

Das Personalvertretungsrecht Hessen (HPVG)

Die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder dienen dem kollektiven Schutz der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung. Geprägt wird das Personalvertretungsrecht durch den gesetzlich normierten Gedanken der partnerschaftlichen Stellung von Personalvertretung und Dienststelle. Das Bundesverfassungsgericht bezeichnet das Personalvertretungsrecht in einer seiner Entscheidungen als ein „wichtiges Mittel zur Wahrung der Menschenwürde und der Persönlichkeitsentfaltung in der Dienststelle“ (BVerfG vom 29. 5. 1970 – 2 BvR 311/67, BVerfGE 28, 314).

Das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) trifft Regelungen für die Verwaltungen des Bundeslandes Hessen. Seit dem Jahr 1988 wurde es nur punktuell weiterentwickelt. Mit der Novellierung – in Kraft getreten am 6. 4. 2023 – wurde das HPVG (endlich) durch den Landesgesetzgeber grundlegend überarbeitet und an die Entwicklungen der letzten Jahre in der öffentlichen Verwaltung sowie in der Rechtsprechung angepasst. Eine Vielzahl von Veränderungen im Aufgabenspektrum von Dienststelle und Personalvertretung sind bedingt durch die Änderungen im Dienst- und Tarifrecht, insbesondere durch die einem ständigen Wandel unterliegende, sich verändernde Struktur der Verwaltung durch die Einführung von Elementen betriebswirtschaftlicher Steuerung und die Dezentralisierung der Budgetverantwortung sowie die rasante Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie. Die „digitale Verwaltung“ und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten spielen zunehmend eine Rolle. Es handelt sich hierbei um die Transformation unserer bisherigen „automatisierten Gesellschaft“ in eine „digitale Gesellschaft“. Die durch die Corona-Pandemie ausgelösten Beschränkungen im öffentlichen Leben und die damit verbundene Tätigkeit vieler Beschäftigter der öffentlichen Verwaltung im Home-Office zeigten gnadenlos auf, welche Anstrengungen hier noch zu unternehmen sind.

Wichtig war dem Gesetzgeber im Dialog mit den Gewerkschaften bei der Formulierung des novellierten HPVG, die Arbeitsweise und die Organisation des Personalrates zu verbessern und praxisnah zu gestalten, die Berücksichtigung der geltenden Rechtslage,

die Berücksichtigung aktueller Entwicklungen sowie gesellschaftlicher Tendenzen und eine Stärkung von Rechten der Gewerkschaften. Unabhängig davon erfolgten die Bereinigung bisheriger Bestimmungen, eine sprachliche und redaktionelle Überarbeitung sowie eine Neustrukturierung der Vorschriften, um das Gesetz in der Praxis anwenderfreundlicher zu gestalten. Das neue Hessische Personalvertretungsgesetz soll dadurch zukunftsfähiger und verständlicher, gleichzeitig aber auch offen für zukünftige Entwicklungen sein. Die Fortentwicklung des jetzt geschaffenen Gesetzes wird aufgrund der sich ständig verändernden Organisations- und Arbeitsbedingungen in den Dienststellen des Landes Hessen ein kontinuierlicher Prozess bleiben.

Geprägt wird das Personalvertretungsrecht durch den gesetzlich normierten Gedanken der partnerschaftlichen Stellung von Personalvertretung und Dienststelle. Dienststelle und Personalvertretung müssen sich gemeinsam den Herausforderungen an eine moderne Verwaltung stellen. Sie sind aufgerufen, die Zukunftsfähigkeit und den Bestand der Dienststelle sicherzustellen. Ein moderner Personalrat darf nicht nur reagieren, er muss agieren und mitgestalten, besonders da potenzielle zukünftige Beschäftigte nicht nur ein modernes Arbeitsumfeld, sondern auch flexible Arbeitszeitmodelle und -formen erwarten. Personalvertretungen spielen eine wichtige Rolle bei der Organisation und Durchführung der Aufgaben.

In der heutigen Verwaltung sind die personalvertretungsrechtlichen Partner Dienststelle und Personalvertretung Akteure einer gemeinsamen Managementaufgabe (so schon weitsichtig Lorse, PersV 2008, 124). Grundlegende Entwicklungen lassen sich nur gemeinsam mit den Beschäftigten und deren Interessenvertretung gestalten. Um eine Akzeptanz der Beschäftigten für Veränderungen zu erreichen, muss eine aktive Einbeziehung der Personalvertretungen gewährleistet sein. Die Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalvertretung hat sich jedoch in der Praxis erheblich verändert. Das reine Abhandeln von Beteiligungstatbeständen ist in einer modernen Verwaltung nicht mehr der ausschließliche Wesenskern der Zusammenarbeit.

