



Stenografischer Bericht

– öffentliche Anhörung –

8. Sitzung des Innenausschusses

3. September 2009, 10:02 bis 11:42 Uhr

Anwesend:

Vorsitzender Abg. Horst Klee (CDU)

CDU

Abg. Holger Bellino
Abg. Peter Beuth
Abg. Hans-Jürgen Irmer
Abg. Dr. Rolf Müller (Gelnhausen)
Abg. Helmut Peuser
Abg. Patrick Burghardt

SPD

Abg. Nancy Faeser
Abg. Dieter Franz
Abg. Günter Rudolph
Abg. Michael Siebel

FDP

Abg. Dr. Frank Blechschmidt
Abg. Stefan Müller (Heidenrod)
Abg. René Rock

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Abg. Ellen Enslin
Abg. Jürgen Frömmrich
Abg. Mürvet Öztürk

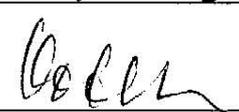
DIE LINKE

Abg. Hermann Schaus

Fraktionsassistenten/-assistentinnen:

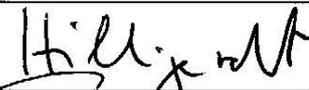
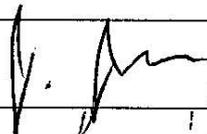
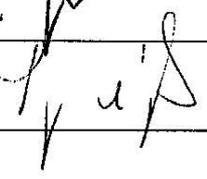
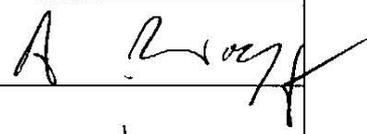
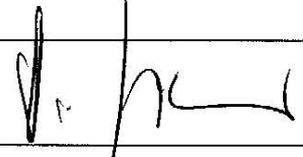
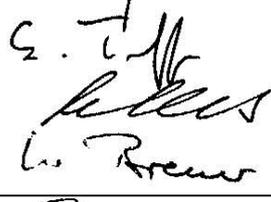
FraktAssin Anke Meyer-Lamping (Fraktion der CDU)
 FraktAss Ralf Sturm (Fraktion der SPD)
 FraktAss Christian Baumann (Fraktion der FDP)
 FraktAssin Pia Walch (Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
 FraktAss Adrian Gabriel (DIE LINKE)

Landesregierung, Rechnungshof, Datenschutzbeauftragter, Landtag:

Name (in Druckbuchstaben)	Amtsbezeichnung	Ministerium, Behörde	Unterschrift
Rehm	RR	StK	
Ravizza	AR	H/M/1/0/1	
Friedrich	MR'in	H/Kel/1/5	
Dobelmann	MR'in	h	
Bouffier	M	u	
Heinz	ROR	u	
Westerfeld	StS	u	

Protokollierung: RDirin Heike Thaumüller, Birgit Raddatz

Anzuhörende

Institution	Name	Unterschrift
Hessischer Landkreistag	Direktor Dr. Jan Hilligardt	
Hessischer Städte- und Gemeindebund	Frau Rauscher	
Hessischer Städtetag	Dr. Brigitte Baum	
Universität Berlin	Prof. Dr. Ulrich Battis	
Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Sozialrecht Universität Gießen		
Bund der Steuerzahler Hessen Landesverband Hessen e. V.		
Bund der Strafvollzugsbediensteten in Hessen		
Deutsche Journalistenunion Hessen	Manfred Moos	
Deutscher Beamtenbund DBB - Hessen e. V.	Landesvorsitzender Walter Spieß	
Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Hessen-Thüringen		
Deutscher Journalistenverband Landesverband Hessen	Geschäftsführer Achim Wolff	
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Hessen		
Gewerkschaft Erziehung Und Wissenschaft (GEW) Landesverband Hessen	Dr. Hartwig Schröder	
Hessischer Rundfunk Gesamtpersonalrat	Vors. Elisabeth Treff St. Vors. Karin Alles St. Vors. Ulrich Breuer	
Hauptpersonalrat beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport	stv. Vorsitzender Otto Goldammer	
Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen		
ver.di - Landesbezirk Hessen -		

Öffentliche mündliche Anhörung

zu dem

**Dringlichen Gesetzentwurf
der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der Mitbestimmung**
– Drucks. [18/420](#) –

und dem

**Gesetzentwurf
der Landesregierung für ein Gesetz zur Reform des hessischen Reisekostenrechts und zur Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetzes**
– Drucks. [18/860](#) –

hierzu:

Stellungnahmen der Anzuhörenden
– Ausschussvorlage INA/18/7 –

(Teil 1 verteilt am 25.08.2009, Teil 2 am 31.08.2009)

Vorsitzender: Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich darf Sie heute Morgen sehr herzlich im Hessischen Landtag begrüßen und rufe die 8. Sitzung des Innenausschusses auf. Wir beginnen mit der öffentlichen mündlichen Anhörung zum Dringlichen Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Erweiterung der Mitbestimmung, Drucksache 18/420 und dem Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Reform des hessischen Reisekostenrechts und zur Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, Drucks. [18/860](#).

Ich begrüße die Landesregierung, Herrn Minister Bouffier und Herrn Staatssekretär Westefeld. Ich begrüße auch die Praktikantinnen und Praktikanten bei uns, die der Sitzung selbstverständlich gern den ganzen Tag beiwohnen können.

Ich möchte eine Anmerkung machen. Ich bitte die Anzuhörenden, uns nicht ihre ganze schriftliche Stellungnahme vorzulesen, sondern uns sehr gestrafft das zu Gehör zu bringen, was Sie uns vermitteln wollen, und sich an ein Zeitbudget zwischen fünf und zehn Minuten zu halten. Dafür wäre ich sehr dankbar.

Wir treten jetzt in die Anhörung ein. Ich habe vor, im ersten Block die Kommunalen Spitzenverbände zu Wort kommen zu lassen. Ich habe eine Reihenfolge, die Sie von sich aus verändern können. Ich darf als Erstes dem Hessischen Landkreistag das Wort geben. Herr Dr. Hilligardt. Bitte schön.

Herr **Dr. Hilligardt:** Herr Vorsitzender! Herr Minister! Meine Damen und Herren! Herzlichen Dank für die Gelegenheit, hier ergänzend zu unserer schriftlichen Stellungnahme mündlich unsere Argumente zu den vorliegenden Gesetzentwürfen vortragen zu dürfen.

Ich möchte meine Ausführungen wie in der Stellungnahme aufteilen in erstens unsere Position zum hessischen Reisekostenrecht und zweitens unsere Position zum Hessischen Personalvertretungsgesetz.

Hessisches Reisekostengesetz. Ich fange mit dem Fazit an: Wir stimmen dem Gesetzentwurf zur Reform des hessischen Reisekostenrechts zu. Die Anpassungen und Klarstellungen, insbesondere mit Blick auf die Möglichkeiten der elektronisch gestützten Bearbeitung werden von uns begrüßt. Wir sehen darin tatsächlich ein Mehr für die effiziente Abwicklung des Themas Reisekostenrecht in unseren Verwaltungen.

Zum Thema der Erhöhung der Wegstreckenentschädigung sei Folgendes gesagt: Wir hatten diese im vergangenen Jahr mehrfach gefordert. Sie ist auch in eine entsprechende Verordnung mit eingeführt. Wir sehen darin eine Logik, wonach die Mehrkosten, die aufgrund der Spritpreise, Kfz-Preise und weiteres mehr entstehen, nicht auf das Personal abgewickelt werden kann. Daher begrüßen wir dies ebenso. Das heißt: Wir stimmen dem Gesetzentwurf so zu.

Hessisches Personalvertretungsgesetz. Generell vorweggeschickt zur Position der 21 hessischen Landkreise die Einschätzung, dass bereits das jetzige Recht durchaus sehr weitgehende Mitbestimmungsmöglichkeiten eröffnet, sodass wir die Position, dass es durch die aktuelle Rechtslage zu einer Beschneidung der Beteiligungsrechte der Personalvertretung kommt, nicht teilen mögen. Wir hatten in den vergangenen Anhörungen – deshalb ist die Position, die ich heute vertrete, keine neue, sondern die Folge bisheriger Positionierungen – immer wieder darauf hingewiesen, dass für eine Vielzahl unserer Mitglieder, wie sie uns gegenüber artikulieren, bereits aus deren Sicht die heutigen Regelungen streng genommen zu vereinfachen wären, um, und so werden uns Argumente genannt, innerbetriebliche Abläufe zu beschleunigen, schnellere Entscheidungen herbeizuführen und vermeidbare Kosten einzusparen. Vor dem Hintergrund der finanziell schwierigen Lage der Kommunen haben diese Argumente für uns in der heutigen Zeit noch ein Mehr an Gewicht.

Als Fazit möchte ich daher festhalten, dass der Hessische Landkreistag zu verschiedenen Vorschlägen und Initiativen, insbesondere auch zu der vorliegenden Erweiterung der Mitbestimmung der Personalvertretung nicht seine Zustimmung geben kann. Der Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetzes stimmen wir zu. Danke schön.

Frau **Rauscher**: Ich danke auch dafür, dass wir die Gelegenheit haben, Ausführungen zu machen. Ich möchte mit dem Hessischen Personalvertretungsgesetz anfangen. Wir sehen hier keinen Änderungsbedarf. Wir gehen davon aus, dass sich das aktuelle Personalvertretungsgesetz bewährt hat und ausreichende Beteiligungsrechte des Personalrates beinhaltet. Insofern stimmen wir einer Änderung nicht zu.

Eine Verlängerung der Geltungsdauer des Hessischen Personalvertretungsgesetzes ist aus unserer Sicht in Ordnung. Dem können wir zustimmen.

Hinsichtlich der Reform des Reisekostenrechtes haben wir ebenfalls keine Bedenken anzumelden. Wir können diesen angestrebten Änderungen uneingeschränkt zustimmen.

Allerdings ist es uns ein Anliegen, auf die steuerrechtlichen Unstimmigkeiten hinzuweisen. Die Divergenz zwischen dem Einkommensteuerrecht und den Reisevergütungskos-

ten führt bei Organisationen und Verbänden, die nicht unter den Begriff der öffentlichen Kassen fallen, dazu, dass der Mehrbetrag von 5 Cent versteuert werden muss, da der steuerliche Freibetrag nach dem Einkommensteuergesetz nur 30 Cent beträgt und daher eine Versteuerung angezeigt ist.

Wir bitten daher die Landesregierung, nach der von uns erfolgten Zustimmung und der Änderung des Gesetzes die einheitliche Anpassung der steuerlichen Freibeträge zu bewirken und tätig zu werden. Danke.

(Minister Bouffier: Das können wir nicht allein, wie Sie wissen!)

- Das ist mir klar, aber Sie können Ihren Einfluss geltend machen.

Vorsitzender: Das ist eine Aufforderung, den Einfluss geltend zu machen. Ich rufe den Hessischen Städtetag auf. Frau Dr. Brigitte Baum. Bitte schön.

Frau Dr. Baum: Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Herr Minister! Meine Damen und Herren Abgeordneten! Auch ich möchte zunächst auf das Hessische Personalvertretungsgesetz eingehen. Ich kann mich im Wesentlichen den Ausführungen meiner beiden Voredner anschließen. Auch wir sehen keinen Bedarf, die Rechte des Personalrates hier zu erweitern. Die vorgesehene Änderung des § 74 lehnen wir ab. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrats über so grundsätzliche Fragen wie der Berufsausbildung, der Fort- und Ausbildung von Beschäftigten, Auswahlverfahren und Ähnliches würde die unternehmerische Entscheidungsfreiheit der Dienststellen ganz erheblich tangieren. Unsere Mitglieder haben darauf hingewiesen, dass immer wieder die Notwendigkeit besteht, individuelle Ausbildungspläne auch kurzfristig aus persönlichen oder organisatorischen Gründen zu ändern, sodass die vorgesehene Mitbestimmung von unseren Mitgliedern als praxisfern empfunden wird.

