

**– Ausschussvorlage INA 20/63 –  
– öffentlich –**

**Stellungnahmen der Anzuhörenden zur mündlichen Anhörung  
des Innenausschusses**

**Sitzung am 2. Februar 2023**

**Gesetzentwurf  
Landesregierung  
Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungs-  
rechts  
– Drucks. [20/9470](#)**

1. Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Hessen (DSTG)

S. 1

DSTG Hessen | Triangulum 1 | Hailerer Straße 16 | 63571 Gelnhausen



An den  
Vorsitzenden des Innenausschusses  
im Hessischen Landtag  
Herrn  
Christian Heinz  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Gelnhausen, 06.01.2023

## Gesetzentwurf Landesregierung

### Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, Drucksache 20/9470

Schriftliche Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Hessen

Sehr geehrter Herr Heinz,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

haben Sie herzlichen Dank, dass Sie uns die Möglichkeit bieten, zu dem oben genannten Gesetzentwurf schriftlich Stellung zu nehmen. Auf die beigelegte Synopse darf ich verweisen.

Wir begrüßen ausdrücklich die klarere Gliederung des Gesetzesentwurfs, der aber inhaltlich und beteiligungsrechtlich hinter unseren Erwartungen und auch dem reformierten Bundespersonalvertretungsgesetz 2021 zurückbleibt.

## Im Einzelnen

### 1. Vertrauensvolle Zusammenarbeit – Koalitionsfreiheit




Wir halten die klarstellende Aufführung des tragenden Prinzips „der vertrauensvollen Zusammenarbeit“ unter Beachtung aller Beteiligten, sprich Dienststelle, Personalvertretung und Gewerkschaften für sachgerecht und erforderlich. Speziell auch die Anfügung an anderer Stelle, die der demokratischen Verfasstheit Ausdruck und Orientierung verleiht.

Hierzu sei noch anzumerken. Die Koalitions-, die Vereinigungs- und Meinungsfreiheit sind nach dem Grundgesetz und der Hessischen Verfassung hohe Güter. Diese gelten uneingeschränkt und in besonderem Maße für Gewerkschaften und deren Mitglieder.

Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG gewährleistet das Recht der Koalitionsfreiheit schon nach seinem Wortlaut für jedermann und alle Berufe. Das schließt die Beamtinnen und Beamten ein, unabhängig von der Frage, ob sich die entsprechende Organisation zum Abschluss von Tarifverträgen für diese Beschäftigtengruppe bekennt oder dies ggf. – in Übereinstimmung mit der h. M. zum Verbot tariflicher Regelungen für Beamtinnen und Beamte – ablehnt. Ob die Berufszugehörigkeit weit

Hailerer Straße 16  
63571 Gelnhausen  
Telefon 06051 / 5389500  
Telefax 06051 / 5389509  
landesverband@dstghessen.de  
www.dstg-hessen.de

**Gleitende Arbeitszeit:**  
Bitte Besuche und Anrufe möglichst  
montags bis donnerstags  
von 8.30 - 12.00 Uhr und 13.30 - 15.30 Uhr  
und freitags von 8.30 - 12.00 Uhr oder nach  
Vereinbarung

**Anfahrt**  
 und  befinden sich ca.  
100 m entfernt  
 direkt vor dem Haupteingang

**Steuernummer**  
45/224/15544

oder eng definiert wird, entscheiden nach Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG diejenigen, die sich zur Wahrung und Förderung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu einer Vereinigung zusammenschließen bzw. für eine solche Vereinigung betätigen wollen.

Art. 36 Abs. 1 HV gewährleistet für alle das Grundrecht, sich in Gewerkschaften zu vereinigen, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gestalten und zu verbessern. Das Wort „alle“ macht deutlich, dass Angehörige jeder Berufsgruppe das Recht der Koalitionsfreiheit wahrnehmen können, insbesondere die in Art. 29 Abs. 1 HV Angestellten, Arbeiter/innen und Beamtinnen und Beamten, d. h. auch alle Arbeitnehmer/innen i.S.d. Art. 135 HV. Sie entscheiden dabei selbst, mit welchem Schwerpunkt und welchen Zielen sie sich zu einer Gewerkschaft zusammenschließen und entsprechend organisationsbezogen betätigen.

Insofern halten wir es für wichtig und angezeigt, dass auch die Stellung der Gewerkschaften in den Behörden der hessischen Landesverwaltung gestärkt wird. Von entscheidender Bedeutung ist dabei, dass die Dienststellenleitungen das Partnerschaftsprinzip für Gewerkschaften und deren Mitglieder fair und aufrichtig leben. Dabei muss selbstverständlich sein, dass sämtliche Behinderungen, Beschränkungen oder Zurückdrängungen etc. wegen gewerkschaftlicher Betätigung zu unterbleiben haben.

## **2. Gewerkschaftsbeauftragte - Dienstbefreiung**

Die Stellung von [Gewerkschaftsbeauftragten](#), insofern sie Beschäftigte des Geschäftsbereiches sind, ist so anzunehmen, wie die ordentlicher Personalratsmitglieder bzw. etwaiger Sachverständiger, die hinzugezogen werden. Hierbei sollte klar geregelt sein, dass ihnen bei Teilnahme an Sitzungen und Besprechungen der Personalvertretung die entsprechende [Dienstbefreiung nach dem HPVG analog](#) wie anderen Teilnehmenden zu gewähren ist.

Wir regen an, dies klarer im Gesetz § 29 (7) neu zu fassen!

## **3. Friedenspflicht – Einigung vor Ort**

Wir unterstützen die [Friedenspflicht](#) und die Aufnahme des [Gebots der Einigung vor Ort](#).

Selbstverständlich sollte die Einigung vor Ort stets angestrebt werden und alle Beteiligten sollten hieran ein hohes Interesse haben.

Andererseits haben Personalvertretungen keinen klassischen Dienstweg zu beachten. Insofern darf diese eher klarstellende neue Regelung keinesfalls dazu führen, dass ein Diskurs darüber entsteht, ob beide Beteiligte alles vor Ort getan haben, um ihre unterschiedlichen Standpunkte auszutauschen und eine Einigung zu erzielen.

Diese gutgemeinte Regelung sollte bezüglich ihrer Praxisbewährung einer Evaluierung unterzogen werden.

## **4. Intranetnutzung für Gewerkschaften**

Wir unterstützen darüber hinaus die zeitgemäße Nutzung, sprich die mögliche [Verlinkung \(Intranet\) für Gewerkschaften](#) und Arbeitgebervereinigungen.

## 5. Dienststelle - Vereinigungsfreiheit

Wir regen an, dass auch die [Dienststellenleitung das Ansinnen der Vereinigungsfreiheit unterstützt](#). Darüber hinaus sind entsprechende Versammlungen auch innerhalb der Dienst- und Arbeitszeit sowie die Nutzung der vorhandenen Behördenräume, ggf. gegen Entgelt, zu ermöglichen. Dies sollte im Gesetz verankert werden. Ein Zeitwert von 2 - 4 Stunden Teilnahmebegünstigung je Jahr und je Mitglied ist hier anzunehmen.

## 6. Vertretungsregelung

Die Vertretungsregelung ist sinnvoll und praktikabel. Allerdings sollte bei einem sich abzeichnenden Dissens die Dienststellenleitung die Verhandlungen, da verantwortlich, an sich ziehen.

## 7. Positive Wirkung der 5 % Hürde – keine Zersplitterung

Wir begrüßen die [Einführung der 5 % Hürde](#). Sie stellt eine parlamentarische Mindestanforderung dar und schützt vor der Zersplitterung und ist ein bewährtes Instrument unserer repräsentativen Demokratie.

## 8. Einreichung von Wahlvorschlägen – repräsentative Wahlvorschläge für Stufenpersonalräte

Auf örtlicher Ebene und zur Bildung dieser Personalvertretungen haben sich die bisherigen Vorgaben bewährt. Die 5-Prozent-Hürde schafft hierbei auch Klarheit und ist denklogisch zu unterstützen.

Bezüglich der Einreichungsgrenzen von Wahlvorschlägen für Stufenpersonalräte von Gruppierungen greift die Zeichnung von 50 Stützunterschriften zu kurz. Wir halten es für angezeigt, diese auf mindestens 200 – 500 Unterzeichnungen, etwa bei über 10.000 Wahlberechtigten bzw. Gruppenangehörigen anzuheben. Als weitere Voraussetzungen sollten diese Stützunterschriften mindestens aus 3-5 Dienststellen stammen.

Nur dann kann von einem repräsentativen Wahlvorschlag für Haupt- oder Bezirkspersonalräte ausgegangen werden.

Auch hinsichtlich der [Erreichung von repräsentativen Wahlvorschlägen für Stufenpersonalräte sollte die 5 % Hürde eingeführt werden](#).

## 9. Präsenzsitzung oder andere Formate

Die Regelungen zur Durchführung von Sitzungen -ausnahmsweise- in neuen Formaten sind nachvollziehbar, wobei der Wesenskern stets die Personalratssitzung in Präsenz ist.

Wir regen darüber hinaus an klarzustellen, dass allen Beschäftigten (!!!), die ein Teilnahmerecht an Sitzungen der Personalvertretung genießen, Dienstbefreiung (Ausgleich des Zeiterfassungskontos) nach diesem Gesetz zu gewähren ist.

## 10. Sprechstunden und Mitteilungen

Die Möglichkeit Mitteilung seitens des Personalrates (eigenständig) zu kommunizieren ist positiv zu erwähnen. Wenngleich sie sich aus dem Partnerschaftsprinzip -gemeinsames Wirken auf Augenhöhe- ableiten lässt. Kommunikation in Behörden ist nicht erst seit der Pandemie ein entscheidender Faktor und an seinen gewählten Vertretungen sind Beschäftigte häufiger nahe dran.

### **11. Ehrenamt - Arbeit / Arbeitszeit als Personalvertreter/in**

Diese klarstellende Definition von Arbeit und Arbeitszeit als Personalvertreter/innen ist zu begrüßen, da sie in der Praxis schon häufiger zu Problemen führte.

### **12. Freistellung von Personalräten**

Das Erfordernis der Freistellung von Personalräten geht nach unserem Dafürhalten an der Lebensrealität vorbei. Nicht nur in Folge der Pandemie und redundanten Arbeiten ist der Aufwand ein anderer, ein noch höherer für Personalräte geworden.

Verwaltung hat diesen für sich erkannt und anerkannt sowie die Zentralbereiche in den Behörden gestärkt. Personalräte betreuen ihre Kolleginnen und Kollegen „nebenbei mit“. Das ist ein Ungleichgewicht und läuft dem Partnerschaftsprinzip zuwider.

Wir regen an allen Personalräten, die unter einer Vollfreistellung sind, mindestens einen pauschalen Freistellungswert von 50 % einer Vollzeitkraft anzuerkennen und im Gesetz abzubilden. Personalräte, die unter 300 Beschäftigte betreuen, haben mindestens die hälftige Grundlast an Arbeit im Sinne ihrer Aufgaben.

Auch für Stufenpersonalräte regen wir eine Anhebung der antiquierten Freistellungshöhen an, sie geht an der Lebenswirklichkeit vorbei und spiegelt keinesfalls die Arbeitsintensität von aktiven Stufenpersonalräten.

Zudem sollte für vergleichbare „große“ Stufenpersonalräte die **dritte volle Freistellung** analog zum Hauptpersonalrat der Polizei Anwendung finden. Eine geringere Anzahl wirkt abschätzig und diskriminierend.

Der Gesetzgeber wird aufgefordert die Lebens- und Belastungsrealität der Personalvertretung anzuerkennen und dies adäquat abzubilden. Ggf. sollte ein repräsentative Echtzeitaufschreibung durch örtliche und überörtliche Personalräte Aufschluss über die Personalratsarbeit geben.

Dabei geht es auch um die Wertschätzung, besser den Respekt vor der Arbeit für das Personal.

### **13. Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung**

Wir bitten den Begriff der Personalgestellung und Zuweisung klarzustellen. Da insbesondere das Beamtenrecht von Abordnung und von Versetzung bevorzugt „spricht“.

Welche Tatbestände sollen mit diesen Ergänzungen erfasst werden?

### **14. Beantragung von Maßnahme, die dem Umweltschutz dienen**

Die Aufnahme dieser Regelung wird begrüßt. Zudem sollte kein Hindernis bestehen, darüberhinausgehende Vorschläge zu unterbreiten, die der Allgemeinheit dienen können.

### **15. Monatsgespräch – Streichung von „möglichst“**

Wir regen an das Wort „möglichst“ zu streichen, da es Tür und Tor öffnet, weshalb Entscheider „beteiligungsfrei (fast) bis zum Ende denken und handeln“ können. Es entkernt die Vorschrift.

Das Partnerschaftsprinzip kann nur funktionieren, wenn die Dienststellen im frühzeitigen Dialog die Herausforderung mit den Personalräten behandelt.

**16. Beteiligungsgrade analog zum BPerVG (2021)**

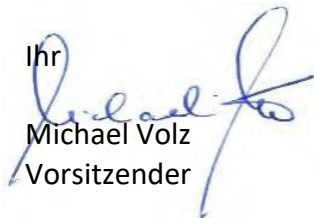
Wir regen an die Mitbestimmungs- und Mitwirkungstatbestände am Bundespersonalvertretungsgesetz zu orientieren. Der Bundesgesetzgeber sieht mehr Mitbestimmung vor.

Das sollte beispielgebend für unser hessisches Recht sein.

Zudem möchten wir auf die Stellungnahme des Dachverbandes verweisen.