Die Gesamtheit der Vorschriften des Personalvertretungsrechts und das komplexe Umfeld bestimmen das personalvertretungs-

rechtliche Miteinander. Der kompetente Umgang mit dem Gesetz, den Kommentierungen und der Rechtsprechung fördert die Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststellenleitung. Sie bestimmt wesentlich die internen Entscheidungsstrukturen der Verwaltungen.

Dieser Leitfaden berücksichtigt die aktuellen Tendenzen, enthält die aktuelle Fassung des novellierten Gesetzestextes sowie aktuelle Gerichtsentscheidungen.

Helmuth Wolf

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit wird in dem vorliegenden Buch auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Es wird das generische Maskulinum verwendet, wobei alle Geschlechter gleichermaßen gemeint sind.

Bildung von Personalvertretungen

Der Geltungsbereich des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) ist in § 1 HPVG geregelt. Danach sind in Ausgestaltung des Art. 37 Abs. 1 der Verfassung des Landes Hessen Personalvertretungen zu bilden in den:

- Verwaltungen und Betrieben des Landes Hessen
- den Gemeinden und Gemeindeverbänden
- den nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts
- den Gerichten des Landes Hessen

Keine Anwendung findet dieses Gesetz für Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbstständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts überlassen.

Inhalte des HPVG können weder durch Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung abweichend geregelt werden.

Der Gesetzgeber stellt in § 9 Abs. 1 HPVG die Bildung von Personalvertretungen sicher (bzw. in § 48 HPVG die Bildung von Bezirks- und Hauptpersonalräten und in § 50 HPVG die Bildung von Gesamtpersonalräten). Die Bildung von Personalräten in Dienststellen mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Beschäftigten, von denen drei wählbar sein müssen, ist in § 9 Abs. 1 HPVG zwingend vorgeschrieben.

Es bleibt den Beschäftigten trotzdem selbst überlassen, ob sie eine Personalvertretung wählen wollen. Das Gesetz fordert zwar mit Hilfe der Vorschriften der §§ 10 ff. HPVG zur Wahl von Personalvertretungen auf, übt aber keinen Zwang aus. Eine allgemeine Interesselosigkeit oder ein bewusster Verzicht der Beschäftigten könnte dazu führen, dass keine Personalvertretung gebildet wird.

Dienststellen, in denen ein Personalrat nicht gebildet wird, werden von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer anderen Dienststelle zugeordnet (§ 9 Abs. 2 HPVG).

Der Gesetzgeber hat im Übrigen in der Gesamtheit darauf verzichtet „Zwangsmittel“ vorzusehen. Eine Durchsetzung des Willens sowohl der Dienststelle als auch des Personalrats soll über

die Einigungsstelle erfolgen. Daneben hat das Personalvertretungsgesetz den handelnden Organen und Personen den Rechtsweg eröffnet. Zu Entscheidungen über Streitigkeiten nach dem Personalvertretungsgesetz sind die Verwaltungsgerichte aufgerufen.

Vorschriften für besondere Verwaltungszweige

Darüber hinaus hat der Gesetzgeber Sondervorschriften für besondere Zweige des öffentlichen Dienstes getroffen:

- Polizei (§ 82 ff. HPVG)
- Berufsfeuerwehr (§ 86 HPVG)
- Verfassungsschutz (§ 87 HPVG)
- Justiz (§ 88 f. HPVG)
- Forsten (§ 90 HPVG)
- Schulen (§ 91 ff. HPVG)
- Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen (§ 97 ff. HPVG)
- Theater und Orchester (§ 102 f.)
- Hessischer Rundfunk (§ 104 HPVG)
- Deutsche Rentenversicherung Hessen (§ 105 HPVG)

Für die Genannten gilt dieses Gesetz vollumfänglich unter Beachtung der getroffenen Sonderregelungen. In diesen Sondervorschriften trifft der Gesetzgeber abweichende oder ergänzende Regelungen und trägt so den Besonderheiten dieser Verwaltungszweige Rechnung. Die vorstehend aufgeführten, für den jeweiligen Verwaltungszweig geltenden Bestimmungen sind von den Personalverantwortlichen und Personalvertretungen neben den grundlegenden Regelungen des Personalvertretungsgesetzes zu beachten.

