienststelle, für eine möglichst **frühzeitige und umfassende Unterrichtung und Hinzuziehung des Personalrats** bei möglichst allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben (haben können), ableiten.
- 10 Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit **verpflichtet also auch die Dienststelle**, den Personalrat **selbst außerhalb der förmlichen Beteiligungsrechte** einzuschalten, z. B. durch Übersendung von Vorgängen oder Hinzuziehung zu Besprechungen nicht nur innerhalb der förmlichen Beteiligungsrechte.
- 11 Die Zusammenarbeit hat **unter Beachtung der Gesetze (Art. 20 Abs. 3 GG) und Tarifverträge** zu erfolgen, d. h., dass im Rahmen der Rechtsordnung die Kompetenz der Personalvertretung und des Dienststellenleiters ihre Grenzen findet. Gesetz ist jede Rechtsnorm im materiellen Sinn, auch Rechtsverordnungen, ebenso haushaltrechtliche Vorschriften. Soweit die Personalverfassung Beamtenfragen zum Gegenstand hat, ist sie durch die unbeschränkt geltenden **Beamtengesetze** des Bundes und der Länder gebunden. Zu beachten ist hierbei auch § 89 LBG, wo ein besonderer Beteiligungsfall für die Gewerkschaften geregelt ist. Diese Vorschrift regelt die Beteiligung der Gewerkschaften bei der Vorbereitung allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen. In diesen Fällen werden die Personalvertretungen nicht beteiligt (vgl. § 90 LPVG). Hier ist aber für die ARGE-HPR auf § 57 Abs. 5 LPVG hinzuweisen.

Ziel der Zusammenarbeit ist das **Wohl der Beschäftigten** und die **Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben**. Hierzu *Simianer*, ehemals Richter am VGH BW, sinngemäß: Einerseits sollen Dienststelle und Personalrat Partner sein, andererseits stehen sich deren Aufgaben und Ziele diametral gegenüber, wobei in letzter Konsequenz sogar noch Einigung zu erzielen ist – bei Wahrung der gegensätzlichen Aufgaben eine Art Drahtseilakt. Trotzdem habe dies zu funktionieren, müssten beide als Partner verpflichtend zusammenarbeiten.

Zu beachten ist ferner die **erweiterte Zusammenarbeitspflicht** des Personalrats **mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften**. Der Begriff der „Gewerkschaft“ in den Personalvertretungsgesetzen ist dem Arbeitsrecht entnommen. Allerdings umfasst er nicht nur die tariffähigen Arbeitnehmervereinigungen, sondern darüber hinaus auch die Berufsorganisationen der Beamten (so Battis/Ilbertz).

**Abs. 1** regelt nicht das **Verhältnis** zwischen **Personalrat** und den **Beschäftigten** und auch nicht das Verhältnis der Beschäftigten untereinander (BVerwG vom 24.10.1969, BVerwGE 34, 143). In Abs. 2 ist klargestellt, dass Gewerkschaftsbeauftragte nach Unterrichtung der Dienststelle grundsätzlich ungehinderten Zugang zu den Dienststellen haben, soweit sie Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen (siehe hierzu §§ 2 Abs. 1, 13 Abs. 4, 21, 24, 32 Abs. 3, 37 Abs. 1 Satz 2, 50 Abs. 3 und 53 Abs. 4 LPVG).

Für Personalvertreter war bislang ein sog. **Betretings- oder Zutrittsrecht** zur Dienststelle (zu den einzelnen Dienststellenteilen) bzw. das Verfahren hierzu oft umstritten. Dies führte letztlich sogar zu einer Entscheidung des BVerwG vom 09.03.1990 (PersV 1990, 315). Inzwischen hat der Gesetzgeber nun unter Berücksichtigung der Rechtsprechung in § 71 Abs. 6 LPVG ein Begehungsrecht für den Vorsitzenden des Personalrats oder ein von ihm beauftragtes Mitglied normiert. Ähnliches gilt hinsichtlich der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Rahmen dortiger Aufgaben (§ 63 Abs. 6 LPVG), allerdings mit der Einschränkung, den Personalrat wegen dessen Gesamtverantwortung für alle Beschäftigten gegenüber der Dienststelle zuvor zu unterrichten.

**Abs. 3** enthält eine programmatische Grundsatzzerklärung. Sie bedeutet, dass **Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen einerseits und Personalvertretungen andererseits voneinander unabhängig** sind (vgl. dazu auch § 68 Abs. 2 Satz 3 und § 69 LPVG). Gleichzeitig ist die Vereinigungsfreiheit (und zwar sowohl das **positive Koalitionsrecht**, sich zusammenzuschließen, wie auch die **negative Koalitionsfreiheit**, dass kein Zwang zu einem Zusammenschluss oder Beitritt zu einem Verband ausgeübt werden darf) durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt.

