



HESSISCHER LANDTAG

14. 02. 2023

INA

Änderungsantrag

Fraktion der Freien Demokraten

Gesetzentwurf

Landesregierung

Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts

Drucksache 20/9470

Der Landtag wolle beschließen:

Art. 1 des Gesetzentwurfs wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 5 Nr. 3 wird aufgehoben.
 - b) Nr. 4 bis 7 werden zu Nr. 3 bis 6.
2. § 60 wird wie folgt geändert:

Es wird folgender neuer Abs. 3 angefügt:

„(3) Werden in Vorbereitung oder in Umsetzung neuer Arbeitsmethoden oder neuer Arbeitsorganisation und zur Begleitung der fortschreitenden Digitalisierung der Verwaltung Lenkungsausschüsse, Arbeitsgruppen, Arbeitskreise oder Ähnliches gebildet, ist der Personalrat zwecks frühzeitiger Information und Einbindung in den Prozess berechtigt, mindestens ein Mitglied zu den stattfindenden Sitzungen zu entsenden. Vor endgültiger Entscheidungsfindung und vor formeller Einleitung des Beteiligungsverfahrens kann sich der gesamte Personalrat durch den Dienststellenleiter laufend über den aktuellen Stand des Vorhabens informieren. Soweit Fortbildungs- und sonstige Qualifikationsangebote zu Fragen und Auswirkungen der Digitalisierung den Beschäftigten unterbreitet werden, sollen auch Personalratsmitglieder hinzugezogen werden.“
3. § 62 Abs 1 wird wie folgt neu gefasst:

„(1) Die Dienststellenleitung und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammentreten (Monatsgespräch). In den Monatsgesprächen hat die Dienststellenleitung beabsichtigte Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, rechtzeitig und eingehend mit dem Personalrat zu erörtern. In den Monatsgesprächen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. Die Dienststellenleitung soll den Personalrat in den Monatsgesprächen möglichst frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und zur Digitalisierung sowie über beabsichtigte Organisationsentscheidungen unterrichten.“
4. § 65 Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie gesetzlichen oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen.“
5. § 78 Abs. 2 Satz 2 wird aufgehoben.

Begründung:

Zu Nr. 1:

§ 4 Abs. 5 Nr. 3 HPVG ist aufzuheben, da der Ausschluss studentischer Hilfskräfte vom Beschäftigtenstatus im Sinne des Gesetzes nicht mehr verfassungskonform ist gem. Art. 37 der Hessischen Verfassung. Ein sachlicher Grund des Ausschlusses ist nicht mehr ersichtlich. Durch die Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes (§ 82) ist es im Gegensatz zu früher möglich und auch

üblich geworden, dass diese über einen längeren Zeitraum Verwaltungstätigkeiten ausübt und damit sogar Stammpersonal ersetzt. Damit kommt den studentischen Hilfskräften kein geringeres Schutzbedürfnis zu, als den anderen Beschäftigten. Infolge der Änderung werden die studentischen Hilfskräfte durch den Personalrat vertreten und zudem steht ihnen ein Wahlrecht zu.

Zu Nr. 2:

Es liegt im Interesse der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn der Personalrat bei komplexen Neujustierungen in der Ablauforganisation und der fortschreitenden Digitalisierung, die auch den Beschäftigten betreffen, von Anfang an und Schritt für Schritt mitgenommen wird. Dazu gehört, dass interessierten Personalratsmitgliedern die informelle Mitarbeit in von der Verwaltung gebildeten Arbeitsgruppen, Workshops und Lenkungsausschüssen ermöglicht wird, um Diskussionen um den richtigen Weg aufzunehmen, Risiken erkennen und abwägen, aber auch sinnvolle Lösungsansätze für sich mitbringen zu können. Darüber hinaus zählt zur Erhöhung der Akzeptanz auch die frühzeitige und ständige Information des Personalrats als Gesamtgremium durch den Dienststellenleiter. Auch sollte interessierten Personalratsmitgliedern die Möglichkeit gegeben werden, an entsprechenden Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen, die an anerkannten Bildungseinrichtungen angeboten werden, teilzunehmen.

Zu Nr. 3:

Die im Gesetzentwurf der Landesregierung aufgenommene Einschränkung „die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben“ ist zu kurz gegriffen. Jegliche organisatorische Veränderung der Arbeitsbedingungen interessieren die Beschäftigten und rufen Fragen hervor. Eine Vielzahl der Beschäftigten wird sich mit ihren Fragen nicht an die zuständigen Führungskräfte wenden, sondern bei ihrem Personalrat um Unterstützung bitten. Aus diesem Grund ist es immer angezeigt den Personalrat im Zusammenhang mit solchen Maßnahmen zu unterrichten, unabhängig davon, ob in der Folge beteiligungspflichtige Maßnahmen umzusetzen sind.

Zu Nr. 4:

Der Entwurf der Landesregierung sieht in § 65 I die Zulässigkeit von Dienstvereinbarungen vor, soweit sie das HPVG ausdrücklich zulässt. Dies stellt eine unnötige Einschränkung der Regelungsbereiche für Dienstvereinbarungen und damit der Handlungsfähigkeit der Personalräte dar. Die Zulässigkeit der Dienstvereinbarungen sind demnach für alle Regelungsbereiche festzustellen, soweit nicht bereits gesetzliche oder tarifliche Regelungen entgegenstehen. Damit ist die Handlungsfähigkeit der Personalräte in einer dynamischen Arbeitswelt gestärkt.

Zu Nr. 5:

Der § 78 II 2 im Entwurf der Landesregierung sieht vor, dass Satz 1 nicht bei probe- oder versuchsweiser Einführung neuer Techniken und Verfahren gilt. Wenn EDV-Verfahren als sog. Pilotbetrieb eingeführt werden, ist eine Abschaltung bald nach der Einführung schon nicht mehr realisierbar. Unklar bleibt zudem, wann ein Pilotbetrieb endet. Die Rechte der Beschäftigten, insbesondere hinsichtlich des Datenschutzes, kann ein Personalrat somit nicht wirksam verteidigen. Aus diesem Grund ist der Satz 2 im Sinne der Mitwirkung bei der Digitalisierung aufzuheben.

Wiesbaden, 14. Februar 2023

Der Fraktionsvorsitzende:
René Rock