

Ausschussvorlagen

Ausschuss: INA, 8. Sitzung

Ausschussvorlagen zu: Drucks. 18/420 und Drucks. 18/860 - HRKG und HPVG -

[+]	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)		25.08.09
[+]	Deutscher Journalistenverband Landesverband Hessen		25.08.09
[+]	Hessischer Landkreistag		25.08.09
[+]	Deutscher Beamtenbund DBB - Hessen e. V.		24.08.09
[+]	Hessischer Rundfunk Gesamtpersonalrat		21.08.09
[+]	Hessisches Ministerium des Innern und für Sport	Hauptpersonalrat	21.08.09
[+]	Deutsche Journalistenunion Hessen		21.08.09
[+]	Bund der Steuerzahler Hessen Landesverband Hessen e. V.		21.08.09
[+]	Hessischer Städtetag		21.08.09
[+]	Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen		20.08.09
[+]	Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Hessen		19.08.09
[+]	ver.di - Landesbezirk Hessen -		18.08.09



Hessischer Landtag
Frau Heike Thaumüller
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

24. August 2009
JN/HSch/RB/mp

Mündliche Anhörung des Innenausschusses des Hessischen Landtags am 3. September 2009

a) Dringlicher Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der Mitbestimmung (Landtags-Drucksache 18/420 vom 7. Mai 2009)

b) Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Reform des hessischen Reisekostenrechts und zur Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (Landtags-Drucksache 18/860 vom 30. Juni 2009)

Sehr geehrter Herr Klee,

wir bedanken uns bei Ihnen für die Einladung zur mündlichen Anhörung des Innenausschusses am 3. September 2009. und nehmen zu den beiden Gesetzentwürfen wie folgt Stellung:

Die GEW Hessen schließt sich den Ausführungen, die der hessische Landesbezirk der Gewerkschaft ver.di dem Innenausschuss hat zukommen lassen, voll inhaltlich an.

Das betrifft vor allem auch die allgemeinen Hinweise unserer Schwestergewerkschaft ver.di zu den Anforderungen an ein zeitgemäßes Hessisches Personalvertretungsgesetz. Der Reformbedarf geht auch aus Sicht der GEW Hessen weit über den Entwurf der SPD-Fraktion und den älteren Entwurf der Fraktion „Die Linke“ (Landtags-Drucksache 18/24 vom 4. Februar 2009) hinaus. Wir möchten betonen, dass sich die GEW Hessen ebenso wie der ver.di Landesbezirk Hessen bereit erklärt, an einem Gesetzentwurf zum HPVG mitzuarbeiten, der die langfristigen Vorstellungen der DGB-Gewerkschaften aufgreift und berücksichtigt.

Hinsichtlich der einzelnen Punkte in den beiden Gesetzentwürfen schließen wir uns gleichfalls den dem Ausschuss vorliegenden Hinweisen und Kritikpunkten der ver.di-Stellungnahme an. Die nachfolgenden Ausführungen haben daher lediglich ergänzenden Charakter.

1. Zur LT-Drs. 18/420

- a.) Zu Artikel 1, Nr. 2 möchten wir anregen, die Punkte k (Methoden der Neuen Verwaltungssteuerung) und l (Rationalisierungsmaßnahmen), die der SPD-Entwurf in § 77 Abs. 1 Nr. 1 und 2 anfügt, als Mitbestimmungstatbestand in den § 74 HPVG aufzunehmen, da es sich hierbei um Maßnahmen handelt, die die sozialen Bedingungen der Beschäftigten berühren. Hingegen regelt § 77 personelle Einzelmaßnahmen; die Verortung ist demnach in systematischer Hinsicht nicht korrekt. Eine akzeptable Alternative zu unserem Vorschlag ist der von ver.di unterbreitete, die in Rede stehenden Punkte in § 81 HPVG zu belassen, diesen Paragraphen aber gleichzeitig so zu verändern, dass die Maßnahmen der NVS etc. und die Rationalisierungsmaßnahmen der Mitbestimmung und nicht der Mitwirkung unterliegen.
- b.) Zu Artikel 1, Nr.3: Im Rahmen einer Neufassung des § 81 HPVG regen wir an, den Inhalt des bisherigen Abs. 5 nicht nur an anderer Stelle des Gesetzes zu regeln, sondern gänzlich zu streichen. Die Regelung, dass bei mehreren in Frage kommenden Beteiligungstatbeständen jeweils nur das schwächere Beteiligungsrecht zum Zuge kommen soll, widerspricht dem Grundsatz der Partizipation als leitender Idee des Gesetzes. Für eine solche Regelung gibt es weder sachliche noch rechtliche Gründe.

- c.) Zu Artikel 1, Nr. 4: Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung zu Artikel 1 Nr. 2. Für den Fall, dass unser Vorschlag umgesetzt wird (Aufnahme der beiden oben unter a.) genannten Gegenstände in § 74 HPVG) müsste hier ein Verweis auf § 74 erfolgen.

2. Zur LT-Drs. 18/860

Zu § 4 Abs. 6: Hinsichtlich der hier eingeräumten Möglichkeit, auf die Erstattung von Reisekosten verzichten zu können, verweisen wir auf die Stellungnahmen des DGB Hessen vom 19. November 2009 und vom 15. Mai 2009 zu früheren Gesetzentwürfen zum hessischen Reisekostenrecht, in denen eine ersatzlose Streichung des Absatz 6 gefordert wurde. Die GEW Hessen teilt diese Auffassung. Das Schreiben des DGB Hessen vom 19.11.2008 begründete das Streichungsbegehren sinngemäß wie folgt:

Durch Entscheidungen des Bayrischen VGH vom 02.08.2007, 14 B 04.3576, sowie des VG Gießen vom 18.03.2008, 9 E 2055/07, ist die Praxis, von Beamtinnen und Beamten den Verzicht auf die ihnen an sich zustehende Reisekostenerstattung zu verlangen, für rechtswidrig erklärt worden. Die Entscheidung des VG Gießen ist rechtskräftig, nachdem das Land Hessen das Rechtsmittelverfahren offenkundig mangels Erfolgsaussichten durch Rücknahme des Antrags auf Berufungszulassung beendet hat.

Insbesondere im Schulbereich war es jahrzehntelange Praxis, von Lehrkräften zu verlangen, auf die Erstattung der im Rahmen von Klassenfahrten entstehenden Reisekosten zu verzichten.

Druckmittel, einen solchen Verzicht durchzusetzen, war der Hinweis darauf, dass Klassenfahrten ansonsten wegen nicht bzw. nicht ausreichend vorhandener Haushaltsmittel nicht durchgeführt werden könnten.

Die Mehrheit der Lehrkräfte hat im Interesse ihrer Schülerinnen und Schüler in der Vergangenheit einen entsprechenden Verzicht ausgesprochen. In den erwähnten Rechtsstreitigkeiten ging es um die Frage, ob ein solcher Verzicht wirksam sei bzw. ob der Anspruch auch nach einem ausgesprochenen Verzicht gegenüber dem Dienstherrn noch geltend gemacht werden könne.

Dies haben die erwähnten Gerichtsentscheidungen bejaht. Ein abgenötigter Verzicht sei nicht wirksam. Es verstoße gegen die in Art. 33 Abs. 4 GG verankerte Fürsorgepflicht des Dienstherrn, wenn der Dienstherr „durch die an die Verzichtserklärung gekoppelte Durchführung der Schülerfahrt, die alleinige Verantwortung für die Gestaltung eines guten und abwechslungsreichen Unterrichts durch Unterrichtsprojekte im Rahmen von Schülerfahrten und bei Schullandheimaufenthalten aufbürde“.

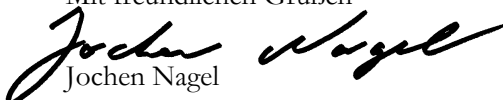
Die Aufnahme der in § 4 Abs. 6 vorgesehenen Regelung muss als der Versuch interpretiert werden, diese Rechtsprechung auszuhebeln, indem die bislang gesetzlich nicht vorgesehene Möglichkeit eines Verzichts auf Reisekosten in das Gesetz aufgenommen wird.

Dies ist aus oben genannten Gründen politisch abzulehnen. Im Übrigen dürfte sie auch rechtlich nicht tragen, weil auch eine gesetzliche Regelung an den Maßstäben des Art. 33 Abs. 4 GG zu messen wäre. Diese Frage kann jedoch dahinstehen, wenn auf die Aufnahme der vorgesehenen Regelungen aus den oben genannten Gründen zu Recht von vornherein verzichtet wird.

Die in der Entwurfsbegründung zu § 4 Abs. 6 formulierte Begründung überzeugt nicht.

Es ist nicht ersichtlich, dass die entsprechende Anwendung einer Vergleichsregelung im Tarifbereich erforderlich wäre. Auch im Tarifbereich gilt die Fürsorgepflicht. Im Übrigen verweist die Begründung „insbesondere“ auf den Tarifbereich, das heißt der Entwurf hält die gesetzliche Regelung einer Verzichtsmöglichkeit auch aus anderen Gründen für erforderlich. Eine solche Notwendigkeit besteht indessen nicht.

Mit freundlichen Grüßen


Jochen Nagel

DEUTSCHER
JOURNALISTENVERBAND



LANDESVERBAND

HESSEN

GEWERKSCHAFT
DER JOURNALISTEN

RHEINBAHNSTRASSE 3
65185 WIESBADEN

TEL.: 06 11/ 3 41 91 24
FAX: 06 11/ 3 41 91 30

INFO@DJVHESSEN.DE
WWW.DJVHESSEN.DE

DJV HESSEN · RHEINBAHNSTRASSE 3 · 65185 WIESBADEN

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Innenausschusses
Postfach 3240

65022 Wiesbaden

- vorab per Email: H.Thaumueler@ltg.hessen.de -

24.8.2009

Stellungnahme zum Dringlichen Gesetzesentwurf der
Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der
Mitbestimmung
Drucksache 18/420, insbesondere zu Art. 1 Ziff. 6

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

der DJV Hessen begrüßt die vorbezeichnete
Gesetzesinitiative. Sie zu verwirklichen ist
überfällig und folgte der Praxis des täglichen
Arbeitsablaufes in den Redaktionen des Hessischen
Rundfunks.

Im einzelnen.

1. In dem Gesetzesentwurf ist zutreffend
angesprochen, dass das Hessische
Personalvertretungsgesetz (HPVG) dem Zweck dient,
den im öffentlichen Dienst beschäftigten Personen
„Teilhabe“ an den Regelungen ihres Dienstes und
ihrer Dienst- und Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen
(vgl. BVerfGE 93,3769 für BPersVG). Ziel der
Teilhabe ist es, dass die Beschäftigten ihre
Arbeitsbedingungen mitgestalten können und sie an
diesen Prozessen beteiligt werden.

Letztlich lassen sich die Beteiligungsrechte der
Beschäftigten auf das Sozialstaatsprinzip
zurückführen, das in den Grundrechten Artikel 20, 28
GG verwurzelt ist (vgl. BVerfGE 51, 43 ff.).

2. Diesem Gedanken folgt der heutige § 106 HPVG
bereits, als dort der Kreis der Beschäftigten im

NASSAUISCHE
SPARKASSE
BLZ: 510 500 15
KONTO: 133 111 131

Hessischen Rundfunk auf ständige freie Mitarbeiter mit Bestandsschutz erweitert ist.

(Im folgenden werden die Begriffe „ständige freie Mitarbeiter“ bzw. „Feste-Freie“ und „freie arbeitnehmerähnliche Personen“ nach § 12a TVG gleichgesetzt. Ihnen ist in erster Linie gemein, dass sie mindestens die Hälfte ihrer gesamten Einkünfte vom Hessischen Rundfunk beziehen.)

In § 106 HPVG bleibt es in der Tat unbeantwortet, warum das Kriterium des Bestandsschutzes ständiger freier Mitarbeiter für die Anwendung des HPVG auf jene Personen mit Bestandschutz entscheidend sein soll. Deshalb ist die Geltung des HPVG auf ständige freie Mitarbeiter, je nach dem der Bestandsschutz greift oder nicht, ein untaugliches Merkmal.

In Gestalt eines Tarifvertrages regelt der Bestandsschutz vornehmlich die soziale Absicherung der ständigen festen freien Mitarbeiter (z.B. bei Krankheit). Daneben gibt es einen finanziellen Aspekt, der die teilweise Absicherung des Honorars betrifft.

Ähnlich hierzu existiert für die „nur“ ständigen freien Mitarbeiter ohne Bestandsschutz ein anderer Tarifvertrag, der jedoch ausschließlich die soziale Sicherung zum Gegenstand hat.

Deshalb kann der graduelle Unterschied einer teilweisen Honorarsicherung, bei ähnlichen sozialen tariflichen Leistungen nicht ausschlaggebend sein, die Gruppe der „Bestandsgeschützten“ vom HPVG umfasst zu wissen, jene „nicht bestandsgeschützten“ indessen nicht.

Hinweis: Die Personen - mit oder ohne Bestandsschutz - werden bereits nach heutigem Sozialversicherungsrecht Beschäftigte im Sinne von § 7 Abs. 4 SGB IV angesehen. Weil das so ist, entrichtet der Hessische Rundfunk seit langem für ständige freie Mitarbeiter bzw. solche nach § 12a TVG die üblichen Sozialversicherungsabgaben, wie wenn sie festangestellt wären. Die Honorarabrechnung jener Personen weist daher ebenso Abzüge für die gesetzliche Renten-, Pflege, und für die gesetzliche oder private Krankenversicherung aus. Der Hessische Rundfunk tut dies aus sozialpolitischer Verantwortung und wegen der bindenden aktuellen Vereinbarung der

Spitzenorganisationen der
Sozialversicherungsverbände.

Tatsächlich handelt es sich bei ständigen freien Mitarbeitern ohne Bestandsschutz keinesfalls um Personen, die aufgrund (gelegentlicher) werkvertragähnlicher Vereinbarungen für den Hessischen Rundfunk arbeiten.

Vielmehr sind ständige freie Mitarbeiter im Hessischen Rundfunk regelmäßig beschäftigt und haben eine feste und auf Dauer angelegte arbeitsvertragliche Beziehung zum Sender. Das zeigt sich auch in der Existenz einschlägiger Tarifverträge, die entsprechend einer sozialen Absicherung ausgerichtet sind, wie vor.

Ständige freie Mitarbeiter sind in die Arbeitsabläufe der Redaktionen integriert und wirken an der Aufgabenerfüllung des Hessischen Rundfunks entscheidend mit. Es ist unbestritten, dass der Hessische Rundfunk auf ihre Arbeit nicht verzichten kann, anderenfalls er seinem gesetzlichen Programmauftrag nicht nachkommen könnte. Ebenso ist ausgeschlossen, dass die festangestellten Redakteure - allein aus zeitlichen Gründen - die Arbeit der „Festen-Freien“ mitübernehmen könnten. Die Integration in die Redaktionsabläufe führt nicht selten zu einer persönlichen Weisungsgebundenheit ständiger freier Mitarbeiter (der fachlichen ohnehin), so dass die Abgrenzung zu den festangestellten Redakteuren eher theoretischer Natur ist.

Deshalb und aus obengenannten Gründen sind feste freie bzw. ständige freie Mitarbeiter uneingeschränkt wie Arbeitnehmer auch im Sinne des HPVG zu behandeln. Wir betrachten es als unerlässlich, ständige freie Mitarbeiter als Beschäftigte im Sinne von § 106 HPVG anzuerkennen.

3. Nach unseren Informationen arbeiten im Hessischen Rundfunk derzeit 270 ständige freie Journalisten mit Bestandsschutz und rund 700 ständige freie ohne Bestandsschutz.

In dem hier vertretenen Sinne haben folgende Länder bereits entsprechende Regelungen getroffen: Bremen § 18a Abs. 5 Radio-Bremen-Gesetz, Rheinland-Pfalz § 4 Abs. 4 PersVG, und Saarland § 110 Abs. 3 PersVG.

4. Zusammenfassend wollen wir festhalten:

Es gibt aus Sicht des DJV Hessen keinen Grund, an der bisherigen Gesetzeslage festzuhalten, wonach der Bestandsschutz ständiger freier Mitarbeiter des

Hessischen Rundfunks entscheidend für die Anwendung der Vorschriften des HPVG sein soll. Der Bestandsschutz für ständige freie Mitarbeiter enthält, so wie ein ähnlich ausgerichteter Tarifvertrag für jene nicht bestandsgeschützten festen freien Mitarbeiter, eine soziale Grundsicherung. Der Umstand, dass der Bestandsschutz überdies einen Teil des Honorars absichert ist eher ein graduelles bzw. finanzielles Kriterium. Dieses kann für die Geltung des HPVG nicht herangezogen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Achim Wolff
Geschäftsführer

Hessischer Landkreistag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
 Der Vorsitzende des Innenausschusses
 Herrn Horst Klee
 Schlossplatz 1 – 3
 65183 Wiesbaden

Frankfurter Str. 2
 65189 Wiesbaden

Telefon (0611) 17
 06 - 0
 Durchwahl (0611) 17
 06- 12

Telefax-Zentrale (0611)
 17 06- 27
 PC-Fax-Zentrale (0611)
 10 297-70
 PC-Fax-direkt (0611)
 10 297-72

e-mail-Zentrale: in-
 fo@hlt.de
 e-mail-direkt:
 nder@hlt.de

www.HLT.de

Datum: 24. August
 2009

Az. : Ru - Br /
 058.20,

042.40

Mündliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtages

hier: Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der Mitbestimmung – Drucks. 18/420;

Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Reform des hessischen Reisekostenrechts und zur Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetzes – Drucks. 18/860

Ihr Schreiben vom 16.07.2009, Az.: I A 2.6

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

gerne nimmt der Hessische Landkreistag die ihm eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme zu den im Betreff genannten Gesetzen wahr.

1. Hessisches Reisekostenrecht

Bereits im vergangenen Jahr hatte der Hessische Landkreistag Gelegenheit im ministeriellen Anhörungsverfahren zur Änderung des Hessischen Reisekostengesetzes Stellung zu beziehen. Insbesondere die seinerzeitige Erhöhung der Wegstreckenentschädigung von 0,30 Euro auf 0,35 Euro, die unser Verband in den vergangenen Jahren mehrfach gefordert hatte, wurde von unserer Seite begrüßt. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sehen wir keinen weiteren Änderungsbedarf, so dass wir der Vorlage hinsichtlich des Reisekostengesetzes zustimmen können.

2. Hessisches Personalvertretungsgesetz

Nach Auffassung der Antrag stellenden Fraktion beschneidet das HPVG in seiner jetzigen Fassung die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen. Demzufolge sieht

der Gesetzentwurf eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Personalrates an mehreren Stellen des Gesetzes vor.

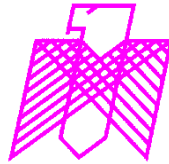
Es entspricht langjähriger Beschlusslage unseres Verbandes, einer Ausweitung der Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Personalvertretungen sehr kritisch und ablehnend gegenüber zu stehen. Wir haben in früheren Anhörungen wiederholt eine Überarbeitung des HPVG dahingehend angeregt, etwa die Bedienstetenzahlen für die Freistellung bzw. die Bemessung der Personalräte in den Verwaltungen ebenso zu überarbeiten, wie die mitbestimmungspflichtigen Tatbestände. Hierdurch könnten Verwaltungsabläufe beschleunigt, schnellere Entscheidungen herbeigeführt und Kosten eingespart werden. Diese grundlegende Position unseres Verbandes halten wir auch in der vorliegenden Anhörung uneingeschränkt aufrecht, so dass wir dem Gesetzentwurf zur Erweiterung der Mitbestimmung (Drucks. 18/420) nicht zustimmen können.

Vor diesem Hintergrund können wir der Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, wie im Gesetzentwurf Drucks. 18/860 vorgesehen, zustimmen.

Wir hoffen, dass unsere Anregungen im weiteren Verfahren Berücksichtigung finden und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Dr. Hilligardt
Direktor



dbb Hessen

dbb beamtenbund und tarifunion
Landesbund Hessen

dbb Hessen · Eschersheimer Landstr. 162 · 60322 Frankfurt a. M.