Für Fragen stehen wir Ihnen im Rahmen der mündlichen Anhörung am 2. Februar 2023 zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  
  
Michael Volz  
Vorsitzender

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">ERSTER TEIL <b>Personalvertretungen</b></p>	<p style="text-align: center;">ERSTER TEIL <b>Allgemeine Vorschriften</b></p>	<p>Das Gesetz wird übersichtlicher gegliedert in Teile, Abschnitte und innerhalb der Abschnitte – soweit erforderlich – in Titel.</p>	
<p style="text-align: center;">Erster Abschnitt <b>Allgemeine Vorschriften</b></p>		<p>Wichtige grundsätzliche Vorschriften werden aufgrund ihrer Bedeutung an den Anfang des Gesetzes gestellt.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 1</p> <p>In Ausgestaltung des Art. 37 Abs. 1 der Verfassung des Landes Hessen werden in den Verwaltungen und Betrieben des Landes, der Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Landes Personalvertretungen gebildet.</p> <p style="text-align: center;">§ 116</p> <p>Dieses Gesetz gilt nicht für Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts überlassen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 1 Geltungsbereich, Ausschluss abweichender Regelungen</p> <p>(1) In Ausgestaltung des Art. 37 Abs. 1 der Verfassung des Landes Hessen werden in den Verwaltungen und Betrieben des Landes, der Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Landes Personalvertretungen gebildet.</p> <p>(2) Dieses Gesetz gilt nicht für Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts überlassen.</p>	<p>In § 1 Abs. 1 und 2 werden die Regelungen zum Geltungsbereich des Gesetzes zusammengefasst. Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 1.</p> <p>In Abs. 2 wird die Ausnahme vom Geltungsbereich des bisherigen § 116 aufgrund des sachlichen Zusammenhangs in unveränderter Form hierher verschoben.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>§ 113 Abs. 1</p> <p>Durch Tarifvertrag oder durch Dienstvereinbarungen kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.</p>	<p>(3) Durch Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.</p>	<p>Abs. 3 enthält die Regelung des bisherigen § 113 Abs. 1, die aufgrund ihrer besonderen Bedeutung ebenfalls an den Anfang des Gesetzes gestellt wird.</p>	

<p>§ 60 Abs. 1</p> <p>(1) Dienststelle und Personalrat arbeiten vertrauensvoll <b>und im Zusammenwirken mit den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen</b> zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten zusammen.</p> <p>§ 60 Abs. 3</p> <p>(3) Dienststelle und Personalrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden in der Dienststelle zu</p>	<p>§ 2</p> <p>Grundsätze der Zusammenarbeit</p> <p><b>(1)</b> Dienststelle und Personalvertretung arbeiten <b>unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge</b> vertrauensvoll zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen.</p> <p><b>(2)</b> Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden in der Dienststelle zu gefährden. Insbesondere</p>	<p>In § 2 werden die grundsätzlichen Regelungen zur Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung zusammengefasst und übersichtlicher dargestellt. Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden wird in einem eigenen Paragraphen (§ 3) geregelt. Die Verwendung des Begriffs Personalvertretung anstelle von Personalrat stellt klar, dass diese allgemeinen Regelungen für alle Personalvertretungen gelten.</p> <p>In Abs. 1 wird die grundsätzliche Regelung zur Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung getroffen (bisher § 60 Abs.</p> <p>1). Sie wird ergänzt um die Klarstellung, dass dabei die Gesetze und Tarifverträge zu beachten sind.</p> <p>Abs. 2 enthält die Regelung des bisherigen § 60</p> <p>Abs. 3 in redaktionell leicht veränderter Form.</p>	<p>Wir halten die Klarstellung unter Beachtung aller Beteiligten, sprich Dienststelle, Personalvertretung und Gewerkschaften -speziell auch an anderer Stelle- für sachgerecht.</p>
---	---	--	---