Begriffsbestimmung „Personalvertretungen“

Das Hessische Personalvertretungsgesetz sieht vor, dass in allen in § 1 HPVG genannten Einrichtungen des Landes Hessen die regelmäßigen Personalratswahlen alle vier Jahre innerhalb des Zeitraumes vom 01. bis 31. Mai, beginnend mit dem Jahr 2024 stattfinden sollen (§ 20 Abs. 1 HPVG).

Die Amtszeit des Personalrats beginnt am 1. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, und endet mit dem Ablauf von vier Jahren. Die Regelung des § 20 Abs. 2 Satz 2 HPVG dient der Vereinheitlichung der Amtszeiten aller Personalvertretungen im Geltungsbereich des HPVG. Durch die neue Stichtagsregelung sollen personalratslose Zeiten vermieden werden, die Amtszeit ist übersichtlich und planbarer. Die Regelung des § 20 Abs. 2 Satz 3 HPVG dient der Vermeidung personalratsloser Zeiten. Sofern mit Ablauf des 31. Mai des Wahljahres kein neuer Personalrat gewählt ist oder sich dieser noch nicht konstituiert hat, führt der bisherige Personalrat längstens bis zum Ablauf des 31. Juli des Wahljahres die Geschäfte weiter.

Unter dem Oberbegriff „Personalvertretungen“ fasst der Gesetzgeber die im Folgenden aufgeführten Personalräte zusammen.

Personalrat

Der Personalrat ist die Personalvertretung in den einzelnen Dienststellen, die von den Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle gewählt wird.

Bezirkspersonalrat

Im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen und Gerichte des Landes Hessen werden bei den Behörden der Mittelstufe Bezirkspersonalräte gebildet (§ 47 HPVG). Behörden der Mittelstufe sind Verwaltungsstellen, die einerseits einer obersten Dienstbehörde unmittelbar unterstellt sind, denen andererseits aber Dienststellen nachgeordnet sind. Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den Beschäftigten des Geschäftsbereichs der Mittelbehörde sowie den Beschäftigten der Mittelbehörde selbst gewählt (§ 48 Abs. 1 1. Halbsatz HPVG). In der Dienststelle „Mittelbehörde“ ist darüber hinaus von den dortigen Beschäftigten ein (örtlicher) Personalrat zu wählen.

Die jeweilige Größe des Bezirkspersonalrats richtet sich nach den Bestimmungen des § 48 Abs. 2 i. V. m. § 13 Abs. 1 und 2 HPVG. Jede Gruppe erhält mindestens einen Vertreter. Besteht der Bezirkspersonalrat aus mehr als neun Mitgliedern, so erhält

3

rung „Dienststelle und Personalvertretung haben ...“ hat der Gesetzgeber einen direkten Zusammenhang zu der in § 2 Abs. 4 HPVG formulierten Überwachungspflicht hergestellt. Folglich haben sich Dienststelle und Personalvertretung bei der Wahrnehmung der allgemeinen Überwachungsaufgabe so zu verhalten, dass das Vertrauen der in der Dienststelle Beschäftigten in die Neutralität und Objektivität der Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Die Behandlung der Dienststellenangehörigen nach Recht und Billigkeit sowie das Gleichbehandlungsgebot werden der Dienststelle und der Personalvertretung in ihrem Tätigwerden zu gleichen Teilen auferlegt.

Schweigepflicht

Die Schweigepflicht nach § 8 HPVG bindet nicht nur den Dienststellenleiter und die Personalratsmitglieder, sondern alle Personen, die Aufgaben und Befugnisse nach dem Personalvertretungsgesetz wahrnehmen. Als zusätzlichen Ausnahmefall hat der Gesetzgeber die Anrufung der Einigungsstelle ausdrücklich aufgenommen. Vertrauen zwischen den handelnden Personen kann sich nur dort entwickeln, wo ein verantwortungsvoller Umgang mit Informationen sichergestellt ist und grundsätzlich Stillschweigen gewahrt wird. Dies gilt insbesondere bei Informationen über private Umstände oder persönliche Daten, die die handelnden Personen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung ihrer Beteiligungsrechte erhalten haben.

