

dem Dienststellenleiter und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,

4. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,¹
5. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
6. Durchführung der Berufsausbildung,
7. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,
8. Inhalt von Personalfragebogen,
9. Beurteilungsrichtlinien,
10. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten,
11. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
12. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens,
13. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen,
14. Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen,
15. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
16. Gestaltung der Arbeitsplätze,
17. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

Absatz 3, Nummern 6 bis 10, findet nur Anwendung, wenn es sich nicht um Beschäftigte i. S. des § 104 Satz 3 handelt.

(4) Muß für Beschäftigtengruppen die tägliche Arbeitszeit (Absatz 3 Nr. 1) nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden.

(5) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung (Absatz 3) sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.

§76

(Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung)

(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Beschäftigten im Sinne des § 104 Satz 3 bei

1. Einstellung,
2. Beförderung, Höhergruppierung,
3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
4. Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort),
5. Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
6. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
7. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,

8. Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub,
9. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze.

§76 Abs. 1 Nr. 5a BPersVG findet keine Anwendung.

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

1. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen für Beschäftigte i. S. des § 104 Satz 3,
2. Inhalt von Personalfragebogen für Beschäftigte i. S. des § 104 Satz 3,
3. Beurteilungsrichtlinien für Beschäftigte i. S. des § 104 Satz 3,
4. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten als Beschäftigte i. S. des § 104 Satz 3,
5. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs,
6. allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten,
7. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
8. Erlaß von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen,
9. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten.

In den Fällen der Nummer 9 bestimmt der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten mit; dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.

§77

(Ausnahmen von der Mitbestimmung und Katalog der Zustimmungsverweigerungsgründe in Personalangelegenheiten)

(1) In Personalangelegenheiten der in §14 Abs. 3 bezeichneten Beschäftigten, der auf Zeit angestellten Beschäftigten i. S. des § 104 Satz 3, der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit bestimmt der Personalrat nach § 75 Abs. 1, § 76 Abs. 1, nur mit, wenn sie es beantragen. § 75 Abs. 1 und 3 Nr. 14, §76 Abs. 1 gelten nicht für Stellen von Beschäftigten i. S. des § 104 in Funktionen, die in der Bundesrepublik Deutschland in den Verwaltungen des Bundes regelmäßig von Beamten der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts wahrgenommen werden.

Dies gilt auch für

1. den Chef des Presse- und Informationsamtes der Regierung, dessen Stellvertreter und den Stellvertretenden Sprecher der Regierung,
2. den Generalstaatsanwalt beim obersten Gericht und den Oberstaatsanwalt beim obersten Verwaltungsgericht,
3. den Beauftragten für den Zivildienst.

(2) Der Personalrat kann in den Fällen des § 75 Abs. 1 und des § 76 Abs. 1 seine Zustimmung 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 § 76 Abs. 2 Nr. 8 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.

§78

(Fälle der Mitwirkung und der Anhörung)

(1) Der Personalrat wirkt mit bei

1. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereiches, wenn nicht die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei

¹ Anmerkung zu Nr. 4:

Nr. 4 eröffnet nicht die Möglichkeit, die Vergütung anstelle von oder abweichend von tariflichen Bestimmungen festzulegen, sondern läßt es nur zu, erforderliche betriebsbezogene Konkretisierungen im Rahmen der durch die Vergütungsregelungen gezogenen Grenzen vorzunehmen.