Gleiches gilt für die Mitbestimmung bei der Festsetzung der konkreten Dienstplanschemata und deren Umsetzung. Auch hier ist ein flexibles Agieren erforderlich.

Hinsichtlich der Nummern 2 und 3 des Gesetzentwurfs ist festzustellen, dass auch eine Ausweitung der Kompetenzen des Personalrates nach § 77 nicht unsere Zustimmung findet. Die gesetzlich verankerte Mitwirkung des Personalrats sehen unsere Mitglieder als ausreichend an. Ich möchte darauf hinweisen, dass die Übernahme in der in Nummer 2 beschriebenen Maßnahme in § 77 systematisch verfehlt wäre; denn § 77 bezieht sich allein auf Personalangelegenheiten. Hier geht es um strukturelle technische Verfahren. So viel zum Hessischen Personalvertretungsgesetz.

Ich möchte noch etwas zu der Reform des Reisekostenrechts sagen. Wir begrüßen im Prinzip den Gesetzentwurf so, wie er vorliegt. Er sieht eine Verwaltungsvereinfachung im Antragsverfahren vor, auch im Abrechnungsverfahren. Das ist auf jeden Fall zu begrüßen. Auf einige Regelungen möchte ich noch ganz kurz eingehen.

Zum einen möchte ich auf § 5 Bezug nehmen. Dort ist vorgesehen, dass bei Bahnreisen immer der günstigste Tarif zu wählen ist. Wir regen an, die Möglichkeit zu schaffen, ICE-Verbindungen, auch wenn sie einen Zuschlag vorsehen, zu nutzen. Denn der günstigste Tarif ist aus unserer Sicht nicht immer der wirtschaftlichere. Es sollte also in einer Gesamtschau auf die Wirtschaftlichkeit abgestellt werden.

Zum anderen regen wir bezüglich des in § 8 geregelten Übernachtungsgeldes eine Änderung an. Das Übernachtungsgeld sollte auch dann entfallen, wenn aus persönlichen Gründen unentgeltlich übernachtet wird. Das ist jetzt nur vorgesehen, wenn es der Fall ist bei Übernachtungen des Amtes wegen. Es gibt auch die Fälle, in denen aus persönlichen Gründen z. B. bei Verwandten übernachtet wird. Wir regen an, auch dann das Übernachtungsgeld entfallen zu lassen.

Noch kurz zu § 9. Dort ist eine Kürzung des Tagesgeldes vorgesehen, wenn der Aufenthalt an auswärtigen Geschäftsorten länger als zehn Tage dauert. Wir würden hier eine Anpassung an das Bundesreisekostengesetz begrüßen. Dort heißt es, länger als 14 Tage.

Zum Schluss noch eine kurze Anmerkung zu Art. 2, zur Verlängerung der Geltungsdauer des Personalvertretungsgesetzes. Gegen eine Verlängerung der Geltungsdauer des Personalvertretungsgesetzes haben wir keine Einwände. Es ist allerdings auch eine formale Veränderung in § 9 Abs. 2 Satz 3 vorgesehen. Sie ist aus unserer Sicht nicht zu beanstanden. Es müsste aber der Zusatz, der jetzt gestrichen wird, ebenfalls in § 77 Abs. 1 Nr. 1f und 2e gestrichen werden. Zurzeit ist vorgesehen, dass dieser Verweis auf das Bundesrechtsrahmengesetz gestrichen wird. Dieser Verweis findet sich auch in diesen beiden anderen genannten Regelungen. Vielen Dank.

Vorsitzender: Meine Damen und Herren, das war der Block der Kommunalen Spitzenverbände. Gibt es aus der Runde der Abgeordneten jetzt Fragen zu den angesprochenen Themen? – Herr Schaus, Sie haben das Wort.

Abg. **Hermann Schaus:** Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich habe eine Frage an Frau Dr. Baum vom Städtetag zu zwei Punkten ihrer Stellungnahme. Zunächst hat mich Ihre sehr schroffe Ablehnung, wie ich einmal sage, der Mitbestimmungsrechte des Personalrates gewundert. Ich denke, es gibt vielfältige Kooperationen, gerade in den Städten, zwischen Personalrat und den Dienststellenleitungen, auch im Hinblick auf die Entwicklung und die wirtschaftlichen Probleme, die auf die Kommunen im verstärkten Maße zukommen, sodass die Kooperation auch von der Seite der Dienststelle stärker betont werden müsste. Können Sie dazu etwas sagen, wie die Diskussion innerhalb der Dienststellen in den Städten ist? Ist das tatsächlich so dargestellt, wie in der, wie ich sagen möchte, sehr kurzen Abhandlung dieses Themas?

In diesem Zusammenhang haben Sie als Begründung für die Ablehnung von Mitbestimmungsrechten von der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit gesprochen, die erheblich tangiert sei. Sind Sie der Meinung, dass der Begriff der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit im öffentlichen Dienst der richtige ist, oder kann ich daraus schließen, dass im öffentlichen Dienst schon so viel privatisiert ist, dass man eher unternehmerisch denkt und das so niederschreibt?

Abg. **Holger Bellino:** Ich möchte auf das Reisekostenrecht zu sprechen kommen und die sich bisher zu Wort Gemeldeten fragen: Sind Sie der Meinung, dass das, was sich der Gesetzgeber neben der Erhöhung der Sätze erwartet, nämlich eine Vereinfachung vor Ort durch die beleglose Bearbeitung zum einen, aber auch durch die inhaltlichen Änderungen zum anderen, tatsächlich tragend ist? Werden wir das erreichen? Wir verfolgen zwei Ziele: auf der einen Seite die Anpassung an die gestiegenen Kosten und auf der anderen Seite Synergieeffekte, Effizienzeffekte vor Ort bzw. in den Behörden. Dazu interessiert mich Ihre Stellungnahme.

Abg. **Jürgen Frömmrich**: Wenn ich das reflektiere, was die Kommunalen Spitzenverbände zur Mitbestimmung gesagt haben, habe ich den Eindruck, als sei Mitbestimmung Ihrer Meinung nach nur etwas Hinderliches, etwas vollkommen Überflüssiges, was man eigentlich abschaffen müsste.

Ich möchte von Ihnen wissen, ob dieser Eindruck richtig ist. Haben Sie das eine oder andere Mal beobachtet, dass gerade große und moderne Unternehmen sehr viel Wert darauf legen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse einzubinden, gerade wenn es darum geht, neue Arbeitsmethoden und Technologien anzuwenden, die Kompetenz und den Sachverstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubinden, wenn es darum geht, z. B. neue Ausbildungsgänge zu kreieren oder zu modulieren? Ich habe den Eindruck: Bei modernen Unternehmen ist es eher so, dass man auf die Kompetenz und den Sachverstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhebt. Das, was ich von Ihnen bisher gehört habe, vermittelt eher den Eindruck, als sei das alles vollkommen überflüssig und man könne auf die Form der Mitbestimmung und das, was Mitbestimmung in Hessen bisher immer ausgemacht hat, verzichten. Ist der Eindruck richtig?

Abg. **Michael Siebel**: Ich habe auch eine Frage an die Vertreter der kommunalen Familie. Man kann dieser Auffassung sein; das ist durchaus legitim, sich mit Erweiterungen im Sinne des HPVG kritisch auseinanderzusetzen, wenn man andere methodische Ansätze hat, die eine positive und auch rechtlich verbindliche Einbeziehung von Mitarbeiterinteressen realisieren. Deshalb bitte ich Sie auszuführen, inwieweit Sie möglicherweise Alternativen in den teilweise in den Kommunen doch sehr weit fortgeschrittenen Maßnahmen und Methoden im Bereich der Neuen Verwaltungssteuerung gefunden haben. Ansonsten gilt das, was der Kollege Frömmrich gesagt hat. Ein produktives Gedeihen in kommunalen Verwaltungen und Unternehmungen gelingt dann optimal, wenn man eine optimale und rechtlich verbindlich festgelegte Mitwirkung und Mitbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat. Meine Frage lautet: Haben Sie greifende Alternativen entwickelt, die das ersetzen können?

Frau **Dr. Baum**: Zu den Fragen möchte ich gern Folgendes sagen: Die Kooperation in den Städten mit den Personalvertretungen ist ein sehr wichtiges Element. Das möchte ich gar nicht infrage stellen. Mir kam es bei diesen Nachfragen so vor, als ob wir die Kompetenzen der Personalvertretung an sich infrage stellen würden. Das ist aber nicht der Fall. Sie müssen sehen: Die vorgeschlagenen Änderungen des § 74 beziehen sich auf Punkte, in denen die Personalvertretung schon Mitwirkungsrechte hat. Vorgesehen ist, daraus eine wirkliche Mitbestimmung zu machen. Das halten unsere Mitglieder für nicht erforderlich. Es ist nicht so, dass man auf die Personalvertretung in diesen Punkten verzichten möchte. Man bindet sie ein. Aber eine Mitwirkung wird hier als ausreichend angesehen. Es wird nicht an sich infrage gestellt.

Zu der Frage, ob die Verwaltungsvereinfachung greift, die der Gesetzentwurf zum Reisekostenrecht zum Ziel hat, kann ich sagen: Es wird von unseren Mitgliedern so gesehen. Es ist in vielen Punkten eine Anpassung an das Bundesreisekostenrecht vorgesehen. Man erwartet, dass die Abwicklung in den Verwaltungen dadurch einfacher wird.

Zu der Wegstreckenentschädigung kann ich sagen, dass diese Wegstreckenentschädigung in Höhe von 35 Cent von uns – das war ja der frühere Gesetzentwurf – mitgetragen und begrüßt wurde. Die Mitglieder der Verwaltung stellen ihre privaten Wagen der

Verwaltung dann eher zur Verfügung. Das Reisekostenrecht trägt so, wie es ist, im Großen und Ganzen zur Verwaltungsvereinfachung bei. Danke.

Herr **Dr. Hilligardt**: Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich möchte in aller Kürze auf zwei Punkte eingehen. Zunächst zu der Frage, ob es durch die Vorgaben im Reisekostenrecht tatsächlich zu einer Vereinfachung der Verwaltungstätigkeit bzw. der Abrechnungs- und Genehmigungstätigkeit vor Ort kommen kann. Wir haben die Regelung unseren Haupt- und Personalamtsleitern vorgelegt. Sie haben uns signalisiert, dass dies zu vermuten steht. In dem Sinne ein Ja auf diese Frage.

Zu unserer Position zur vorliegenden Änderung des Personalvertretungsgesetzes und zur Mitbestimmung. Es ist nicht so, dass in den Kreisen Mitbestimmung nicht in aller Breite wie in anderen Unternehmen auch praktiziert wird. Ich habe eingangs ausgeführt: Die jetzigen Regelungen, die wir nicht infrage stellen – wir stimmen einer Fortführung des Gesetzes zu –, bieten den Personalvertretungen in den Kreisen schon einen sehr breiten Raum zur Mitbestimmung. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Ansätzen – hier wurde von modernen Unternehmen gesprochen –, die in modernen Verwaltungen praktiziert werden, von Leitbildprozessen in Kreisverwaltungen über die Einführung flacher Hierarchien, Mitarbeitergespräche, Budgetierung, die ganze Palette der neuen Steuerungsinstrumente, die parallel zu den einzelnen gesetzlichen Vorgaben auf freiwilliger Basis praktiziert werden. In dem Sinne wehren wir uns nicht gegen eine enge kooperative Zusammenarbeit mit der Belegschaft, die permanent und im Tagesgeschäft regelmäßig stattfindet, sondern nur gegen die gesetzlichen Verpflichtungen, die mit den hier vorliegenden Vorschlägen den Kreisen auferlegt werden. Danke schön.