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>gefährden. Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalrat keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.</p> <p style="text-align: center;">§ 61 Abs. 1 Satz 1</p> <p>(1) Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen <b>aus Gründen ihrer Rasse oder</b> wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, ihres Geschlechts oder <b>wegen</b> ihrer sexuellen Identität unterbleibt.</p>	<p>dürfen <b>sie</b> keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen tariffähiger Parteien wird hierdurch nicht berührt.</p> <p><b>(3) Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist.</b></p> <p><b>(4) Dienststelle und Personalvertretung</b> haben darüber zu wachen, dass alle <b>Angehörigen</b> der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung <b>oder wegen</b> ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.</p>	<p>Der neue Abs. 3 übernimmt zur Klarstellung die Bestimmung des § 2 Abs. 3 BPersVG.</p> <p>Abs. 4 enthält die sprachlich überarbeitete Regelung des bisherigen § 61 Abs. 1 Satz 1. Die Formulierung „aus Gründen ihrer Rasse“ ist nicht mehr zeitgemäß. Sie wird deshalb nicht fortgeführt. Der Regelungszweck wird bereits von der Formulierung „wegen ihrer ethnischen Herkunft“ erfasst.</p>	<p><a href="#">Friedenspflicht – Einigung vor Ort</a> Wir unterstützen die Friedenspflicht und die Aufnahme des Gebots der Einigung vor Ort. Selbstverständlich sollte die Einigung vor Ort stets angestrebt werden und alle Beteiligten sollten hieran ein hohes Interesse haben. Andererseits haben Personalvertretungen keinen klassischen Dienstweg zu beachten. Insofern darf diese eher klarstellende neue Regelung keinesfalls dazu führen, dass ein Diskurs darüber entsteht, ob beide Beteiligte alles vor Ort getan haben, um ihre unterschiedlichen Standpunkte auszutauschen und eine Einigung zu erzielen.</p> <p>Diese gutgemeinte Regelung sollte bezüglich ihrer Praxisbewährung einer Evaluierung unterzogen werden.</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>§ 61 Abs. 1 Satz 2 ... Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.</p> <p>§ 60 Abs. 1 (1) Dienststelle und Personalrat arbeiten vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten zusammen.</p>	<p><b>(5) Die Dienststellenleitung</b> und die Personalvertretung haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird dadurch nicht berührt.</p> <p>§ 3 Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen</p> <p><b>(1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten auch mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben vertrauensvoll zusammen.</b></p> <p><b>(2) Den Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse nach Unterrichtung der Dienststelle Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht zwingende dienstliche Gründe, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.</b></p>	<p>Abs. 5 entspricht dem bisherigen § 61 Abs. 1 Satz 2 in sprachlich überarbeiteter Form.</p> <p>Mit § 3 werden die Regelungen zur Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen und zur Zusammenarbeit mit ihnen in einer eigenen Vorschrift getroffen. Abs. 1 übernimmt die bisher in § 60 Abs. 1 mitgeregelte Zusammenarbeit der Dienststelle und der Personalvertretung mit den Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen.</p> <p>In Abs. 2 wird das Zutrittsrecht der Gewerkschaftsbeauftragten zur Dienststelle entsprechend § 9 Abs. 2 BPersVG geregelt.</p>	<p><a href="#">Vertrauensvolle Zusammenarbeit – Koalitionsfreiheit</a> Wir halten die <a href="#">klarstellende Aufführung des tragenden Prinzips „der vertrauensvollen Zusammenarbeit“</a> unter Beachtung <a href="#">aller Beteiligten</a>, sprich Dienststelle, Personalvertretung und Gewerkschaften für sachgerecht und erforderlich. Speziell auch die Anfügung an anderer Stelle, die der demokratischen Verfasstheit Ausdruck und Orientierung verleiht.</p> <p>Hierzu sei noch anzumerken. Die Koalitions-, die Vereinigungs- und Meinungsfreiheit sind nach dem Grundgesetz und der Hessischen Verfassung hohe Güter. Diese gelten uneingeschränkt und in besonderem Maße für Gewerkschaften und deren Mitglieder.</p> <p>Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG gewährleistet das Recht der Koalitionsfreiheit schon nach seinem Wortlaut für jedermann und alle Berufe. Das</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
			<p>schließt die Beamtinnen und Beamten ein, unabhängig von der Frage, ob sich die entsprechende Organisation zum Abschluss von Tarifverträgen für diese Beschäftigtengruppe bekennt oder dies ggf. – in Übereinstimmung mit der h. M. zum Verbot tariflicher Regelungen für Beamtinnen und Beamte – ablehnt. Ob die Berufszugehörigkeit weit oder eng definiert wird, entscheiden nach Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG diejenigen, die sich zur Wahrung und Förderung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu einer Vereinigung zusammenschließen bzw. für eine solche Vereinigung betätigen wollen.</p> <p>Art. 36 Abs. 1 HV gewährleistet für alle das Grundrecht, sich in Gewerkschaften zu vereinigen, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gestalten und zu verbessern. Das Wort „alle“ macht deutlich, dass Angehörige jeder Berufsgruppe das Recht der Koalitionsfreiheit wahrnehmen können, insbesondere die in Art. 29 Abs. 1 HV Angestellten, Arbeiter/innen und Beamtinnen und Beamten, d. h. auch alle Arbeitnehmer/innen i.S.d. Art. 135 HV. Sie entscheiden dabei selbst, mit welchem Schwerpunkt und welchen Zielen sie sich zu einer Gewerkschaft</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
			<p>zusammenschließen und entsprechend organisationsbezogen betätigen.</p> <p>Insofern halten wir es für wichtig und angezeigt, dass auch die Stellung der Gewerkschaften in den Behörden der hessischen Landesverwaltung gestärkt wird. Von entscheidender Bedeutung ist dabei, dass die Dienststellenleitungen das Partnerschaftsprinzip für Gewerkschaften und deren Mitglieder fair und aufrichtig leben. Dabei muss selbstverständlich sein, dass sämtliche Behinderungen, Beschränkungen oder Zurückdrängungen etc. wegen gewerkschaftlicher Betätigung zu unterbleiben haben.</p> <p><u>Gewerkschaftsbeauftragte</u> - <u>Dienstbefreiung</u></p> <p>Die Stellung von Gewerkschaftsbeauftragten, insofern sie Beschäftigte des Geschäftsbereiches sind, ist so anzunehmen, wie die ordentlicher Personalratsmitglieder bzw. etwaiger Sachverständiger, die hinzugezogen werden. Hierbei sollte klar geregelt sein, dass ihnen bei Teilnahme an Sitzungen und Besprechungen der Personalvertretung die entsprechende Dienstbefreiung nach dem HPVG analog wie anderen</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 2</p> <p>Die Aufgaben der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen werden durch dieses Gesetz nicht berührt.</p> <p style="text-align: center;">§ 60 Abs. 2</p> <p>(2) Der Personalrat hat das Recht, die Gewerkschaften bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in der Dienststelle zu unterstützen. Die Mitglieder der Personalvertretungen und die nach § 54 gewählten Vertreter können in der Dienststelle als Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen ihrer Aufgaben tätig werden.</p> <p style="text-align: center;">§ 61 Abs. 2</p> <p>(2) Der Personalrat hat sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen.</p>	<p>(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen, <b>insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder</b>, werden durch dieses Gesetz nicht berührt. <b>Auf Verlangen einer Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung hat die Dienststelle in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft oder der Arbeitgebervereinigung zu verlinken.</b></p> <p>(4) Die Personalvertretung hat das Recht, die Gewerkschaften bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in der Dienststelle zu unterstützen. <b>Beschäftigte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft in der Dienststelle nicht beschränkt.</b></p> <p>(5) Die Personalvertretung hat sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen.</p>	<p>Abs. 3 Satz 1 enthält die Regelung des bisherigen § 2 ergänzt um die besondere Betonung der Interessen der Mitglieder. Darüber hinaus wird den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in Satz 2 ausdrücklich die Möglichkeit einer Verlinkung auf ihren Internetauftritt im Intranet der Dienststelle eröffnet. Für den Inhalt sind die Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen alleine verantwortlich.</p> <p>Abs. 4 gibt inhaltlich die Bestimmung des bisherigen § 60 Abs. 2 wieder. Durch die Neufassung des Satz 2 wird die Regelung auf alle Beschäftigten ausgeweitet, die Aufgaben nach dem HPVG wahrnehmen.</p> <p>Abs. 5 entspricht dem bisherigen § 61 Abs. 2.</p>	<p>Teilnehmenden zu gewähren ist.</p> <p>Wir regen an, dies klarer im Gesetz § 29 (7) neu zu fassen!</p> <p><a href="#">Intranetnutzung für Gewerkschaften</a> Wir unterstützen die zeitgemäße Nutzung, sprich die mögliche Verlinkung (Intranet) für Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen.</p> <p><a href="#">Dienststelle - Vereinigungsfreiheit</a> Wir regen an, dass auch die Dienststellenleitung das Ansinnen der Vereinigungsfreiheit unterstützt. Darüber hinaus sind entsprechende Versammlungen</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
			<p>auch innerhalb der Dienst- und Arbeitszeit sowie die Nutzung der vorhandenen Behördenräume, ggf. gegen Entgelt, zu ermöglichen. Dies sollte im Gesetz verankert werden. Ein Zeitwert von 2- 4 Stunden Teilnahmebegünstigung je Jahr und je Mitglied ist hier anzunehmen.</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 3</p> <p>(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Richter und Staatsanwälte sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie an eine Verwaltung oder einen Betrieb nach § 1 abgeordnet sind.</p> <p>(2) Die Beamten und die Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe. Die in Abs. 1 Satz 2 genannten Richter und Staatsanwälte treten zur Gruppe der Beamten.</p> <p style="text-align: center;">§ 4</p> <p>Beamte im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach Maßgabe der beamtenrechtlichen Vorschriften in das Beamtenverhältnis berufen worden sind, mit Ausnahme der Ehrenbeamten. Als Beamte gelten auch zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 4 Beschäftigte, Gruppen</p> <p>(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die <b>Beamtinnen und Beamten</b> sowie die <b>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b> einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. <b>Richterinnen und Richter</b> sowie <b>Staatsanwältinnen und Staatsanwälte</b> sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie an eine Verwaltung oder einen Betrieb nach § 1 <b>Abs. 1</b> abgeordnet sind.</p> <p>(2) Die <b>Beamtinnen und Beamten</b> sowie die <b>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b> bilden je eine Gruppe. Die in Abs. 1 Satz 2 genannten <b>Beschäftigten</b> treten zur Gruppe der <b>Beamtinnen und Beamten hinzu</b>.</p> <p>(3) <b>Wer Beamtin oder Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Beschäftigte, die sich in der Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn befinden,</b> gelten als Beamtinnen und Beamte im Sinne dieses Gesetzes.</p>	<p>Die bisherigen §§ 3 bis 5 werden wegen des Sachzusammenhangs zusammengefasst und sprachlich überarbeitet.</p> <p>Abs. 1 und 2 entsprechen dem bisherigen § 3 Abs. 1 und 2. In Abs. 1 Satz 2 wird die Verweisung an die neue Fassung von § 1 angepasst.</p> <p>Abs. 3 enthält inhaltlich die Regelung des bisherigen § 4. Durch einen Verweis auf die Beamtengesetze wird Satz 1 vereinfacht. Der Regelungsgehalt von Satz 2 wird klarer zum Ausdruck gebracht. Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte werden in die Ausnahmeregelung des Abs. 5 aufgenommen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>§ 5 Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind die Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die nach ihrem Arbeitsvertrag als Angestellte, Arbeiter oder Arbeitnehmer eingestellt sind. Als Arbeitnehmer gelten auch arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a des Tarifvertragsgesetzes sowie Beschäftigte, die sich in einer beruflichen Ausbildung für eine Arbeitnehmertätigkeit befinden.</p>	<p>(4) <b>Arbeitnehmerinnen</b> oder Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die aufgrund eines Arbeitsvertrags in einem Arbeitsverhältnis zu einem der in § 1 <b>Abs. 1</b> genannten Rechtsträger stehen oder sich in einer beruflichen Ausbildung in einem privatrechtlichen Verhältnis zu einem dieser Rechtsträger befinden. Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten auch arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055).</p>	<p>Abs. 4 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 5. Die Bestimmung wird sprachlich klarer gefasst, ohne dass damit inhaltliche Änderungen verbunden sind.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 3</p> <p>(3) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Personen,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die dem Organ der Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts angehören, das zu deren gesetzlichen Vertretung berufen ist;</li> <li>2. die an der Hochschule, an der sie als Studenten immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben;</li> <li>3. deren Beschäftigung vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;</li> <li>4. die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;</li> <li>5. die ein mit einer Schul- oder Hochschulausbildung zusammenhängendes Praktikum ableisten, sofern das Praktikum nicht tarifvertraglich geregelt ist;</li> <li>6. die längstens zwei Monate in der Dienststelle beschäftigt sind.</li> </ol>	<p>(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte,</b></li> <li>2. Personen, die dem Organ der Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts angehören, das zu deren gesetzlicher Vertretung berufen ist,</li> <li>3. Personen, die an der Hochschule, an der sie immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben,</li> <li>4. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt wird,</li> <li>5. Personen, die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden,</li> <li>6. Personen, die ein mit einer Schul- oder Hochschulausbildung zusammenhängendes Praktikum ableisten, sofern das Praktikum nicht tarifvertraglich geregelt ist, sowie</li> <li>7. Personen, die längstens zwei Monate in der Dienststelle beschäftigt sind.</li> </ol>	<p>In Abs. 5 werden alle Personengruppen übersichtlich aufgeführt, die nicht unter den Beschäftigtenbegriff des HPVG fallen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 7</p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen und die Gerichte. Gemeinden und Gemeindeverbände bilden unter Ausschluss der Eigenbetriebe und Krankenanstalten eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes; Eigenbetriebe und Krankenanstalten gelten als selbstständige Dienststellen.</p> <p>(2) Die einer Behörde der Mittelstufe unmittelbar nachgeordnete Behörde bildet mit den ihr nachgeordneten Stellen eine Dienststelle; dies gilt nicht, soweit auch die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation selbständig sind. Behörde der Mittelstufe im Sinne dieses Gesetzes ist die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordnete Behörde, der andere Dienststellen nachgeordnet sind.</p> <p>(3) Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbstständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. Die oberste</p>	<p style="text-align: center;">§ 5 Dienststellen</p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 <b>Abs. 1</b> genannten Verwaltungen und die Gerichte. Gemeinden und Gemeindeverbände bilden unter Ausschluss der Eigenbetriebe und Krankenanstalten eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes; Eigenbetriebe und Krankenanstalten gelten als selbstständige Dienststellen.</p> <p>(2) Die einer Behörde der Mittelstufe unmittelbar nachgeordnete Behörde bildet mit den ihr nachgeordneten Stellen eine Dienststelle; dies gilt nicht, soweit auch die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation selbständig sind. Behörde der Mittelstufe im Sinne dieses Gesetzes ist die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordnete Behörde, der andere Dienststellen nachgeordnet sind.</p> <p>(3) Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbstständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. Die</p>	<p>§ 5 entspricht weitgehend dem bisherigen § 7. Die Verweisungen werden an die neue Fassung des § 1 angepasst. Abs. 3 Satz 3 wird aufgrund der vergleichbaren Struktur um Hessen Mobil – Straßen- und Verkehrsmanagement erweitert. Auch hier wird damit eine Verselbstständigung von Nebenstellen oder weit entfernt liegenden Dienststellenteilen durch Abstimmung der Beschäftigten nach Satz 1 ausgeschlossen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Dienstbehörde kann Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle im Einvernehmen mit der Personalvertretung zu selbstständigen Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes erklären; die Personalvertretung ist insoweit Antragsberechtigt. Satz 1 gilt nicht für die Regierungspräsidien, das Hessische Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie, den Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen und den Landesbetrieb Hessisches Landeslabor.</p> <p>(4) Mehrere Dienststellen gelten als eine Dienststelle, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten jeder Dienststelle dies in geheimer Abstimmung beschließt.</p> <p>(5) Bei gemeinsamen Dienststellen der in § 1 genannten Verwaltungen, Betriebe oder Gerichte mit Einrichtungen, die nicht unter dieses Gesetz fallen, gelten nur die im Dienste dieser Verwaltungen, Betriebe oder Gerichte stehenden Beschäftigten als zur Dienststelle gehörig. Im Übrigen wird bei Dienststellen, denen Beschäftigte mehrerer Dienstherrn angehören, nur eine gemeinsame Personalvertretung gebildet, wenn</p>	<p>oberste Dienstbehörde kann Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle im Einvernehmen mit der Personalvertretung zu selbstständigen Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes erklären; die Personalvertretung ist insoweit antragsberechtigt. Satz 1 gilt nicht für die Regierungspräsidien, das Hessische Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie, den Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen, den Landesbetrieb Hessisches Landeslabor und <b>Hessen Mobil – Straßen- und Verkehrsmanagement.</b></p> <p>(4) Mehrere Dienststellen gelten als eine Dienststelle, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten jeder Dienststelle dies in geheimer Abstimmung beschließt.</p> <p>(5) Bei gemeinsamen Dienststellen der in § 1 <b>Abs. 1</b> genannten Verwaltungen, Betriebe oder Gerichte mit Einrichtungen, die nicht unter dieses Gesetz fallen, gelten nur die im Dienste dieser Verwaltungen, Betriebe oder Gerichte stehenden Beschäftigten als zur Dienststelle gehörig. Im Übrigen wird bei Dienststellen, denen Beschäftigte mehrerer Dienstherrn angehören, nur eine gemeinsame Personalvertretung gebildet, wenn nicht die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten eines</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
nicht die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten eines Dienstherrn in geheimer Abstimmung die Bildung getrennter Personalvertretungen beschließt.	Dienstherrn in geheimer Abstimmung die Bildung getrennter Personalvertretungen beschließt.		
<p style="text-align: center;">§ 8</p> <p>(1) Für die Dienststelle handelt ihr Leiter. Er kann sich durch seinen ständigen Vertreter, bei obersten Dienstbehörden, Behörden der Mittelstufe, den Hochschulen, dem Landeswohlfahrtsverband Hessen und der Deutschen Rentenversicherung Hessen auch durch den Leiter der für</p>	<p style="text-align: center;">§ 6 Vertretung der Dienststelle</p> <p>(1) Für die Dienststelle handelt <b>ihre Leiterin oder</b> ihr Leiter <b>(Dienststellenleitung)</b>. <b>Die Dienststellenleitung</b> kann sich durch <b>ihre ständige Vertreterin oder ihren</b> ständigen Vertreter, bei obersten <b>und oberen Landesbehörden</b>, Behörden der Mittelstufe, den Hochschulen, dem</p>	<p>§ 6 enthält die Regelungen des bisherigen § 8 in sprachlich überarbeiteter und rechtsbereinigter Form.</p> <p>In Abs. 1 Satz 2 wird der Begriff der obersten Dienstbehörde durch den der obersten</p>	<p><a href="#">Vertretungsregelung</a> Die Vertretungsregelung ist sinnvoll und praktikabel. Allerdings sollte bei einem sich abzeichnenden Dissens die Dienststellenleitung die Verhandlungen, da verantwortlich, an sich ziehen.</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung vertreten lassen.</p> <p>(2) Als Dienststellenleiter können sich Bürgermeister und Landräte durch ihren allgemeinen Vertreter oder einen anderen allgemein oder im Einzelfall bevollmächtigten Beigeordneten, bei kreisfreien Städten und Landkreisen sowie bei Sonderstatus-Städten nach § 4a Abs. 2 der Hessischen Gemeindeordnung auch durch den Leiter des für Personalangelegenheiten zuständigen Amtes, vertreten lassen. <del>Als Dienststellenleiter der bei ihnen als Behörden der Landesverwaltung eingerichteten Hauptabteilungen können sich Oberbürgermeister und Landräte durch ihren allgemeinen Vertreter oder den Leiter der Hauptabteilung Allgemeine Landesverwaltung und, soweit diese beim Oberbürgermeister nicht eingerichtet ist, von dem Leiter einer anderen Hauptabteilung vertreten lassen.</del> § 86 Abs. 2 Satz 2 bleibt unberührt. In Eigenbetrieben und Krankenanstalten kann sich ein Betriebsleiter als Dienststellenleiter durch einen allgemein oder im Einzelfall bevollmächtigten anderen Betriebsleiter oder das für</p>	<p>Landeswohlfahrtsverband Hessen und der Deutschen Rentenversicherung Hessen auch durch <b>die Leiterin oder</b> den Leiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung, vertreten lassen.</p> <p>(2) Als <b>Dienststellenleitung</b> können sich <b>Bürgermeisterinnen und</b> Bürgermeister sowie <b>Landrätinnen und Landräte</b> durch <b>ihre allgemeine Vertreterin oder</b> ihren allgemeinen Vertreter oder <b>eine andere allgemein oder im Einzelfall bevollmächtigte Beigeordnete oder einen solchen</b> Beigeordneten, bei kreisfreien Städten und Landkreisen sowie bei Sonderstatus-Städten nach § 4a Abs. 2 der Hessischen Gemeindeordnung auch durch <b>die Leiterin oder</b> den Leiter des für Personalangelegenheiten zuständigen Amtes, vertreten lassen. <b>§ 86 Abs. 2</b> bleibt unberührt. In Eigenbetrieben und Krankenanstalten kann sich <b>eine Betriebsleiterin oder</b> ein Betriebsleiter als <b>Dienststellenleitung</b> durch <b>eine allgemein oder im Einzelfall bevollmächtigte andere Betriebsleiterin oder einen solchen</b> Betriebsleiter oder <b>durch eine für den Fall der tatsächlichen oder rechtlichen Verhinderung der alleinigen Betriebsleiterin oder des alleinigen Betriebsleiters vom Gemeindevorstand bestellte stellvertretende Betriebsleiterin oder einen solchen Betriebsleiter oder durch die Leiterin oder den Leiter der für</b></p>	<p>Landesbehörde ersetzt, da hier nicht der beamtenrechtliche, sondern der organisatorische Behördenbegriff maßgeblich ist. Ferner werden die oberen Landesbehörden ergänzt, für die dieselbe Interessenlage gilt.</p> <p>Der bisherige Abs. 2 Satz 2 ist überholt und wird deshalb nicht weitergeführt. Durch die geänderte Fassung des Satz 3 wird den Besonderheiten von Eigenbetrieben, deren Betriebsleitung nur aus einer Person besteht, besser Rechnung getragen. Um für diese ein autonomes Agieren im Sinne des Eigenbetriebsgesetzes auch gegenüber der Personalvertretung zu ermöglichen, werden erweiterte Vertretungsmöglichkeiten zugelassen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Personalangelegenheiten zuständige Mitglied der Betriebsleitung vertreten lassen. In allen Fällen muss der Vertreter zur Entscheidung befugt sein. Beim Hessischen Verwaltungsschulverband kann sich der Verbandsvorsteher als Dienststellenleiter durch den Verbandsgeschäftsführer vertreten lassen.</p> <p>(3) Abweichend von Abs. 1 handelt bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Vorstand. Er kann sich durch ein entscheidungsbefugtes Mitglied oder dessen ständigen Vertreter vertreten lassen. Bei den Sozialversicherungsträgern, den Kommunalen Gebietsrechenzentren, den Handwerkskammern, der Kassenärztlichen Vereinigung Hessen und den Studentenwerken handelt für die Dienststelle der Geschäftsführer.</p> <p>(4) In Zweifelsfällen bestimmt die oberste Dienstbehörde, wer die Aufgaben des Dienststellenleiters wahrnimmt.</p>	<p><b>Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung</b> vertreten lassen. In allen Fällen muss <b>die Vertreterin oder</b> der Vertreter zur Entscheidung befugt sein.</p> <p>Beim Hessischen Verwaltungsschulverband kann sich <b>die Verbandsvorsteherin oder</b> der Verbandsvorsteher als <b>Dienststellenleitung</b> durch <b>die Verbandsgeschäftsführerin oder</b> den Verbandsgeschäftsführer vertreten lassen.</p> <p>(3) Abweichend von Abs. 1 handelt bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Vorstand. Er kann sich durch ein entscheidungsbefugtes Mitglied oder dessen <b>ständige Vertreterin oder</b> ständigen Vertreter vertreten lassen. Bei den Sozialversicherungsträgern, den Kommunalen Gebietsrechenzentren, den Handwerkskammern, der Kassenärztlichen Vereinigung Hessen und den Studierendenwerken handelt für die Dienststelle <b>die Geschäftsführerin oder</b> der Geschäftsführer.</p> <p>(4) In Zweifelsfällen bestimmt die oberste Dienstbehörde, wer die Aufgaben <b>der Dienststellenleitung</b> wahrnimmt.</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 64 Abs. 1</p> <p>(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.</p> <p style="text-align: center;">§ 67</p> <p>Erleidet ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder Erfüllung von Pflichten nach dem Personalvertretungsrecht einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung.</p>	<p style="text-align: center;">§ 7</p> <p>Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot, Unfallfürsorge</p> <p>(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.</p> <p>(2) ) Erleidet <b>eine Beamtin oder ein Beamter</b> bei der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, <b>so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.</b></p>	<p>§ 7 fasst die Regelungen des bisherigen § 64 Abs. 1 und des bisherigen § 67 an dieser Stelle zusammen, da es sich ebenfalls um grundsätzliche Bestimmungen handelt.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 68</p> <p>(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Personalrats haben auch nach dem Ausscheiden aus dem Personalrat oder aus der Dienststelle über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zum Personalrat bekanntgeworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den übrigen Mitgliedern des Personalrats. Sie entfällt ferner gegenüber der vorgesetzten Dienststelle und der bei ihr gebildeten Stufenvertretung, wenn diese im Rahmen ihrer Zuständigkeit beteiligt sind. Gleiches gilt im Verhältnis zum Gesamtpersonalrat.</p> <p>(2) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.</p> <p>(3) Die Schweigepflicht besteht auch für andere Personen hinsichtlich der</p>	<p style="text-align: center;">§ 8 Schweigepflicht</p> <p>(1) <b>Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben</b>, haben über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. <b>Abgesehen von den Fällen des § 61 Abs. 1 Satz 4 und § 87 Abs. 2 Satz 2</b> gilt die Schweigepflicht nicht</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. für Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung,</li> <li>2. für die in Satz 1 genannten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung,</li> <li>3. gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, der bei ihr gebildeten Stufenvertretung und gegenüber dem Gesamtpersonalrat, wenn diese im Rahmen ihrer Zuständigkeit beteiligt sind, sowie</li> <li>4. für die Anrufung der Einigungsstelle.</li> </ol> <p>(2) Die Schweigepflicht besteht nicht <b>in Bezug auf</b> Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.</p>	<p>Die Regelung zur Schweigepflicht (bisher § 68) wird wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung zu den allgemeinen Vorschriften an den Anfang des Gesetzes gestellt. Die bisherigen Abs. 1 und 3 werden in Abs. 1 zusammengezogen, besser gegliedert und sprachlich neu gefasst. Als zusätzlicher Ausnahmefall wird die Anrufung der Einigungsstelle ausdrücklich aufgenommen.</p> <p>Abs. 2 ist inhaltlich unverändert.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
Tatsachen oder Angelegenheiten, die ihnen bei der Wahrnehmung von Aufgaben oder Befugnissen nach dem Personalvertretungsrecht bekanntgeworden sind.			