Umfang der Schweigepflicht

Alle Angelegenheiten und Tatsachen, die im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung nach dem Personalvertretungsgesetz bekannt geworden sind, unterliegen der Schweigepflicht. Insgesamt sind von der Schweigepflicht also nicht nur persönliche Daten und Angelegenheiten einzelner Beschäftigter geschützt, sondern alle Informationen, „die über die reine Faktenbekanntgabe hinausgehen“, außerdem die Darstellung komplexer Sachverhalte (Bieler, ZfPR 1995, 62). Der Gesetzgeber legt allen nach dem Personalvertretungsgesetz handelnden Personen ein Gebot der absoluten Verschwiegenheit über alle Dinge auf, die ihnen in

Ausübung ihrer Aufgaben und Befugnisse bekannt geworden sind.

Personalratsintern muss sich jedes Personalratsmitglied darauf verlassen können, dass seine Meinungsäußerungen nicht nach außen getragen werden, insbesondere dann, wenn sie mit der Meinungsbildung in Zusammenhang stehen. Nach den Umständen des Einzelfalles kann sich die Schweigepflicht des Personalratsmitglieds auch auf das vermutete Abstimmungsverhalten im Personalrat bei geheimer Abstimmung beziehen. Gerade der Schutz der freien Willensbildung gebietet die grundsätzliche Einbeziehung auch dieser personalratsinternen Vorgänge in die Schweigepflicht (BVerwG vom 11. 1. 2006 – 6 PB 17.05, NVwZ-RR 2006, 333).

Ein Beschäftigter, der sich an den Personalrat gewandt hat und um die Vertraulichkeit des Wortes gebeten hat, muss sich auf die Verschwiegenheit der Personalratsmitglieder verlassen können. Dies gilt insbesondere gegenüber dem Leiter der Dienststelle: Auch aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit lässt sich seitens der Dienststelle kein Anspruch ableiten, personalratsinterne Äußerungen oder Namen von Beschäftigten offenzulegen, die den Personalrat angesprochen haben. Die Bitte um Vertraulichkeit gilt aber nicht gegenüber den anderen Mitgliedern des Personalrats, soweit ein Handeln erwartet wird.

Wichtig: Gibt ein Personalratsmitglied vertrauliche Informationen gegenüber dem Dienststellenleiter rücksichtslos preis, so handelt es sich um einen schweren Vertrauensbruch, der ihn für das Personalratsamt ungeeignet erscheinen lässt (LAG München vom 15. 11. 1977 – 5 TaBV 34/77, BB 1979, 732 = DB 1978, 895). Folgerichtig ist nach der Rechtsprechung ein Personalratsmitglied, das gegen die Vertraulichkeit des Wortes verstößt, für die Ausübung des Amtes nicht geeignet.

Praxis-Tipp:

Die Dienststelle muss aufgrund der Grundsätze der Zusammenarbeit solche Konfliktsituationen vermeiden und sollte entsprechende Informationen nicht abfragen.

Grundsätze der Personalversammlung

Zusammensetzung der Personalversammlung

Die Personalversammlung setzt sich aus allen Beschäftigten der Dienststelle zusammen (§ 43 Abs. 1 HPVG). Dazu gehören auch die nicht wahlberechtigten Beschäftigten und der Leiter der Dienststelle. Es kommt bei der Zugehörigkeit zur Personalversammlung also nicht auf die Wahlberechtigung, sondern auf die Beschäftigung in der Dienststelle im Sinne der Beschäftigtendefinition des § 4 HPVG an. Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, gehören ebenfalls zum Teilnehmerkreis (BAG vom 31. 5. 1989 – 7 AZR 574/88, NZA 1990, 449).

Sitzungsleitung und Hausrecht

Die Leitung der Personalversammlung obliegt dem Vorsitzenden des Personalrats (§ 45 Abs. 1 Satz 2 HPVG), bei dessen Verhinderung seinem Stellvertreter. Auch wenn der Dienststellenleiter teilnimmt, liegt die Versammlungsleitung beim Personalratsvorsitzenden.

Die Ausübung des Hausrechts liegt beim Leiter der Versammlung, also ebenso beim Vorsitzenden des Personalrats. Er trägt die Verantwortung für ihre gesetzeskonforme Durchführung, eröffnet und schließt die Personalversammlung, erteilt das Wort und kann dieses gegebenenfalls auch entziehen. Ferner ist er verantwortlich für eine eventuell anzufertigende Niederschrift.