Abg. **Jürgen Frömmrich**: Ich muss einmal nachfragen. Ich bin schon ein bisschen verwundert darüber. Es gibt einen Unterschied zwischen der Möglichkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig in Prozesse einzubinden, und der Möglichkeit, das gesetzlich zu verankern. Das eine stellt man nach Gusto zur Verfügung, auf das andere haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anspruch. Ich glaube, dass wir in Hessen gute Erfahrungen damit gemacht haben, dass wir ein relativ gutes Personalvertretungsgesetz haben.

(Abg. Holger Bellino: Ist das eine Diskussion oder eine Frage?)

– Ich habe das schon nachgefragt, Herr Kollege Bellino. Vielleicht hören Sie einfach zu, und dann kommen wir auch weiter. Es ist die Frage nach der freiwilligen Einbindung und die Frage nach den gesetzlichen Mitwirkungsrechten, die man hat. Gibt es da einen Unterschied, oder meinen Sie, dass es gleichzusetzen ist?

Der zweite Punkt, der angesprochen wurde, verwundert mich auch. Denn ich glaube, dass es einen Unterschied zwischen der reinen Mitwirkung und der Mitbestimmung gibt. Dazu gab es eben Ausführungen. Ich glaube schon, dass es einen Unterschied ausmacht, ob jemand lediglich mitwirken darf, oder ob jemand per Gesetz mitbestimmen muss, wenn gewisse Dinge gemacht werden. Das halte ich für einen Unterschied. Es macht meiner Ansicht nach für die Mitwirkung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch qualitativ einen Unterschied aus. Wir reden hier über einen Themenkomplex, der in den Jahren 1999 und 2003 in den Gesetzen geändert worden ist. Das heißt: Wir hatten schon einmal diese rechtlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das sind meine Nachfragen.

Herr **Dr. Hilligardt**: Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich kann meinen bisherigen Ausführungen bezogen auf diese Frage nichts Weiteres hinzufügen mit Ausnahme des Hinweises, dass wir sagen: Das bestehende Instrumentarium, das gesetzlich verpflichtende und das uns freiwillig zur Verfügung stehende, erachten wir für ausreichend, um für die Menschen vor Ort die Leistungen effizient, bürgernah und kostengünstig zu erbringen.

Abg. **Hermann Schaus**: Ich möchte mich auf Frau Dr. Baum beziehen. Auf meine Frage habe ich noch keine Antwort gehört, die lautet: Ist das Verständnis des Hessischen Städtetages, das sich in der Aussage widerspiegelt, es würde die unternehmerische Entscheidungsfreiheit erheblich tangiert, ein neues Verständnis? Verstehen sich die Städte mehr als Unternehmer, als Unternehmung? In der Konsequenz müsste dann das Betriebsverfassungsgesetz angewandt werden. Teilen Sie diese Auffassung, oder können Sie das noch einmal erläutern? Dazu habe ich keine Antwort gehört.

Frau **Dr. Baum**: Vielleicht war der Begriff der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit ein bisschen ungeschickt gewählt. Es ist aber so, wie Sie auch wissen, dass das Personalvertretungsgesetz den Dienststellen bestimmte Rechte und Pflichten zuweist. Insofern ist schon eine Unterscheidung zu treffen. Es gibt Pflichten der Dienststellen. Die Dienststellen – das ist unser Standpunkt – müssen in Bezug auf § 74 ein Stück weit flexibel sein. Wir halten eine Mitwirkung für ausreichend, die gesetzlich vorgesehen ist, die wir auch nicht angreifen, aber eine Mitbestimmung in einzelnen Punkten der Aus- und Fortbildung für nicht erforderlich.

Vorsitzender: Es liegen keine weiteren Fragen zu diesem Anhörungskomplex vor. Ich bedanke mich sehr herzlich und rufe die nächsten Anzuhörenden auf. Ich erteile zunächst Herrn Moos von der Deutschen Journalistenunion Hessen das Wort. Bitte schön.

Herr **Moos**: Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Vielen Dank, dass wir hier Stellung nehmen dürfen. Die DJU, Deutsche Journalistenunion in ver.di, nimmt Stellung zu dem Dringlichen Gesetzentwurf der SPD, insbesondere zu der Frage der Einbeziehung der ständigen freien Mitarbeiter beim Hessischen Rundfunk im Geltungsbereich des HPVG.

Wir gehen davon aus, dass diese Einbeziehung nach jetziger Interpretation des HPVG schon möglich wäre. Es ist offensichtlich ein Redaktionsversehen in den letzten Jahren gewesen, dass es unterschiedliche Begrifflichkeiten im HPVG gibt. Die herrschende Meinung in der Kommentierung zum HPVG macht deutlich, dass man das so sehen kann oder sehen muss.

Gleichwohl halten wir es für erforderlich und begrüßen deshalb diesen Vorstoß, dass die Klarstellung im Gesetz erfolgt. Die große Gruppe der Beschäftigten beim HR – wir sprechen hier, insofern muss ich unsere schriftliche Vorlage etwas korrigieren, von 700 betroffenen freien Mitarbeitern, die ständig beim HR beschäftigt sind und über keinen Bestandsschutz verfügen –, die nicht nur zahlenmäßig bedeutend ist, sondern insbesondere für das Programm des Hessischen Rundfunks einen ganz zentralen Stellenwert besitzt, muss eindeutig in die Mitbestimmung des HPVG aufgenommen werden. Wir unterstützen insofern die Forderung nach einer Klarstellung im Gesetz. Das sollte über alle Partei-

grenzen hinweg von den Mitgliedern des Landtags aufgegriffen werden, um hier einen Unterschied zu beseitigen, für den es faktisch keine Begründung gibt.

Die Kolleginnen und Kollegen, um die es geht, werden im Gesetz unterschieden nach sogenannten Bestandgeschützten und den nicht Bestandgeschützten. Bestandsschutz ist eine tarifvertragliche Regelung, die bestimmte Dinge für langjährige Mitarbeiter regelt, insbesondere eine Absicherung ihres Honorarniveaus, bestimmte soziale Leistungen. In der Tätigkeit unterscheiden sich diese Bestandgeschützten nicht von anderen ständig freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Insofern ist nicht nachvollziehbar, dass es hier einen Unterschied geben soll. Wir plädieren dafür, dem Gesetzentwurf der SPD an dieser Stelle zu folgen.

Im Übrigen verweise ich auf die Stellungnahme von ver.di, der wir uns anschließen. Ein Hinweis: Ver.di ist natürlich bereit, über alle Punkte, die aus Sicht von ver.di für eine grundsätzliche Novellierung des HPVG notwendig sind, aktiv an der Diskussion mitzuarbeiten. Die Vorschläge dazu liegen auf dem Tisch.

Herr **Spieß**: Herr Vorsitzender! Zunächst möchte ich mich mit der Novellierung des HPVG auseinandersetzen. In dem Regierungsentwurf wird vorgeschlagen, dies zu verlängern. Es gibt die Dringliche Gesetzesinitiative der SPD, die auf Novellierungsbedarf aufmerksam macht.

Der DBB möchte einen Zwischenweg gehen. Wir sind der Auffassung, dass derzeit, wie ich einmal sagen möchte, aus der Hüfte nicht geschossen werden kann. Meines Dafürhaltens kann man diesen Dringlichen Gesetzentwurf nicht einfach passieren lassen, weil er auch handwerkliche Fehler enthält. So werden einige Novellierungstatbestände, die vorgesehen sind, von der Richtung her von uns mitgetragen. Sie sind aber unseres Erachtens innerhalb des HPVG falsch einsortiert. Deswegen meinen wir: Zunächst einmal muss man verlängern, damit das HPVG nicht bis Ende des Jahres ausläuft. Dann aber sollte man nicht etwa die Hände in den Schoß legen, fünf Jahre warten, sondern parallel zur Dienstrechtsreform auch eine grundlegende Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes angehen.

Ziel dieser Novellierung muss eine deutliche Stärkung und Ausweitung der Beteiligungsrechte der Personalvertretungen sein. Das deckt sich dem Grunde nach mit allen Aussagen, die man im Rahmen der Neuen Verwaltungssteuerung gemacht hat. Hier sollen die Beschäftigten mitgenommen werden. Warum macht man es nicht auch mit ihren Vertretungen, indem man ihnen stärkere Rechte einräumt?

Der zweite Punkt ist folgender. Das Personalvertretungsrecht selbst muss vom Wortlaut her überarbeitet werden. Wir haben neue Begriffe. Wir haben eine neue Verwaltungswelt mit neuen Begriffen. Es gibt Zielvereinbarungen. Es gibt Mitarbeitergespräche. Wenn Sie einmal in den Text des HPVG hineinschauen, finden Sie das nicht und müssen immer zwanghaft suchen, das unter irgendeiner Textziffer einzusortieren. Hier gibt es wirklichen Novellierungsbedarf.

Unseres Erachtens macht man einen Fehler, wenn man nicht die Chance erkennt, wenn man im Endergebnis die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen ausweitet. Eine Personalvertretung, die ihren Auftrag richtig versteht, versteht sich nicht als Blockierer, sondern arbeitet im Interesse der Beschäftigten und der Dienststelle mit.

Zum Reisekostengesetz haben wir dem Grunde nach keine Einwendungen. Das haben wir bereits im Vorjahr relativ ausführlich erörtert. Dazu haben wir keine Änderungswünsche. Dem stimmen wir zu.

Vorsitzender: Der Deutsche Gewerkschaftsbund schließt sich den Stellungnahmen von ver.di und GdP an. – Für den Deutschen Journalistenverband begrüße ich den Geschäftsführer, Herrn Wolff.

Herr **Wolff:** Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Wenn Sie unsere Stellungnahme gelesen haben, wissen Sie, dass wir den Dringlichen Gesetzentwurf der SPD sehr begrüßen und unterstützen, und zwar aus folgendem Grund: Es ist längst überfällig.

Ich kann meine Stellungnahme recht kurz machen. Sie ist auf den Punkt zu bringen, dass die momentane Unterscheidung zwischen bestandsgeschützten freien Mitarbeitern, die in den Geltungsbereich des HPVG fallen, und den nicht bestandsgeschützten festen freien Mitarbeitern nicht tragfähig ist. Wir sind der Auffassung, wie ich geschrieben habe, dass es ein untaugliches Mittel ist, weil beide Gruppen ein und dieselbe Arbeit machen.

Wir knüpfen unsere Begrüßung daran, zu sagen: Wenn diese festen freien Mitarbeiter Teilhabe an den Vorgängen und an der Personalentwicklung im Hessischen Rundfunk haben sollen, kann man es nicht daran festmachen, der einen Gruppe einen Bestandsschutz zuzubilligen – das ist auch ein finanzielles Moment –, der anderen Gruppe jedoch zu sagen: Du bist genauso in die Arbeits- und Redaktionsabläufe integriert, aber nur weil du keinen Bestandsschutz hast, bist du nicht vom HPVG umfasst. – Das geht nicht. Das mag früher vielleicht einmal in den Anfängen gerechtfertigt gewesen sein, als es noch einen Unterschied in der Arbeitsweise von Bestandsgeschützten und nicht Bestandsgeschützten, vielleicht nicht so festen freien Mitarbeitern gegeben haben mag. Heute aber gibt es zwischen beiden Gruppen überhaupt keinen Unterschied mehr.