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
	ZWEITER TEIL <b>Der Personalrat</b>		
	Erster Abschnitt <b>Wahl und Zusammensetzung</b>		
<p style="text-align: center;">§ 12 Abs. 1 und 2</p> <p>(1) In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind, werden Personalräte gebildet.</p> <p>(2) Dienststellen, in denen ein Personalrat nach Abs. 1 nicht gebildet wird, werden von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer anderen Dienststelle zugeteilt.</p>	<p style="text-align: center;">§ 9 Bildung von Personalräten</p> <p>(1) In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind, werden Personalräte gebildet.</p> <p>(2) Dienststellen, in denen ein Personalrat nach Abs. 1 nicht gebildet wird, werden von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer anderen Dienststelle <b>zugeordnet</b>.</p>	<p>Der Regelungsinhalt des bisherigen § 12 wird aufgeteilt. Die Abs. 1 und 2 werden wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung als eigenständiger § 9 an den Anfang des ersten Abschnitts gestellt.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 9</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, <b>die am Wahltag das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben</b>, es sei denn, dass sie infolge</p>	<p style="text-align: center;">§ 10 Wahlberechtigung</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, es sei denn, <b>dass</b> sie</p>	<p>Die Regelungen zur Wahlberechtigung, die bisher in § 9 enthalten sind, werden in überarbeiteter Form fortgeführt. Abs. 1 wird übersichtlicher strukturiert und sprachlich verbessert. Am 18. Lebensjahr als Voraussetzung für die Wahlberechtigung wird</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>straftgerichtlicher Verurteilung das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. Wahlberechtigt sind auch Personen, deren Beschäftigungsverhältnis aufgrund tariflicher Bestimmungen wegen Unterbrechung der Arbeiten ohne besondere Kündigung beendet worden ist und die Anspruch auf Wiedereinstellung haben. Beschäftigte, die am Wahltag seit mehr als <b>sechs</b> Monaten <b>unter Wegfall der Bezüge</b> beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt.</p> <p>(2) Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht in der alten Dienststelle. Das gleiche gilt, wenn ein Beschäftigter mit mehr als der Hälfte seiner regelmäßigen Arbeitszeit länger als drei Monate in einer anderen Dienststelle tätig ist. In Fällen einer Zuweisung verliert der Beschäftigte das Wahlrecht in der alten Dienststelle, sobald die Zuweisung länger als drei Monate gedauert hat. Satz 1 ist auf Teilnehmer an Lehrgängen nicht anzuwenden.</p>	<p>1. infolge <b>Richterspruchs</b> das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen oder</p> <p>2. am Wahltag seit mehr als <b>zwölf</b> Monaten beurlaubt sind oder</p> <p><b>3. Altersteilzeit im Blockmodell ausüben und sich am Wahltag in der Freistellungsphase befinden.</b></p> <p>Wahlberechtigt sind auch Personen, deren Beschäftigungsverhältnis aufgrund tariflicher Bestimmungen wegen Unterbrechung der Arbeiten ohne besondere Kündigung beendet worden ist und die Anspruch auf Wiedereinstellung haben.</p> <p>(2) Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird <b>dort</b> wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im selben Zeitpunkt verliert sie oder er das Wahlrecht in der <b>bisherigen</b> Dienststelle. Das gleiche gilt, wenn <b>Beschäftigte</b> mit mehr als der Hälfte <b>ihrer</b> regelmäßigen Arbeitszeit länger als drei Monate in einer anderen Dienststelle tätig <b>sind. Satz 1 und 2 gelten nicht, wenn feststeht, dass die oder der Beschäftigte binnen weiterer neun Monate zur bisherigen Dienststelle zurückkehren wird.</b> In Fällen einer Zuweisung verliert <b>die oder</b> der Beschäftigte das Wahlrecht in der <b>bisherigen</b> Dienststelle, sobald die Zuweisung länger als drei Monate gedauert hat; <b>Satz 3 gilt entsprechend.</b></p>	<p>nicht länger festgehalten. Der Ausschluss der jugendlichen Beschäftigten von der Wahlberechtigung ist nicht mehr zeitgemäß. Alle Beschäftigten sollen unabhängig vom Alter ihre Interessenvertretung wählen können. Nr. 1 enthält den bisherigen Ausschlussgrund des § 9 Abs. 1 Satz 1 in sprachlich vereinfachter Form. Der Zeitraum unschädlicher Beurlaubung wird von sechs auf zwölf Monate angehoben (Nr. 2). Dafür werden zukünftig alle Beurlaubungen von der Regelung erfasst, da bei derart langfristiger Beurlaubung nicht mehr von der erforderlichen Eingliederung in die Dienststelle auszugehen ist. Darunter fällt auch die Elternzeit, sofern keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird. Neu aufgenommen wird in Nr. 3 der Ausschluss der Wahlberechtigung für die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 15.05.2002 – 6 P 8.01 -). Danach führt bereits der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Blockmodell zum Verlust des aktiven und passiven Wahlrechts (wie auch der Beendigung der Mitgliedschaft im Personalrat), weil durch die mit dem Eintritt in die Freistellungsphase erfolgende Ausgliederung des Beschäftigten feststeht, dass er nicht mehr in den Dienst zurückkehren wird.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>(3) Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nur in ihrer Stammbehörde wahlberechtigt. Für Anwärter für den Polizeivollzugsdienst gilt § 87 Abs. 1, für Rechtsreferendare gilt § 107, für Fachlehreranwärter, Lehramts- und Studienreferendare gilt § 108.</p> <p>(4) Erwirbt der Beschäftigte das Wahlrecht in einer anderen Dienststelle, auf die dieses Gesetz keine Anwendung findet, so verliert er gleichzeitig das Wahlrecht in der alten Dienststelle.</p>	<p>Satz 1 ist auf <b>Teilnehmerinnen und Teilnehmer</b> an Lehrgängen nicht anzuwenden.</p> <p>(3) <b>Beamtinnen und</b> Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nur in ihrer Stammbehörde wahlberechtigt, soweit sich aus <b>§ 83 Abs. 1 und den §§ 89 und 94</b> nichts anderes ergibt.</p> <p>(4) Erwirbt <b>die oder</b> der Beschäftigte das Wahlrecht in einer anderen Dienststelle, auf die dieses Gesetz keine Anwendung findet, so verliert <b>sie oder</b> er gleichzeitig das Wahlrecht in der <b>bisherigen</b> Dienststelle.</p>	<p>Diese Regelung kommt für den Beamtenbereich in Hessen sowie den Bereich des TVH nicht zum Tragen, da es hier keine Altersteilzeitregelung mehr gibt. Im Bereich des TVöD besteht aber weiterhin die Möglichkeit einer Altersteilzeit, so dass die Bestimmung für den Kommunalbereich von Bedeutung ist und der Klarstellung dient.</p> <p>In Abs. 2 wird ein neuer Satz 3 eingefügt, wonach eine vorübergehende Abwesenheit von der Dienststelle von weniger als zwölf Monaten nicht zum Verlust des Wahlrechts führen soll. Durch die Ergänzung von Satz 4 gilt entsprechendes für die Zuweisung. Dadurch wird praktischen Problemen bei der Feststellung der Wahlberechtigung von aufgrund nur temporär bestehender Aufgaben oder im Wege der Rotation abgeordneten oder zugewiesenen Beschäftigten entgegengewirkt. Gleichzeitig wird ein Gleichklang zu den Regelungen in Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, § 11 Abs. 2 Nr. 2 und § 24 Abs. 1 Nr. 6 zum Verlust des Wahlrechts, der Wählbarkeit und des Personalratsmandats hergestellt.</p> <p>Abs. 3 und 4 entsprechen inhaltlich den bisherigen § 9 Abs. 2 bis 4 mit redaktionellen Anpassungen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 10</p> <p>(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag seit sechs Monaten der Dienststelle angehören oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind; Unterbrechungen im Sinne von § 9 Abs. 1 Satz 2 sind unschädlich. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.</p> <p style="text-align: center;">§ 11</p> <p>Besteht die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit zur Dienststelle.</p> <p style="text-align: center;">§ 10</p> <p>(3) Nicht wählbar sind für die Personalvertretung ihrer Dienststelle die in § 8 genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.</p>	<p style="text-align: center;">§ 11 Wählbarkeit</p> <p>(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag</p> <p><b>1. das 18. Lebensjahr vollendet haben und</b></p> <p>2. seit sechs Monaten der Dienststelle angehören; Unterbrechungen im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 2 sind unschädlich.</p> <p>Besteht die Dienststelle weniger als ein Jahr, bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit zur Dienststelle.</p> <p>(2) Nicht wählbar sind</p> <p>1. Beschäftigte, die infolge <b>Richterspruchs</b> nicht die Fähigkeit besitzen, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen,</p> <p>2. <b>Beschäftigte, die am Wahltag noch länger als zwölf Monate beurlaubt sind, sowie</b></p> <p>3. für die Wahl der Personalvertretung ihrer Dienststelle die in § 6 genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in</p>	<p>Die bisherigen §§ 10 und 11 werden zusammengefasst und neu gegliedert. Die Wählbarkeit setzt weiterhin die Wahlberechtigung nach § 10 voraus. Die weiteren Voraussetzungen werden durch eine Aufzählung in Abs. 1 übersichtlich dargestellt.</p> <p>Für die Wählbarkeit und die damit verbundene Wahrnehmung der Aufgaben der Personalvertretungen wird wegen der damit verbundenen besonderen Pflichtenstellung an der Voraussetzung der Volljährigkeit festgehalten. Da das 18. Lebensjahr für die Wahlberechtigung nach § 10 nicht mehr erforderlich ist, muss es nun hier ausdrücklich normiert werden (Nr. 1).</p> <p>Da für die Ausübung der Personalratstätigkeit vor allem die Kenntnis der Verhältnisse in der Dienststelle maßgebend ist, wird in Nr. 2 für die Wählbarkeit nur noch auf die Zugehörigkeit zur Dienststelle und nicht mehr auf diejenige zum öffentlichen Dienst abgestellt. Die Regelung des bisherigen § 11 wird aus systematischen Gründen in Abs. 1 aufgenommen.</p> <p>Nicht wählbare Personen werden nunmehr in Abs. 2 übersichtlich aufgelistet. Nr. 1 entspricht dem bisherigen § 10 Abs. 1 Satz 2. Als neue Nr. 2 wird die Regelung aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz übernommen, dass nicht wählbar ist, wer am Wahltag noch länger als zwölf Monate beurlaubt ist. Die Berufung von Beschäftigten in den Personalrat, die</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>(2) Die in § 9 Abs. 3 genannten Personen sind nur in ihrer Stammbehörde wählbar. Für Rechtsreferendare gilt § 107, für Fachlehreranwärter, Lehramts- und Studienreferendare gilt § 108.</p>	<p>Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.</p> <p>(3) Die in § 10 Abs. 3 genannten Personen sind nur in ihrer Stammbehörde wählbar, <b>soweit sich aus § 83 Abs. 1 und den §§ 89 und 94 nichts anderes ergibt.</b></p>	<p>noch länger als zwölf Monate und damit für einen wesentlichen Teil der vierjährigen Amtszeit ihr Mandat nicht wahrnehmen können, ist nicht sachgerecht. Nr. 3 entspricht dem bisherigen § 10 Abs. 3.</p> <p>Abs. 3 entspricht dem bisherigen § 10 Abs. 2 mit redaktioneller Anpassung.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 12 Abs. 3 und 4</p> <p>(3) Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel 5 bis 15 Wahlberechtigten aus einer Person, mit 16 bis 60 Wahlberechtigten aus 3 Mitgliedern, mit 61 bis 150 Wahlberechtigten aus 5 Mitgliedern, mit 151 bis 300 Wahlberechtigten aus 7 Mitgliedern, mit 301 bis 600 Wahlberechtigten aus 9 Mitgliedern, mit 601 bis 1.000 Wahlberechtigten aus 11 Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit 1.001 bis 5.000 Wahlberechtigten um je zwei für je weitere angefangene 1 000, mit 5.001 und mehr Wahlberechtigten um je zwei für je weitere angefangene 2.000 Wahlberechtigte bis zur Höchstzahl von 23 Mitgliedern.</p> <p><del>(4) Als Wahlberechtigte im Sinne dieser Vorschrift gelten auch diejenigen Beschäftigten, die zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigt sind.</del></p>	<p style="text-align: center;">§ 12 Zahl der Personalratsmitglieder</p> <p>(1) Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 5 bis 15 Wahlberechtigten aus <b>einem Mitglied</b>,</li> <li>2. 16 bis 60 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,</li> <li>3. 61 bis 150 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,</li> <li>4. 151 bis 300 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,</li> <li>5. 301 bis 600 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,</li> <li>6. 601 bis 1.000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern.</li> </ol> <p>Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit 1.001 bis 5.000 Wahlberechtigten um je zwei für je weitere angefangene 1.000, mit 5.001 und mehr Wahlberechtigten um je zwei für je weitere angefangene 2.000 Wahlberechtigte bis zur Höchstzahl von 23 Mitgliedern.</p> <p><b>(2) Maßgebend für die Ermittlung der Zahl der Personalratsmitglieder ist der zehnte Werktag vor Erlass des Wahlausschreibens.</b></p>	<p>Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 12 Abs. 3 in redaktionell überarbeiteter Form. Der bisherige § 12 Abs. 4 entfällt, da gemäß § 10 Abs. 1 nunmehr alle Beschäftigten unabhängig vom Alter wahlberechtigt sind.</p> <p>Als neuer Abs. 2 wird eine Stichtagsregelung zur Ermittlung der Zahl der in der Regel Wahlberechtigten getroffen, die den Wahlvorständen Rechtsklarheit geben soll.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§13</p> <p>(1) Männer und Frauen sind bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle zu berücksichtigen. Sind in einer Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so müssen in jeder Gruppe Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil und jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Macht ein Geschlecht innerhalb einer Vorschlagsliste oder eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verlieren sie bis zur nächsten Wahl ihren Anspruch auf Vertretung. Die auf das jeweilige Geschlecht oder die Gruppe entfallenden Sitze werden auf das andere Geschlecht innerhalb der Vorschlagsliste oder die anderen Gruppen entsprechend ihrer Stärke verteilt. Entfällt bei der Berücksichtigung der Geschlechter entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle innerhalb einer Gruppe auf ein Geschlecht kein Sitz im Personalrat, so kann gleichwohl ein Angehöriger des in der Minderheit befindlichen Geschlechts auf einem Wahlvorschlag benannt und gewählt</p>	<p style="text-align: center;">§ 13 Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern</p> <p>(1) <b>Frauen und Männer</b> sind bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle zu berücksichtigen. Sind in einer Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so müssen in jeder Gruppe <b>Frauen und Männer</b> entsprechend ihrem Anteil und jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Macht ein Geschlecht innerhalb einer Vorschlagsliste oder eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert es oder sie bis zur nächsten Wahl ihren Anspruch auf Vertretung. Die auf das jeweilige Geschlecht oder die Gruppe entfallenden Sitze werden auf das andere Geschlecht innerhalb der Vorschlagsliste oder die anderen Gruppen entsprechend ihrer Stärke verteilt. Entfällt bei der Berücksichtigung der Geschlechter entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle innerhalb einer Gruppe auf ein Geschlecht kein Sitz im Personalrat, so kann gleichwohl ein Angehöriger des in der Minderheit befindlichen Geschlechts auf einem Wahlvorschlag benannt und gewählt werden.</p>	<p>Die Bestimmung enthält die Regelungen zur Sicherstellung der angemessenen Repräsentanz der Geschlechter und der Gruppen im Personalrat und entspricht dem bisherigen § 13. Sie wurde lediglich redaktionell überarbeitet und sprachlich modernisiert.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>werden.</p> <p>(2) Der Wahlvorstand stellt fest, wie hoch der Anteil an Männern und Frauen bei den wahlberechtigten Beschäftigten insgesamt und in den einzelnen Gruppen ist, und errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen und innerhalb der Gruppen auf die Geschlechter nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.</p> <p>(3) Eine Gruppe erhält mindestens bei weniger als 51 Gruppenangehörigen einen Vertreter,</p> <p>bei 51 bis 200 Gruppenangehörigen zwei Vertreter,</p> <p>bei 201 bis 600 Gruppenangehörigen drei Vertreter,</p> <p>bei 601 bis 1.000 Gruppenangehörigen vier Vertreter,</p> <p>bei 1.001 bis 3.000 Gruppenangehörigen fünf Vertreter,</p> <p>bei 3.001 bis 5.000 Gruppenangehörigen sechs Vertreter,</p> <p>bei 5.001 bis 9.000 Gruppenangehörigen sieben Vertreter,</p> <p>bei 9.001 bis 15.000 Gruppenangehörigen acht Vertreter,</p>	<p>(2) Der Wahlvorstand stellt fest, wie hoch der Anteil an <b>Frauen und Männern</b> bei den wahlberechtigten Beschäftigten insgesamt und in den einzelnen Gruppen ist, und errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen und innerhalb der Gruppen auf die Geschlechter nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.</p> <p>(3) Eine Gruppe erhält bei</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. weniger als 51 Gruppenangehörigen mindestens <b>eine Vertreterin oder</b> einen Vertreter,</li> <li>2. 51 bis 200 Gruppenangehörigen mindestens zwei <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter,</li> <li>3. 201 bis 600 Gruppenangehörigen mindestens drei <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter,</li> <li>4. 601 bis 1 000 Gruppenangehörigen mindestens vier <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter,</li> <li>5. 1 001 bis 3 000 Gruppenangehörigen mindestens fünf <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter,</li> <li>6. 3 001 bis 5 000 Gruppenangehörigen mindestens sechs <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter,</li> <li>7. 5 001 bis 9 000 Gruppenangehörigen mindestens sieben <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter,</li> <li>8. 9 001 bis 15 000 Gruppenangehörigen mindestens acht <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter,</li> </ol>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>bei über 15.000 Gruppenangehörigen neun Vertreter.</p> <p>(4) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle umfaßt. Erhält sie keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer anderen Gruppe anschließen.</p> <p>(5) Der Personalrat soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.</p>	<p>9. über 15 000 Gruppenangehörigen mindestens neun <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter</p> <p>(4) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens <b>fünf Prozent</b> der Beschäftigten der Dienststelle <b>umfasst</b>. Erhält sie keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so kann sich <b>jede Angehörige und</b> jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer anderen Gruppe anschließen.</p> <p>(5) Der Personalrat soll sich aus <b>Vertreterinnen und</b> Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.</p>		<p><a href="#">Positive Wirkung der 5 % Hürde – keine Zersplittung</a> Wir begrüßen die Einführung der 5 % Hürde. Sie stellt eine parlamentarische Mindestanforderung dar und schützt vor der Zersplittung und ist ein bewährtes Instrument unserer repräsentativen Demokratie.</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 14</p> <p>(1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von § 13 geordnet werden, wenn die Mehrheit der Wahlberechtigten jeder Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen beschließt.</p> <p>(2) Für jede Gruppe können auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden. Die Gewählten gelten als Vertreter derjenigen Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind. Satz 2 gilt auch für Ersatzmitglieder.</p>	<p style="text-align: center;">§ 14 Abweichende Gruppeneinteilung</p> <p>(1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von § 13 geordnet werden, wenn die Mehrheit der Wahlberechtigten jeder Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen beschließt.</p> <p>(2) Für jede Gruppe können auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden. Die Gewählten <b>vertreten die</b> Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind. Satz 2 gilt auch für Ersatzmitglieder.</p>	<p>Die Bestimmung zur abweichenden Gruppeneinteilung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 14 in sprachlich überarbeiteter Form.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 16</p> <p>(1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.</p> <p>(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter (<b>§ 13</b>) je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die Mehrheit der</p>	<p style="text-align: center;">§ 15 Wahlgrundsätze</p> <p>(1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.</p> <p>(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die <b>Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen</b> und Arbeitnehmer ihre <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter je in getrennten</p>	<p>Die Bestimmung zu den Wahlgrundsätzen entspricht weitgehend dem bisherigen § 16. Sie wurde sprachlich überarbeitet. Die bisherige Regelung zur Einführung der Möglichkeit, die Wahl unter bestimmten Bedingungen als personalisierte Verhältniswahl durchzuführen,</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Wahlberechtigten jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließt.</p> <p>(3) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten sowie die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften Vorschläge machen. Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele Bewerber und Bewerberinnen enthalten wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf Männer und Frauen zu erreichen. Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von zwei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Falle genügt die Unterzeichnung durch fünfzig Gruppenangehörige.</p> <p>(4) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Für die ab 1. Mai 1996 stattfindenden örtlichen Personalratswahlen ist wahlweise die Möglichkeit vorzusehen, daß die Wahlberechtigten abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 2 aus den Bewerbern und Bewerberinnen einer unter</p>	<p>Wahlgängen, es sei denn, <b>dass</b> die Mehrheit der Wahlberechtigten jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließt.</p> <p>(3) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten sowie die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften Vorschläge machen. Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele <b>Bewerberinnen und Bewerber</b> enthalten wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf <b>Frauen und Männer</b> zu erreichen. Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten <b>muss</b> von mindestens <b>fünf Prozent</b> der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von zwei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Falle genügt die Unterzeichnung durch 50 Gruppenangehörige.</p> <p>(4) Die Wahl wird <b>in der Regel</b> nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Nach näherer Bestimmung durch die Rechtsverordnung nach <b>§ 108</b> besteht die Möglichkeit, <b>dass</b> die Wahlberechtigten abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 2 aus den <b>Bewerberinnen und Bewerbern</b> einer unter Berücksichtigung des Anteils der Geschlechter</p>	<p>wird in Abs. 4 Satz 2 in eine Dauerregelung überführt.</p>	<p><a href="#">Einreichung von Wahlvorschlägen</a> Auf örtlicher Ebene und zur Bildung dieser Personalvertretungen haben sich die bisherigen Quoren bewährt. Die 5-Prozent-Hürde schafft hierbei auch Klarheit und ist denklogisch zu unterstützen.</p> <p><a href="#">Repräsentative Wahlvorschläge - Stützunterschriften für Stufenpersonalräte</a> Bezüglich der Einreichungsgrenzen von Wahlvorschlägen für Stufenpersonalräte von Gruppierungen greift die Zeichnung von 50 Stützunterschriften zu kurz. Wir halten es für angezeigt, diese auf mindestens 200 – 500 Unterzeichnungen, etwa bei über 10.000 Wahlberechtigten bzw. Gruppenangehörigen anzuheben. Als weitere Voraussetzungen sollten diese Stützunterschriften mindestens aus 3-5 Dienststellen stammen.</p> <p>Nur dann kann von einem repräsentativen Wahlvorschlag für Haupt- oder Bezirkspersonalräte ausgegangen werden. <a href="#">Auch hinsichtlich der Erreichung von</a></p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Berücksichtigung des Anteils der Geschlechter aufgestellten Vorschlagsliste so viele Personen wählen können, wie bei Gruppenwahl Vertreter der jeweiligen Gruppe und bei gemeinsamer Wahl Personalratsmitglieder zu wählen sind. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Mehrheitswahl statt. In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.</p> <p>(5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muss jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein; Abs. 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.</p> <p>(6) Jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag und nur mit seiner Zustimmung benannt werden.</p>	<p>aufgestellten Vorschlagsliste so viele Personen wählen können, wie bei Gruppenwahl <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter der jeweiligen Gruppe und bei gemeinsamer Wahl Personalratsmitglieder zu wählen sind (personalisierte Verhältniswahl). Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Mehrheitswahl statt. In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur <b>eine Vertreterin oder</b> ein Vertreter im Personalrat zusteht.</p> <p>(5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so <b>muss</b> jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens <b>fünf Prozent</b> der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein; Abs. 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.</p> <p>(6) <b>Jede Beschäftigte und</b> jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag und nur mit <b>ihrer oder</b> seiner Zustimmung benannt werden.</p>		<p>repräsentativen Wahlvorschlägen für Stufenpersonalräte sollte die 5 % Hürde eingeführt werden.</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 17</p> <p>(1) Spätestens acht Wochen vor Beginn des Zeitraums für die nächsten allgemeinen Personalratswahlen (§ 15) bestellt der Personalrat mindestens drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Im Wahlvorstand sollen Männer und Frauen vertreten sein. Die Mehrheit der Mitglieder des Wahlvorstandes soll dem Geschlecht angehören, auf das die Mehrheit der in der Dienststelle Beschäftigten entfällt. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so soll jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein.</p>	<p style="text-align: center;">§ 16 Wahlvorstand</p> <p>(1) Spätestens acht Wochen vor Beginn des Zeitraums für die nächsten allgemeinen Personalratswahlen nach § 20 Abs. 1 bestellt der Personalrat mindestens drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und <b>eine oder</b> einen von ihnen als <b>Vorsitzende oder</b> Vorsitzenden. Im Wahlvorstand sollen <b>Frauen und Männer</b> vertreten sein. Die Mehrheit der Mitglieder des Wahlvorstandes soll dem Geschlecht angehören, auf das die Mehrheit der in der Dienststelle Beschäftigten entfällt. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so soll jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. <b>Für die Mitglieder des Wahlvorstandes sollen Ersatzmitglieder benannt werden.</b></p>	<p>Die Regelungen zur Bildung des Wahlvorstands (bisher in §§ 17, 18 und 19) werden aufgrund des sachlichen Zusammenhangs in einer Vorschrift zusammengefasst. Die Verweisungen werden angepasst.</p> <p>Abs. 1 (bisher § 17 Abs. 1) wird um einen Satz ergänzt, wonach für die Mitglieder des Wahlvorstands Ersatzmitglieder benannt werden sollen. Dadurch wird die Arbeitsfähigkeit des Wahlvorstands und damit die reibungslose und zügige Wahldurchführung sichergestellt.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>(2) Besteht sechs Wochen vor Beginn des Zeitraums für die nächsten allgemeinen Personalratswahlen (§ 15) kein Wahlvorstand, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Abs. 1 gilt entsprechend. Die Personalversammlung wählt sich einen Versammlungsleiter.</p> <p style="text-align: center;">§ 18</p> <p>Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzung des § 12 erfüllt, kein Personalrat, so beruft der Leiter der Dienststelle unverzüglich eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. § 17 Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.</p> <p style="text-align: center;">§ 19</p> <p>Findet eine Personalversammlung (§ 17 Abs. 2, § 18) nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft. § 17 Abs. 1 gilt entsprechend.</p>	<p>(2) Besteht sechs Wochen vor Beginn des Zeitraums für die nächsten allgemeinen Personalratswahlen nach <b>§ 20 Abs. 1</b> kein Wahlvorstand <b>oder besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 erfüllt, kein Personalrat</b>, so beruft <b>die Dienststellenleitung</b> auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. <b>Die Zusammensetzung des Wahlvorstands richtet sich nach</b> Abs. 1. Die Personalversammlung wählt <b>eine Versammlungsleiterin oder</b> einen Versammlungsleiter.</p> <p><b>(3)</b> Findet eine Personalversammlung nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn <b>die Dienststellenleitung</b> auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.</p>	<p>In Abs. 2 Satz 1 werden die Regelungen der bisherigen § 17 Abs. 2 Satz 1 und § 18 wegen der gleichen Rechtsfolgen zusammengefasst. Satz 2 wird klarer formuliert.</p> <p>In Abs. 3 findet sich die Regelung des bisherigen § 19.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 20</p> <p>Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein. § 17 Abs. 2 Satz 2 und 3 und § 19 gelten entsprechend.</p>	<p style="text-align: center;">§ 17 Aufgaben des Wahlvorstands</p> <p>(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten <b>und durchzuführen</b>. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft <b>die Dienststellenleitung</b> auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein. § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 und <b>Abs. 3</b> gilt entsprechend.</p> <p>(2) <b>Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einem Protokoll fest und gibt es den Angehörigen der Dienststelle bekannt. Der Dienststellenleitung und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist eine Kopie des Protokolls zu übersenden.</b></p>	<p>Die Bestimmung übernimmt die Regelung des bisherigen § 20 und erweitert diese um weitere wesentliche Aufgaben des Wahlvorstands, nämlich die Durchführung der Wahl (Abs. 1 Satz 1), die Auszählung der Stimmen, die Feststellung des Ergebnisses der Wahl sowie dessen Bekanntgabe (Abs. 2). Die Verweisungen werden entsprechend angepasst.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 21</p> <p>(1) Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.</p> <p>(2) Die sächlichen Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in den §§ 17 bis 20 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten § 40 Abs. 1 bis 3 und § 42 Abs. 2 und 3 entsprechend.</p> <p>(3) Dem Beschäftigten werden die notwendigen Fahrkosten für die Reise von der Beschäftigungsstelle oder von der Ausbildungsstelle zum Wahlort und zurück nach den Vorschriften über die Reisekostenvergütung der Beamten erstattet.</p>	<p style="text-align: center;">§ 18 Freiheit der Wahl, Kosten</p> <p>(1) Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen <b>die Wahlberechtigten</b> in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts <b>nicht</b> beschränkt werden.</p> <p>(2) Die sächlichen Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in den §§ <b>16 und 17 Abs. 1</b> genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten <b>§ 35 Abs. 2 und 3, die §§ 37 und 38 Abs. 1 sowie § 39</b> entsprechend.</p> <p>(3) <b>Den</b> Beschäftigten werden die notwendigen <b>Fahrtkosten</b> für die Reise von der Beschäftigungsstelle oder von der Ausbildungsstelle zum Wahlort und zurück nach den Vorschriften über die Reisekostenvergütung <b>der Beamtinnen und Beamten</b> erstattet.</p>	<p>Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 21 in sprachlich und redaktionell überarbeiteter Form.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 22 Abs. 1</p> <p>(1) Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von vierzehn Tagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.</p>	<p style="text-align: center;">§ 19 Anfechtung der Wahl</p> <p>Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder <b>die Dienststellenleitung</b> können binnen einer Frist von 14 Tagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist, es sei denn, <b>dass</b> durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder <b>beeinflusst</b> werden konnte.</p>	<p>Die Voraussetzungen einer Wahlanfechtung (bisher § 22 Abs. 1) werden in sprachlich überarbeiteter Form an dieser Stelle fortgeführt. Die Folgen einer erfolgreichen Wahlanfechtung werden jetzt in § 21 zusammenfassend geregelt.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Zweiter Titel Amtszeit</b></p>	<p style="text-align: center;">Zweiter Abschnitt <b>Amtszeit</b></p>		
<p style="text-align: center;">§ 15</p> <p>Die regelmäßig durchzuführenden Personalratswahlen sollen in Abständen von vier Jahren (§ 23 Abs. 1), jeweils in der Zeit zwischen dem 1. und dem 31. Mai, stattfinden.</p> <p style="text-align: center;">§ 23</p> <p>(1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht, mit dem Ablauf seiner</p>	<p style="text-align: center;">§ 20 Regelmäßiger Wahlzeitraum, Amtszeit</p> <p>(1) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit zwischen dem 1. und dem 31. Mai statt, <b>beginnend mit dem Jahr 2024.</b></p> <p>(2) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt <b>am 1. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, und endet mit Ablauf von vier Jahren. Hat</b></p>	<p>Die bisher in § 15 enthaltene Regelung des Zeitraums, in dem die regelmäßigen Wahlen stattfinden, wird aus systematischen Gründen hierher verschoben (Abs. 1) und klarer gefasst. Zur Vermeidung von Auslegungsschwierigkeiten wird das Jahr, in dem die ersten regelmäßigen Personalratswahlen nach diesem Gesetz stattfinden, ausdrücklich genannt.</p> <p>Abs. 2 übernimmt die Regelung des bisherigen § 23 Abs. 1 und entwickelt diese in Anlehnung an den neuen § 27 Abs. 2</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Amtszeit. Sie endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 15 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.</p> <p>(2) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums eine Personalratswahl stattgefunden, so ist der Personalrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.</p>	<p><b>sich nach Ablauf der Amtszeit ein neuer Personalrat noch nicht konstituiert, führt der bisherige Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Juli.</b></p> <p>(3) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums eine Personalratswahl stattgefunden, so ist der Personalrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.</p>	<p>BPersVG weiter.</p> <p>Bereits bisher orientierte sich die Regelung zur Amtszeit an der entsprechenden Regelung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (§ 26 BPersVG alt). Deren Änderung in eine stichtagsbezogene Ausgestaltung von Beginn und Ende der Amtszeit sowie die Ergänzung einer übergangsweisen Wahrnehmung der Geschäfte durch den bisherigen Personalrat bei Verzögerung der Konstituierung des neu gewählten Gremiums zur Vermeidung personalratsloser Zeiten werden übernommen.</p> <p>Abs. 3 entspricht dem bisherigen § 23 Abs. 2.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 24 Abs. 1 und 2</p> <p>(1) Der Personalrat ist neu zu wählen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. mit Ablauf von vierundzwanzig Monaten, vom Beginn des Zeitraums für die letzten allgemeinen Personalratswahlen (§ 15) angerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig gestiegen oder gesunken ist, oder</li> <li>2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats, auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder, um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist, oder</li> <li>3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat, oder</li> <li>4. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist.</li> </ol> <p>(2) In den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist.</p>	<p style="text-align: center;">§ 21 Vorzeitige Neuwahl</p> <p><b>(1) Außerhalb des in § 20 Abs. 1 genannten Zeitraums</b> ist der Personalrat neu zu wählen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. mit Ablauf von <b>24</b> Monaten, vom <b>Tag der Wahl</b> gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um <b>50</b> gestiegen oder gesunken ist,</li> <li>2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats, auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder, um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,</li> <li>3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,</li> <li>4. <b>die Personalratswahl mit Erfolg gerichtlich angefochten worden ist, oder</b></li> <li>5. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist.</li> </ol> <p>(2) In den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis <b>sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat.</b></p>	<p>In § 21 werden alle Gründe für eine vorzeitige Neuwahl des Personalrats sowie deren Folgen zusammengefasst, die sich bisher in § 24 Abs. 1 und 2, § 22 Abs. 2 und § 25 Abs. 2 befunden haben. Die Auflistung der Gründe für eine Neuwahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums in Abs. 1 wird mit der neuen Nr. 4 zur Klarstellung gegenüber der bisherigen Regelung in § 24 Abs. 1 um die Fallgestaltungen der erfolgreichen Anfechtung der Personalratswahl (§ 19) erweitert. Dieser Fall war im bisherigen § 24 Abs. 1 nicht genannt, obwohl auch hier bereits nach bisheriger Rechtslage eine Neuwahl vorgesehen war (§ 19 Abs. 2). Im Übrigen wird die Regelung klarer gefasst, indem ein Bezug zu § 20 Abs. 1 hergestellt wird. In Nr. 1 wird zur Vereinfachung auf den Tag der Wahl an Stelle des Beginns des Zeitraums für die letzten allgemeinen Personalratswahlen abgestellt. Bei mehrtägigen Wahlen ist der letzte Tag der Wahl maßgebend.</p> <p>In Abs. 2 und 3 wird an Stelle des Zeitpunkts der Wahl des neuen Personalrats auf dessen Konstituierung abgestellt, da er erst ab diesem Zeitpunkt handlungsfähig ist.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>§ 22 Abs. 2 (2) Ist die Wahl des gesamten Personalrats rechtskräftig für ungültig erklärt, so nimmt der nach § 18 zu bildende Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten bis zur Neuwahl wahr.</p> <p>§ 25 Abs. 2 (2) Ist der Personalrat rechtskräftig aufgelöst, so findet § 22 Abs. 2 Anwendung.</p>	<p><b>(3) In den Fällen des Abs. 1 Nr. 4 und 5 nimmt der Wahlvorstand, der die Neuwahl durchführt, die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat. Die Bestellung des Wahlvorstands nach § 16 Abs. 2 oder 3 erfolgt unverzüglich nach Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung. Der Wahlvorstand hat die Neuwahl unverzüglich einzuleiten.</b></p>	<p>In Abs. 3 wird durch Ergänzung um die Sätze 2 und 3 klargestellt, dass die Maßnahmen zur Einleitung der Neuwahl unverzüglich nach Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidungen einzuleiten sind.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 24 Abs. 3 bis 6</p> <p>(3) Werden Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstige Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts in eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts eingegliedert oder schließen sie sich zu einer neuen juristischen Person des öffentlichen Rechts zusammen, so sind die Personalräte neu zu wählen. Die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder der Neubildung bestehenden Personalräte bestellen gemeinsam unverzüglich Wahlvorstände für die Neuwahlen. Die bisherigen Personalräte führen die Geschäfte gemeinsam weiter, bis die neuen Personalräte gewählt sind. Die Aufgaben des Vorsitzenden werden von Sitzung zu Sitzung abwechselnd von den Vorsitzenden der bisherigen Personalräte wahrgenommen. Hat sich die Zahl der Beschäftigten der Körperschaft um weniger als zehn Prozent geändert, findet keine Neuwahl statt.</p> <p>(4) Werden Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ganz in eine andere Dienststelle eingegliedert oder zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen, so werden die betroffenen</p>	<p style="text-align: center;">§ 22 Folgen von Umstrukturierungen</p> <p><b>(1)</b> Werden Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstige Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts in eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts eingegliedert oder schließen sie sich zu einer neuen juristischen Person des öffentlichen Rechts zusammen, so sind die Personalräte neu zu wählen. Die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder der Neubildung bestehenden Personalräte bestellen gemeinsam unverzüglich Wahlvorstände für die Neuwahlen. Die bisherigen Personalräte führen die Geschäfte gemeinsam weiter, bis <b>sich die neugewählten Personalräte konstituiert haben</b>. Die Aufgaben <b>der oder</b> des Vorsitzenden werden von Sitzung zu Sitzung abwechselnd von den Vorsitzenden der bisherigen Personalräte wahrgenommen. Hat sich die Zahl der Beschäftigten der Körperschaft um weniger als zehn Prozent geändert, findet keine Neuwahl statt.</p> <p><b>(2)</b> Werden Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ganz in eine andere Dienststelle eingegliedert oder zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen, so werden die betroffenen Personalvertretungen bis zu den</p>	<p>Die Vorschrift enthält die Regelungen des bisherigen § 24 Abs. 3 bis 6 in leicht überarbeiteter Form. In Abs. 1 Satz 3 wird ebenfalls auf die Konstituierung der neu gewählten Personalräte abgestellt (vgl. Begründung zu § 21 Abs. 2 und 3).</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Personalvertretungen bis zu den nächsten regelmäßigen Personalratswahlen (§ 15) nach Maßgabe der nachfolgenden Sätze zusammengefasst. Im Falle der Eingliederung treten zur Personalvertretung der aufnehmenden Dienststelle Personalratsmitglieder aus den Personalvertretungen der eingegliederten Dienststellen in der Zahl hinzu, die dem Anteil der in die aufnehmende Dienststelle gewechselten Wahlberechtigten dieser Dienststellen an der neuen Gesamtzahl der Wahlberechtigten der Dienststelle entspricht, mindestens jedoch jeweils ein Personalratsmitglied. Ein Anteils-Restwert von 0,5 und mehr steht für ein Personalratsmitglied. Die hinzutretenden Personalratsmitglieder werden von den jeweiligen bisherigen Personalräten der eingegliederten Dienststellen aus ihrer Mitte in Einzelabstimmungen mit einfacher Mehrheit bestimmt. Die übrigen Mitglieder dieser Personalräte werden Ersatzmitglieder; über die Reihenfolge entscheiden die bisherigen Personalräte in Einzelabstimmungen mit einfacher Mehrheit. Bei den Abstimmungen nach Satz 4 und 5 sollen die Gruppen, die Geschlechter und die in den bisherigen Personalräten</p>	<p>nächsten regelmäßigen Personalratswahlen nach Maßgabe der nachfolgenden Sätze zusammengefasst. Im Falle der Eingliederung treten zur Personalvertretung der aufnehmenden Dienststelle Personalratsmitglieder aus den Personalvertretungen der eingegliederten Dienststellen in der Zahl hinzu, die dem Anteil der in die aufnehmende Dienststelle gewechselten Wahlberechtigten dieser Dienststellen an der neuen Gesamtzahl der Wahlberechtigten der Dienststelle entspricht, mindestens jedoch jeweils ein Personalratsmitglied. Ein Anteils-Restwert von 0,5 und mehr steht für ein Personalratsmitglied. Die hinzutretenden Personalratsmitglieder werden von den jeweiligen bisherigen Personalräten der eingegliederten Dienststellen aus ihrer Mitte in Einzelabstimmungen mit einfacher Mehrheit bestimmt. Die übrigen Mitglieder dieser Personalräte werden Ersatzmitglieder; über die Reihenfolge entscheiden die bisherigen Personalräte in Einzelabstimmungen mit einfacher Mehrheit. Bei den Abstimmungen nach Satz 4 und 5 sollen die Gruppen, die Geschlechter und die in den bisherigen Personalräten</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>vertretenen Listen angemessen berücksichtigt werden. Im Falle des Zusammenschlusses wird entsprechend verfahren, wobei der Personalrat der größten der zusammengeschlossenen Dienststellen als Personalrat der aufnehmenden Dienststelle gilt.</p> <p>(5) Im Falle der Ausgliederung oder der teilweisen Eingliederung von Dienststellen gilt Abs. 3 entsprechend.</p> <p>(6) Das für das Dienstrecht zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Folgen von Umstrukturierungsmaßnahmen auf die Personalvertretungen abweichend von Abs. 3 bis 5 zu regeln, soweit dies erforderlich ist, um Erschwernisse auszugleichen und eine ausreichende Interessenwahrnehmung der Beschäftigten sicherzustellen. Es kann dabei insbesondere Bestimmungen treffen über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. den Zeitpunkt für die Neuwahl der Personalvertretungen,</li> <li>2. die vorübergehende Wahrnehmung der Aufgaben neu zu wählender Personalvertretungen durch die bisherigen Personalvertretungen, deren Vorsitzende oder deren Stellvertreter,</li> <li>3. die Änderung der Amtszeit der Personalvertretungen,</li> </ol>	<p>Dienststelle gilt.</p> <p><b>(3)</b> Im Falle der Ausgliederung oder der teilweisen Eingliederung von Dienststellen gilt Abs. <b>1</b> entsprechend.</p> <p><b>(4)</b> Das für das <b>Recht des öffentlichen Dienstes</b> zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Folgen von Personalvertretungen abweichend von Abs. <b>1 bis 3</b> zu regeln, soweit dies erforderlich ist, um Erschwernisse auszugleichen und eine ausreichende Interessenwahrnehmung der Beschäftigten sicherzustellen. Es kann dabei insbesondere Bestimmungen treffen über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. den Zeitpunkt für die Neuwahl der Personalvertretungen,</li> <li>2. die vorübergehende Wahrnehmung der Aufgaben neu zu wählender Personalvertretungen durch die bisherigen Personalvertretungen, deren Vorsitzende oder deren <b>Stellvertreterinnen und Stellvertreter</b>,</li> <li>3. die Änderung der Amtszeit der Personalvertretungen,</li> </ol>		



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
4. die Bestellung von Wahlvorständen für Neuwahlen.	4. die Bestellung von Wahlvorständen für Neuwahlen.		

<p style="text-align: center;">§ 25 Abs. 1</p> <p>(1) Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, <b>des Leiters der Dienststelle</b> oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht wegen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats beschließen. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitglieds beantragen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 23</p> <p style="text-align: center;">Ausschluss eines Mitglieds, Auflösung des Personalrats</p> <p>Ein Viertel der Wahlberechtigten oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft kann bei dem Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Personalrat kann aus denselben Gründen den <b>Ausschluss</b> eines Mitglieds beantragen. <b>Die Dienststellenleitung kann den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.</b></p>	<p>Die Bestimmung, die sich bisher in § 25 Abs. 1 fand, wird klarer strukturiert. Durch Aufspaltung des bisherigen Satz 1 in die Sätze 1 und 3 werden die unterschiedlichen Antragsrechte deutlicher voneinander unterschieden und es kommt klarer zum Ausdruck, dass die Dienststellenleitung den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats insgesamt nur wegen grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten beantragen kann. Satz 1 wird im Gleichklang mit Satz 2 und 3 neu formuliert, ohne dass sich inhaltlich etwas ändert.</p>	
---	---	---	--

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 26</p> <p>Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ablauf der Amtszeit,</li> <li>2. Niederlegung des Amtes,</li> <li>3. Beendigung des Dienstverhältnisses, es sei denn die Wahlberechtigung bleibt bestehen,</li> <li>4. Ausscheiden aus der Dienststelle,</li> <li>5. Verlust der Wählbarkeit,</li> <li>6. gerichtliche Entscheidung nach § 25,</li> <li>7. Feststellung nach Ablauf der in § 22 Abs. 1 bestimmten Frist, dass der Gewählte nicht wählbar war.</li> </ol>	<p style="text-align: center;">§ 24 Erlöschen der Mitgliedschaft</p> <p><b>(1)</b> Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ablauf der Amtszeit,</li> <li>2. Niederlegung des Amtes,</li> <li>3. Beendigung des <b>Dienst- oder Arbeitsverhältnisses</b>, es sei denn die Wahlberechtigung bleibt bestehen,</li> <li>4. Ausscheiden aus der Dienststelle,</li> <li>5. Verlust der Wählbarkeit,</li> <li><b>6. Eintritt in eine mehr als zwölfmonatige Beurlaubung,</b></li> <li><b>7. Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell,</b></li> <li>8. gerichtliche Entscheidung nach § 23,</li> <li>9. gerichtliche Entscheidung über die Feststellung der Nichtwählbarkeit nach Ablauf der in § 19 bestimmten Frist, es sei denn, der Mangel liegt nicht mehr vor.</li> </ol> <p><b>(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch den Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitglieds nicht berührt; dieses vertritt weiterhin die Gruppe, von der es gewählt wurde.</b></p>	<p>Abs. 1 übernimmt die Regelung des bisherigen § 26 Abs. 1. Die Gründe für ein Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat werden sprachlich überarbeitet und um zwei Tatbestände ergänzt. In Nr. 6 wird der Wegfall der Wahlberechtigung bzw. der Wählbarkeit bei langfristiger Beurlaubung nachvollzogen. Da die §§ 10 und 11 auf die Verhältnisse am Wahltag abstellen, bedarf es einer ausdrücklichen Regelung für das Erlöschen der Mitgliedschaft, wenn die langfristige Beurlaubung im Laufe des Mandats erfolgt. Das Erlöschen der Mitgliedschaft in diesen Fällen ist gerechtfertigt, da es nicht sachgerecht ist, eine über ein Jahr andauernde Abwesenheit durch Ersatzmitglieder zu überbrücken. Mit Nr. 7 wird die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 15.05.2002 – 6 P 8.01) nachvollzogen und der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit als eigener Erlöschensgrund geregelt. Die Alterszeitzeit hat weiterhin Bedeutung für Personen, für die der TVöD Anwendung findet. Nr. 9 wird klarer gefasst.</p> <p>In Abs. 2 wird zur Klarstellung die Regelung des § 31 Abs. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes übernommen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 27</p> <p>Die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihm die Vornahme von Amtshandlungen verboten oder er wegen eines gegen ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist. Das gleiche gilt für die Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers, solange ihm die Wahrnehmung dienstlicher Angelegenheiten untersagt oder auf eine Klage wegen fristloser Entlassung noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist.</p>	<p style="text-align: center;">§ 25 Ruhens der Mitgliedschaft</p> <p>Die Mitgliedschaft <b>von Beamtinnen und Beamten</b> im Personalrat ruht, solange <b>ihnen</b> die <b>Führung der Dienstgeschäfte</b> verboten ist oder <b>sie</b> wegen eines schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben <b>sind</b>. Das gleiche gilt für die Mitgliedschaft <b>von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern</b>, solange <b>ihnen</b> die Wahrnehmung dienstlicher Angelegenheiten untersagt oder über eine Klage wegen fristloser Entlassung noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist.</p>	<p>Die Regelung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 27. Sie wird an die beamtenrechtlichen Begrifflichkeiten angepasst.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 28</p> <p>(1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Das gleiche gilt, wenn ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert ist.</p> <p>(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt der nicht gewählte Beschäftigte mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.</p> <p>(3) Im Falle des § 24 Abs. 1 Nr. 4 treten Ersatzmitglieder nicht ein.</p>	<p style="text-align: center;">§ 26 Eintritt von Ersatzmitgliedern</p> <p>(1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. <b>Ist ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert, so tritt ein Ersatzmitglied für die Dauer der Verhinderung ein.</b></p> <p>(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt <b>die oder</b> der nicht gewählte Beschäftigte mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.</p> <p>(3) <b>Ist die Personalratswahl mit Erfolg angefochten worden oder der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst,</b> treten Ersatzmitglieder nicht ein.</p>	<p>Die Vorschrift entspricht inhaltlich dem bisherigen § 28. Der Regelungsinhalt des Abs. 1 Satz 2 wird verdeutlicht, indem klargestellt wird, dass bei vorübergehender Verhinderung das Ersatzmitglied nur für die Dauer der Verhinderung eintritt. In Abs. 3 Satz 1 werden an Stelle der Verweisung die Gründe ausdrücklich genannt, bei deren Vorliegen keine Ersatzmitglieder eintreten.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;"><b>Dritter Titel</b> Geschäftsführung</p>	<p style="text-align: center;">Dritter Abschnitt <b>Geschäftsführung</b></p>	<p>Die Regelungen zur Geschäftsführung werden nach inhaltlichen Zusammenhängen neu geordnet und entsprechend dem zeitlichen Ablauf übersichtlicher strukturiert.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 29</p> <p>Der Personalrat wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit den Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter. Bei der Wahl der Stellvertreter sollen die Gruppen und die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften berücksichtigt werden.</p> <p style="text-align: center;">§ 30</p> <p>(1) Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte. Er kann diese Befugnis auf seine Stellvertreter übertragen.</p> <p>(2) Der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. Bei Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, soll bei der Vertretung ein Mitglied dieser Gruppe beteiligt werden.</p>	<p style="text-align: center;">§ 27 Vorsitz</p> <p>(1) Der Personalrat wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit <b>die Vorsitzende oder</b> den Vorsitzenden und <b>eine Stellvertreterin oder</b> einen <b>Stellvertreter</b> oder mehrere <b>Stellvertreterinnen und</b> Stellvertreter. Bei der Wahl <b>der Stellvertreterinnen und</b> Stellvertreter sollen die Gruppen und die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften berücksichtigt werden.</p> <p><b>(2) Die oder</b> der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte. <b>Sie oder er</b> kann diese Befugnis auf <b>ihre oder</b> seine <b>Stellvertreterinnen und Stellvertreter</b> übertragen.</p> <p><b>(3) Die oder</b> der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem <b>gefassten</b> Beschlüsse. Bei Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, soll bei der Vertretung ein Mitglied dieser Gruppe beteiligt werden.</p>	<p>Die bisher in §§ 29 und 30 enthaltenen Regelungen zum Vorsitz des Personalrats werden im neuen § 27 in sprachlich überarbeiteter Form zusammengefasst.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 31</p> <p>(1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur Vornahme der nach § 29 vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen.</p> <p style="text-align: center;">§ 32 Abs. 1 Satz 2 und 3</p> <p>Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Der Leiter der Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzungen rechtzeitig zu verständigen.</p> <p style="text-align: center;">§ 31</p> <p>(1) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Personalrats an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig zu laden und ihnen die Tagesordnung mitzuteilen. Satz 3 gilt auch für die Ladung der Schwerbehindertenvertretung, der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung und des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden.</p>	<p style="text-align: center;">§ 28</p> <p style="text-align: center;">Anberaumung der Sitzungen</p> <p>(1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur <b>konstituierenden Sitzung und</b> Vornahme der nach § 27 Abs. 1 vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen. <b>Die oder der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis der Personalrat aus seiner Mitte eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter bestellt hat.</b></p> <p>(2) Die weiteren Sitzungen beraumt <b>die oder</b> der Vorsitzende des Personalrats an; <b>dabei ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Die oder der Vorsitzende</b> setzt die Tagesordnung fest und leitet die <b>Sitzung. Sie oder er</b> hat die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig zu laden und ihnen die Tagesordnung mitzuteilen. Satz 3 gilt auch für die Ladung <b>anderer Personen, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben.</b></p>	<p>In § 28 werden die bisherigen § 31 Abs. 1, 2 und 3, § 32 Abs. 1 Satz 2 und 3 sowie § 34 Abs. 2 Satz 2 und 3 zur Anberaumung von Sitzungen aufgrund ihres sachlichen Zusammenhangs zusammengeführt.</p> <p>Abs. 1 betrifft wie der bisherige § 31 Abs. 1 die konstituierende Sitzung des Personalrats. Dies wird in Satz 1 klargestellt. Des Weiteren wird mit Satz 2 eine klarstellende Regelung zur Sitzungsleitung durch die oder den Vorsitzenden des Wahlvorstands bis zur Bestellung eines Wahlleiters getroffen.</p> <p>In Abs. 2 werden die Regelungen der bisherigen § 31 Abs. 2 und § 32 Abs. 1 Satz 2 und 3, die in sachlichem Zusammenhang stehen, zusammengefasst.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>§ 34 Abs. 2 Satz 2 und 3 Kann ein Mitglied des Personalrats oder ein anderer Teilnahmerechtigter an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat er dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitzuteilen. In diesem Falle ist die Einladung des jeweiligen Ersatzmitgliedes sicherzustellen.</p> <p>§ 31 (3) Auf Antrag 1. eines Viertels der Mitglieder des Personalrats, 2. der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe, 3. des Leiters der Dienststelle, 4. der Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, oder 5. der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten, die besonders die in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten betreffen, hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.</p>	<p><b>(3)</b> Kann ein Mitglied des Personalrats oder <b>eine andere Teilnahmerechtigter</b> oder ein anderer Teilnahmerechtigter an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat <b>sie</b> oder er dies unter Angabe der Gründe unverzüglich <b>der oder</b> dem Vorsitzenden mitzuteilen. In diesem Falle ist die Ladung des jeweiligen Ersatzmitgliedes sicherzustellen.</p> <p>(4) Auf Antrag 1. eines Viertels der Mitglieder des Personalrats, 2. der Mehrheit der <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter einer Gruppe, 3. <b>der Dienststellenleitung</b>, 4. der Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten, die schwerbehinderte Beschäftigte besonders betreffen, oder 5. der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten, die besonders die in <b>§ 52</b> genannten Beschäftigten betreffen, hat <b>die oder</b> der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.</p>	<p>Abs. 3 übernimmt die Regelungen des bisherigen § 34 Abs. 2 Satz 2 und 3.</p> <p>Abs. 4 entspricht dem bisherigen § 31 Abs. 3.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 32</p> <p>(1) Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich; sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. ...</p> <p>(2) Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel als Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort statt. Die Sitzung kann vollständig oder durch Zuschaltung einzelner Mitglieder oder Teilnahmeberechtigter mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,</li> <li>2. nicht mindestens 25 Prozent der Mitglieder des Personalrats binnen einer vom Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber dem Vorsitzenden widersprechen und</li> <li>3. der Personalrat geeignete Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.</li> </ol> <p>Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Personalratsmitglieder, die mittels</p>	<p style="text-align: center;">§ 29</p> <p style="text-align: center;">Durchführung der Sitzungen, Teilnahmeberechtigte</p> <p>(1) Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich. <b>Der Personalrat kann ihm zur Verfügung gestelltes Büropersonal zur Erstellung des Protokolls hinzuziehen.</b></p> <p>(2) Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt.</p> <p>(3) Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel als Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort statt. Die Sitzung kann vollständig oder durch Zuschaltung einzelner Mitglieder oder Teilnahmeberechtigter mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,</li> <li>2. nicht mindestens 25 Prozent der Mitglieder des Personalrats binnen einer <b>von der oder dem</b> Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber <b>der oder</b> dem Vorsitzenden widersprechen und</li> <li>3. der Personalrat geeignete Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.</li> </ol> <p>Eine Aufzeichnung ist unzulässig.</p>	<p>Die Vorschrift fasst die Regelungen zur Durchführung der Personalratssitzungen und zu den teilnahmeberechtigten Personen zusammen, die bisher in den §§ 31 bis 33 und 37 verstreut waren. Die Regelungen des bisherigen § 32 Abs. 1 Satz 1 werden in die Abs. 1 und 2 aufgeteilt. Abs. 1 wird um einen Satz ergänzt, der klarstellt, dass zur Erstellung des Protokolls auch dem Personalrat zur Verfügung gestelltes Büropersonal an den Sitzungen teilnehmen kann.</p> <p>Abs. 3 übernimmt die Regelungen des bisherigen Abs. 2 in der Fassung des Dritten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. November 2021 (GVBl. S. 718, 867) angepasst an die neue Paragrafenfolge als Dauerregelung. Die Zulassung elektronischer Kommunikation innerhalb des Personalrats in bestimmten Fällen hat sich in der Praxis bewährt.</p>	<p><a href="#">Klarstellung des Teilnahmerechts</a> Ergänzung zu Absatz 2, weiterer Satz 2: „Allen Beschäftigten, die ein Teilnahmerecht an Sitzungen der Personalvertretung genießen, ist Dienstbefreiung (Ausgleich des Zeiterfassungskontos) nach diesem Gesetz zu gewähren.“</p>