12

13

14

15

16

- 17 Die Koalitionen/Gewerkschaften haben daher – unabhängig von Abs. 2 – **das Recht auf Information der Beschäftigten, Mitgliederwerbung, Wahlwerbung, auch in der Dienststelle und während der Dienststunden** (soweit erforderlich und nach räumlichen Verhältnissen der Dienststelle zumutbar durch angemessene Mitbenutzung einer den Koalitionen oder der Personalvertretung zur Verfügung gestellten Anschlagtafel), Mitwirkung bei den **Personalvertretungswahlen und Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder** innerhalb und außerhalb der Dienststellen. Diese Rechte werden regelmäßig durch bei ihnen organisierte **Beschäftigte der Dienststelle** wahrgenommen (BVerwG vom 27.04.1979, PersV 1980, 19; BVerfG vom 17.02.1981, BVerfGE 57, 220/245 ff.).
- 18 Nach § 69 Abs. 2 LPVG gelten das Gebot der Objektivität und Neutralität (§ 69 Abs. 1 Satz 2 LPVG) und das **Verbot der parteipolitischen Betätigung** (§ 69 Abs. 1 Satz 3 LPVG) auch hinsichtlich der **gewerkschaftlichen Betätigung** in der Dienststelle **für alle Personen, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen**. Gleiches gilt für Dienststellenleiter und Personalrat wie auch für die einzelnen Personalratsmitglieder. Es dient der Wahrung des Friedens in der Dienststelle und der Erhaltung des Vertrauens der Beschäftigten in die Neutralität und Objektivität und verstößt nicht gegen das Grundgesetz (BVerfG vom 28.04.1976, BVerfGE 42, 133).
- 19 Nicht verboten ist aber die schlichte politische Meinungsäußerung des Dienststellenleiters und der Personalratsmitglieder, wenn damit nicht eine politische Agitation oder Propaganda verbunden ist. Im Übrigen gilt für beide das Gebot der **Zurückhaltung bei parteipolitischer Betätigung**. Ähnliches gilt hinsichtlich der gewerkschaftlichen Betätigung. Es ist anerkannt, dass sich personalvertretungsrechtliches Mandat und gewerkschaftliche Betätigung in der Dienststelle nicht ausschließen (BVerwG vom 01.10.1965 – VII 1.65). Denn zu der den Koalitionen und ihren Mitgliedern nach Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gewährleisteten Betätigung gehört z. B. auch die Werbung neuer Mitglieder (BVerfG vom 26.05.1970 – 2 BvR 664/65). Diese darf jedoch **nicht schrankenlos** sein. Eine Verletzung liegt z. B. dann vor, wenn nachhaltig und hartnäckig bzw. aggressiv oder unter Ausübung von Druck geworben wird.
- 20 Im Rahmen dieses Themas ist wichtig zu wissen, dass die gesetzlich ge Regelte und besondere Stellung der Personalratsmitglieder es nicht ausschließt, dass personalvertretungsrechtliche Pflichtverstöße zugleich Disziplinarvergehen i. S. des Beamtenrechts sein können.

**Beispiel:**

*Streikauf ruf einer seit Jahren in der Dienststelle bekannten, freigestellten stellvertretenden Personalratsvorsitzenden. Das Bundesverwaltungsge-*

richt kam in seiner Entscheidung vom 16.03.1994 – 1 D 65.91 – zu der Feststellung, dass die während des Arbeitskampfes für ihre Gewerkschaft exponiert auftretende und die Autorität ihres Personalratsamtes einsetzende, freigestellte Beamtin in einer **objektiv festzustellenden Doppelrolle** gegen grundlegende personalvertretungs- und zugleich beamtenrechtliche Pflichten verstoßen habe. Zwar lassen sich aus der Zugehörigkeit eines Beamten zum Personalrat allein keine besonderen Dienstpflichten herleiten (BVerwG vom 11.09.1984 – 1 D 38.84 –), dies bedeutet jedoch nicht, dass es unzulässig wäre, Verstöße gegen ausdrücklich gesetzlich normierte Ge- und Verbote zugleich als Verletzung der Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten i. S. des Beamtenrechts zu werten.

Weitere grundsätzliche Ausführungen zum Thema Koalitionsfreiheit und Interessenwahrnehmung der Gewerkschaften, zur Solidaritätspflicht/ Verbandsdisziplin ihrer Mitglieder, zum Thema Wahlkampf und Wahlwerbung usw. (siehe Erl. zu § 20 LPVG – Freiheit der Wahl). 21

### **§ 3 Ausschluss abweichender Regelungen**

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

#### **Erläuterungen:**

Die Neufassung dieser Vorschrift stellt durch die Ergänzung um den Abweichungsausschluss aufgrund von Dienstvereinbarungen klar, dass von den gesetzlichen Vorschriften selbst im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat nicht abgewichen werden darf, soweit dies nicht ausdrücklich zugelassen ist. Dies war bereits geltendes Recht. Nachdem jedoch der Anwendungsbereich für Dienstvereinbarungen gegenüber dem bisherigen restriktiven Zulässigkeitskatalog erweitert wurde, war diese Klarstellung angezeigt. 1

### **§ 4 Beschäftigte, Gruppen**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die
    1. weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation der Dienststelle eingegliedert und innerhalb dieser tätig sind oder arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes sind,
    2. sich in der Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn oder in sonstiger beruflicher Ausbildung befinden,
- unabhängig davon, ob sie in einem Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit einer juristischen Person nach § 1 stehen. <sup>2</sup>Beschäftigte sind auch Personen, die unter Fortsetzung eines bestehenden unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsver-

hältnisses zur Dienststelle nach beamtenrechtlichen oder tariflichen Vorschriften zu einer anderen Stelle abgeordnet oder dieser zugewiesen sind oder dort ihre geschuldete Arbeitsleistung erbringen.

(2) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis,
2. Richter sowie Staatsanwälte, es sei denn
  - a) die Richter auf Lebenszeit oder Staatsanwälte auf Lebenszeit sind an eine andere Dienststelle als ein Gericht oder eine Staatsanwaltschaft abgeordnet,
  - b) die Richter auf Probe oder die Richter kraft Auftrags sind einer anderen Dienststelle als einem Gericht oder einer Staatsanwaltschaft zur Verwendung zugewiesen,
3. Personen, die ehrenamtlich tätig sind, es sei denn, sie stehen in einem Ehrenbeamtenverhältnis,
4. Personen, die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden,
5. Personen, die in der Dienststelle auf der Grundlage von Werk-, Werklieferungs- oder Geschäftsbesorgungsverträgen tätig sind; Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bleibt unberührt.

(3) <sup>1</sup>Unter den Beschäftigten bilden die Beamten im Sinne der Beamten gesetze eine Gruppe. <sup>2</sup>Als Beamte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Personen, die sich, ohne in ein Beamtenverhältnis berufen zu sein, in der Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis befinden oder als Richter oder Staatsanwälte nach Absatz 2 Nummer 2 verwendet werden.

(4) <sup>1</sup>Die übrigen Beschäftigten bilden die Gruppe der Arbeitnehmer. <sup>2</sup>Die dieser Gruppe angehörenden Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

#### Erläuterungen:

- 1 Während § 1 LPVG den sachlichen und unmittelbar auch den räumlichen Geltungsbereich dieses Gesetzes festlegt, **bestimmt § 4 LPVG den persönlichen Geltungsbereich**. Die in Abs. 1 und 2 enthaltenen Regelungen legen den **Kreis der Beschäftigten** fest, auf die das Gesetz anzuwenden ist. Wer Beamter oder Arbeitnehmer ist, ergibt sich aus Abs. 3 und 4.
- 2 Der **Beschäftigtenbegriff** nach Abs. 1 umfasst **alle Personen, die in der Dienststelle tatsächlich beschäftigt sind oder ausgebildet werden**. Grundsätzlich sind alle Personen, die **weisungsabhängig** von der Dienststellenleitung in der Dienststelle arbeiten, **ohne Rücksicht auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses** Beschäftigte. Sie können damit den Personalrat mitwählen und werden von der Vertretung durch den Personalrat erfasst. Mit dem Weisungs- oder Direktionsrecht der Dienststelle korrespondieren

Fürsorge- und Schutzwilchen, beispielsweise im Bereich des Arbeitsschutzes, deren Einhaltung der Personalrat zu überwachen hat. Damit ist gerechtfertigt, den **Beschäftigtenbegriff umfassender als bisher zu bestimmen**. Außerdem wird mit dem erweiterten Beschäftigtenbegriff die Vielfalt heutiger Beschäftigungsverhältnisse erfasst. Es ist weniger die Art der rechtlichen Bindung an die Dienststelle als vielmehr die **tatsächliche Eingliederung in die Dienststelle** entscheidend.