8

Praxis-Tipp:

Zwar besteht nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz kein Zwang zur Anfertigung einer Niederschrift, es ist aber zu empfehlen, ein Protokoll über den Versammlungsverlauf anzufertigen.

Einberufung der Personalversammlung

Mit der Neuformulierung in § 44 Abs. 1 HPVG wird klar zum Ausdruck gebracht, dass die Personalversammlung eine Ver-

anstellung des Personalrats ist und von diesem einberufen und deren Tagesordnung festgelegt wird.

Einmal in jedem Kalenderjahr hat der Personalrat in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten (§ 46 Abs. 1 HPVG). Zur Einberufung einer Personalversammlung bedarf es eines förmlichen Beschlusses der Personalvertretung. Unterlässt es die Personalvertretung, eine ordentliche Personalversammlung zur Abgabe eines Tätigkeitsberichtes einzuberufen, stellt dies einen Pflichtverstoß im Sinne des § 23 HPVG dar (BVerwG vom 25. 2. 1972 – VII P 2.71, PersV 1972, 214).

Aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit heraus ist der Termin einer Personalversammlung mit dem Leiter der Dienststelle abzustimmen. Kann allerdings kein Einvernehmen erzielt werden, legt die Personalvertretung den endgültigen Termin unter Berücksichtigung der dienstlichen Verhältnisse fest (OVG Münster vom 4. 9. 1989, ZBR 1990, 30). Dabei sind die dienstlichen Verhältnisse zu berücksichtigen.

Stufenvertretungen und der Gesamtpersonalrat sind nicht berechtigt, Personalversammlungen durchzuführen.

Gebot der Nichtöffentlichkeit

Der Versammlungsleiter hat darauf zu achten, dass das Gebot der Nichtöffentlichkeit eingehalten wird (§ 45 Abs. 1 Satz 1 HPVG). Danach dürfen nur solche Personen an einer Personalversammlung teilnehmen, denen der Gesetzgeber dieses Recht ausdrücklich eingeräumt hat. Lässt der Versammlungsleiter einen Verstoß gegen dieses Gebot zu, so kann es sich um eine Pflichtverletzung im Sinne des § 23 HPVG handeln, insbesondere dann, wenn es wissentlich geschieht.

Nehmen nicht berechnigte Personen an einer Personalversammlung teil, verliert diese ihren eigentlichen Charakter als dienststelleninternes Ausspracheforum und wird zur öffentlichen Versammlung. In diesem Fall darf eine Dienststelle weder Kosten tragen noch Dienstbefreiung gewähren.

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich, Ausschluss abweichender Regelungen

(1) 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) 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.

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

§ 2 Grundsätze der Zusammenarbeit

(1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen.

(2) Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden in der Dienststelle zu gefährden. Insbesondere dürfen sie keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen tariffähiger Parteien wird hierdurch nicht berührt.

(3) Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist.

(4) Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen 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 oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

(5) Die Dienststellenleitung 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 dadurch nicht berührt.

§ 3 Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen

(1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten auch mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben vertrauensvoll zusammen.

(2) Den Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse nach Unterrichtung der Dienststelle Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht zwingende dienstliche Gründe, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt. Auf Verlangen einer Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung hat die Dienststelle in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft oder der Arbeitgebervereinigung zu verlinken.

(4) Die Personalvertretung hat das Recht, die Gewerkschaften bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in der Dienststelle zu unterstützen. Beschäftigte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft in der Dienststelle nicht beschränkt.

(5) Die Personalvertretung hat sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen.

§ 4 Beschäftigte, Gruppen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie an eine Verwaltung oder einen Betrieb nach § 1 Abs. 1 abgeordnet sind.

(2) Die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe. Die in Abs. 1 Satz 2 genannten Beschäftigten treten zur Gruppe der Beamtinnen und Beamten hinzu.

(3) Wer Beamtin oder Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Beschäftigte, die sich in der Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn befinden, gelten als Beamtinnen und Beamte im Sinne dieses Gesetzes.

(4) Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die aufgrund eines Arbeitsvertrags in einem Arbeitsverhältnis zu einem der in § 1 Abs. 1 genannten Rechtsträger stehen oder sich in einer beruflichen Ausbildung in einem privatrechtlichen Verhältnis zu einem dieser Rechtsträger befinden. Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten auch arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055).

(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte,
2. Personen, die dem Organ der Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts angehören, das zu deren gesetzlicher Vertretung berufen ist,
3. Personen, die an der Hochschule, an der sie immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben,