

Ausschussvorlagen

Ausschuss: INA, 8. Sitzung

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

- | | |
|--|----------|
| [+] Hessischer Städte- und
Gemeindebund | 31.08.09 |
| [+] NEU! ver.di - Landesbezirk Hessen - | 31.08.09 |

Hessischer Städte- und Gemeindebund e.v.
Verband der kreisangehörigen Städte und Gemeinden



Hessischer Städte- und Gemeindebund · Postfach 1351 · 63153 Mühlheim/Main

Per Telefax: 0611-350345
 Hessischer Landtag
 Vorsitzender des Innenausschusses
 z. Hd. der Geschäftsführerin
 Frau Heike Thaumüller
 Postfach 32 40

65022 Wiesbaden

Dezernat 1

Referent(in) Frau Bürgei
 Unser Zeichen 1-Bü/SI

Telefon 06108/6001-0
 Telefax 06108/600157
 E-Mail: hsgb@hsgb.de

Durchwahl 6001- 33

Ihr Zeichen 1 A 2.6

Ihre Nachricht vom 16.07.2009

Datum 03.08.2009

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur
 Erweiterung der Mitbestimmung – Drucks. 18/420 und**

**zum Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Reform des Hessi-
 schen Reisekostenrechts und zur Verlängerung der Geltungsdauer des Hessi-
 schen Personalvertretungsgesetzes – Drucks. 18/860**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
 sehr geehrte Damen und Herren,

Bezug nehmend auf die uns mit Schreiben vom 16.07.2009 zugereichten Gesetzes-
 entwürfe bedanken wir uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Die von der Fraktion der SPD gesehene Notwendigkeit zur Erweiterung der Mitbe-
 stimmung durch Änderung der §§ 74, 77 und 81 HPVG können wir nicht teilen. Ver-
 schärfungen in diesem Bereich schränken die Handlungsmöglichkeiten der kommuna-
 len Arbeitgeber weiter ein, ohne dass dies von der Sache her zwingend notwendig ist,
 weil die Personalräte schon entsprechende Beteiligungsrechte haben. Den vorge-
 schlagenen Gesetzesänderungen können wir daher nicht zustimmen. Die Situation
 der Beschäftigten beim Hessischen Rundfunk können wir nicht beurteilen, sodass wir
 dazu keine Stellung nehmen möchten.

Eine Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetzes,
 wie im Gesetzentwurf der Landesregierung vorgesehen, ist aus unserer Sicht ausrei-
 chend und angemessen.



Gegen das schon angekündigte Gesetz zur Reform des Hessischen Reisekostenrechts haben wir keine Bedenken. Es enthält notwendige Anpassungen. Die weiteren mit diesem Gesetz vorgenommenen Änderungen und Anpassungen sind ebenfalls notwendig. Gleichwohl erlauben wir uns – auch im eigenen Interesse – auf folgende steuerrechtlichen Unstimmigkeiten hinzuweisen.

Nach den Bestimmungen des Einkommensteuerrechts sind Reisekostenvergütungen aus „öffentlichen Kassen“ zwar steuerfrei. Organisationen und Verbände, wie z. B. der Hessischen Städte- und Gemeindebund, die nicht unter den Begriff „öffentliche Kassen“ fallen, aber u. a. das Hessische Reisekostengesetz anwenden, müssen den Mehrbetrag von 5 Cent je Kilometer, welcher den Steuerfreibetrag von 30 Cent übersteigt, versteuern.

Die Landesregierung wird deshalb gebeten – gegebenenfalls über den Bundesrat – initiativ zu werden, um eine einheitliche Anpassung der steuerlichen Freibeträge zu bewirken.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Karl-Christian Schelzke'.

Karl-Christian Schelzke
Geschäftsführender Direktor



**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 (HBRAnpG) 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 Transferrichtung 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.

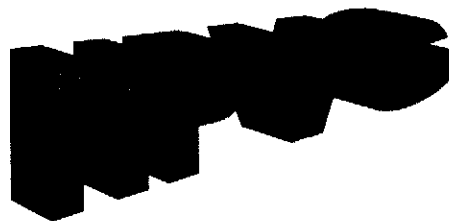
Mit freundlichen Grüßen

gez. Christian Rothländer

**Die Weiterentwicklung
des Hessischen Personalvertretungsrechts**

- Zentrale Forderungen -

**Beschluss des ver.di Landesbezirksverbandes Hessen
vom Mittwoch, dem 10.12.2002**





Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft
Hessen

Frankfurt am Main im Januar 2003

Liebe Leserin, lieber Leser !

Am 02.02.2003 finden die **Wahlen** für die **16. Legislaturperiode des Hessischen Landtages** statt. In diesem Zusammenhang ist es erforderlich, dass die DGB-Gewerkschaften insgesamt ihre **Positionen und Forderungen** bereits im Vorfeld deutlich machen. In Bezug auf die notwendige Reform des Personalvertretungsrechts will der ver.di Landesbezirk Hessen jedoch noch einen Schritt weitergehen. Es geht nicht nur darum, plakativ die Rücknahme z. B. der im August 1999 von CDU und F.D.P. durchgedrückten Verschlechterungen bzw. abstrakt eine Reform zu fordern, sondern wir wollen unsere Vorstellungen konkretisieren.

Zu diesem Zweck wurde Anfang 2002 eine **Projektgruppe** auf der Ebene des ver.di Landesbezirks Hessen gebildet, in der neben den Bezirken alle betroffenen Landesfachbereiche sowie die Querschnittsbereiche strukturell einbezogen waren. In der ersten Sitzung am **23.05.2002** wurde der Entwurf eines Diskussionspapiers beraten und verabschiedet.

Dieses wurde sowohl in Papierform als auch im Internet veröffentlicht und bis Mitte Oktober 2002 diskutiert. Auf der Basis der Diskussionsergebnisse hat die Projektgruppe in ihrer 2. Sitzung am **13.11.2002** zentrale Forderungen beraten und einstimmig verabschiedet. Sollte es nach dem 02.02.2003 in Hessen eine Reformperspektive geben, so sollen diese auch als ver.di Forderung für die Koalitionsverhandlungen dienen.

Diese Forderungen hat der ver.di Landesbezirksvorstand in seiner Sitzung am Mittwoch, dem 10. Dezember 2002 beraten, um einen inhaltlichen Punkt ergänzt (= VIII, Buchst. q) und in dieser Fassung **einstimmig beschlossen**.

Wir stellen diesen Beschluss auch zur weiteren Diskussion zur Verfügung. Er wird den derzeit im Landtag vertretenen Parteien gesondert zugesandt.

Christian Rothländer
Bereich *Mitbestimmung/Personalvertretungsrecht*



Inhalt	Seite
I. Rücknahme der 99er Verschlechterungen	4
II. Die Europäisierung des Personalvertretungsrechts	4
III. Die "Neue Verwaltungssteuerung" und ihre Auswirkungen auf das Personalvertretungsrecht	5
IV. Stärkung der Individualrechte der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherrn	6
V. Stärkung der Individualrechte der Beschäftigten durch Stärkung der Kollektivrechte der Personalvertretung	8
VI. Stärkung der Rechte der Beschäftigten gegenüber der Personalvertretung	8
VII. Pflichten des Dienststellenleiters verdeutlichen/Verletzungen ahnden	9
VIII. Sonstige Forderungen	9
IX. Forderungen zum Wahlrecht	13
Impressum	14



Zentrale Forderungen des ver.di Landesbezirks Hessen für eine Reform des Hessischen Personalvertretungsrechts

I. Rücknahme der 99er Verschlechterungen

ver.di Hessen fordert die Rücknahme der politisch motivierten Verschlechterungen, wie sie durch das sogen. "*Beschleunigungsgesetz*" vom Juli 1999 durchgesetzt wurden. Dazu gehört u. a.

- die Reduzierung des Initiativrechtes
- die Streichung von Mitbestimmungstatbeständen im Bereich von organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten,
- die gesetzliche Wiederherstellung des Grundsatzes, dass Beteiligungsrechte grundsätzlich Nebeneinanderstehen,
- die Wiederherstellung des Letztentscheidungsrechts der Einigungsstelle in der vor August 1999 geltenden Fassung,
- die Wiederherstellung der zuvor bestehenden Freistellungsstaffeln. Dabei soll ggf. auch ein systematischer Vergleich zum BetrVG und Übernahme dortiger Regelungen vorgenommen werden.

II. Die Europäisierung des Personalvertretungsrechts

Erst langsam setzt sich auch in der Mitbestimmungsdiskussion die Erkenntnis durch, dass europäische Rechtsnormen und letztlich auch Rechtsprechung Auswirkungen auf die betriebliche Mitbestimmung haben. Im Einzelnen geht es u. a. um folgende Regelungen:

- a) Im Zusammenhang mit der Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen ist es zwingend erforderlich, dass die **Richtlinie des Rates der EG „... über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen“** in nationales Recht umgesetzt wird.
- b) Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über **Massenentlassungen** v. 20.07.1998.
- c) Richtlinie des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der **Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe** bei der Arbeit v. 27.11.1980.

- d) Richtlinie des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeiter bei der Arbeit v. 12.06.1989
- e) der "**Gender Mainstreaming**" Ansatz der EU (Art. 3 EGV) ist bei einer Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts zu beachten. D. h., die Vorschriften sind auf ihre möglicherweise unterschiedliche Wirkung in Bezug auf Frauen und Männern hin zu untersuchen.

III. Die „**Neue Verwaltungssteuerung**“ und ihre Auswirkungen auf das Personalvertretungsrecht

Das Personalvertretungsrecht ist vor dem Hintergrund der Einführung des "**Neuen Steuerungsinstruments**" generell einer Tauglichkeitsüberprüfung zu unterziehen:

- Durch die "Neue Verwaltungssteuerung" (NVS) werden in vielfacher Weise Steuerungsinstrumente neu definiert bzw. neu geschaffen. Das Personalvertretungsrecht muss an solche Veränderungen angepasst werden. Insbesondere die Funktion des "Budgetbeauftragten" ist genauer zu untersuchen. Zu fordern ist, den Personalvertretungen Verhandlungsrechte direkt mit den **Gesamtbudgetbeauftragten** bzw. weiteren Personen (Leitungen von Funktionseinheiten) einzuräumen und diesen im Gegenzug besondere Verhandlungs- und Auskunftspflichten aufzugeben. Eine entsprechende Regelung könnte in § 62 Abs. 2 HPVG aufgenommen werden. Maßgebend bleibt jedoch, dass abschließende Verhandlungen nur mit derjenigen/demjenigen geführt werden, die bzw. der entscheidungsbefugt ist. Aus diesem Grund wird gleichwohl am Dienststellenleiter als entscheidenden Gesamtverantwortlichen und damit Verhandlungspartner (§ 8 HPVG) festgehalten.
- Im Zuge der **prozesshaften Beteiligung** sowohl von Personalvertretungen wie auch von Beschäftigten selbst stellt sich zunehmend die Frage, ob es bei dem strengen "Maßnahmebegriff" bleiben kann. Man wird in solchen Fällen konstatieren müssen, dass am Ende eines langen und unter Umständen auch kostenintensiven Entwicklungsprozesses eine "Ja-/Nein-Entscheidung" nicht mehr getroffen werden kann, es vielmehr nur noch um eine gewissermaßen notarielle Abnahme geht. Es sollte von daher möglich werden, bei komplexen Verfahren eine prozesshafte Beteiligung der Personalvertretung zu ermöglichen und damit sich etwas vom „Maßnahme-Begriff“ (§ 69 Abs. 1 Satz 1 HPVG) zu lösen. Beispiele: Einführung von Kosten- und Leistungsrechnung. Ein möglicher Formulierungsvorschlag liegt vor.

- Zu prüfen ist, ob vor dem Hintergrund der Reform des Haushaltsrechts (Budgetierung) es notwendig ist, dass die Personalvertretung ein **Mitbestimmungsrecht** bei der Entscheidung über die **Verwendung von Haushaltsmitteln** erhält. Z. B. insbesondere für die Fälle, in denen **Personalkosten als Sachkosten** verwandt werden sollen. Dabei ist es auch möglich, dass
 - a) es eine Öffnungsklausel für den Abschluss von Dienstvereinbarungen gibt, um Verfahren und Inhalt möglichst dienststellennah zu regeln, oder
 - b) eine direkte gesetzliche Regelung besteht.

- Es muss überlegt werden, ob viele der Einzelmaßnahmen im Rahmen der "**Neuen Verwaltungssteuerung**" überhaupt noch unter die personalvertretungsrechtliche Begrifflichkeit fallen. Dies gilt z. B. für
 - Zielvereinbarungen
 - Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gespräche
 - Führungskräfteentwicklung
 - Beurteilungskonferenzen
 - Konzepte zur Personalentwicklung.

Systematisch bietet sich für einen Einbau des Oberbegriffes NVS oder Teilaspekten hiervon § 77 Abs. 2 HPVG an.

III. **Stärkung der Individualrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber/ Dienstherrn**

Wir wollen die individuellen Rechte der Beschäftigten auch personalvertretungsrechtlich gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn stärken:

- a) Schriftliche Information der Arbeitnehmer im Planungsstadium bei sie betreffenden Entscheidungen (personell, aber auch arbeitsplatzbezogen)
- b) Die Entscheidung und die Begründung von beabsichtigten Maßnahmen muss dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt werden.
- c) Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers vor Abschluss des Arbeitsvertrages über Aufgaben und Arbeitsbereich, dienstliche Stellung, Umfang der Verantwortung und Art der Tätigkeit sowie Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung. Hinweise des Arbeitgebers im Zeitpunkt der Verhandlungen auf mögliche Gefährdungen des Arbeitsplatzes.

- d) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Fragen nach Buchst. c) zu beantworten und Auskünfte zu erteilen.
- e) Unterrichtsverpflichtung des Arbeitgebers bei Arbeitsaufnahme über Arbeits- und Verantwortungsbereich, Arbeitsabläufe, Vorgesetzte und mögliche Veränderungen
- f) Anhörungsrechte von Betroffenen (insbesondere im Tarifbereich), die im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis bestehen. Dies gilt insbesondere im Zusammenhang mit arbeitgeberseitigen Ablehnungen in Bezug auf Höhergruppierung bzw. Beförderungen u. ä. Maßnahmen. Die notwendige Transparenz der Entscheidung ist herzustellen.
- g) Vorschlagsrechte der Arbeitnehmer in allen betrieblichen Angelegenheiten (z. B. Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben, Verbesserung der Arbeitsabläufe etc.)
- h) Festschreibung des Rechtes auf freie Meinungsäußerung im Betrieb und in der Verwaltung
- i) Beschwerderecht gegenüber dem Arbeitgeber. Verpflichtung über die Beschwerde unverzüglich zu entscheiden.
- j) Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Beiziehung eines Personalratsmitgliedes oder Gewerkschaftsbeauftragten zu Gesprächen mit dem Arbeitgeber (z. B. bei der Eröffnung von Beurteilungen und ermahnenden Gesprächen). Ist teilweise heute bereits in § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG enthalten.
- k) Verweigerungsrecht zum Befolgen dienstlicher Weisungen, die entgegen gesetzlicher Regelung nicht dem Personalrat zur Beteiligung vorgelegt wurden (z. B. Fragebogen)
- l) Im Falle der **Kündigung** eines Arbeitnehmers muss diesem für den Fall, dass er eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erhoben hat, ein **Weiterbeschäftigungsanspruch** bei unveränderten Bedingungen bis zum Abschluss des Verfahrens gesichert werden (so grundsätzlich auch §§ 79 Abs. 2 BPersVG, 102 Abs. 5 BetrVG).

IV. Stärkung der Individualrechte der Beschäftigten durch Stärkung der Kollektivrechte der Personalvertretung

- a) Generelle Unwirksamkeit der Maßnahme(n) bei nicht erfolgter Beteiligung der Personalvertretung
- b) Anspruch der Personalvertretung auf Rückgängigmachung einer Maßnahme (analog § 74 Abs. 1 Satz 2 LPersVG Rheinland-Pfalz)
- c) Die Regelung über die sinngemäße Anwendung der §§ 106 bis 113 BetrVG (**Bildung eines Wirtschaftsausschusses**), die bis Juli 1999 nur für den Bereich der öffentlich-rechtlichen Sparkassen und Banken galt (ehemals: § 110 Abs. 1 HPVG), ist wieder in das Gesetz aufzunehmen und dabei auf alle anderen Bereiche auszuweiten.
- d) Die Personalvertretung muss das Recht haben, zu ihrer Beratung externe Sachverständige zu beauftragen. Die derzeitigen, gesetzlichen Regelungen (§ 42 Abs. 1, 2 HPVG) reichen dazu nicht aus. Eine ausdrückliche Regelung findet sich jetzt jedoch in § 80 Abs. 3 BetrVG.

V. Stärkung der Rechte der Beschäftigten gegenüber der Personalvertretung

- a) Es soll ein Anhörungsrecht von betroffenen Beschäftigten gegenüber der Personalvertretung geschaffen werden. Diese sollen bei sie betreffenden Maßnahmen (insbesondere im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen) vor der Entscheidung der Personalvertretung auf ihren Antrag hin angehört werden.
- b) Die Personalvertretung informiert auf Antrag der bzw. des Betroffenen über seine Entscheidung nebst Begründung sowohl bei kollektiven wie auch in individuellen Angelegenheiten.

VI. Pflichten des Dienststellenleiters verdeutlichen/ Verletzungen ahnden

- a) Es muss z. B. gesetzlich exakter bestimmt werden, wann der **korrekte Zeitpunkt** der „beabsichtigten Maßnahme“, (§§ 60 Abs. 4 Satz 2, 69 Abs. 2 Satz 1 HPVG) vorliegt, die den Dienststellenleiter zur Beteiligung der Personalvertretung zwingt.
- b) Auch muss überlegt werden, ob die Informations- und Auskunftspflichten des Dienststellenleiters bzw. seine Verpflichtung, Unterlagen zur Verfügung zu stellen, konkretisiert werden müssen.
- c) Damit korrespondiert, dass, im Falle von Verstößen des Dienststellenleiters gegen seine Verpflichtungen aus dem Gesetz, erneut (wie bereits nach § 65 Abs. 1 BRG 1948) ein Ordnungsgeld eingeführt werden sollte. Es betrug damals bereits immerhin 5.000,-- DM (!). Im Bereich der Betriebsverfassung besteht die Regelung, dass bei Zuwiderhandlungen des Arbeitgebers gegen gerichtliche Entscheidungen ein **Zwangsgeld** in Höhe von bis zu 250,00 € täglich verhängt werden kann (§ 101 Satz 2 und 3 BetrVG).

VII. Sonstige Forderungen

- a) Es muss in einigen Bereichen konkretisiert werden, auf was sich die Mitbestimmung bei **personellen Einzelmaßnahmen** bezieht. Z. B. bei Einstellungen soll sich dies auch auf eine mögliche Befristung des Beschäftigungsverhältnisses beziehen sowie die Bestimmung der Fallgruppe einer Vergütungsgruppe.
- b) Die neue Arbeitsform der **Altersteilzeit** muss, wenn ggf. auch zeitlich befristet, in das Personalvertretungsrecht aufgenommen werden. Dies gilt allerdings ausschließlich für diejenigen, die das Blockmodell gewählt haben, weil nur hier eine Phase der vollständigen Freistellung vom Dienst eintritt. Folgendes wird gefordert:
 - ablehnende Anträge auf Altersteilzeit unterliegen der **Mitbestimmung**
 - Beschäftigte, die sich bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, sollen **wahlberechtigt** (§ 9 HPVG) **aber nicht wählbar** (§ 10 HPVG) für die Personalvertretung sein,
 - in der Freistellungsphase befindliche Beschäftigte bleiben Beschäftigte u. ä. im Sinne des Gesetzes (§§ 12 Abs. 3; 13 Abs. 3; 40 Abs. 4 HPVG)
 - beim Eintritt in die Freistellungsphase **endet** ein bestehendes **Personalratsmandat**.

- c) Die weiteren neuen Arbeitsformen der **Teleheimarbeit** bzw. überhaupt der **Heimarbeit** sind als Tatbestand aufzunehmen. Bei der grundsätzlichen Einführung von Teleheimarbeit oder Heimarbeit ist deren generelle Gestaltung als beteiligungspflichtige Maßnahme nach § 74 HPVG zu sichern. Im Einzelfall müssen diese Arbeitsformen der Mitbestimmung nach § 77 Abs. 1 HPVG unterliegen.
- d) Es soll ein ausdrückliches **Initiativrecht** der Personalvertretung im **Bereich personeller Einzelmaßnahmen** geben
- e) Der **Versetzungsbegriff** des HPVG „Versetzung zu einer anderen Dienststelle“ (§ 77 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. d ff.) ist durch den betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsbegriff, wonach die Versetzung die „Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs“ (§ 95 Abs. 3 BetrVG) darstellt, zu ergänzen. Ferner ist klarzustellen, dass der Begriff der Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinne und nicht im organisationsrechtlichen Sinne gemeint ist.
- f) Wir wollen, dass im Bereich der **personal- und organisationswirtschaftlichen Maßnahmen** wieder Mitwirkungsrechte bestehen. Zur Verdeutlichung folgender Formulierungsvorschlag für eine mögliche Neufassung des § 81 Abs. 3 Satz 1 HPVG:
- "Bei der Anforderung und Verteilung von Haushaltsmitteln und Planstellen bzw. Stellen sowie der Erstellung von Stellenplänen, Stellenübersichten, Organisationsplänen bzw. Geschäftsverteilungsplänen hat die jeweils betroffene Personalvertretung einschließlich der zuständigen Stufenvertretung ein Mitwirkungsrecht".*
- g) Im § 113 Abs. 2 Satz 1 HPVG ist die **Sperrwirkung** zur Regelung von Sachverhalten durch **Dienstvereinbarung** ersatzlos zu streichen. D. h., Dienstvereinbarungen müssen generell möglich sein, und nicht nur in den vom Gesetz ausdrücklich zugelassen Fällen.
- h) Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sollen künftig mehr als bisher **Öffnungsklauseln** für dienststellenbezogene Regelungen beinhalten (z. B. bei den Themen Arbeitszeit und leistungsbezogene Einkommensbestandteile). Andererseits soll durch eine Neuformulierung des **§ 113 Abs. 1 HPVG** auch eine **Öffnungsklausel** zur ergänzenden Regelung des Gesetzes durch (bezirkliche, örtliche oder Haus-) Tarifverträge bzw. durch Dienstvereinbarungen möglich werden.

Die Personalvertretungsgesetze des Bundes und des Landes Hessen sind daher dahingehend zu ändern, dass Tarifverträge zugelassen werden, die die Mitbestimmungs- und Verfahrensrechte der Personalvertretungen günstiger regeln, als es das jeweilige Gesetz vorschreibt. Einschränkungen sind nur insoweit erforderlich, als einerseits - wie im Betriebsverfassungsrecht - die demokratischen Grundsätze bei der Wahl und der Arbeit der Personalvertretungen nicht verändert werden dürfen und andererseits die verfassungsmäßigen Letztentscheidungsrechte der den Volksvertretungen verantwortlichen obersten Organe nicht eingeschränkt werden dürfen.

- i) Es ist zu fordern, dass im BetrVG ein **Übergangsmandat** für bestehende Personalvertretungen aufgenommen wird. Dies soll garantieren, dass im Falle der Privatisierung von Dienststellen oder Teilen von ihnen (z. B. Gründung einer gGmbH oder GmbH), die gewählten Personalvertretungen bis zur Wahl eines Betriebsrates mit allen Rechten und Pflichten im Amt bleiben. Eine solche Regelung kann nur systematisch im BetrVG enthalten sein, da im Falle der Wirksamkeit der Rechtsformänderung die bisherige Dienststelle eben unter den Geltungsbereich des BetrVG fällt, dort ein solches personalvertretungsrechtliches Übergangsmandat bzw. neu **betriebsverfassungsrechtliches vorübergehendes Startmandat** nicht besteht.
- j) Parallel dazu benötigen wir ebenfalls personalvertretungsrechtlich die Sicherung eines **Restmandates** analog § 21b BetrVG zumindest im Falle der Stilllegung der Dienststelle bzw. des Betriebes. Für die Fälle der Spaltung oder Zusammenlegung von Dienststellen ist dies bereits durch § 24 Abs. 3 ff. HPVG gesichert.
- k) Da insbesondere immer mehr kommunale Dienststellen dazu übergehen, Teilbereiche auszugliedern (Krankenhäuser, Ver- bzw. Versorgungsbetriebe, Nahverkehrsbetriebe, Theater etc.) um sie in anderer, d. h., privater Rechtsform zu betreiben (gGmbH, GmbH), gleichwohl die Kommune Mehrheitsgesellschafterin an der (g)GmbH bleibt, ist zu fordern, dass nach dem Modell des Konzern-Betriebsrates ebenfalls ein „**Konzern-Personalrat**“ zu installieren ist. Allerdings stößt der hessische Gesetzgeber auch hier an seine Kompetenz-Grenzen. Eine entspr. Änderung des BetrVG und des BPersVG ist erforderlich. Hessen kann hier via Bundesrat initiativ werden.
- l) Schaffung eines **Online-Zugriffsrechtes** der Personalvertretung: Die Umstellung der Personalverwaltungen auf moderne Datentechniken, wie auch die Etablierung elektronischer Kommunikationsstrukturen in den Verwaltungen muss Rückwirkungen auf die informationelle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung haben.

Besonders im Hinblick auf die Tatsache, dass es den Dienststellen/Betrieben künftig möglich sein wird bzw. schon ist, ihre Entscheidungen auf Datenmaterial zu stützen, das, weil elektronisch gespeichert und verarbeitet, absolute Aktualität hat/haben kann, droht den Personalvertretungen, wenn sie an dieser Datentechnik nicht partizipieren, ein Verlust eben dieser Aktualität. Daraus wiederum resultierte ein Kompetenzverlust, der sie außer Stand setzen würde, ihre gesetzlichen Aufgaben/Entscheidungen in der notwendigen und pflichtgemäßen Weise wahrzunehmen/zu treffen. Daher kann es nicht bei der tradierten, ausschließlich „papiergestützten“ Information der Personalräte über Angelegenheiten bleiben, die (auch) in ihren Aufgabenbereich fallen. Es muss also darum gehen, den Personalvertretungen ihren Anspruch auf aktuelle Informationen gesetzlich neu zu sichern. Dem dient der nachstehende Änderungsvorschlag:

- In § 62 Abs. 2 HPVG sind nach dem jetzigen Satz 2 folgende Sätze 3 und 4 neu einzufügen:

„³ Sofern die entsprechenden Informationen oder Unterlagen von der Dienststelle elektronisch gespeichert sind, ist dem Personalrat ein eigener unmittelbarer Zugriff auf diese Daten zu ermöglichen. ⁴ Der Zugriff erfolgt durch die Personalratsvorsitzende oder den Personalratsvorsitzenden oder einem beauftragten Mitglied des Personalrats.“

- Der bisherige Satz 3 wird neu Satz 5 und wie folgt geändert:

„⁵ In Auswahlverfahren sind dem Personalrat die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung zu stellen.“

- § 62 Abs. 2 HPVG hätte danach folgenden Text (Änderungen *kursiv*):

(2) ¹ Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. ² Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. ³ *Sofern die entsprechenden Informationen oder Unterlagen von der Dienststelle elektronisch gespeichert sind, ist dem Personalrat ein eigener unmittelbarer Zugriff auf diese Daten zu ermöglichen. ⁴ Der Zugriff erfolgt durch die Personalratsvorsitzende oder den Personalratsvorsitzenden oder einem beauftragten Mitglied des Personalrats. ⁵ In Auswahlverfahren sind dem Personalrat die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung zu stellen.“* ⁶ Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. ⁷ Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Beschäftigten dem Personalrat zur Kenntnis zu bringen.

- m) Im Katalog der Allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung ist § 62 Abs. 1 Nr. 6 HPVG dahingehen zu ergänzen, dass die Förderung der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zum Aufgabenkreis dazu gehört.
- n) Es wird vorgeschlagen, für den **Gesamtpersonalrat** in der **Landesverwaltung** (der hier eine örtliche Personalvertretung ist und keine Stufenvertretung) ebenfalls eine gestaffelte **Freistellungsregelung** einzuführen. Eine entsprechende Regelung müsste im § 53 Abs. 1 HPVG aufgenommen werden.
- o) Ferner ist zu fordern, dass alle Gesamtpersonalräte die Möglichkeit erhalten, für ihren Zuständigkeitsbereich Personalversammlungen abzuhalten. Eine entsprechende Regelung müsste in § 53 Abs. 2 HPVG aufgenommen werden
- p) Parallel zur Novellierungsdiskussion des HPVG wird im Landesfrauenrat der **Entwurf für ein neues** Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (**HGIG**) diskutiert. Hier ist Bestandteil die Neuordnung der Arbeitsbeziehungen von Frauenbeauftragten und Personalvertretungen. Diese ver.di internen Diskussionen müssen untereinander abgestimmt werden. Ggfl. muss ein direktes Zutrittsrecht der Frauenbeauftragten in die Personalvertretung noch normiert werden.
- q) Den Besonderheiten der Beschäftigung von "ständigen, freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern" sowie jener "freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter" mit Bestandsschutz gem. § 12a TVG im Bereich des **Hessischen Rundfunks** (hr) ist Rechnung zu tragen. Unser Ziel ist es, alle diese unterschiedlichen, gleichwohl tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnisse auch als Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des § 3 HPVG zu qualifizieren. Dem entgegenstehende personalvertretungsrechtliche Vorschriften sind zu streichen bzw. anzupassen.

VIII. Forderungen zum Wahlrecht

- Der Personenkreis der **Beschäftigten** ist zu erweitern. Dies gilt insbesondere in Bezug auf das Verhältnis von § 3 Abs. 3 Nr. 6 HPVG zu § 9 Abs. 1 Satz 2 HPVG (geringfügig Beschäftigte). **Geringfügig Beschäftigte** sind in den Personenkreis der wahlberechtigten Beschäftigten aufzunehmen.
- Ferner soll dies auch für Personen gelten, die als **Sozialhilfeempfänger** zusätzliche und gemeinnützige Arbeit leisten und neben einer Entschädigung für die Arbeit auch noch Hilfe zum Lebensunterhalt beziehen (§ 19 Abs. 2 Satz 1, Halbs. 1, 2. Alt. BSHG).

- **Teilzeitbeschäftigte** werden unabhängig vom Umfang ihrer Beschäftigung zum Kreis der wahlberechtigten und wählbaren Personen gezählt. Hier sind wir im Übrigen mit Blick auf die Ausgangslage im Jahre 1996 ein Stück voran gekommen. Galt damals noch der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 18 Stunden, gilt dies jetzt nur noch für Personen mit weniger als 15 Stunden (§ 10 Abs. 1 Satz 2 HPVG). Aber auch dies ist noch zu korrigieren.
- Der derzeitige Wegfall der **Wahlberechtigung bei Beurlaubungen** ohne Bezüge ab dem 6. Monat ist zu streichen. Es ist vielmehr darauf abzustellen, wann ein beurlaubter Beschäftigter vermutlich wieder in die Dienststelle zurückkehrt. Im Bereich des BPersVG ist dies zumindest für den Fall der Abordnung entsprechend geregelt (§ 13 Abs. 2 Satz 3 BPersVG). Wenn jemand "*binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle*" zurückkehrt, besteht Wahlberechtigung.
- Es muss in der Wahlordnung eindeutig geklärt werden, wie bei der Zuteilung der den Geschlechtern zustehenden Sitze vorgegangen wird. Dies gilt insbesondere für die Klärung der Frage, ob es dabei eine **horizontale oder vertikale Verteilung** geben soll.



Eine Veröffentlichung der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e. V. (ver.di) Landesbezirk Hessen, Ressort 2, Bereich: Mitbestimmung/Personalvertretungsrecht, Postfach 200255, 60606 Frankfurt a. M., Presserechtlich verantwortlich: Christian Rothländer, c/o ver.di Landesbezirk Hessen, Postfach 200255, 60606 Frankfurt a. M., Tel.: 069/6695-1220/1201; Fax: 069/6695-1299; E-Mail: christian.rothlaender@verdi.de; Internet: <http://www.verdi-hessen.de>; Druck: Eigendruck; Januar 2003.