Wenn Sie sich eine Redaktion vorstellen – dort arbeitet ein Bestandsgeschützter, hier arbeitet ein fester Freier, und da arbeitet ein Festangestellter –, sehen Sie keinen Unterschied mehr. Vielen Dank.

Herr **Dr. Schröder:** Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren Abgeordnete! Herr Minister Bouffier. Die hessische GEW begrüßt den Inhalt der in den Gesetzentwürfen vorgesehenen Regelungen. Die Vorschläge in dem Gesetzentwurf der SPD-Fraktion bedeuten eine Verbesserung geltender Beteiligungsregelungen, die sinnvoll und notwendig sind. Wir sind ebenfalls dafür, dass es nach Auslaufen der bisherigen Befristung in Hessen weiterhin ein Personalvertretungsgesetz gibt. Dass wir dem Gesetzentwurf der Landesregierung in diesem Punkt zustimmen, wird Sie nicht überraschen.

In unserer schriftlichen Stellungnahme haben wir in Übereinstimmung mit unserer Schwestergewerkschaft ver.di einige redaktionelle und regelungssystematische Änderungsvorschläge formuliert. Hierauf nehme ich Bezug. Wenn es dazu Nachfragen gibt, kann ich noch Ergänzendes sagen.

Im Hinblick auf den Novellierungsbedarf, der sich mittlerweile im Bereich des Personalvertretungsrechts in Hessen angesammelt hat, sind die sinnvollen und richtigen Regelungsvorschläge des Gesetzentwurfs der SPD-Fraktion zwar mehr als der berühmte Trop-

fen auf den heißen Stein, aber bei Weitem nicht ausreichend. Deshalb gestatte ich mir, den Schwerpunkt unserer heutigen ergänzenden Stellungnahme auf das zu legen, was diesem Ausschuss nicht zur Beratung und dem Landtag nicht zur Abstimmung vorliegt.

Hessen hat seit dem sogenannten ersten Beschleunigungsgesetz, das im Sommer 1999 verabschiedet wurde, eine Phase kontinuierlichen Abbaus der Beteiligungsrechte und der Verschlechterung der Arbeitsmöglichkeiten der Personalräte durchlaufen. Ein erster notwendiger Schritt einer insgesamt angemessenen Novellierung des HPVG wäre es, das Beteiligungs-niveau und die Qualität der Arbeitsmöglichkeiten der Personalräte zumindest auf den Stand des Jahres 1999 zu heben. Mit dem im April dieses Jahres eingebrachten Gesetzentwurf vom 04.02.2009 hätte dazu Gelegenheit bestanden.

Ich möchte an dieser Stelle für die GEW betonen, dass wir die parlamentarische Beer-digung dieses Gesetzentwurfs durch die Landtagsmehrheit kritisieren und als Missach-tung der Belange der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und der Gewerkschaften des öffentlichen Diensts empfinden. Vielleicht erfahren wir bei Gelegenheit der heutigen Anhörung, warum es die Mehrheit in diesem Haus nicht einmal für nötig erachtet hat, zu dem damaligen Gesetzentwurf eine Anhörung durchzuführen, vergleichbar der heuti-gen Anhörung, sondern den Gesetzentwurf bereits nach wenigen Wochen am 14.05.2009 in dritter Lesung abgelehnt hat.

Ein Gesetz, das von dem Grundgedanken ausgeht, dass die Schaffung eines modernen und leistungsfähigen öffentlichen Dienstes gemeinsame Sache der Dienststellenleitun-gen und der Beschäftigten ist, braucht ein bestimmtes Beteiligungs-niveau bei den Rechten der Personalräte. Ein solches Niveau der Beteiligung, sprich Mitbestimmung, hat das HPVG in vielen Bereichen nicht bzw. nicht mehr.

Die Novellierungen der letzten zehn Jahre waren von einer Vorstellung geprägt, Quali-tät und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes seien eine Angelegenheit der Dienststellenleitungen. Jedes Mehr an Beteiligungsrechten der Personalräte schade ei-ner qualitativen Arbeit im öffentlichen Dienst.

Wir sehen das grundsätzlich anders. Wir glauben, dass es eine Verschleuderung von Potenzial ist, wenn die Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter nicht in die Ent-scheidungsprozesse, die im Dienststellenbereich laufen, eingebracht werden. Die Ein-beziehung dieser Qualitäten und Kompetenzen setzt voraus, dass man die Beschäftig-ten ernst nimmt. Ernst nehmen heißt, ihnen nicht nur nach Gusto Möglichkeiten der Kon-sultation zu geben, sondern ihnen Rechte zu geben.

Modernität und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes erfordern darüber hinaus, dass die Struktur von Beteiligungsprozessen und die Ausformung von Beteiligungsrech-ten mit dem gesellschaftlichen und technischen Wandel sowie der Rechtsentwicklung in Bereichen, die auf das Personalvertretungsrecht einwirken, Schritt halten. In diesem Punkt ist aus unserer Sicht der angestaute Novellierungsbedarf im Bereich des HPVG ähnlich groß wie bei der Frage des Niveaus der Beteiligungsrechte.

Der Grundtenor der Reaktion auf neue Lebenssachverhalte in den letzten zehn Jahren war, keine Anpassung geltender Beteiligungsregelungen an solche Entwicklungen vor-zunehmen. Ich erinnere nur an die Behandlung der Neuen Verwaltungssteuerung oder die seinerzeit vorgenommene Novellierung in § 77 Abs. 5 HPVG, in dem im Rahmen von Reformmaßnahmen und Umstrukturierungskonzepten Beteiligungsrechte abgebaut und nicht angepasst weiterentwickelt worden sind.

Wir nehmen die heutige Anhörung zum Anlass, noch einmal an die Mehrheitsfraktionen zu appellieren, mit den Gewerkschaften in einen konstruktiven Dialog über ein wirklich modernes und leistungsfähiges Personalvertretungsrecht einzutreten. Die Frage, wie der vom Umfang her kleine Gesetzentwurf, der Ihnen heute zur Beratung vorliegt, behandelt wird, wird ein Signal geben, ob die Bereitschaft besteht, in den notwendigen Dialog über eine insgesamt notwendige Reform des Hessischen Personalvertretungsgesetzes einzutreten. Vielen Dank.

Frau **Treff**: Meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich möchte zunächst einige grundsätzliche Bemerkungen machen. Der Hessische Rundfunk steht in den kommenden Jahren vor sehr großen Herausforderungen. Wir werden uns weiterhin dem stellen müssen, was man den demografischen Wandel in unserer Gesellschaft nennt. Wir werden uns der Finanzierungsproblematik, der Gebührenmodelle und der Diskussion darüber stellen müssen. Wir werden uns, das können Sie jederzeit an Bildschirm, Radio und online mitverfolgen, der technologischen Entwicklung stellen müssen. Das sind sehr große Herausforderungen. Das ist nur möglich, wenn wir die Kompetenzen der gesamten Belegschaft einbeziehen.

Vor diesem Hintergrund ist es uns ein großes Anliegen, die Unterscheidung in der Formulierung in § 5 und in § 106, die immer wieder getroffen wird und die aus unserer Sicht einen Widerspruch im HPVG darstellt, diesen – **unseres Erachtens** – Widerspruch vollständig auflösen zu können.

Ich möchte zunächst kurz erläutern, was Bestandsschutz heißt, damit das Kriterium etwas deutlicher und griffiger wird. In § 106 heißt es: „Von der Mitbestimmung des HPVG im Sinne dieses Gesetzes werden alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Bestandsschutz erfasst.“ Der Bestandsschutz ist im Wesentlichen ein tarifvertragliches Regelwerk. Bestandsschutz kann gewährt werden. Dieses ist eine individuelle Rahmenvereinbarung mit einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin. Daran sind bestimmte Kriterien gebunden, die man erfüllen muss. Ein Kriterium ist: Die Haupteinnahmequelle und die damit verbundene wirtschaftliche Abhängigkeit müssen beim Hessischen Rundfunk liegen. Es gibt noch einige andere Komponenten, wie eine soziale Absicherung, Honorarfortzahlung im Krankheitsfall und eine jährliche Sonderzahlung.

Dieses sind zum Teil Kriterien – vor allen Dingen die vollständige wirtschaftliche Abhängigkeit –, die Sie auch in § 12a Tarifvertragsgesetz finden. Genau § 12a wird in § 5 angezogen. Da heißt es nämlich: „Für das HPVG sind auch solche Menschen Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.“ Solche Menschen, die die Kriterien des § 12a erfüllen, haben wir über die 270 Kolleginnen und Kollegen hinaus noch weitere 699. Das heißt: Wir haben eine überwiegende Mehrzahl freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Kriterium, im HPVG genannt, erfüllen, aber nicht unter die Schutzwirkungen des HPVG fallen.

Dies ist etwas, was uns sehr beunruhigt. Im Kontext der weiteren Entwicklungen – ich nannte gerade die großen Herausforderungen, die auf uns zukommen – wird diese Zahl weiter steigen. Denn das ist ein sehr bewusst eingesetztes Steuerinstrument seitens unserer Geschäftsleitung: Planstellenabbau, was auch von der KEF verlangt wird, und dafür mehr auf freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu verlagern. Das wenigstens im Sinne des HPVG auflösen zu können, ist uns ein großes Anliegen.

Wir haben im Laufe der Jahre gelernt, zusammen mit den Beschäftigten und selbstverständlich zusammen mit unserer Geschäftsleitung prozessartig zusammenzuarbeiten. Wir haben angenommen, was auf uns zukommt, vor allen Dingen auch an technologi-

schen Herausforderungen. Deshalb ist uns die Neufassung des § 74 Ziff. 8, die grundsätzlichen Fragen der Berufsausbildung, Fort- und Ausbildung der Beschäftigten sowie das Auswahlverfahren, ein sehr großes Anliegen, an dieser Stelle alle, und zwar mit einem Rechtsanspruch, vertreten durch den Personalrat, der hier gestärkt wird, wieder mit in das Boot zu holen und zu sagen: Hier arbeiten wir gemeinsam und tragen auch alle Fortbildungskonzepte gemeinsam. Dies ist uns sehr wichtig.

Nächster Punkt. Auch hierauf möchte ich inhaltlich kurz eingehen. Wir sind bekanntermaßen ein Medienunternehmen. Ein sehr großer Anteil meiner Kolleginnen und Kollegen arbeitet disponiert. In den disponierten Bereichen haben Sie eine sehr hohe Anforderung an Flexibilität, an Reaktionszeitenmöglichkeiten, Dispositionsmöglichkeiten, vor allen Dingen bei sogenannten aktuellen Großlagen, aber selbstverständlich auch bei Großereignissen, wie etwa dem „Hessentag“.

Wenn wir hier im Sinne der Beschäftigten unsere Aufgaben zum Schutz der Beschäftigten ausüben wollen, bezieht sich das konkret auf Arbeitszeiten. Da man in einem Schichtdienstbereich Arbeitszeiten selbstverständlich nicht festlegen und kontrollieren kann, geht es hier nur um eines, nämlich um das Dienstplanschema. Dieses müssen wir wieder zur Mitbestimmung bekommen.

Der letzte Punkt. Auch hier eine inhaltliche Hervorhebung. Es geht um die neue Ziffer I in § 77. Ich möchte darauf hinweisen: Die Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten, müssen dringend in die Mitbestimmung des Personalrats zurückgeführt werden: aus der Mitwirkung in die Mitbestimmung. Vielen Dank.

Herr **Goldammer**: Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Der Hauptpersonalrat kann sich weitestgehend auf die bereits vorliegende schriftliche Stellungnahme beziehen. Resümierend kann ich sagen: Der Hauptpersonalrat begrüßt den Dringlichen Gesetzentwurf der SPD-Fraktion zum HPVG. Er sieht auch Handlungsbedarf. In diese Zustimmung will der Hauptpersonalrat aber die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung zu § 81 Abs. 5 HPVG ausdrücklich nicht einbeziehen. Der Hauptpersonalrat vertritt die Auffassung, dass diese Regelung ersatzlos entfallen und nicht nur redaktionell geändert werden sollte.

Der Hauptpersonalrat legt Wert darauf, dass dieser Dringliche Gesetzentwurf – einige Vorredner haben das schon ausgeführt – nur einen Teil der Problematik aufgreift. Wahrscheinlich ist das nicht die einzige Baustelle, die das HPVG im Laufe der Zeit aufweist. Aus diesem Grunde bedauern wir, wie es der Kollege Schröder schon ausgeführt hat, dass der vorherige Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE, der eine umfassendere Reform des HPVG vorgesehen hat, keine Mehrheit im Landtag gefunden hat. Umso dringlicher ist es nach unserer Auffassung, dass der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion nicht das gleiche Schicksal erleidet.

Der Hauptpersonalrat, wenn ich das noch anführen darf, teilt auch nicht die da und dort geäußerten Befürchtungen, eine Verstärkung des Mitbestimmungsrechtes könne zur Verzögerung unternehmerischer Entscheidungen oder wie auch immer das zu nennen ist, führen. Ich möchte darauf hinweisen, dass die Fristen für Entscheidungen und Handlungen einer Personalvertretung so eng bemessen sind – die abschließende Befassung beträgt 14 Tage –, dass solche Verzögerungen nicht wirklich eintreten können. Sie scheinen mir auch nicht belegt, weder am heutigen Tag noch in der Vergangenheit, sodass wir solche Befürchtungen als nicht wirklich schwergewichtig ansehen können.

Im Gegenteil, eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte würde zu dem führen, was ohnehin der Gesetzesauftrag ist, nämlich eine konsensuale Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitungen zu verstärken. Wenn Dienststellenleitungen den weiteren Gesetzesauftrag des HPVG ernst nehmen, nämlich die Personalvertretungen rechtzeitig und eingehend in beteiligungspflichtige Angelegenheiten einzubeziehen, ist die Beschleunigungsfrage ohnehin kein wirkliches Problem mehr.

Summa summarum darf ich sagen: Der Hauptpersonalrat sieht in dem Gesetzentwurf ein wichtiges Element zur Erweiterung der Mitbestimmung. Wir sehen darin auch den Verfassungsauftrag zur Ausgestaltung der Mitbestimmung in Hessen verwirklicht. Danke schön.

Abg. **Jürgen Frömmrich**: Ich melde mich auf die Äußerungen von Herrn Spieß zur Frage des Hessischen Personalvertretungsgesetzes. Herr Spieß, sind Sie nicht auch der Auffassung, dass man die Debatte überziehen würde, würde es die Debatte nicht vollkommen überfrachten, wenn man im Zusammenhang mit der Novellierung des Beamtenrechtes, der sogenannten großen Dienstrechtsreform – ich sage einmal sogenannten, weil wir einmal schauen wollen, was letztlich dabei herauskommen wird – auch die Diskussion über ein Hessisches Personalvertretungsgesetz führen würde? Selbst wenn man das HPVG jetzt erst einmal in Kraft setzen und bei der Dienstrechtsnovelle schauen würde, welchen Reformbedarf es gibt: Sind Sie nicht auch der Meinung, dass der Hessische Landtag und die Landesregierung die Befristung von Gesetzen seinerzeit eingeführt haben, um vor Ablauf der gesetzlich festgeschriebenen Gesetzesfrist zu schauen: Welchen Änderungsbedarf gibt es? Welche Erfahrungen sind mit einem Gesetz gemacht worden? Sollte dieses Gesetz nicht erst evaluiert werden, bevor man es wieder in Kraft setzt?

Der eigentliche Vorwurf, der hier im Raum steht, ist, ein Gesetz einfach zu verlängern, ohne es zu evaluieren. Ich weiß nicht, ob Sie auch der Auffassung sind. Ich glaube schon, dann man nach den Änderungen des HPVG 1999 und 2003 überlegen sollte, wie diese Änderungen gewirkt haben und welchen Reformbedarf es aus diesen Änderungen heraus gibt. Sind Sie nicht auch der Auffassung, dass eher Evaluation angesagt ist, bevor man das Gesetz verlängert?

In Richtung der GEW ist zu sagen: Herr Dr. Schröder hat sich auf den vorgelegten Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE bezogen. Auch wir haben bedauert, dass man zu diesem Gesetzentwurf keine Anhörung durchgeführt hat. Das ist, wie ich glaube, guter parlamentarischer Brauch. Das ist nicht geschehen. Glauben Sie nicht auch, dass sowohl das eine Vorgehen als auch das andere Vorgehen eigentlich kein vernünftiger Umgang mit Gesetzgebungsverfahren ist? Der eine Umgang in Richtung dessen, was Sie zum Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE gesagt haben, ist – –

(Abg. Holger Bellino: Suggestivfragen! Ist doch wahr!)

– Herr Bellino, nun bleiben Sie einmal ganz ruhig. Ich weiß ja, wenn es ein bisschen trifft, fängt man an, unruhig zu werden. Aber das muss man dann einfach aushalten.

(Zurufe und Unruhe)

Was den Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE anbelangt, ist zu sagen: Man kann den Vorschlag des DGB nicht einfach zu 100 % abschreiben und ihn dann als Gesetzentwurf einbringen. Die Kritik habe ich an dem Punkt.

(Abg. Hermann Schaus: Warum kann man das nicht? – Abg. Hans-Jürgen Irmer: Das ist doch keine Frage!)

Vorsitzender: Der Kollege Frömmrich hat das Wort. Jeder Abgeordnete hier im Raum kann sich zu Wort melden. Herr Frömmrich, Bitte schön.

Abg. **Jürgen Frömmrich:** Ich glaube auch, dass das geht. Herr Dr. Schröder hat sich auf die Debatte über den Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE bezogen. Dazu stelle ich jetzt eine Frage. Wenn man das hier erwähnt, kann man dazu auch Fragen stellen. Ich frage ihn, ob nicht der eine Umgang, nämlich das Vorlegen eines Gesetzentwurfs, der zu 100 % ein Gesetzentwurf des DGB ist, nicht genauso zu kritisieren ist, wie das Vorgehen, das die Landesregierung hier an den Tag legt, nämlich ein Gesetz einfach zu verlängern, ohne es auf der Grundlage dessen zu evaluieren, dass es 1999 und 2003 Änderungen gegeben hatte und man erst einmal schauen muss, welche negativen Auswirkungen es in diesem Gesetz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeben hat?

Abg. **Michael Siebel:** Ich habe eine ganz kurze Vorbemerkung. Bei so einem Gesetzentwurf stellt sich immer die Frage: Macht man das Rad zu klein oder macht man es zu groß? Zugegebenermaßen bezieht sich der Gesetzentwurf auf einen bestimmten Teil des HPVG, den wir hier als dringlich eingebracht haben. Gleichwohl finde ich, dass er erstens vor dem Hintergrund der 699 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die es geht, kein marginaler ist, und dass wir zweitens vor dem Hintergrund, dass es um einen Sektor geht, bei dem wir alle gemeinsam relativ hohe Qualitätsansprüche an die redaktionelle Arbeit stellen, dieses zu Recht tun und dies im Wesentlichen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichergestellt wird. Herr Dr. Schröder, Ihre Bemerkung vom Tropfen auf den heißen Stein – okay.

Ich will konkrete Fragen an Herrn Wolff, Frau Treff und Herrn Moos stellen, und zwar Bezug nehmend auf Ihre Stellungnahmen, zu denen ich Nachfragen habe. Erstens: Herr Wolff, Sie sprechen in Ihrer Stellungnahme von Erfahrungen in anderen Ländern und haben das ausgeführt. Könnten Sie sagen, sofern Sie davon vertiefte Kenntnis haben – das ist immer ein Hinweis für uns –, inwieweit es produktiv ist, eine entsprechende Regelung, wie sie in anderen Ländern praktiziert wird, auch in Hessen Platz greifen zu lassen?

Die zweite Frage richtet sich an Herrn Moos. Herr Moos, Sie haben in Ihrer Stellungnahme, aber auch in ihrem Beitrag – ich möchte es einmal in meinen Worten sagen –, Ihre Überzeugung oder Ihren Eindruck dargestellt, dass die jetzige Regelung in § 106 vor dem Hintergrund der Kommentierungen des HPVG in dieser Frage ein Versäumnis des Gesetzgebers ist, dass es noch nicht gemacht worden ist. Vor dem Hintergrund, dass wir darum ringen, an so einem Punkt möglichst eine einhellige Linie hinzubekommen, ist es meiner Ansicht nach eine wichtige Bemerkung. Deshalb möchte ich nachfragen, ob Sie das einmal untermauern könnten, warum Sie glauben, dass es, wie ich einmal sage, vergessen worden ist. Das findet sich in Ihrer Stellungnahme auch wieder.

Meine dritte Frage richtet sich an Frau Treff. Herzlichen Dank, dass Sie so konkret und anschaulich dargestellt haben, welche Rolle die festen Freien beim Hessischen Rundfunk spielen. Ich bitte Sie, wenn Sie sich dazu in der Lage sehen, konkrete Erfahrungen zu schildern: Wo sind Sie in Ihrer personalrechtlichen Arbeit an Grenzen gestoßen? Das macht durchaus plastisch, warum möglicherweise, Herr Moos ein großes Versäumnis

relativ einfach aufzulösen ist. Das sind die drei Fragen, die mir in der ersten Runde wichtig sind. Danke.

Abg. **Hermann Schaus:** Ich habe mehrere Fragen. Wir behandeln in einer Anhörung drei Sachverhalte. Das eine sind die Regelungen der Einbeziehung der nicht ständigen Beschäftigten beim Hessischen Rundfunk. Damit möchte ich zunächst beginnen und Frau Treff bitten, meine Auffassung zu bestätigen oder abzulehnen: Müssen diejenigen, die aus den Regelungen des Hessischen Personalvertretungsgesetzes herausfallen, nämlich diejenigen, die befristete Verträge haben, nicht ohnehin einbezogen werden und bedürfen sie nicht schon aus moralischen Gesichtspunkten einer besonderen Unterstützung? Was macht das in Bezug auf das einzelne Arbeitsverhältnis aus, also der Unsicherheitsfaktor gegenüber denjenigen, die einbezogen sind? Könnten Sie das konkretisieren?

In dem Zusammenhang habe ich eine Frage an die Vertreter von DJU und DJV, an Herrn Moos und Herrn Wolff: Sind Sie nicht der Auffassung – Sie haben das teilweise ausgeführt –, dass es aufgrund von § 12a Tarifvertragsgesetz eine zwingende Notwendigkeit gibt, diese Veränderung im Hessischen Personalvertretungsgesetz vorzunehmen, weil dort der Personenkreis einbezogen ist, und das mehr nachzuvollziehen. Das wäre mehr eine redaktionelle Arbeit, um die der hessische Gesetzgeber gar nicht herumkommt. Können Sie dazu etwas sagen? So weit zu dem Komplex.

Ich möchte gleich auf den Komplex des HPVG zu sprechen kommen. Ich möchte Herrn Spieß vom Beamtenbund ganz bewusst im Kontext zu der Frage von Herrn Frömmrich an Herrn Dr. Schröder bitten darzustellen: Herr Spieß, Sie haben in Ihrer Stellungnahme davon gesprochen, dass es eine Notwendigkeit gibt, eine Novellierung vorzunehmen und eine deutliche Stärkung der Personalräte durch Ausweitung der Beteiligungsrechte und der Mitbestimmung vorzunehmen. Ganz bewusst an Sie als Nicht-DGB-Vertreter, wie ich einmal sage, die Frage gestellt: Wie sehen Sie den Gesetzentwurf, den wir Anfang des Jahres eingebracht haben: als Diskussionsgrundlage? Oder was ist die Position des Beamtenbundes dazu?

(Abg. Jürgen Frömmrich: Diskussionsgrundlage ist doch etwas anderes!)

In dem Zusammenhang möchte ich gern Herrn Goldammer bitten aus der Praxis heraus zu erläutern, weil das bei den Vertretern der kommunalen Familie ein bisschen untergegangen ist, was den praktischen Unterschied zwischen Mitbestimmung und Mitwirkung ausmacht. Sie haben in Ihrer Stellungnahme, wie ich glaube, von einer Bittstellerrolle gesprochen oder einen anderen Begriff verwandt. Genau, Sie haben von einer Bittstellerrolle und von einem lästigen Übel in dem Zusammenhang gesprochen. Damit einmal Klarheit im Ausschuss herrscht, was Mitwirkung und Mitbestimmung in der Praxis bedeuten: Könnten Sie dazu etwas sagen?

(Zuruf: Das ist bereits angesprochen worden!)

– Ja, das ist bereits angesprochen worden. Das ist richtig. Zu der Frage der Befristung möchte ich Herrn Goldammer bitten, sich zu äußern, weil Sie auf Art. 37 Hessische Verfassung abgestellt haben und daraus ableiten, dass das Personalvertretungsgesetz überhaupt nicht befristet werden darf, sondern unbefristet sein muss. Das finde ich erläuterungsbedürftig, da wir uns mit der Frage der Befristung, wie von Herrn Spieß angesprochen, beschäftigen müssen.

In dem Zusammenhang habe ich eine Frage an Sie, Herr Spieß: Das Gesetz soll auf fünf Jahre befristet werden. Sie haben davon gesprochen, dass im Rahmen der Dienstrechtsreform – der Herr Innenminister hat das immer so dargestellt – eine umfassende Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vorgesehen sei. Wären Sie nicht der Meinung, wenn es zur Befristung käme, lieber eine kurzzeitige Befristung z. B. bis Ende 2010 vorzunehmen, damit auch im nächsten Jahr das Gesetz quasi wieder auf dem Tisch liegt und entsprechend umfangreich novelliert werden kann? Wie sehen Sie den Zeitraum von fünf Jahren in diesem Kontext?

Letzter Komplex: Zum Reisekostenrecht – es ist ein bisschen untergegangen – habe ich eine Frage an Herrn Dr. Schröder. Sie haben in Ihrer Stellungnahme dafür plädiert, was mich sehr erstaunt hat, § 4 Abs. 6 des Reisekostenrechtes, bei dem es um den Verzicht auf Reisekosten geht, zu verändern. Sie haben entsprechende Beispiele aus dem schulischen Alltag dargestellt. Es war und ist mir neu, dass Druck auf Lehrerinnen und Lehrer dergestalt ausgeübt wird, dass möglicherweise Klassenfahrten gefährdet sind, wenn sie ihre Reisekosten geltend machen. Können Sie dazu etwas sagen? Vielen Dank.

Abg. **Dr. Frank Blechschmidt:** Ich möchte mich ganz kurz für die FDP zu Wort melden. Die Legislaturperiode ist im September noch relativ jung, sieben Monate alt. Wir haben uns im Innenausschuss und im Plenum sehr intensiv mit dieser Thematik beschäftigt. Ich möchte die Position der FDP kurz auf den Punkt bringen: Wir sehen uns durch die Vertreter der kommunalen Familie bestätigt sehen.

(Heiterkeit)

– Ja, man muss es einführend einmal sagen, weil die Anzuhörenden auch die Rechtsauffassung der FDP hören sollen, die Sie gleichwohl der Presse entnommen haben. Ich komme noch auf die anderen Punkte zu sprechen. Ich habe als Neuling im Parlament gelernt, dass diese Frage zu Beginn einer Legislaturperiode immer auf der Tagesordnung steht und intensiv diskutiert wird. Heute findet die Anhörung statt.

Ich möchte kurz auf die Punkte eingehen, die Sie als Anzuhörende eingeführt haben, und nicht darlegen, was ich schon dreimal im Plenum gesagt habe und hier im Ausschuss schon wechselseitig als Auffassung, wie Sie gemerkt haben, vorhanden ist.

Mit Blick auf den Vertreter der GEW: Die Anhörung zum damaligen Gesetzentwurf war beabsichtigt. Die damalige Begründung von Herrn Bellino von der CDU war, dass wir die Anhörung im Zusammenhang mit der Verlängerung der Geltungsdauer des Gesetzes oder, noch besser, der Dienstrechtsreform führen wollten, insofern folge ich Herrn Spieß, und die Diskussion mitgeführt hätten. Ich sehe den Ansatz, dass die Aspekte noch einmal hochkommen könnten. Es war bei dem Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE nicht vorgesehen, die Anhörung in Gänze niederzulegen, sondern effizient so zu gestalten, wie es heute auf der Tagesordnung steht, nämlich mit der Fortdauer des Gesetzes. Das wollte ich klarstellen, weil Sie mich bzw. die CDU aufgefordert haben, darauf einzugehen.

Die Anhörung findet heute statt. Ich möchte auf die Punkte eingehen, die mir wichtig sind. Der von Herrn Spieß genannte Aspekt der Dienstrechtsreform könnte ein Punkt werden. Das unterstütze ich. Man muss sehen, was dabei herauskommt. Die Mediatoren haben Anfang der Woche etwas vorgestellt. Was letztlich zum Tragen kommen wird, weiß ich nicht. Das könnte durchaus so sein.

Ich möchte auf einen Punkt eingehen, der für mich als Arbeitsrechtler ganz interessant ist. Das ist der Aspekt in dem Gesetzentwurf der SPD, den ich persönlich für mich selbst darauf überprüft habe, ob er ein adäquater Ansatz wäre, vielleicht im Zuge der Evaluierung einen Punkt zu verändern. Das ist der Aspekt, den insbesondere die Vertreter des Hessischen Rundfunks angeführt haben, ob man eine Anpassung zu dem bisherigen § 107 machen muss, wie er vorgesehen ist.

Ich habe mich kundig gemacht und vertrete die Auffassung – vielleicht könnten Sie darüber Auskunft geben –, dass erhebliche zukunftsorientierte Schwierigkeiten zum Tragen kommen könnten. Wenn wir das so ändern, wie das vorgesehen ist, müsste jeder Wahlvorstand, wenn ich das richtig sehe, überprüfen, ob derjenige 50 % und mehr seiner Einkünfte erzielt. Das heißt, der Wahlvorstand wäre gefragt, diese Punkte zu überprüfen. Wie sehen Sie das mit dem Datenschutz? Ich sage das einmal so: Bei mir ist da ein ganz großes Ausrufezeichen. Wie sehen Sie das mit den tatsächlichen Schwierigkeiten? Was ich als Arbeitsrechtler als ganz erheblich empfinde – deshalb bin ich persönlich der Auffassung, es bei der jetzigen Gesetzeslage zu belassen –, ist die Frage: Wie sehen Sie das mit der Sicherheit und Anfechtbarkeit von Wahlen, die aus all dem zum Tragen kommen, was mit der Wahl unter geänderten Bedingungen zum Tragen kommt? Frau Treff, können Sie das ausführen? Ich habe auch Kontakte zum Hessischen Rundfunk und weiß, dass man im Hessischen Rundfunk mit der bisherigen Gesetzeslage gut arbeiten kann und auch sieht, dass die Mitbestimmung hochgehalten wird. Das ist einer der Punkte, die vielleicht zukunftsorientiert – Datenschutzgesichtspunkte, Wahlvorstand – angeführt werden sollte. Danke.

Herr **Moos**: Herr Siebel hatte darum gebeten, kurz auf die Historie der gesetzlichen Entwicklung einzugehen. Wir haben das in der schriftlichen Stellungnahme angedeutet. Es ist ganz offensichtlich so, dass Ende der Siebzigerjahre die Bestandsgeschützten in das HPVG aufgenommen worden sind. Es gab dann verschiedene Versionen des Gesetzes, in denen auch die Arbeitnehmerähnlichen im Sinne des Tarifvertrages aufgetaucht sind. Zuletzt ist das 1992 wieder in das Gesetz aufgenommen worden, damals noch in einem anderen Paragraphen, in § 3. Dies steht jetzt in § 5.

Unsere Überzeugung ist, dass man durch die Aufnahme der arbeitnehmerähnlichen Personen nach § 12a Tarifvertragsgesetz im Grundsatz zwar einig war, dass alle arbeitnehmerähnlichen Freien, auch beim HR, dem Gesetz unterliegen sollten. Aber man hat es versäumt, in § 106 die entsprechende Synchronisierung vorzunehmen. Es ist ein Widerspruch entstanden, wonach quasi in der Generalklausel alle Arbeitnehmerähnlichen enthalten sind. In der Spezialregelung hat man aber den Fehler gemacht, nur von denen mit Bestandsschutz zu reden.

Wir glauben, dass das ein rein redaktionelles Versehen gewesen ist, das korrigiert werden sollte. Wir weisen darauf hin, dass die Gefahr besteht – Herr Blechschmidt von der FDP hat auf Anfechtungsprobleme hingewiesen –, dass die derzeitige Unklarheit, die im Gesetz besteht, natürlich ein Anfechtungsgrund für Personalratswahlen sein könnte. Was macht der Wahlvorstand oder der HR, wenn arbeitnehmerähnliche Freie demnächst die Personalratswahlen anfechten, weil sie nach § 5 eigentlich unzweifelhaft zu den Wahlberechtigten gehören? Das wäre auf jeden Fall eine sinnvolle Klarstellung.

Herr Schaus hatte nach dem Tarifvertragsgesetz gefragt. § 12a Tarifvertragsgesetz wurde auch in den Siebzigerjahren eingeführt. Es definiert sehr präzise, was arbeitnehmerähnliche Personen sind. Das sind diejenigen, die wirtschaftlich abhängig sind, die sozial schutzbedürftig sind und die mindestens die Hälfte ihres Einkommens bei einem Auf-

traggeber verdienen. Insofern lässt sich auch beim HR sehr genau definieren, wer darunter fällt.

Das Problem, das Herr Blechschmidt angesprochen hat, wonach das den Datenschutz tangiere, sehen wir in der Form nicht. Schon jetzt gibt es im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes sehr viele Fälle in Medienunternehmen, in denen arbeitnehmerähnliche Freie auf den Wählerlisten stehen. Auch hier muss der Wahlvorstand aus eigener Kompetenz und nach billigem Ermessen feststellen, ob es sich tatsächlich um Arbeitnehmerähnliche handelt. Es gibt BAG-Entscheidungen zu dieser Frage, wonach den Wahlvorständen die Daten aller freien Mitarbeiter vorgelegt werden müssen, sowohl den Wahlvorständen als auch den Betriebsräten, damit die Betriebsräte bzw. Wahlvorstände entscheiden können: Handelt es sich hier um Arbeitnehmer, um freie Mitarbeiter oder um Arbeitnehmerähnliche? Insofern ist das Thema, Herr Blechschmidt, eigentlich geregelt. Beim HR ist die Sache, soweit ich weiß, noch einfacher. Darauf wird Frau Treff sicherlich näher eingehen. Hier gibt es eine ganz klare Abgrenzung, die im Hause aufgrund anderer Vorgaben getroffen wird, anhand derer sich sehr leicht beurteilen lässt, wer auf die Wählerlisten kommt und wer nicht.

Herr **Spieß**: Herr Frömmrich, Herr Schaus, ich möchte zunächst auf Ihre Fragen eingehen. Herr Frömmrich, zunächst bleibt festzuhalten, dass völlig unabhängig von der Dienstrechtsreform bereits jetzt ein gravierender Novellierungsbedarf beim HPVG besteht, völlig unabhängig davon. Aber Sie wissen, ich bin ein realistischer Mensch. Der Gesetzentwurf der Landesregierung hat diese Evaluierung nicht gebracht, sondern im Endergebnis nur den Passus, dass es verlängert werden soll. Meine Intention geht nach dem Motto: Man muss in dieser Sache dicke Bretter bohren, um die nächste Chance zu ergreifen. Die nächste Chance ist die Dienstrechtsreform, die wieder den einen oder anderen Punkt aufwirft.

Ich warne nur davor, jetzt kurz vor Ablauf des Jahres 2009 zu glauben, mit Reparaturbetrieb an das HPVG heranzugehen. Es wäre besser, wenn man parallel zur Dienstrechtsreform, auch unter Einbeziehung des Ergebnisses der Dienstrechtsreform, eine grundlegende Novellierung anpacken würde. Herr Schaus, ich sage es einmal vorsichtig: Die Fristverlängerung ist nicht absolut so schädlich. Keiner verbietet, innerhalb dieser Frist bereits vorher ein Gesetz anzupacken und zu novellieren. Insofern brauchen wir uns nicht unter Zeitdruck zu setzen: 2010.

Im Endergebnis muss das ordentlich vorbereitet werden. Wenn man eine grundlegende Novellierung macht, braucht man einen gewissen Vorlauf. Das sollte man jetzt aber auch angehen. Das hätte man schon dieses Jahr machen können. Das ist ganz klar. Da sind wir einer Meinung. Aber man hat es nicht getan. Deshalb muss man die nächste Chance ergreifen.

Zur nächsten Frage, Herr Schaus. Ihr Entwurf geht in die Richtung, die wir uns auch vorstellen. Wir wollen eine möglichst stärkere Einflussnahmemöglichkeit des Personalrats, allerdings im Rahmen der verfassungsrechtlich möglichen Grenzen. Das heißt: Man muss überlegen, was die höchsten Gerichte an gleichberechtigter Mitbestimmung im Personalvertretungsrecht zulassen. Der Hessische Staatsgerichtshof hat Grenzen gesetzt. Das Bundesverfassungsgericht hat Grenzen gesetzt. Das muss man ausloten. Alles, was unterhalb dieser Grenzziehung möglich ist, die Verfassung ist uns heilig, muss man respektieren, sollte man aus unserer Sicht realisieren. Wir haben ein anderes Bild von den Personalvertretungen als vielleicht andere. Wir sehen sie nicht als die Bremser an. Wir sehen sie als verantwortliche Partner in dem Geschäft an.

Herr **Wolff**: Herr Siebel, Sie hatten mich nach den anderen Regelungen in den Bundesländern gefragt. In der Tat gibt es solche in Rheinland-Pfalz. Es gibt eine in Bremen und beim Saarländischen Rundfunk.

Ich kann darüber insoweit berichten, als im DJV, in unseren Gremien und insbesondere im DJV-Bundesfachausschuss Rundfunk diese Regelungen gelegentlich thematisiert werden. Sie werden nicht insoweit thematisiert, als es Schwierigkeiten gibt; ansonsten wäre das bei uns ein großes Thema. Dazu würde der DJV Stellung nehmen. Der DJV nimmt dazu keine Stellung, weil es läuft. Es funktioniert. Es bereitet insoweit keine Schwierigkeiten. Ich kann die Bedenken des Herrn von der FPD, Herrn Dr. Blechschmidt, nicht teilen. Dazu wird Frau Treff sicherlich noch Stellung nehmen. Dem Personalbüro des Hessischen Rundfunks stehen ausreichende Instrumentarien zur Verfügung, um diese Gefahr und diese Befürchtung auszuschließen.

Herr Schaus, zu Ihrer Frage nach dem Anspruch der Gleichstellung, ich sage einmal der Gleichsetzung, von Bestandgeschützten und festen freien Mitarbeitern aus § 12a: Ich würde diesen Anspruch selbstverständlich auch aus § 12a Tarifvertragsgesetz herleiten wollen, auch in Verbindung mit den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften. Aus den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, insbesondere aus § 7 Sozialgesetzbuch IV geht hervor, dass es sozialversicherungsrechtlich Beschäftigte gibt. Diese sozialversicherungsrechtlich relevanten Beschäftigten werden genauso behandelt hinsichtlich der Abführung ihrer Sozialversicherungsbeiträge, wie es bei ganz normalen Arbeitnehmern geschieht. Ich will sagen, dass die Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne, dass dieses Rechtsverhältnis auch auf andere Rechtsgebiete ausstrahlt, z. B. auf das Sozialversicherungsrecht. Für mich ergibt sich daraus überhaupt keine Schwierigkeit. Warum? Unbestritten sind die festen Freien Beschäftigte im Sinne des Sozialversicherungsrechts. Warum soll das nicht auf die Mitbestimmung ausstrahlen? Vielen Dank.

Herr **Dr. Schröder**: Ich hatte gewisse Schwierigkeiten, aus dem, was Herr Frömmrich gesagt hat, eine nachvollziehbare Frage herauszudestillieren,

(Abg. Jürgen Frömmrich: Das ist aber schade, Herr Schröder! – Abg. Michael Siebel: Wenn jetzt nicht noch einmal die Frage kommt! – Heiterkeit)

– Nein. Wenn ich es richtig in Erinnerung habe, ging es um zwei unterschiedliche Dinge. Ich habe in meinem Beitrag den Gesetzentwurf, der von der Fraktion DIE LINKE Anfang des Jahres eingebracht worden ist, deshalb erwähnt, weil er aus unserer Sicht eine sehr umfassende und systematische Auflistung mit Regelungsvorschlägen des aufgestauten Novellierungsbedarfs im Bereich des HPVG enthält. Ich habe es bedauert, dass dieser Gesetzentwurf nicht in gleicher Form zum Gegenstand einer Anhörung geworden ist, wie der jetzt von der SPD-Fraktion vorgelegte Gesetzentwurf.

(Abg. Jürgen Frömmrich: Das haben wir auch bedauert!)

In dem Zusammenhang hat mich die Aussage – das war auch eine Frage an uns, wenn ich das richtig in Erinnerung habe – von Herrn Dr. Blechschmidt etwas irritiert, wonach die heutige Anhörung nach seiner Einlassung auch dazu dienen sollte, den vom Landtag bereits abgelehnten Gesetzentwurf einer Anhörung zu unterziehen.

(Abg. Dr. Frank Blechschmidt: Sie nutzen doch gerade die Chance!)

- Na ja, wenn das auf der Tagesordnung gestanden hätte, hätten wir uns mit diesem Gesetzentwurf in der Tat in anderer Form auseinandergesetzt als mit den wenigen kurzen politischen Einschätzungen, die ich dazu formuliert habe. Ich bin davon ausgegangen, er steht nicht auf der Tagesordnung.

Ich habe lediglich – das bezieht sich auf die Bemerkung von Herrn Siebel – das, was im Gesetzentwurf der SPD steht, quantitativ ins Verhältnis zu dem damals vorliegenden Gesetzentwurf gesetzt. Ich habe formuliert, wenn ich mich richtig erinnere, dass es mehr als der Tropfen auf den heißen Stein ist, aber längst nicht den Novellierungsbedarf beinhaltet, den wir insgesamt sehen. Das vielleicht zur Klarstellung dieses Missverständnisses.

Zu der Frage von Herrn Schaus nach dem Problem der Reisekosten in der Lebenswirklichkeit. Es ist in der Tat so, dass seit Jahren und Jahrzehnten die Schulen bzw. die Staatlichen Schulämter nur einen Bruchteil der Mittel bekommen, die sie im Bereich der Reisekosten den Lehrkräften nach langen, seit urdenklichen Zeiten geltenden reisekostenrechtlichen Vorschriften erstatten müssten. Daher war es immer Praxis, dass die Schulleitungen mit den Lehrkräften, die diese Klassenfahrten durchführen, in einen Kommunikationsprozess treten mussten: Macht ihr die Klassenfahrten, auch wenn die Reisekosten nicht erstattet werden bzw. es nur einen bestimmten Teil, 10 %, 15 %, 20 %, je nach Kasenslage, vom Staatlichen Schulamt gibt?

Juristisch ist das Thema vor einiger Zeit dadurch hochgekommen, dass einzelne Lehrkräfte, die einen solchen Verzicht erklärt haben, hinterher gesagt haben: Jetzt lassen wir doch einmal überprüfen, ob ein solcher Verzicht überhaupt wirksam ist. Dazu gibt es mittlerweile bestandskräftige Entscheidungen der hessischen Verwaltungsgerichte, wonach ein in einer solchen Drucksituation erklärter Verzicht nicht wirksam ist. Wir haben die Befürchtung, dass die Aufnahme dieser Regelung in das Reisekostengesetz das Thema erneut hochziehen wird. Es sollte eigentlich von der Sache her erledigt sein. Das setzt voraus, dass die Etats der Staatlichen Schulämter zur Finanzierung dieser Reisekosten entsprechend angepasst werden.

Frau **Treff**: Ich möchte gern an der Stelle fortfahren, an der Manfred Moos aufgehört hat, und die Frage von Herrn Dr. Blechschmidt beantworten, welche Schwierigkeiten gegebenenfalls auf den Wahlausschuss für die nächste Personalratswahl zukämen, wenn er die Liste der Wahlberechtigten zusammenstellen müsste. Ich kann mich jetzt ziemlich locker zurücklehnen und sagen: Die Liste gibt es. Es gibt sie zwar nicht für die Wahl, aber es gibt sie, weil es einen Tarifvertrag gibt. Es gibt einen Tarifvertrag, der durch Honorarverzicht von den Freien selbst finanziert worden ist. Dieser Tarifvertrag, nicht für Bestandsgeschützte, sondern für sogenannte ständige feste freie Mitarbeiter des HR, des Hessischen Rundfunks, richtet sich an den Kriterien des § 12a Tarifvertragsgesetz aus. Ganz signifikant an dieser Stelle: mehr als 50 % und die wirtschaftliche Abhängigkeit.

Aus diesem Tarifvertrag heraus wird jährlich eine Dienstvereinbarung geschlossen, um überhaupt festzustellen, und zwar namentlich: Wer fällt darunter und kommt somit in den Genuss einer Honorarfortzahlung im Krankheitsfall? Diese jährliche Feststellung ist stichtagsbezogen und wird als Liste herausgegeben. Genau aus dieser Liste resultiert die bereits genannte Zahl von 699 Kollegen und Kolleginnen. Das ist der aktuelle Stand zum Stichtag 31. Mai 2009. Ich hoffe, damit diese Frage beantwortet zu haben.

Die andere Frage von Herrn Siebel bezog sich auf den Komplex, wo es möglicherweise Grenzen gibt, und zwar konkret in der Arbeit des Personalrats, wenn die vielen genann-

ten Kollegen nicht einbezogen werden. Ich möchte dafür zwei Beispielbereiche nennen. Vielleicht wird es dort besonders deutlich.

Wir haben zum einen die Fernsehgrafik. Das ist etwas, was Sie tagtäglich auf dem Bildschirm wahrnehmen können, ein hoch innovativer Bereich, technologisch immer großen Anforderungen ausgesetzt. Es hat sich fast nichts auf dem Bildschirm so viel weiterentwickelt wie gerade in der Grafik, in der Darstellung. Es ist ein Bereich, in dem ganz viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in sogenannten Regeldiensten beschäftigt sein müssen, weil Fernsehsendungen Grafiker brauchen. Sendetermine lassen sich nur in Schichten erfassen.

Ein freier Mitarbeiter steht nicht in einem Dienstplan. Denn das wäre ein Kennzeichen dafür, dass er ein Arbeitnehmer ist. Ein freier Mitarbeiter erhält ein Tätigkeitsangebot. Das bezieht sich in diesem Fall bei der Grafik auf die freien Mitarbeiter, die dort zu 70 % tätig sind. Die ganze Abteilung hat nur zu 30 % Planstelleninhaber. Das sind vor allem die Führungsriege, die Disponentin und das Sekretariat. Diese freien Mitarbeiter erhalten ein Tätigkeitsangebot. Das können sie annehmen oder ablehnen. Die Frage ist, wie oft noch ein Angebot kommt. Die meisten nehmen es natürlich an. Damit werden sie in diesen Dienstplan aufgenommen.

Für uns ist es an dieser Stelle wichtig, konkret auf so einen Bereich bezogen, eine ganzheitliche Personalentwicklung und Personalplanung anzustreben. Ich kann nicht in einem Bereich, der in dieser Situation ist, sagen: Ich schließe 70 % der Menschen von den normalen Personalentwicklungsinstrumenten aus. Es ist aber faktisch so. Diese haben keine Mitarbeitergespräche, keine regelhaften Fortbildungsangebote, es sei denn, es muss ein neues Grafikgerät oder eine neue Software erlernt werden, das ist keine Frage. Dies ist für uns wirklich eine Grenze. Es wäre erheblich einfacher, wenn wir im Sinne des ganzen Prozesses, des Gesamtbildes auch für diese ganz selbstverständlich mit eintreten könnten.

Das Instrument eines Mitarbeitergesprächs, einer Personalentwicklung bezogen auf einen ganzen Bereich ist etwas, was nicht nur dem Personalrat und den Beschäftigten am Herzen liegt, sondern was ganz vehement von den jeweiligen Vorgesetzten vorgetragen wird. Die Führungskräfte dieser Bereiche haben genau hier dieselben Defizite erkannt und klagen es auch ein.

Andere Beispiele sind der Fernsehschnitt, die Cutterinnen und Cutter. Hier haben wir 60 % fest Angestellte. 40 % der Kollegen und Kolleginnen, die täglich die Filme, aber auch die Kurzbeiträge, die Aktualität, die Hessenschau, den Main-Tower zurechtschneiden, sind freie Kolleginnen und Kollegen, und zwar ohne Bestandsschutz. Auch in der Grafik haben wir, wenn ich es richtig im Kopf habe, drei Bestandsschutzverhältnisse von etwa 60 bis 70 freien Mitarbeitern; nur um ein Gefühl dafür zu bekommen.

Weil das Wort gefallen ist: Sind das befristete Verträge? Nein, das sind keine befristeten Verträge. Ein freier Mitarbeiter, ein freier Freier ohne Bestandsschutz, hat überhaupt kein dauerhaftes Vertragsverhältnis. Nichts, gar nichts. Er bekommt ein Angebot. Er nimmt es an, und das war es. Wenn er eine gewisse Zeit lang im Hessischen Rundfunk beschäftigt war, gibt es eine kleine interne Regelung, die besagt: Ihr habt eine Ankündigungsfrist, wenn beispielsweise eine Sendung aufhört. Wenn ich weiß, zum Jahresende läuft eine Sendung aus, sagt man den freien Mitarbeitern freundlicherweise drei Monate vorher: Die Sendung gibt es nicht mehr. Du kannst bei uns aufhören. Das ist eine einzige, keine gesetzliche Regelung, sondern eine rein interne Vereinbarung mit der Geschäftsleitung. Ich hoffe, dass ich das ein bisschen deutlich machen konnte.

Herr **Goldammer**: Ich habe zwei kurze Fragen zu beantworten. Die Antwort kann relativ kurz ausfallen. Die erste Frage war die nach der praktischen Bedeutung des Unterschieds zwischen Mitwirkung und Mitbestimmung. Ich möchte dazu einen Satz aus dem jetzigen HPVG zitieren: „Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.“

Nun ist es so: Wenn ich einen Mitwirkungstatbestand habe, von dem ich weiß, dass die Letztentscheidung bei der Dienststellenleitung liegt, wird der vom Gesetzgeber angeordnete ernste Wille zur Einigung dienststellenseitig schon auf eine harte Probe gestellt. Diese Erfahrung machen wir in der Tat. Es ist so, dass ich mindestens für den Bereich des Innenressorts, den ich einigermaßen überblicke, sagen kann, dass beispielsweise Einigungsstellenverfahren schon fast ein Fremdwort geworden sind. Ich kann mich schon lange nicht mehr erinnern, dass solche Einigungsstellenverfahren tatsächlich durchgeführt worden wären. Ein Einigungsstellenverfahren für diejenigen, die es vielleicht nicht so ganz wissen, ist das Konsensinstrument, das bei anhaltenden Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienststelle und Personalrat der angegebene Weg ist. Nur aus meinem Langzeitgedächtnis, ich bin schon ein bisschen älter, kann ich mich noch an wirklich bedeutsame Einigungsstellenverfahren erinnern, ein einziges vor zwei, drei Jahren, an dem allerdings der Hauptpersonalrat als Stufenvertretung unmittelbar beteiligt war. Das ist ein deutlicher Hinweis darauf, zu welchen Auswirkungen die Abstufung von Maßnahmen aus der Mitbestimmung heraus in den Bereich der Mitwirkung geführt hat. Natürlich ist das nur ein Indiz. Es wäre auch bei umfassenden Mitbestimmungsrechten zu begrüßen und dazu verpflichtet beide Seite das HPVG, wenn Konsensentscheidungen auf Dienststellenebene getroffen werden. Momentan ist meine Beobachtung der Praxis, dass die Personalvertretungsseite in erhebliche Nachteile gerät und wegen der von mir bereits erwähnten Regelung nach § 81 Abs. 5 für die Mitbestimmung ohnehin kaum noch Raum ist. Nach der gegenwärtigen Gesetzeslage existiert sie aus unserer Sicht fast überhaupt nicht.

In unserer schriftlichen Stellungnahme, nach der der Kollege Schaus gefragt hat, haben wir zur Problematik der Befristung des HPVG Stellung genommen. Wir sind der Überzeugung und der Auffassung, dass Art. 37 Hessische Landesverfassung dem Gesetzgeber einen bindenden Auftrag gibt, betriebliche Mitbestimmung zu regeln, und zwar per Gesetz. Deshalb halten wir es für problematisch, ein Gesetz zu befristen und damit das Risiko einzugehen, dass der Verfassungsauftrag nach Art. 37 Abs. 3 Hessische Landesverfassung nicht erfüllt wird. Deshalb schlagen wir dringend vor, auf die Befristung dieses Gesetzes zu verzichten.

Wegen des Verfassungsauftrags unterscheidet sich das HPVG von anderen Gesetzeswerken ganz erheblich. Unser Vorschlag steht, aber wir sind nicht die einzigen, die ihn erhoben haben. Danke schön.

Abg. **Dr. Frank Blechschmidt**: Frau Treff, erlauben Sie, dass ich noch kurz darauf eingehe. Ich habe mich kundig gemacht. Der von Ihnen genannte Tarifvertrag als Beispiel für diese Dienstvereinbarung ist nach meiner Kenntnis, die ich habe, gerade ein Beispiel, um die Offenlegung zu vermeiden. In dieser Dienstvereinbarung wird gerade vermieden, dass der einzelne Mitarbeiter offenlegen muss, ob er 50 % seiner Einkünfte hat. Deshalb wird der Weg über diesen Dienstvertrag, den Sie anführten, zur Dienstvereinbarung gegangen, um das zu vermeiden, was ich im Zusammenhang mit der Modifizierung des Tarifvertrages als ganz erheblichen, tatsächlichen Einwand ansehe.

Frau **Treff**: Dann müssen wir unsere beiden Auffassungen so gegeneinander stehen lassen. Ich teile die Auffassung von Manfred Moos, der gesagt hat: Wir warten auf den Tag, an dem sich jemand einklagt, weil er genau diese Kriterien nach § 12a erfüllt, aber ohne ein Dauerrechtsverhältnis beim Hessischen Rundfunk nicht auf einer Wählerliste steht.

Abg. **Dr. Frank Blechschmidt**: Gab es bisher einen Rechtsstreit, über den sich jemand aufgrund der Gesetzeslage, die Sie dargelegt haben, eingeklagt hat?

Frau **Treff**: Noch nicht.

Abg. **Hermann Schaus**: Weil es offensichtlich zu diesem Komplex gehört, möchte ich den Versuch machen, Herrn Dr. Schröder etwas aus der Stellungnahme von ver.di zu fragen, wenn das möglich ist. Es wird von einem Verwaltungsgerichtsurteil des Verwaltungsgerichts Frankfurt von Anfang November zur Leiharbeit gesprochen, das ich für bemerkenswert halte. Können Sie dazu etwas in dem Kontext der Frage von Herrn Dr. Blechschmidt sagen, weil es da meiner Einschätzung nach hineingehört?

Herr **Dr. Schröder**: Nein.

Vorsitzender: Herr Schaus, ich möchte jetzt nicht zu sehr eingreifen. Aber normalerweise ist es nicht üblich, dass Sie einen Anzuhörenden zu einer anderen Stellungnahme befragen. Das ist normalerweise nicht der Fall.

(Abg. Hermann Schaus: Das ist mir neu!)

– Ich habe das jetzt nur gemacht, weil ich aus dem Kreis der Abgeordneten aufgefordert worden bin, das zumindest zu artikulieren. Okay, jetzt ist es geschehen. Ich bitte aber darum, dass wir das in Zukunft unterlassen.

Herr **Dr. Schröder**: Ganz kurz. Ich meine mich zu erinnern, dass Herr Rothländer für ver.di mitgeteilt hatte, dass er aus bestimmten Gründen heute an dieser Anhörung nicht teilnehmen kann. Üblicherweise unterstützen wir uns im Rahmen der DGB-Gewerkschaften durchaus hin und wider.

Das in der Stellungnahme von ver.di konkret erwähnte Urteil ist mir nicht präsent. Aber es ist nichts Neues. Nach meiner Kenntnis ist es seit längerem Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte, dass, wenn über Leiharbeit eine Eingliederung in die Dienststelle erfolgt, damit Rechte erworben werden. Insofern ist es allenfalls eine Bestätigung der ansonsten gegebenen Rechtslage.

Zu dem, was Herr Dr. Blechschmidt angesprochen hat: Es ist, wie ich glaube, nachvollziehbar, dass Beschäftigte, die in einem arbeitsrechtlich ungesicherten Status sind, in der Regel die Letzten sind, die den Schritt zum Arbeitsgericht tun. Solange sein Status nicht gesichert ist und er damit beispielsweise nicht dem gesetzlichen Kündigungsschutz unterliegt, ist jemand, der versucht, sich als Freier in eine bestimmte Positionen einzuklagen, der ungeschützte Arbeitnehmer, den man sich in unserem System vorstellen

kann. Daher gibt die Antwort auf die Frage, ob sich und wie viele Leute sich aus einem solchen Status eingeklagt haben, keinen großen Erkenntniswert.

Vorsitzender: Vielen Dank. Mir liegen keine weiteren Wortmeldungen vor. Meine Damen und Herren, ich darf mich sehr herzlich bei Ihnen bedanken.

Wiesbaden, 22. September 2009

Für die Protokollierung:

Vorsitzender:

Heike Thaumüller

Horst Klee