Grundsätzlich ist auch der **Leiter der Dienststelle**, obwohl Partner der Personalvertretung, **Beschäftigter i. S. des § 4 LPVG** (BVerwG vom 07.03.1984, PersV 1986, 157), sofern er nicht Minister oder politischer Staatssekretär ist. Diese Auffassung wird bestätigt durch die Regelung des § 9 Abs. 2 Nr. 2 LPVG, der ausdrücklich u. a. auch den Dienststellenleiter und seinen ständigen Vertreter von den **wählbaren** Beschäftigten ausschließt, sowie durch die Regelung des § 75 Abs. 6 Nr. 1a LPVG, in der bei den **besonderen Gruppen von Beschäftigten** auch Dienststellenleiter genannt sind. Danach ist – nicht nur im sog. Umkehrschluss – auch der Dienststellenleiter als Beschäftigter i. S. des § 4 LPVG wahlberechtigt.

In Fortsetzung dieser Betrachtung ist es – jedenfalls rechtlich – nicht ausgeschlossen, dass ein Dienststellenleiter außerhalb seines Entscheidungsbereichs für die Personalratswahl einer Stufenvertretung (Bezirks- bzw. Hauptpersonalrat) kandidiert und gewählt werden kann. Allerdings sind hierbei die Einschränkungen nach § 55 Abs. 3 Nr. 2 LPVG zu beachten (vgl. Rdnr. 7 zu § 55 LPVG).

Die Gesamtzahl der Beschäftigten und die daraus grundsätzlich abzuleitende Zahl der Wahlberechtigten einer Dienststelle (§ 8 LPVG) spielt eine wesentliche Rolle für die

- Personalratsfähigkeit einer Dienststelle (§ 10 Abs. 1 LPVG),
- Bemessung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder (vgl. § 10 Abs. 3 und 4, § 54 Abs. 2 und § 55 Abs. 2 LPVG).

Rentner und Ruhestandsbeamte (Pensionäre) sind aus dem Dienst endgültig ausgeschieden. Sie können daher auch nicht mehr vom Personalrat vertreten werden, es sei denn, dass sie sich nach ihrer Zurruhesetzung in welcher Form auch immer weiterbeschäftigen lassen. Beamte oder Arbeitnehmer, die Altersteilzeit im Blockmodell ausüben und sich am Wahltag in der Freistellung befinden, zählen zu den Beschäftigten, sind aber nicht wahlberechtigt (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 4 LPVG). Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte, die am Wahltag bereits seit mehr als zwölf Monaten aufgrund des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit in einem ruhendem Arbeitsverhältnis stehen (VGH BW vom 25.08.2016 - PL 15 S 152/15).

3

4

5

Vom **Beschäftigtenbegriff** nach Abs. 1 werden danach insbesondere **erfasst**:

- Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes, weil sie bei Erfüllung ihres Vertrags arbeitnehmerähnlich in der Dienststelle eingesetzt werden,
- Personen in Leiharbeitsverhältnissen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und Personen, die aufgrund eines Gestellungsvertrages in der Dienststelle tätig sind oder ausgebildet werden,
- Personen, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in der Dienststelle eingesetzt werden,
- Personen, die unter Fortsetzung eines bestehenden unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zur Dienststelle nach beamtenrechtlichen oder tarifrechtlichen Regelungen einem Dritten im Wege der Personalgestellung überlassen werden (VGH BW, Beschluss vom 04.03.2016 – PL 15 S 408/15, VGH BW, Beschluss vom 25.08.2016 – PL 15 S 152/15),
- Erwerbsfähige Arbeitsuchende, die in der Dienststelle eine Arbeitsgelegenheit nach § 16 d des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) wahrnehmen (sogenannte 1-Euro-Jobs),
- geringfügig Beschäftigte, Vertretungen, Aushilfen, Praktikanten, Volltäre,
- Teilarbeiter, das heißt Personen, die gelegentlich oder regelmäßig ihre Tätigkeit außerhalb der Dienststelle ausüben,
- Ehrenbeamte nach § 91 des Landesbeamtengesetzes und der zugrunde liegenden Rechtsvorschriften wie z. B. ehrenamtliche Bürgermeister, ehrenamtliche Amtsverweser und ehrenamtliche Ortsvorsteher,
- Personen, die einen Bundesfreiwilligendienst leisten oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr nach dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten absolvieren.

(vgl. Begründung zum Gesetzentwurf 2013, LT-Ds. 15/4233).

6 Nicht zum Kreis der Beschäftigten gehören nach Abs. 2:

- Personen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis, z. B. Minister und politische Staatssekretäre,
- Richter und Staatsanwälte, außer in Fällen einer Verwendung in Verwaltungsbehörden und Ähnlichem außerhalb von Gerichten und Staatsanwaltschaften,
- ehrenamtlich Tätige, mit Ausnahme von Ehrenbeamten,
- Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden,
- Personen, die aufgrund eines Werk-, Werklieferungs- oder Geschäftsbegruungsvertrages in den Räumlichkeiten der oder für die Dienststelle arbeiten, z. B. Mitarbeiter des Kantinenpächters, Angehörige einer ex-