An den
Innenausschuss des
Hessischen Landtags
z.Hd. des Vorsitzenden
MdL Horst Klee
Schlossplatz 1-3
65 183 Wiesbaden

Frankfurt a.M, den 24.8.2009

Gesetzesentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Reform des hessischen Reisekostenrechts und zur Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsrechts – Drucks. 18/860 –

Dringlicher Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der Mitbestimmung – Drucks. 18/420 –

Ihr Schreiben vom 16.7.2009 - 1 A 2.6

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee,
sehr geehrte Damen und Herren Landtagsabgeordnete im Innenausschuss,

der **dbb Hessen** nimmt zu den vorliegenden Gesetzesentwürfen wie folgt Stellung:

Regierungsentwurf – Drucksache 18/860

Gegen die **Neufassung der reisekostenrechtlichen Bestimmungen** macht der **dbb Hessen keine Einwände** geltend. Bereits im Vorfeld der jetzt vorliegenden Fassung war der **dbb Hessen** im Vorjahr als Spitzenorganisation bei ersten Entwurfsfassungen beteiligt worden und Einwänden gegen einzelne, damals gewählte Formulierungen wird weitgehend in der jetzigen, aktuellen, Fassung Rechnung getragen.

Gegen die **Verlängerung der Geltungsdauer des HPVG** im o.g. **Regierungsentwurf** bestehen vom Grundsatz her auch keine Bedenken. Allerdings sollte man sich im Zuge der Dienstrechtsreform auch unverzüglich mit einer durchgreifenden Reform und Modernisierung des Personalvertretungsrechts befassen und – zeitlich deutlich vorgezogen vor dem erneutem Auslaufen der Geltungsdauer Ende 2014 – eine **grundlegende Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts** angehen.

Ziel dieser Novellierung muss eine deutliche Stärkung und Ausweitung der Beteiligungsrechte der Personalvertretungen sein. Zu akzeptieren und hierbei in Rechnung zu stellen ist die höchstrichterliche Rechtsprechung, die die Grenzen einer gleichberechtigten Mitbestimmung im öffentlichen Dienst aufgezeigt hat. Allerdings bleibt die derzeitige restriktive Ausgestaltung des hessischen Personalvertretungsrechts aber deutlich hinter den von der Rechtsprechung aufgezeigten Möglichkeiten noch verfassungskonformer Regelungen zurück.

Dieser, von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Hessischen Staatsgerichtshofs gesteckte Rahmen, in dem sich die eingeräumte Mitbestimmung von Personalvertretungen im öffentlichen Dienst bewegen kann, muss zugunsten einer höchstmöglichen Einbindung der Personalräte im Entscheidungsprozess auf gleicher Augenhöhe mit der Verwaltungsseite bei den sozialen, personellen, organisatorischen und wirtschaftlichen Maßnahmen ausgeschöpft werden.

Verbunden werden sollte diese Richtungsänderung zugunsten des Ausbaues der Beteiligungsrechte mit einer **Fortschreibung des Personalratsrechts** unter Berücksichtigung der Neuen Verwaltungssteuerung und des hierfür entwickelten neuen Instrumentariums über die bisherigen Regelungen im HPV hinaus. So ist es längst überfällig den Wortlaut der Bestimmungen an die Begriffswelt der neuen Verwaltungswirklichkeit anzupassen. So sind die Beteiligungstatbestände um allgemeine Maßnahmen zur Entwicklung und Umsetzung einer neuen Verwaltungskultur und -Struktur, wie das Finden neuer Leitbilder, Konzepte und Maßnahmen zur Umsetzung der Personalentwicklung, Erstellung von Konzepten zur Aufbau- und Ablauforganisation und Organisationsentwicklung, die Einführung von Instrumenten moderner Personalführung, wie das Führen von Mitarbeitergesprächen (Rückkehrer- und Eingliederungsgesprächen sowie Jahres- und Beurteilungsgesprächen) und der Abschluss von Zielvereinbarungen aufgenommen werden.

Dringlicher Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD – Drucks. 18/420

In diesem Zusammenhang begrüßt der **dbb Hessen** zwar die o.g. **Gesetzesinitiative** der **SPD-Fraktion**, die tendenziell in die richtige Richtung geht. Der Entwurf greift wichtigen Änderungsbedarf auf, verzichtet aber leider auf eine grundsätzliche Überarbeitung des hessischen Personalvertretungsrechts und bleibt damit hinter den Vorstellungen des **dbb Hessen** eines umfassenden Novellierungskonzepts zurück. Zudem ist es – aus unserer Sicht – gesetzessystematisch nicht folgerichtig, die Einführung der Methoden der Neuen Verwaltungssteuerung und die Einführung von technischen Rationalisierungsmaßnahmen in § 77 HPVG (neue Buchstaben k und l des § 77 Abs. 1 und 2 der Gesetzesentwurfassung) aufnehmen zu wollen.

Die Tatbestände als solche sind bisher - gesetzessystematisch richtig - den beteiligungspflichtigen organisatorischen Angelegenheiten § 81 HPVG (organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten) zugeordnet worden. Sie sind jedoch derzeit nicht als mitbestimmungspflichtige, sondern nur als mitwirkungsbedürftige Beteiligungstatbestände ausgestaltet und damit einem schwächeren Beteiligungsrecht zugeordnet. Dies führt dazu, dass es im Nichteinigungsfalle nicht zur Einschaltung der Einigungsstelle kommt, sondern, z. B. in der Landesverwaltung, die oberste Dienstbehörde abschließend entscheidet.

Die Intension des Gesetzesentwurfs der **SPD-Fraktion** geht im Kern dahin – neben einigen wenigen Änderungen im Wortlaut und im Umfang des Beteiligungsrechts –, die Beteiligung von der Mitwirkungsebene auf die Mitbestimmungsebene zu heben, was vom **dbb Hessen** dem Grunde nach begrüßt wird.

Dies könnte jedoch problemlos durch die Veränderung der Beteiligungsqualität in § 81 HPVG erfolgen.

§ 77 HPVG listet die Tatbestände **personeller** Mitbestimmung auf.


Bei den hier angesprochenen Tatbeständen handelt es sich um **organisatorische** Maßnahmen. Diese wirken sich – und deshalb sind sie überhaupt beteiligungsfähig – zwar auf das Personal aus. Damit werden sie aber nicht zu personellen Maßnahmen.

Gesetzessystematisch richtig müssten die entsprechenden bisherigen Mitwirkungstatbestände als Mitbestimmungstatbestände in § 81 HPVG „umfirmiert“ werden und die Vorbehaltsklausel des Abs. 5 des § 81 HPVG der neuen Rechtslage angepasst werden.

Verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die Aufwertung dieser wichtigen organisatorischen Maßnahmen zu Mitbestimmungstatbeständen könnte dadurch begegnet werden, dass man sie den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten zuordnet, bei denen der Beschluss der Einigungsstelle nur empfehlenden Charakter hat (Fälle der „eingeschränkten“ Mitbestimmung).

Weiter sieht der Gesetzesentwurf der **SPD-Fraktion** eine Erweiterung des Beschäftigtenbegriffes auf die sogenannten „festen freien“ Mitarbeiter des **Hessischen Rundfunks** – auch soweit sie keinen Bestandsschutz haben – vor. Prinzipiell hat der **dbb Hessen** hiergegen keine Einwände. Richtig ist, dass gerade vor dem Hintergrund von notwendigen Konsolidierungsmaßnahmen beim HR aufgrund der schwierigen Finanzierungslage gerade kleiner und mittlerer Rundfunkanstalten infolge des ARD spezifischen Verteilungssystems der Rundfunkgebühr und der sich steigernden Gebührenauffälle könnte der Personenkreis der freien Mitarbeiter von Einsparmassnahmen auch in Zukunft in besonderer Weise betroffen sein und damit des Schutzes einer personalrätlichen Vertretung bedürfen. Dies gilt natürlich vor allem für diejenigen, bei denen eine finanzielle Abhängigkeit vom **HR** besteht. Wir halten es daher für sachgerecht, dies an der auch ansonsten im HPVG allgemein geltenden Grenze für arbeitnehmerähnliche Personen (50 % der Gesamteinkünfte vom Träger der Dienststelle) festzumachen. Unterhalb dieser Grenze dürfte es an dem für das Personalvertretungsrecht bezüglich des Beschäftigtenbegriffes allgemein geltenden Erfordernis der „Eingliederung“ in der Dienststelle – hier der „freien Mitarbeiter“ in den **HR** – in jedem Fall mangeln.

Mit freundlichen Grüßen


Landesvorsitzender



Hessischer Rundfunk
Anstalt des
öffentlichen Rechts

Personalrat
Bertramstraße 8
60320 Frankfurt am Main

Durchwahlen:
Tel.(069) 155/ 2467/2497
Fax(069) 155/ 4154

Personalrat@hr-online.de

Hessischer Landtag
Innenausschuss
Herrn Horst Klee
Schlossplatz 1-3

65183 Wiesbaden

Ihre Zeichen Ihre Nachricht Unsere Zeichen Frankfurt am Main
et 21.08.2009

Betreff: Schriftliche Stellungnahme des Gesamtpersonalrats des Hessischen Rundfunks zum „Dringlichen Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der Mitbestimmung“ für den Innenausschuss des Hessischen Landtags

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Horst Klee,

der Hessische Rundfunk befindet sich seit Jahren in einem permanenten Umstrukturierungs- und Reorganisationsprozess. Dieser Prozess ist zum einen geprägt durch massive Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation und zum anderen durch den technologischen Wandel, der in allen Produktions- und Redaktionsbereichen vollzogen werden muss.

Ausgelöst durch den demographischen Wandel sowie weitere gesellschaftspolitische und wirtschaftliche Entwicklungen wird sich der Hessische Rundfunk auch in den kommenden Jahren gravierenden Veränderungen unterziehen müssen. Dies kann auf Dauer nur dann gelingen, wenn alle Beschäftigten, die letztlich diese Prozesse schultern müssen, von Anbeginn an mit einbezogen werden. Dies bedeutet auch eine wachsende Verantwortung der Personalvertretung gegenüber allen Beschäftigten.

Daher begrüßt der Gesamtpersonalrat des Hessischen Rundfunks ausdrücklich die im Gesetzentwurf zur Erweiterung der Mitbestimmung im Artikel 1 benannten Änderungen für § 74 und § 77 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes.

Im Zuge des bereits erwähnten jahrelangen Reorganisationsprozesses und im Kontext der Sparauflagen von Seiten der KEF (Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten) hat sich die Zahl der Arbeitnehmer, die auf Planstellen beschäftigt werden, ständig verringert. (Zum Vergleich: 1996 lag die Zahl der Planstellen bei fast 2200, heute sind es noch rund 1780.) Parallel dazu stieg die Zahl der ständigen freien Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Heute sind 270 freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Bestandsschutz (Dauerrechtsverhältnis) und weitere 699 freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Bestandsschutz jedoch in vollkommen wirtschaftlicher Abhängigkeit beim Hessischen Rundfunk beschäftigt.

Im § 106 HPVG sind derzeit nur die ständigen freien Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Bestandsschutz „als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes“ benannt. Allerdings steht dies im Widerspruch zur Definition im § 5 Satz 2 HPVG. Dort heißt es: „Als Arbeitnehmer gelten auch arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a des Tarifvertragsgesetzes, sobald sie mehr als fünfzig von Hundert ihrer Gesamteinkünfte vom Träger ihrer Dienststelle beziehen“. Die im Gesetzentwurf der Fraktion der SPD formulierte Korrektur des § 106 ist dringend geboten, damit alle ständigen freien Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die vom Hessischen Rundfunk wirtschaftlich abhängig sind, vom Schutz und vom Regelungsgehalt des HPVG erfasst werden.

Die Veränderungsprozesse, die dem Hessischen Rundfunk in den nächsten Jahren bevorstehen, lassen sich nur dann erfolgreich gestalten, wenn die Personalvertretung in Zukunft an einer ganzheitlichen Personalplanung im Sinne aller Beschäftigten mitwirken kann.

Für den Gesamtpersonalrat:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Treff'.

Elisabeth Treff
(Vorsitzende)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Alles'.

Karin Alles
(stellv. Vorsitzende)

S:ogHPRp-hpvg.hrbg-stelln2-an.ltg7.09

DER HAUPTPERSONALRAT

beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport

c/o **Otto Goldammer**, stellvertretender Vorsitzender, Regierungspräsidium Darmstadt, 64278 Darmstadt,
Tel.: 06151-123244, FAX: 06151-125549, e-mail: o.goldammer@rpda.hessen.de

20.8.2009

vorab per Mail

Hessischer Landtag
Vorsitzender des Innenausschusses, Herrn Horst Klee
-z.Hd. Frau Thaumüller-
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Mündliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtages am 3.9.2009

Ihr Schreiben vom 16.7.2009 –I A 2.6-, unser Schreiben vom 23.7.2009

Sehr geehrter Herr Klee, sehr geehrte Damen und Herren,

in o.a. Sache nimmt der Hauptpersonalrat beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport wie folgt Stellung:

Zum dringlichen Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der Mitbestimmung –Drucks. 18/420-

Art. 1 – Änderung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes

Der Hauptpersonalrat begrüßt die Absicht, mit einer Änderung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes zu einer Erweiterung der Mitbestimmung in der Landesverwaltung zu kommen. Der vorliegende Gesetzentwurf ist nach unserer Auffassung dafür ein Schritt in die richtige Richtung.

Allerdings gibt es aus Sicht des Hauptpersonalrats das dringende Erfordernis, darüber hinauszugehen.

Wir haben nämlich den Eindruck, die lange Zeit stetiger Zurückdrängung von Mitbestimmungsrechten hat da und dort das Bewusstsein, dass es hier um ein **Mitbestimmungsgesetz** geht, das außerdem **Mitwirkungssachverhalte** regelt, verblässen lassen. Auch dass es in diesem Zusammenhang zu (rechtzeitigem) Informationsaustausch und zu echten **Verhandlungen**, kurz: zu einem konstruktiven Zusammenwirken zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung kommen muss, versteht sich zwar eigentlich von selbst, wird aber trotzdem nicht überall erkannt. Mag sein, dass die in jüngster Zeit allenthalben so populäre Debatte um „**Führung**“, „**Führungsaufgaben**“, „**Führungskultur**“ usw. usw. solche Missverständnisse befördert und

den Blick auf demokratische Teilhabe ein wenig verstellt hat.

Natürlich enthält schon das jetzige HPVG die einem sinnvollen Zusammenwirken zwischen Dienststelle und Personalvertretung dienlichen Gebote und das –*ei-gentlich*– auch in hinreichender Klarheit. Wo aber –*wider dem Geist des Gesetzes*– in der Personalvertretung lediglich ein „lästiges Übel“ gesehen wird oder die Personalvertretung als „Bittsteller“ agieren muss, da muss das Gesetz solchem Umstand auch mit Sanktionen begegnen.

Es kommt aus unserer Sicht also auch (!) auf eine Stärkung der Personalvertretung an sich an und dabei insbesondere auf eine Verstärkung ihrer Informationsrechte. Natürlich hat all das keinen Sinn, wenn nicht der Mitbestimmungskanon erweitert wird (wofür der Gesetzentwurf dankenswerter Weise eine erste Vorgabe liefert) und wenn nicht auch ergänzende neue Formen der Beteiligung, die Eingang in das Gesetz finden könnten, erwogen werden.

Den Stichworten „Stärkung“ und „Erweiterung“ auf der Agenda wäre noch die Notiz: „Schließen von Hintertüren“ hinzuzufügen. Veränderungsbedarf sieht der Hauptpersonalrat nämlich z.B. auch hinsichtlich § 81 Abs. 5 HPVG. Für die hier etablierte Konkurrenzregel zum Nachteil der Mitbestimmung gibt es keinen wirklichen Sachgrund. Die Norm kann nur dazu führen, dass Maßnahmenbündel geschnürt werden, die den an sich vorhandenen Mitbestimmungsanspruch der Personalvertretung beseitigen und nur noch einer bloßen Mitwirkung Raum lassen. Allerdings ist einzuräumen, dass die mit dem Gesetzentwurf bezweckte Übernahme der Maßnahmen aus § 81 Abs. 1 HPVG in die Mitbestimmung derartigen Strategien zumindest entgegenwirken.

Der Veränderungsnotwendigkeiten und –möglichkeiten sind viele und deshalb ist es an dieser Stelle nicht möglich, sie insgesamt zu benennen; dem Zweck dieser Stellungnahme würde es wohl auch nicht gerecht. Gerade aus diesem Grund darf allerdings die Anregung, auf den Gesetzentwurf der Fraktion *DIE LINKE (der die Gesamtsituation um das Personalvertretungsrecht in Hessen in den Blick nimmt und zutreffende Lösungsmöglichkeiten benennt –Landtagsdrucksache 18/24 – aber leider keine Mehrheit gefunden hat)* zurückzugreifen und ihn mit der jetzigen Gesetzesinitiative der SPD-Fraktion zu verbinden, hier nicht fehlen. So jedenfalls würde man dem aktuellen Bedarf wohl am ehesten gerecht werden können.

Zu den Einzelregelungen im Gesetzentwurf:

Art. 1 Nr. 1 - § 74 Abs. 1 Nr. 8. Der Hauptpersonalrat begrüßt die vorgesehene Änderung. Er gibt allerdings zu bedenken, dass der hier eingeführte Begriff „*grundsätzliche Fragen*“ für die Charakterisierung der Mitbestimmungsgegenstände möglicherweise vermeidbare Definitionsprobleme aufwirft. Wir plädieren für eine handhabbarere Begrifflichkeit. Möglicherweise könnte die Einführung des Begriffs „generell“ (anstelle des Begriffs „grundsätzlich“) hilfreich sein. Wir gehen dabei davon aus, dass es der Fraktion der SPD, genau wie dem Hauptpersonalrat, um die Scheidung konkreter Einzelmaßnahmen im Ausbildungsgeschehen (die mitbestimmungsfrei wären) von solchen genereller Natur (die der Mitbestimmung unterworfen würden) geht.

Art. 1 Nr. 1 - § 74 Abs. 3. Wir unterstützen die vorgesehene Änderung.

Art. 1 Nr. 2 - § 77 Abs. 1. Der Hauptpersonalrat unterstützt das Vorhaben, die hier dargestellten Sachverhalte/Maßnahmen der Mitbestimmung zu unterwerfen. Aus systematischen Gründen empfiehlt er allerdings, die Regelungen im § 81 Abs. 1 HPVG zu belassen und dort gleichzeitig statt von *Mitwirkung* von *Mitbestimmung* zu sprechen. Darüber hinaus ergäbe sich dann auch der Vorteil, die Regelungssachverhalte nicht doppelt verankern zu müssen (wie das bei § 77 sicher notwendig ist) sondern lediglich einmal, weil in § 81 nicht nach Statusgruppen des Personals unterschieden werden muss.

Besonders begrüßt es der Hauptpersonalrat, dass der Gesetzentwurf die Regelung über die „probe- und versuchsweise Einführung neuer Techniken und Verfahren“ (§ 81 Abs. 1 letzter Satz) entfallen lässt und für den Bereich NVS eine klarstellende Form (gegenüber dem bisherigen Normtext) gefunden hat. Wir sähen allerdings eine erweiternde Formulierung lieber, die in etwa lauten könnte: „...der Einführung der Neuen Verwaltungssteuerung und ähnlicher Steuerungsverfahren und ihrer Methoden, einschließlich der...“.

Art. 1 Nr. 3 - § 81 Abs. 1. Folgte man unseren vorangehenden Ausführungen, bliebe Abs. 1 erhalten.

Art. 1 Nr. 3 - § 81 Abs. 2 und 3. Siehe vor.

Art. 1 Nr. 3 - § 81 Abs. 4 (nach dem Gesetzentwurf wird er Abs. 3). Der Änderungszweck, jenseits der redaktionellen Notwendigkeit, hat sich uns nicht erschlossen.

Art. 1 Nr. 3 - § 81 Abs. 5 (nach dem Gesetzentwurf wird er Abs. 4). Der Hauptpersonalrat lehnt die Beibehaltung der bisherigen Konkurrenzregelung (*bei nur redaktioneller Anpassung*) ab – auf die einleitenden Bemerkungen in dieser Stellungnahme wird hingewiesen. Der Regelungszweck besteht lediglich darin, eigentlich fixierte Mitbestimmungsrechte „unauffällig“ wieder zu beseitigen bzw. auf das Niveau der bloßen Mitwirkung abzusenken. Darüber hinaus ist die Bestimmung schon deshalb „willküranfällig“, weil über das Schnüren von Maßnahmebündeln allein die Dienststelle es in der Hand hat, ob Mitbestimmung stattfindet oder nicht. Während das Hessische Personalvertretungsgesetz an vielen Stellen formale Detailregelungen trifft, überlässt es der Gesetzentwurf in einem entscheidenden Punkt der Dienststellenleitung, ob Mitbestimmungsrechte Beachtung finden. Wenn Gesetzeszweck die „Erweiterung“ der Mitbestimmung ist, muss § 81 Abs. 5 (*in der Fassung des Gesetzentwurfs Abs. 4*) abgeschafft werden.

Art. 1 Nr. 4 - § 83 Abs. 6. Folgte man unseren Ausführungen zu *Art. 1 Nr. 2 - § 77* wäre die redaktionelle Änderung an dieser Stelle nicht notwendig.

Art. 1 Nr. 5 - § 91 Abs. 6 Satz 1. Siehe vor.

Art. 1 Nr. 6 - § 106 Abs. 1 Satz 2. Keine Einwände seitens des Hauptpersonalrats.

Zum Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Reform des hessischen Reisekostenrechts und zur Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 2 – Änderung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes.

Art. 2 Nr. 1- § 9 Abs. 2 Satz 3. Keine Bedenken seitens des Hauptpersonalrats.

Art. 2 Nr. 2- § 123. Wir halten die Gesetzesbefristung nicht für sinnvoll, weil ein ersatzloses „Auslaufen“ des Gesetzes im Widerspruch zu Art. 37 Abs. 3 der Hessischen Landesverfassung stünde.

Der Hauptpersonalrat dankt für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

gez. Goldammer
Goldammer, *stellv. Vorsitzender*

Stellungnahme der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) Hessen zum Dringlichen Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der Mitbestimmung – Drucks. 18/420

Die Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union nimmt zu Artikel 1, Nr. 6 des Gesetzentwurfs wie folgt Stellung:

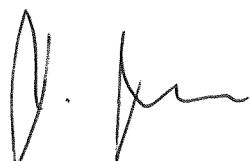
Gem. § 5 Satz 2 HPVG sind arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a Tarifvertragsgesetz („arbeitnehmerähnliche Freie“ im Sprachgebrauch bei den Medien) als Arbeitnehmer in Sinne des HPVG anzusehen.

In § 106 Abs. 1 Satz 2 HPVG, der die Anwendung des Gesetzes auf den Hessischen Rundfunk regelt, beschränkt im Gegensatz zur Regelung in § 5 den Kreis der als Arbeitnehmer anzusehenden Freien auf die „ständig freien Mitarbeiter mit Bestandsschutz“.

Wir gehen davon aus, dass bei der Wiederaufnahme der „arbeitnehmerähnlichen Personen“ in das HPVG 1992 (damals noch in § 3) versäumt wurde, den Begriff mit der Regelung in § 106 zu synchronisieren und begrüßen deshalb die beabsichtigte Klarstellung.

Eine eindeutige Klarstellung durch den Gesetzgeber, wonach alle ständigen freien Mitarbeiter, soweit sie mehr als fünfzig vom Hundert ihrer Gesamteinkünfte vom Hessischen Rundfunk beziehen, zur Gruppe der Arbeitnehmer gehören, entspricht auch der realen Bedeutung der ständig freien Mitarbeiter beim Hessischen Rundfunk. Von den im Sinne des Tarifvertragsgesetzes arbeitnehmerähnlichen Personen hat nur noch der weitaus kleinere Teil Bestandsschutz. Die Zahl (265) ist seit Jahren stagnierend. Weitaus mehr ständige freie Mitarbeiter (ca. 435) sind ohne Bestandsschutz für den Hessischen Rundfunk tätig, ohne dass sich ihre Tätigkeiten von denen mit Bestandsschutz in Art und Umfang grundsätzlich unterscheiden.

Der Hessische Rundfunk steht vor tiefgreifenden Veränderungen, die sich auch auf die Personal- und Beschäftigungssituation auswirken werden. Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf die ständig wachsende Bedeutung und Verantwortung der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hessischen Rundfunks ist die Klarstellung in § 106 HPVG dringend geboten.



Manfred Moos
Geschäftsführer der dju Hessen

Stellungnahme des Bundes der Steuerzahler Hessen e.V. zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur Reform des hessischen Reisekostenrechts (Drucks. 18/860)

Der Bund der Steuerzahler Hessen hat sich in der Vergangenheit wiederholt zur Änderung des hessischen Reisekostenrechts für Landesbedienstete geäußert. Dabei ging es ausschließlich um den Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer. Die nachfolgende Stellungnahme zum o.g. Gesetzentwurf beschränkt sich ebenfalls auf diesen Aspekt.

Wesentlicher Punkt der Gesetzesvorlage ist die Anhebung der Kilometersätze für die Wegstreckenentschädigung auf 35 Cent für Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Landes Hessen. Grundsätzlich ist aufgrund der zwischenzeitlich gestiegenen Kraftfahrzeugkosten gegen diese Anpassung von der Höhe her nichts einzuwenden. Mehr als problematisch ist aber, dass eine solche Erhöhung zu einer steuerlichen Ungleichbehandlung bei der Nutzung von Privatfahrzeugen für Dienstfahrten zwischen Bediensteten des Landes und den sonstigen Arbeitnehmern führt.

Der Bund der Steuerzahler Hessen hat aus diesem Grund die bereits erfolgte Änderung der Wegstreckenentschädigungsverordnung kritisiert, nach der für die Landesbediensteten seit dem 1. Januar 2009 für Dienstreisen mit dem eigenen Pkw die Entschädigung von 30 auf 35 Cent je Kilometer erhöht wurde. Ausgangspunkt der Kritik war auch damals nicht die Steigerung um fast 17 Prozent, die Belastung des Landeshaushaltes mit zusätzlichen Ausgaben von rund 2,5 Millionen Euro im Jahr oder die im vollen Umfang steuerfreie Erstattung der 35 Cent. Nicht akzeptabel ist nach unserer Auffassung die Ungleichbehandlung der Beschäftigten. Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft müssen jeden Cent, den sie über der Grenze von 30 Cent je Kilometer als Entschädigung für die berufliche Nutzung ihres Privatfahrzeugs von ihrem Arbeitgeber erhalten, versteuern und zudem auf diesen Teil auch noch Sozialversicherungsabgaben zahlen. Hier muss gleiches Recht für alle gelten.

Der vorliegende Gesetzentwurf darf nach Auffassung des Bundes der Steuerzahler Hessen deshalb erst dann umgesetzt werden, wenn eine entsprechende Korrektur der maßgebenden Einkommensteuervorschriften erfolgt ist. So ist die Landesregierung gefordert, sich durch eine Bundesratsinitiative dafür einzusetzen, dass auch in der Privatwirtschaft gezahlte Wegstreckenentschädigungen mindestens in Höhe von 35 Cent je Kilometer steuer- und sozialabgabenfrei bleiben. Sollte die Initiative keine Mehrheit finden, darf es wegen der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer auch nicht zu der vorgesehenen Erhöhung für Landesbedienstete kommen. Hessen stünde in diesem Fall bundesweit nicht alleine. Auch für die Bediensteten des Bundes und der Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein gilt nach wie vor eine Wegstreckenentschädigung von 30 Cent.

Sollte nach einer entsprechenden Änderung der Einkommensteuervorschriften eine 35-Cent-Regelung auch für Arbeitnehmer der Privatwirtschaft geschaffen worden sein, bestehen nach Auffassung des Bundes der Steuerzahler Hessen keine Bedenken gegen die im Gesetzentwurf vorgesehene Erhöhung der Wegstreckenentschädigung.



Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

An die Mitglieder des
Innenausschusses
Zu Händen Herrn Vorsitzenden
Horst Klee, MdL

Hessischer Landtag

Per E-Mail: h.thaum Mueller@ltg.hessen.de
m.mueller@ltg.hessen.de

Ihre Nachricht vom: 16.07.2009
Ihr Zeichen: I A 2.6

Unser Zeichen: TA 054.7 Ba/Zi
Durchwahl: (0611) 1702-20
E-Mail: baum@hess-staedtetag.de

Datum: 19.08.2009

Sehr geehrter Herr Abgeordneter Klee,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für Ihr Schreiben vom 16.07.2009 und nehmen zu den Gesetzentwürfen wie folgt Stellung:

Dringlicher Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur erweiterten Mitbestimmung – Drucks. 18/420

Artikel 1:

Wir sehen keinen Bedarf, die Mitbestimmungsrechte des Personalrates durch eine Änderung der §§ 74, 77 und 81 HPVG zu erweitern.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu Nr. 1:

Durch die vorgesehene Änderung des § 74 Abs. 1 Nr. 8 HPVG würde die unternehmerische Entscheidungsfreiheit erheblich tangiert. Zugleich wäre eine Mitbestimmung bei der Festlegung von Ausbildungsstationen und deren Rahmenbedingungen, nicht zuletzt weil immer wieder die Notwendigkeit besteht, individuelle Ausbildungspläne aus

organisatorischen und/oder personellen Gründen während der 3-jährigen Ausbildungszeit kurzfristig zu ändern, praxisfern. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass der Personalrat nach der aktuellen Rechtslage bei der Festlegung der allgemeinen Grundsätze bereits zu beteiligen ist.

Zu Nr. 2 und Nr. 3:

Einer Ausweitung der Kompetenzen des Personalrates in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten von der derzeitigen Mitwirkung auf eine Mitbestimmung kann nicht zugestimmt werden. Es handelt sich um organisatorische Maßnahmen, für die die Dienststelle eine kurzfristige Entscheidungsbefugnis benötigt. Eine Mitwirkung des Personalrates wird als ausreichend angesehen.

Geszentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Reform des hessischen Reisekostenrechts und zur Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetz – Drucks. 18/860

Artikel 1:

Die Novelle des hessischen Reisekostenrechts erfasst den Gesamtbereich der Abgeltung von Dienstreisekosten sowie der Verfahrensbestimmungen. Das mit der Neuregelung verfolgte Ziel der Verwaltungsvereinfachung sowohl im Antrags- als auch im Abrechnungsverfahren wird begrüßt.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu § 1:

Der Wegfall der Differenzierung zwischen einer Dienstreise und einem Dienstgang wird aus Gründen der Deregulierung und Verwaltungsvereinfachung positiv bewertet.

Zu § 5:

Es ist vorgesehen, dass Fahrpreismäßigungen zu berücksichtigen sind. Wir geben zu bedenken, dass der günstige Tarif dann nicht zwingend wirtschaftlicher ist, wenn durch ihn längere Fahrzeiten anfallen. Vielmehr werden z.B. schnelle ICE-Verbindungen regelmäßig

trotz des zu zahlenden Zuschlags wirtschaftlicher sein als die Nutzung der Regionalbahnen. Es sollte daher in einer Gesamtschau auf die Wirtschaftlichkeit abgestellt werden. In diesem Sinne wird die Aufnahme der Kosten für Flugreisen als Regelreisekostenvergütung begrüßt.

Zu § 6:

In den ab dem Jahre 2008 geltenden steuerrechtlichen Regelungen zu den Reisekosten gibt es keine Unterscheidung mehr zwischen Dienstreise, Einsatzwechseltätigkeit und Fahrtätigkeit. Hier gibt es nur noch den Begriff der "beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit". Dementsprechend können Wegstrecken auch bei Arbeitnehmern steuerfrei entschädigt werden, die bei ihrer individuellen Tätigkeit typischerweise nur an ständig wechselnden Arbeitsstätten oder in einem Fahrzeug eingesetzt werden. Da das Reisekostenrecht den Dienstreisebegriff nicht näher differenziert, würde künftig auch bei Einsatzwechseltätigkeit eine Wegstreckenentschädigung zu zahlen sein. Eine Differenzierung und Beschränkung auf "klassische" Dienstreisen ist aus unserer Sicht daher dringend erforderlich.

Zu § 8:

Bei unentgeltlicher Bereitstellung einer Unterkunft des Amtes wegen wird ein Übernachtungsgeld nicht gewährt. Wir regen eine Ergänzung dergestalt an, dass ein Übernachtungsgeld auch dann nicht gewährt wird, wenn der Dienstreisende aus privaten Gründen unentgeltlich übernachtet (z.B. bei Verwandten). Dies auch vor dem Hintergrund, dass die Steuerfreiheit des pauschalen Übernachtungsgeldes im Jahre 2008 abgeschafft wurde.

Zu § 9:

Die Vorschrift sieht eine Kürzung des Tagegeldes vor, wenn der Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort länger als 10 Tage dauert. Wir halten eine Anpassung an das Bundesreisekostengesetz (länger als 14 Tage) für wünschenswert.

Zu § 17:

Der Verweis auf die Bundesauslandsreisekostenvergütung erscheint aufgrund der höheren Auslandstagegeldsätze des Bundes für Reisen in das EU-Ausland problematisch. Darüber hinaus enthält die Auslandsreisekostenverordnung des Bundes keine Ermächtigung zur Kürzung des Tagegeldes bei Hotelrechnungen, die den Preis für das Frühstück

enthalten. Auch eine dem § 10 Abs. 1 Satz 2 vergleichbare Regelung ist nicht enthalten, wäre aber von Vorteil.

Artikel 2:

Einer Verlängerung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit der vorgesehenen formalen Änderung in § 9 Abs. 2 Satz 3 HPVG wird zugestimmt. Der gleiche Hinweis (Zuweisung „entsprechend § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes“) müsste folgerichtig dann aber nicht nur in § 9 Abs. 2 Satz 3 HPVG, sondern auch in § 77 Abs. 1 Nr. 1 f und 2 e HPVG gestrichen werden.

Artikel 3 bis Artikel 6:

Die Anpassungen redaktioneller Art sind notwendige Folge der vorgesehenen Änderungen. Es bestehen keine Bedenken.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stephan Gieseler', with a long horizontal stroke extending to the right.

Stephan Gieseler
(Direktor)



Innenministerium Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

An den
Präsidenten des Hessischen Landtags
Postfach 3240

65022 Wiesbaden

. August 2009

Seite 1 von 4

Aktenzeichen

(bei Antwort bitte angeben)

24 - 42.05.01

OAR Kolbe

Telefon 0211 871-2321

Telefax 0211 871-

Mündliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtages am 03. 09. 2009

Ihr Schreiben vom 16. 07. 2009 I A 2.6

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordneten,

gerne komme ich Ihrer Bitte um Stellungnahme zu dem „Dringlichen Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der Mitbestimmung“ - Drucks. 18/240 - und zu dem „Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Reform des hessischen Reisekostenrechts und zur Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetzes“ - Drucks. 18/860 - aus der Sicht des Innenministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen nach. Allerdings kann das Innenministerium auf Grund der Zuständigkeitsverteilung innerhalb der Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen nur zum Personalvertretungsrecht Stellung nehmen.

I.

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der Mitbestimmung

1. Vorbemerkung:

Das Personalvertretungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen ist in der laufenden Legislaturperiode durch das Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften vom 9. Oktober 2007 umfassend reformiert und modernisiert worden. Wesentliches Reformziel war die Harmonisierung des Personalvertretungsrechts mit dem Bundespersonalvertretungsgesetz sowie eine

Dienstgebäude und

Lieferanschrift:

Haroldstr. 5, 40213 Düsseldorf

Telefon 0211 871-01

Telefax 0211 871-3355

poststelle@im.nrw.de

www.im.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:

Rheinbahnlinien 704, 709, 719

Haltestelle: Poststraße



Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 zum Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetz.

2. Zu den einzelnen Vorschriften:

Zu Nr. 1 a des Gesetzentwurfs:

Die entsprechenden Vorschriften des LPVG NRW lauten:

„Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung der Arbeitnehmer“ (§ 72 Absatz 4 Nr. 13 LPVG NRW) und „Allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten, Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen“ (§ 72 Absatz 4 Nr. 16 LPVG NRW)

Die Regelungen sind in Nordrhein-Westfalen anders strukturiert und z. T. inhaltlich modifiziert ausgestaltet und unterscheiden sich mithin vom Gesetzentwurf der hessischen Fraktion der SPD wesentlich. Die Mitbestimmung bei der Durchführung der Berufsausbildung ist in Nordrhein-Westfalen enger gefasst. Sie ist beschränkt auf Tarifbeschäftigte. Ein bis zur Änderung des LPVG 2007 geltendes Mitwirkungsrecht bei der Ausbildung der Beamtenanwärter besteht mit Blick auf die Gesetzeslage beim Bund nicht mehr. Ferner bezieht sich die Mitbestimmung auf die **Grundsätze**, dabei sind die nach dem Berufsbildungsgesetz erlassenen Rechtsverordnungen und die tariflichen Regelungen vorrangig zu beachten (vgl. § 72 Abs. 4 LPVG NRW Eingangssatz).

Bei Maßnahmen der Fortbildung ist das Mitbestimmungsrecht gegenüber dem Gesetzentwurf tendenziell umfassender, da hier bereits **allgemeine Fragen** zur Fortbildung der Mitbestimmung unterfallen und vor allem die **konkrete Auswahl** der Teilnehmer der Mitbestimmung unterliegt. Damit wird erreicht, dass die Personalräte bei der Einräumung von Fortbildungschancen und deren gerechten Verteilung mitbestimmen können. Da die Gesetzeslage der des Bundes im Bundespersonalvertretungsgesetz entspricht, ist das LPVG NRW bei der Reform 2007 in diesem Bereich unverändert geblieben; Probleme mit der Umsetzung in der Praxis sind nicht bekannt.

**Zu Nr. 1 b des Gesetzentwurfs:**

Hierzu besteht im LPVG NRW keine (annähernd) vergleichbare Regelung. Die Mitbestimmung beschränkt sich gemäß § 72 Absatz 4 Nr. 1 LPVG NRW auf die mit § 74 Absatz 1 Nr. 9 HPVG korrespondierende Bestimmung „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der täglichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“.

Wegen der grundsätzlichen Problematik der vorgesehenen Regelung verweise ich auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (z. B. Urteil vom 15. 2. 1988 - Buchholz 251.5 § 61 HePersVG).

Zu Nr. 2 des Gesetzentwurfs:

Nach der oben genannten Gesetzesänderung sind in § 72 Abs. 3 LPVG NRW (neu) in Angleichung an die Regelungen im Bundespersonalvertretungsgesetz nur noch folgende, mit den in Nr. 2 des Gesetzentwurfs vergleichbare, Mitbestimmungstatbestände enthalten:

1. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,
2. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
3. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs.

Der bisherige Mitwirkungstatbestand „behördliche oder betriebliche Grundsätze der Personalplanung“ ist mit der Rechtsänderung 2007 in ein Anhörungsrecht umgewandelt worden, der Mitwirkungstatbestand „Aufträge zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit durch Dritte“ ist entfallen.

Nach der Harmonisierung der nordrhein-westfälischen Beteiligungsrechte mit denen des Bundes geht der Gesetzentwurf über die nordrhein-westfälischen Regelungen deutlich hinaus.

Über Erfahrungen mit den Änderungen in Nordrhein-Westfalen liegen hier noch keine validen Erkenntnisse vor. Insoweit muss von einer Stellungnahme abgesehen werden.

**Zu Nr. 6 des Gesetzentwurfs:**

Das LPVG NRW enthält keine speziellen Regelungen für den Westdeutschen Rundfunk. Demzufolge werden gemäß § 1 LPVG NRW, (wie in allen Dienststellen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts) auch im Westdeutschen Rundfunk (gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts) Personalvertretungen gebildet.

Allerdings ist in § 55 des „Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln“ vom 25. April 1998 (SGV. NRW 2251) in Absatz 4 die (einschränkende) Regelung getroffen worden, dass die Mitbestimmungsrechte in Personalangelegenheiten gemäß § 72 Absatz 1 Satz 1 LPVG für die Beschäftigten, die auf Grund eines Tarifvertrages auf Produktionsdauer beschäftigt werden, nicht gilt. Eine § 106 Abs. 1 S. 2 des Gesetzentwurfs entsprechende Regelung enthält das WDR-Gesetz im Übrigen weder in der geltenden Fassung, noch ist ein solche im Regierungsentwurf zur Novellierung des WDR-Gesetzes vorgesehen (LT-Drs.:14/9393).

II. Gesetzentwurf für ein Gesetz zur Reform des hessischen Reisekostenrechts und zur Verlängerung der Geltungsdauer des hessischen Personalvertretungsrechts

Da in diesem Gesetzentwurf nur die Geltungsdauer der bestehenden Regelung verlängert wird, ist eine Stellungnahme nicht angezeigt.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

gez.

(Schmitt)



Gewerkschaft der Polizei

Gewerkschaft der Polizei · Wilhelmstraße 60 a · 65183 Wiesbaden

**Hessischer Landtag
Innenausschuss
Vorsitzender des Innenausschusses
H. Klee MdL**

per e-mail: h.thaumueler@ltg.hessen.de

Landesbezirk Hessen

Wilhelmstraße 60 a
65183 Wiesbaden

Telefon: 06 11/99 22 7-0 · Durchwahl: 30

Telefax: 06 11/99 22-727

Email: rbrunner@gdp-online.de

Internet: www.gdp.de/hessen

Ihr Zeichen

Ihr Schreiben

Unser Zeichen
RBr

Datum
17. August 2009

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend die

Stellungnahme

der Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk Hessen

zum dringlichen Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der Mitbestimmung und dem Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Reform des hessischen Reisekostenrechts und zur Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetzes

Aus Gründen der Verfahrensvereinfachung und wegen der relativen zeitlichen Nähe verweisen wir auf die Stellungnahme des DGB zur Wiederherstellung von Mitbestimmungsrechten vom 14.08.2008.

Dabei erlauben wir uns auch dieses Mal wiederholt auf die Freigestellten-Problematik hinzuweisen.

Neben dem Kernbereich, der Wiederherstellung bzw. der Erweiterung von Mitbestimmung, sind für die GdP die Aufgabenwahrnehmung nach dem HPVG und die damit verbundene personalrätliche Betreuung der Beschäftigten von besonderer Bedeutung.

Zwischen den beiden HPVG-Gesetzesnovellierungen aus dem Jahre 1999 und 2003 wurde zum 1. Januar 2001 die hessische Polizei in ihrer Grundstruktur geändert. Vor der Organisationsreform war die hessische Polizei in einem dreistufigen Verwaltungsaufbau (Landrat, Regierungspräsidium, Innenministerium) gegliedert. Mit der Organisationsreform wurde die Mittelebene (Regierungspräsidium) abgeschafft und in einen zweistufigen Aufbau überführt.

Dies hat allerdings zur Folge, dass die Mittelebene (Bezirkspersonalrat) als Stufenvertretung sowie die örtlichen Personalräte auf Direktionsebene (Landrat) weggefallen sind. Dies ist für die hessische Polizei eine deutliche Reduzierung der Freistellungen, da entsprechend der Freistellungsstaffel gemäß § 40 Absatz 4 für über 18.000 Polizeibeschäftigte nur noch 30 Freistellungen zur Verfügung stehen. Gegenwärtig entfallen nur 2 Freistellungen auf den Hauptpersonalrat und die anderen 28 Freistellungen verteilen sich auf die nachgeordneten Polizeipräsidien bzw. Polizeieinrichtungen.

Insbesondere in den 7 Polizeibereichspräsidien und der Bereitschaftspolizei (§ 86 Abs. 1 Nr. 3 und 4) sind aufgrund der gegenwärtigen Freistellungsstaffel eine personalrätliche Betreuung vollumfänglich nicht mehr zu gewährleisten. Im Gegensatz zu den Zentralbehörden müssen diese Personalräte teilweise Entfernungen von bis zu 200 km zurücklegen. Erschwerend kommt hinzu, dass durch umfangreiche Großeinsatzlagen, einer Vielzahl von landesweiten Projektgruppen und ein nicht endender Reformprozess der hessischen Polizei die freigestellten Kolleginnen und Kollegen massiv eingebunden sind und somit der eigentlichen Gremienarbeit (Tagesgeschäft) entzogen werden.

Ein Quervergleich zur sonstigen hessischen Landesverwaltung und zu anderen Bundesländern macht deutlich, dass es bei den hessischen Polizeipersonalräten an entsprechenden Rahmenbedingungen mangelt, um die gesetzlichen Aufgaben ordnungsgemäß und zeitnah zu erfüllen.

Im Gesetzgebungsverfahren 2003 wurde das Hare-Niemeyer-Verfahren zur Berechnung der Sitzverteilung in den Gremien und zur Berechnung der Freistellungen eingeführt. Dieses Verfahren hat sich bei größeren Gremien bzw. Freistellungen durchaus bewährt. Es führt allerdings bei der Berechnung von kleinen Gremien bzw. wenigen Freistellungen zu Zerrbildern, die einem demokratischen Grundverständnis nicht ansatzweise entsprechen.

Beispiel: Verteilung von aktuell nur 2 Freistellungsmöglichkeiten für den Hauptpersonalrat der Polizei

Verteilung nach Wahlergebnis:

Gruppe A	70,0 %	1,400 = 1 Freistellung
Gruppe B	20,1 %	0,402 = 1 Freistellung
Gruppe C	9,9 %	0,198 = 0 Freistellung

Abschließend wird angemerkt, dass bereits im Anhörungsverfahren im Jahre 2003 zur Änderung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes die CDU-Landtagsabgeordnete, Frau Zeimetz-Lorz geäußert hat, dass man zwar im Gesetzgebungsverfahren erkannt habe, dass die Polizei-Personalräte hinsichtlich der Freistellungen „unter die Räder gekommen seien“, aber man dies im fortgeschrittenen Gesetzgebungsverfahren nicht mehr ändern könne.

Reform des Reisekostenrechts

- Keine Anmerkungen -

Mit freundlichen Grüßen



(Jörg Bruchmüller)
Landesvorsitzender



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft
Hessen**

ver.di • Landesbezirk Hessen, Postfach 200255, 60606 Frankfurt/Main

An den
Hessischen Landtag
Vorsitzender des Innenausschusses H. Klee MdL
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

**Christian Rothländer
Bereich Mitbestimmung
Personalvertretungsrecht**

Per E-Mail: H.Thaumueler@ltg.hessen.de

Ihre Zeichen	
Unsere Zeichen	ro/rb
Durchwahl	069-2569-1220/1201
Datum	17.08.09

Mündliche Anhörung des Innenausschusses des Hessischen Landtages am 03.09.2009

- a) Dringlicher Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der Mitbestimmung (LT.-Drucks. 18/420 v. 07.05.2009)
- b) Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Reform des hessischen Reisekostenrechts und zur Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (LT.-Drucks. 18/860 v. 30.06.2009)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee,

für die Einladung zur mündlichen Anhörung am 03.09. bedanken wir uns. Der Unterzeichner selbst ist leider an einer Teilnahme verhindert. Wir werden jedoch auch auf der Ebene des DGB-Hessen sicherstellen, dass eine Vertretung erfolgt. Zur Sache selbst nehmen wir wie folgt Stellung:

I. Allgemeines

Grundsätzlich begrüßen wir die Absichten beider Gesetzentwürfe. Die Initiative der SPD zielt insbesondere darauf ab, jedenfalls in Teilen Korrekturen vorzunehmen, die politisch richtig und auch sachlich begründet sind. Der Gesetzentwurf der Landesregierung beschränkt sich erkennbar darauf ein Redaktionsversehen der letzten Änderung im Rahmen des Art. 3 des Gesetzes zur Anpassung des Beamtenrechts in Hessen an das Beamtenstatusgesetz (HBRAngG) v. 05.03.2009, GVBl. I S. 95, 101 zu korrigieren sowie die zeitliche Geltungsdauer des Gesetzes fortzuschreiben. Problematisch bei beiden Entwürfen ist es allerdings, dass weitergehende Korrekturen und Reformvorstellungen nicht aufgegriffen werden.

ver.di • Landesbezirk Hessen
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt a.M.
Telefon 069-2569-0
Telefax 069-2569-1299
Internet: www.hessen.verdi.de

e-Mail:
christian.rothlaender@verdi.de
ver.di Hotline:
0180/22 22 277

SEB Bank AG Frankfurt
Konto 1617494000
BLZ 500 101 11

So hat die Fraktion Die Linke zu Beginn der 18. Legislaturperiode des Landtages einen umfangreichen Gesetzentwurf eingereicht („*Mitbestimmungswiederherstellungsgesetz*“; LT.-Drucks. 18/24 v. 04.02.2009) der in dritter Lesung am 14.05.2009 mehrheitlich abgelehnt wurde. Dieser Entwurf beinhaltet, dass die seit 1998 vorgenommenen wesentlichsten Verschlechterungen zurückgenommen werden. Er akzeptiert dabei gleichzeitig die seither getroffenen strukturellen Entscheidungen in Bezug auf die Umgestaltung von Dienststellen etc. Dieser Gesetzentwurf ist nach wie vor aktuell und sollte nach unserer Auffassung unverändert realisiert werden.

Aber auch dieser Gesetzentwurf berücksichtigte nicht den notwendigen Reformbedarf, der sich mittlerweile im Bereich des Personalvertretungsrechts ergeben hat. Der ver.di Landesbezirk Hessen hat hierzu im Dezember 2003 eine Beschlussfassung vorgenommen, die wir beifügen. Im Kern geht es dabei um folgende Punkte, die aus aktuellem Anlass auch noch zu ergänzen sind:

1. Vereinfachung und Reform des Wahlrechts. So ist z. B. der Ausschluss sogen. „*geringfügig Beschäftigter*“ i. S. des § 8 SGB IV aus dem Kreis der Wahlberechtigten (§ 3 Abs. 3 Nr. 6 HPVG) zu korrigieren (zu den Einzelheiten: *Kröll* in HBR I § 3 HPVG Rn. 87, 91).
2. Nach **§ 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG** i. d. F. des Art. 9 des Gesetzes zur Errichtung eines Bundesaufsichtsamtes für Flugsicherung und zur Änderung und Anpassung weiterer Vorschriften v. 29.07.2009 (BGBl. I S. 2424, 2429) dergestalt geändert worden, dass auch die in einem Unternehmen mit privater Rechtsform tätigen Beamtinnen und Beamten als Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG gelten. Gleichzeitig wurde spezialgesetzlich bestimmt, dass in diesen Fällen jedenfalls für den Bereich der Bundesanstalt für Flugsicherung das Wahlrecht der zugewiesenen Beamtinnen und Beamten in der Stammbehörde nicht entfällt (§ 4 Abs. 1 des Gesetzes zur Übernahme der Beamten und Arbeitnehmer der Bundesanstalt für Flugsicherung i. d. F. des Art. 8 Nr. 3 des Gesetzes zur Errichtung eines Bundesaufsichtsamtes für Flugsicherung und zur Änderung und Anpassung weiterer Vorschriften v. 29.07.2009 BGBl. I S. 2424, 2429). Die Regelung des § 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG greift auch für hessische Landes- und kommunale Beamtinnen und Beamte, die in ein privatrechtlich geführtes Unternehmen zugewiesen werden (§ 20 BeamtStG) unmittelbar durch. Gleichwohl verlieren sie unverändert die Wahlberechtigung in der Stammbehörde (§9 Abs. 2 Satz 3 HPVG). Auch dieses System gilt es zu ändern.
3. In diesem Zusammenhang muss auch die Entscheidung des *VG Frankfurt a. M.* v. 03.11.2008 (Az.: 23 K 1568/08.F.PV) zur Frage der Wahlberechtigung und Wählbarkeit von Leiharbeitnehmern aufgenommen werden. Das aktive und passive Wahlrecht dieses Personenkreises ist ausdrücklich im Gesetz zu regeln.
4. Schaffung eines vereinfachten Wahlrechts für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

5. Schaffung eines Übergangs- bzw. Restmandates der Personalvertretung nach dem Vorbild der §§ 21a, 21b BetrVG.
6. Einführung einer prozesshaften Beteiligung der Gremien.
7. Bildung von Wirtschaftsausschüssen in allen Dienststellen nach dem Vorbild des § 106 BetrVG. Damit soll der zunehmenden betriebswirtschaftlichen Ausrichtung des öffentlichen Dienstes Rechnung getragen werden.
8. Wir benötigen eine gesetzliche Regelung, wie die **Mitbestimmung in öffentlich-privatrechtlichen Mischkonzernen** organisiert wird. Schon in den letzten Jahren hat sich zunehmend die Situation ergeben, dass z. B. Kommunen (aber nicht nur diese) als Holding sowohl für klassisch öffentlich-rechtliche Strukturen als auch für Einrichtungen, die in privater Rechtsform agieren (gGmbH, GmbH) auftreten. Als Mehrheitsgesellschafter der privaten Rechtsform übt dabei die öffentlich-rechtliche Struktur einen bestimmenden Einfluss aus. Solche Strukturen müssen letztlich wie ein Konzern und damit auf der Ebene der betrieblichen Mitbestimmung wie ein Konzernbetriebsrat betrachtet werden. Gleichwohl fehlt hierzu jegliche Normierung im Gesetz (Einzelheiten: *Plander: Mitbestimmung in öffentlich-privatrechtlichen Mischkonzernen*, Nomos 1998). Zwar ist es im Einzelfall gelungen, akzeptierte Lösungen zu finden (*Löwisch/Schuster: Arbeitnehmerbeteiligung im Konzern Stadt – Tarifliche Regelung der koordinierten Beteiligung von Betriebsräten und Personalräten bei der Stadt Hanau*, ZTR 2009, S. 58 ff.). Letztlich bedarf es aber einer generellen Lösung.
9. Korrekturen beim weitestgehend nicht vorhandenen Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle. Zumindest im Bereich der personellen Angelegenheiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss es wieder ein Letztentscheidungsrecht geben.
10. Schließlich müssen auch noch weitergehende **Konsequenzen aus dem neuen Tarifrecht** für den kommunalen (TVöD) sowie den Landesbereich (TV-L) gezogen werden. In diesem ist insoweit übereinstimmend neu das Instrument der „*Personalge-stellung*“ aufgenommen worden (§§ 4 Abs. 2 TVöD-AT / TV-L). Dieses weitere, personalwirtschaftliche Instrument ist bei § 77 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. e) HPVG zu verankern.

Die Gewerkschaft ver.di erklärt ausdrücklich ihre Bereitschaft, an der Entwicklung eines Gesetzentwurfes mitzuarbeiten, die diese langfristigen Vorstellungen aufgreift und damit den aufgezeigten **Reformstau beseitigt**. Ein solches Projekt würde den tatsächlichen Anforderungen an eine reformorientierte Weiterentwicklung auch des Personalvertretungsrechts gerecht werden.

Dabei ist auch zu beachten, dass der landespolitische Spielraum heute um ein Vielfaches größer ist als früher. Mit Wirkung zum 01.09.2006 ist auch das **Personalvertretungsrecht „föderalisiert“** worden, so dass die einschränkenden Regelungen der §§ 104 bis 109 BPersVG heute sehr differenziert zu betrachten sind (Art. 75 Abs. 1 Nr. 1; 125b Abs. 1 Satz 1 GG; v. *Roetteken* in HBR I § 1 HPVG Rn. 4; 13 ff.).

II.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der SPD

1. Zu Artikel 1, Nr. 1:

Die Ergänzungen zu § 74 Abs. 1 Nr. 8 sowie Abs. 3 HPVG werden von uns begrüßt. Insbesondere die Erweiterung der Mitbestimmung „auf das konkrete Dienstplanschema“ ist sehr zu begrüßen.

2. Zu Artikel 1, Nr. 2:

a) In der Sache begrüßen wir die Absicht, als § 77 Abs. 1 Nr. Buchst. k eine Regelung mit diesem Inhalt anzufügen. Bekanntlich sind diese Inhalte heute weitestgehend in § 81 Abs. 1 Satz 1 HPVG enthalten, der dann nach der Absicht des Gesetzentwurfes aufgehoben werden soll (Nr. 3, Buchst. a). Allerdings besteht hier das systematische Problem, dass § 77 HPVG die Norm ist, die im Vierten Titel mit der Überschrift „Beteiligung in Personalangelegenheiten“ steht und Mitbestimmungsfälle im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen regelt. Demgegenüber ist eine Beteiligung bei der Einführung von NVS sowie Wirtschaftlichkeits- und Organisationsprüfungen jedenfalls grundsätzlich richtig derzeit in § 81 HPVG verankert. Dies ergibt aus der Zuordnung unter dem 5. Titel mit der Überschrift „Beteiligung in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten“. Von daher schlagen wir vor, § 81 HPVG so zu verändern, dass jedenfalls Maßnahmen der NVS etc. der Mitbestimmung und nicht der Mitwirkung unterliegen.

b) Gleiches wie unter Buchst. a) gilt auch für die Beteiligung bei Rationalisierungsmaßnahmen, dem Wegfall von Planstellen oder Stellen etc. Auch hier begrüßen wir die Absicht, diese Maßnahmen der Mitbestimmung zu unterlegen, allerdings sind sie derzeit systematisch richtig in § 81 Abs. 1 Satz 1 HPVG enthalten. Wir plädieren deshalb dafür, dass auch in diesen Fällen § 81 Abs. 1 HPVG so geändert wird, dass diese Maßnahmen der Mitbestimmung unterliegen.

3. Zu Artikel 1, Nr. 3:

a) Die Streichung des § 81 Abs. 1 steht im Zusammenhang mit der geplanten Transferierung der entsprechenden Inhalte als neue Buchst. k bzw. l des § 77 Abs. 1 Nr. 2 HPVG. Wie sich aus unserer Stellungnahme hierzu ergibt, halten wir es für sinnvoller, die entsprechenden Inhalte bei § 81 HPVG der Mitbestimmung zu unterlegen.

- b) Redaktionelle Folgeänderung. Keine gesonderte Stellungnahme.
- c) Abgesehen von der Änderung der Absatzbezeichnung als redaktionelle Folgeänderung soll der Wortlaut des jetzigen **§ 81 Abs. 4 HPVG** insoweit geändert werden als es statt „... von Diensträumen“ dann „... bei Diensträumen“ heißt. Mit dieser Änderung sind wir einverstanden.
- d) Die Beibehaltung dieser Vorschrift, bei lediglich redaktioneller Änderung, lehnen wir ab. Die Regelung ist durch das „2. Beschleunigungsgesetz“ im Jahre 2003 in das Gesetz aufgenommen worden (*Hohmann* in HBR I § 81 HPVG Rn. 12 ff.). Sollte diese Konkurrenzregelung unverändert beibehalten werden, dann besteht die Gefahr, dass ein vorher normiertes Mitbestimmungsrecht ins Leere läuft. Dies liegt nicht im gewerkschaftlichen Interesse.

4. Zu Artikel 1 Nr. 4 und 5:

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen. Keine gesonderte Stellungnahme.

5. Zu Artikel 1 Nr. 6:

Diese Klarstellung wird von uns ausdrücklich begrüßt. In der h. M. der Kommentierung wird diese Auffassung bereits vertreten, da sich die derzeitige Regelung als redaktionelles Versehen darstellt (*Rothländer* in HBR I § 106 HPVG Rn. 41, 45, 47 ff.).

6. Zu Artikel 2:

Einverstanden.

III.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung

Mit den bei **Art. 2** vorgesehenen Änderungen sind wir einverstanden.

Die Änderung bei § 9 Abs. 2 Satz 3 HPVG bedeutet korrekterweise die Korrektur eines Redaktionsversehens, auf das in der Kommentierung bereits hingewiesen wurde (HBR I, Einl. HPVG, Rn. 93). **Unverständlich** bleibt jedoch, warum nicht auch ebenfalls der **redaktionelle Fehler bei § 27 Satz 2 HPVG** korrigiert wird (HBR I, Einl. HPVG Rn. 91, Buchst. e).

Die Verlängerung der **gesetzlichen Geltungsdauer** ist ohnehin mit Blick auf Art. 37 Abs. 1 HV sowie der sich daraus ergebenden **institutionellen Garantie** von örtlichen Personalvertretungen in Hessen (*HessStGH* v. 30.04.1986, StAnz. 1986, S. 1089 ff.; 08.11.2006, PersR 2007, 57). erforderlich. Vor diesem Hintergrund sollte auch überlegt werden, die zeitliche Befristung des HPVG gänzlich aufzugeben.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Christian Rothländer