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des § 34 Abs. 1 und 2. § 38 Abs. 1 Satz 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Vorsitzende vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.</p> <p>§ 31 Abs. 4 und 5 (4) Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen teil, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er eingeladen ist. Er ist berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Mitarbeiter hinzuzuziehen. Er ist ferner berechtigt, zu seiner Beratung einen Vertreter des jeweiligen Arbeitgeberverbandes oder des jeweiligen kommunalen Spitzenverbandes hinzuzuziehen. In diesem Fall kann auch der Personalrat Sachverständige beiziehen. Satz 3 und 4 gilt nicht, soweit Gegenstände behandelt werden, die die Mitteilung oder Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten (§ 33 Satz 3)</p>	<p>Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des <b>§ 30 Abs. 1 und 2. § 32 Abs. 1 Satz 3</b> findet mit der Maßgabe Anwendung, dass <b>die oder</b> der Vorsitzende vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.</p> <p>(4) <b>Die Dienststellenleitung</b> nimmt an den Sitzungen teil, die auf <b>ihr</b> Verlangen anberaumt worden sind, <b>oder</b> zu denen <b>sie</b> eingeladen <b>worden</b> ist. <b>Sie</b> ist berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige <b>Mitarbeiterinnen und</b> Mitarbeiter hinzuzuziehen. <b>Sie</b> ist ferner berechtigt, zu <b>ihrer</b> Beratung <b>eine Vertreterin oder</b> einen Vertreter des jeweiligen Arbeitgeberverbandes oder des jeweiligen kommunalen Spitzenverbandes hinzuzuziehen. In diesem Fall kann auch der Personalrat</p>	<p>Abs. 4 und 5 entsprechen inhaltlich dem bisherigen § 31 Abs. 4 und 5.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>einschließen, es sei denn, der Betroffene stimmt zu, oder soweit Anordnungen behandelt werden, durch die die Alarmbereitschaft oder der Einsatz der Vollzugspolizei geregelt werden.</p> <p>(5) Ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der von dieser benannt wird, nimmt an allen Sitzungen mit beratender Stimme teil. An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders die in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung beratend teilnehmen. Bei Beschlüssen des Personalrats, die überwiegend die in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten betreffen, haben alle Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung Stimmrecht.</p> <p>§ 37 Abs. 1</p> <p>(1) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats mit beratender Stimme teilzunehmen.</p> <p>§ 33</p> <p>An allen Sitzungen des Personalrats können Beauftragte der im Personalrat der Dienststelle</p>	<p>Sachverständige beiziehen. Satz 3 und 4 <b>gelten</b> nicht, soweit Gegenstände behandelt werden, die die Mitteilung oder Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten (<b>Abs. 7 Satz 3</b>) einschließen, es sei denn, <b>die oder</b> der Betroffene stimmt zu, oder soweit Anordnungen behandelt werden, durch die die Alarmbereitschaft oder der Einsatz der Vollzugspolizei geregelt werden.</p> <p>(5) <b>Eine Vertreterin oder</b> ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, <b>die oder</b> der von dieser benannt wird, nimmt an allen Sitzungen beratend teil. An der Behandlung von Angelegenheiten, die die in <b>§ 52</b> genannten Beschäftigten besonders betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung beratend teilnehmen. Bei Beschlüssen des Personalrats, die überwiegend die in <b>§ 52</b> genannten Beschäftigten betreffen, haben alle Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung Stimmrecht.</p> <p>(6) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen.</p> <p>(7) An allen Sitzungen des Personalrats können Beauftragte der im Personalrat</p>	<p>Abs. 6 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 37 Abs. 1.</p> <p>Abs. 7 entspricht weitgehend dem bisherigen</p>	<p><a href="#">Status des Gewerkschaftsbeauftragten – Beschäftigter im Sinne des Gesetzes</a></p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>vertretenen Gewerkschaften teilnehmen. Dies gilt nicht, soweit Gegenstände behandelt werden, die die Mitteilung oder Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten einschließen, es sei denn, der Betroffene stimmt zu, oder soweit Anordnungen behandelt werden, durch die die</p>	<p>der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften <b>beratend</b> teilnehmen. Dies gilt nicht, soweit Gegenstände behandelt werden, die die Mitteilung oder Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten einschließen, es sei denn, <b>die oder</b> der Betroffene stimmt zu, oder soweit Anordnungen behandelt werden, durch die die Alarmbereitschaft und der Einsatz der Vollzugspolizei geregelt werden. Als schutzwürdig gelten Angaben über die Gesundheit, die Eignung, die Leistung oder das Verhalten der Beschäftigten, <b>Bewerberinnen oder</b> Bewerber.</p>	<p>§ 33. Zur Klarstellung, dass den Gewerkschaftsbeauftragten auch ein Rederecht zusteht, wird in Satz 1 „<b>beratend</b>“ aufgenommen.</p>	<p>Ergänzung: Nimmt ein Beauftragter der Gewerkschaft an Sitzungen der Personalvertretung teil und ist dieser Beschäftigter im Sinne dieses Gesetzes, so hat er den gleichen Status wie die anderen Sitzungsteilnehmer. Die erforderliche Dienstbefreiung / Arbeitsbefreiung (Auffüllung des Gleitzeitkontos) ist analog zu gewähren.</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 34</p> <p>(1) Der Personalrat beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. <b>Das gleiche gilt für die Beschlüsse einer im Personalrat vertretenen Gruppe.</b> Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Stimmenthaltungen und ungültige Stimmen zählen zur Berechnung der Mehrheit nicht mit.</p> <p>(2) Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig. <b>Kann ein Mitglied des Personalrats oder ein anderer Teilnahmeberechtigter an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat er dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitzuteilen. In diesem Falle ist die Einladung des jeweiligen Ersatzmitgliedes sicherzustellen.</b></p> <p>(3) An der Beratung und Beschlussfassung über Angelegenheiten, die die persönlichen Interessen</p>	<p style="text-align: center;">§ 30 Beschlussfassung</p> <p>(1) Der Personalrat beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Stimmenthaltungen und ungültige Stimmen zählen zur Berechnung der Mehrheit nicht mit.</p> <p>(2) Der Personalrat ist nur <b>beschlussfähig</b>, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.</p> <p><b>(3) Bei der Feststellung der Stimmenmehrheit werden die Stimmen anderer anwesender Personen, die über ein Stimmrecht verfügen, mitgezählt.</b></p> <p>(4) An der Beratung und <b>Beschlussfassung</b> über Angelegenheiten, die die persönlichen Interessen eines Mitgliedes des Personalrats unmittelbar</p>	<p>Die Regelungen der bisherigen § 34 und 35, die die Beschlussfassung betreffen, werden im neuen § 30 zusammengefasst.</p> <p>Abs. 1 entspricht § 34 Abs. 1. Der bisherige Satz 2 ist im Hinblick auf Abs. 5 Satz 4 entbehrlich.</p> <p>Abs. 2 entspricht § 34 Abs. 2 Satz 1. Die bisherigen Sätze 2 und 3 finden sich aufgrund des sachlichen Zusammenhangs zur Einladung jetzt in § 28 Abs. 3.</p> <p>Als neuer Abs. 3 wird eine klarstellende Regelung bezüglich der Zählung von Stimmen anderer Personen mit Stimmrecht getroffen.</p> <p>Abs. 4 entspricht dem bisherigen § 34 Abs. 3.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>eines Mitgliedes des Personalrats unmittelbar berühren, nimmt dieses Mitglied nicht teil. Entsprechendes gilt für diejenigen Personen, die nach diesem Gesetz berechtigt sind, an den Sitzungen des Personalrats beratend oder mit Stimmrecht teilzunehmen.</p> <p style="text-align: center;">§ 35</p> <p>(1) Über die Angelegenheiten der Beamten und Arbeitnehmer wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen. (2) In Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, beschließen nach gemeinsamer Beratung im Personalrat auf ihren Antrag nur die Vertreter dieser Gruppe. Der Antrag muß von der Mehrheit der in der Sitzung anwesenden Vertreter der Gruppe gestellt werden.</p> <p style="text-align: center;">§ 34 Abs. 4</p> <p>(4) Abs. 1 und 2 gelten entsprechend für eine im Personalrat vertretene Gruppe.</p>	<p>berühren, nimmt dieses Mitglied nicht teil. Entsprechendes gilt für diejenigen Personen, die nach diesem Gesetz berechtigt sind, an den Sitzungen des Personalrats beratend oder mit Stimmrecht teilzunehmen.</p> <p><b>(5)</b> Über die Angelegenheiten der <b>Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b> wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen. In Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, beschließen nach gemeinsamer Beratung im Personalrat auf ihren Antrag nur die <b>Vertreterinnen und Vertreter</b> dieser Gruppe. Der Antrag <b>muss</b> von der Mehrheit der in der Sitzung anwesenden <b>Vertreterinnen und Vertreter</b> der Gruppe gestellt werden. Die Abs. 1 und 2 gelten entsprechend.</p>	<p>Abs. 5 fasst die Regelungen der bisherigen § 35 sowie § 34 Abs. 4 zusammen, die die Beratung und Beschlussfassung bei Gruppenangelegenheiten betreffen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 36</p> <p>(1) Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der Gewerkschaften, die unter den Mitgliedern des Personalrats oder den Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sind, eine Verständigung versucht werden. Bei der Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 verlängern sich die Fristen nach diesem Gesetz um die Dauer der Aussetzung.</p> <p>(2) Nach Ablauf der Frist nach Abs. 1 Satz 1 ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.</p> <p>(3) Abs. 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten erachtet.</p>	<p style="text-align: center;">§ 31</p> <p style="text-align: center;">Aussetzen von Beschlüssen</p> <p>(1) Erachtet die Mehrheit der <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter einer Gruppe oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen <b>Beschluss</b> des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der <b>Beschluss</b> auf die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der <b>Beschlussfassung</b> an auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. Bei der Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 verlängern sich die Fristen nach diesem Gesetz um die Dauer der Aussetzung.</p> <p>(2) Nach Ablauf der Frist nach Abs. 1 Satz 1 ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste <b>Beschluss</b> bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.</p> <p>(3) Die Abs. 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Schwerbehindertenvertretung einen <b>Beschluss</b> des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten erachtet.</p>	<p>Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 36 in sprachlich überarbeiteter Form.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 38</p> <p>(1) Über jede Verhandlung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.</p> <p>(2) Die Mitglieder des Personalrats erhalten einen Abdruck der Niederschrift. Hat der Leiter der Dienststelle an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm der entsprechende Teil der Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen und in Abschrift zuzuleiten. Haben Beauftragte der Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift in Abschrift zuzuleiten. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben; sie werden der Niederschrift beigelegt.</p>	<p style="text-align: center;">§ 32 Protokoll</p> <p>(1) Über jede Verhandlung des Personalrats <b>ist ein Protokoll zu führen, das</b> mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. <b>Das Protokoll ist von der oder dem</b> Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Dem Protokoll ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich <b>jede Teilnehmerin und</b> jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.</p> <p>(2) (2) Die Mitglieder des Personalrats <b>sowie die Schwerbehindertenvertretung</b> erhalten <b>eine Kopie des Protokolls</b>. Hat <b>die Dienststellenleitung</b> an der Sitzung teilgenommen, so ist <b>ihr</b> der entsprechende <b>Auszug aus dem Protokoll</b> zur Unterzeichnung vorzulegen und in <b>Kopie</b> zuzuleiten. Haben Beauftragte der Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist <b>ihnen der entsprechende Auszug aus dem Protokoll in Kopie</b> zuzuleiten. Einwendungen gegen <b>das Protokoll</b> sind unverzüglich schriftlich <b>oder elektronisch</b> zu erheben; sie werden <b>dem Protokoll</b> beigelegt.</p>	<p>Die Vorschrift übernimmt weitgehend die Regelungen des bisherigen § 38, jedoch in sprachlich modernisierter Form.</p> <p>In Abs. 2 wird ergänzt, dass auch die Schwerbehindertenvertretung eine Kopie des Protokolls erhält. Damit wird sie in die Lage versetzt, ihre Rechte nach § 178 Abs. 4 SGB IX gegenüber dem Personalrat geltend zu machen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 39</p> <p>Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die sich der Personalrat gibt.</p>	<p style="text-align: center;">§ 33 Geschäftsordnung</p> <p>Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die <b>der Personalrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.</b></p>	<p>Die Regelung zur Geschäftsordnung entspricht weitgehend dem bisherigen § 39. Es wird klargestellt, dass für den Beschluss über die Geschäftsordnung die absolute Mehrheit erforderlich ist.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 41</p> <p>Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt er im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle.</p>	<p style="text-align: center;">§ 34 Sprechstunden, Mitteilungen an die Beschäftigten</p> <p>(1) Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt er im Einvernehmen mit <b>der Dienststellenleitung.</b></p> <p><b>(2) Der Personalrat kann Mitteilungen an die Beschäftigten über Angelegenheiten, die sie betreffen, herausgeben. Ihm werden in den Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Aushänge zur Verfügung gestellt. Für Informationen nach Satz 1 und 2 kann der Personalrat in Abstimmung mit der Dienststelle die dort üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationssysteme nutzen.</b></p>	<p>Abs. 1 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 41.</p> <p>In Abs. 2 wird in Anlehnung an § 48 des Bundespersonalvertretungsgesetzes eine neue Regelung zur Klarstellung getroffen, dass der Personalrat zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben und Befugnisse das Recht hat, die Beschäftigten zu informieren und mit ihnen zu kommunizieren und dazu die dienststelleninternen Kommunikationssysteme nutzen kann. Für den Inhalt seiner Einstellungen trägt allein der Personalrat die Verantwortung.</p>	<p><u><a href="#">Sprechstunden und Mitteilungen</a></u> Die Möglichkeit Mitteilung seitens des Personalrates (eigenständig) zu kommunizieren ist positiv zu erwähnen. Wenngleich sie sich aus dem Partnerschaftsprinzip - gemeinsames Wirken auf Augenhöhe - ableiten lässt. Kommunikation in Behörden ist nicht erst seit der Pandemie ein entscheidender Faktor und an seinen gewählten Vertretungen sind Beschäftigte häufiger nahe dran.</p>



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 42</p> <p>(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.</p> <p>(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle die erforderlichen Räume und den Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen.</p> <p>(3) Für Reisen von Mitgliedern des Personalrats, die dieser in Erfüllung seiner Aufgaben beschlossen hat, werden Reisekosten nach den Vorschriften über Reisekostenvergütung der Beamten gezahlt. In diesen Fällen ist die Reise der für die Genehmigung von Dienstreisen zuständigen Stelle vorher anzuzeigen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 35 Kosten</p> <p>(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.</p> <p>(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle <b>dem Personalrat</b> Räume und Geschäftsbedarf <b>einschließlich in der Dienststelle üblicherweise genutzter Informations- und Kommunikationstechnik in dem zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang</b> zur Verfügung zu stellen.</p> <p>(3) Für Reisen von Mitgliedern des Personalrats, die dieser in Erfüllung seiner Aufgaben beschlossen hat, werden Reisekosten nach den Vorschriften über die Reisekostenvergütung der Beamtinnen und Beamten erstattet. In diesen Fällen ist die Reise der für die Genehmigung von Dienstreisen zuständigen Stelle <b>unter Angabe von Reiseziel, Reisezweck sowie Datum des Personalratsbeschlusses rechtzeitig</b> vorher anzuzeigen. <b>Für den Ersatz von Sachschäden an privaten Kraftfahrzeugen gelten die beamtenrechtlichen Bestimmungen entsprechend.</b></p>	<p>Die Vorschrift zur Kostentragung entspricht weitgehend dem bisherigen § 42.</p> <p>In Abs. 2 wird klargestellt, dass nur solche Mittel zur Verfügung zu stellen sind, die zur sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats erforderlich sind. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 02.05.2014 – 6 PB 12.14 -). Um der technischen Entwicklung Rechnung zu tragen, bezieht die Regelung nun ausdrücklich die in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik mit ein. Im Übrigen ist die umfangreiche Rechtsprechung zum Geschäftsbedarf durch Nennung einzelner Beispiele nicht sinnvoll abbildbar.</p> <p>In Abs. 3 wird Satz 2 um nähere Angaben zu der Reise in Erfüllung der Aufgaben als Personalratsmitglied ergänzt, die der Dienststelle die Ausübung ihres Prüfrechts ermöglichen. In Satz 3 wird eine Regelung zum Ersatz von Sachschäden an privaten Kraftfahrzeugen, die anlässlich einer solchen Reise entstehen, aufgenommen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 43</p> <p>Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Beschäftigten keine Beiträge erheben oder annehmen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 36 Verbot der Beitragserhebung</p> <p>Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Beschäftigten keine Beiträge erheben oder annehmen.</p>	<p>Die Regelung entspricht dem bisherigen § 43.</p>	
	<p>Vierter Abschnitt <b>Rechtsstellung der Personalratsmitglieder</b></p>		
<p style="text-align: center;">§ 40 Abs. 1 und 2</p> <p>(1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.</p> <p>(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgelts und aller Zulagen zur Folge. Personalratsmitglieder haben, soweit sie Geschäfte des Personalrats außerhalb ihrer Arbeitszeit erledigen müssen, einen Anspruch auf Dienstbefreiung entsprechend der aufgewandten Zeit.</p>	<p style="text-align: center;">§ 37 Ehrenamtlichkeit, Versäumnis von Arbeitszeit</p> <p>(1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.</p> <p>(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgelts und aller Zulagen zur Folge. Werden Personalratsmitglieder für die Erfüllung ihrer Aufgaben über ihre regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen <b>ein entsprechender Zeitausgleich in Freizeit</b> zu gewähren.</p>	<p>Der Regelungsinhalt des bisherigen § 40 wird aufgeteilt in die §§ 37, 38 und 39 neu.</p> <p>Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 40 Abs 1.</p> <p>In Abs. 2 sind die Regelungen des bisherigen § 40 Abs. 2 Satz 1 und 2 enthalten. In Satz 2 wird zur besseren Unterscheidung gegenüber der Dienstbefreiung nach § 16 der Hessischen Urlaubsverordnung hier der Begriff des Zeitausgleichs in Freizeit gewählt. Anders als bei der Dienstbefreiung nach Urlaubsrecht, die dazu dient, eine Pflichtenkollision aufzuheben, geht es hier um einen Ausgleich für übermäßige Inanspruchnahme durch die Personalratstätigkeit. Dies wird durch die neue Formulierung deutlicher zum Ausdruck gebracht. Damit ist keine Rechtsänderung verbunden.</p>	<p><a href="#">Ehrenamt - Arbeit / Arbeitszeit als Personalvertreter/in</a> Diese klarstellende Definition von Arbeit und Arbeitszeit als Personalvertreter/innen ist zu begrüßen, da sie in der Praxis schon häufiger zu Problemen führte.</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 40</p> <p>(3) Mitglieder des Personalrats sind auf Antrag des Personalrats von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Bei der Freistellung sind nach dem Vorsitzenden die Gruppen entsprechend ihrer Stärke und die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften und freien Listen entsprechend ihrem Stimmenanteil zu berücksichtigen, soweit sie nicht auf die Freistellung verzichten; dabei ist der Vorsitzende anzurechnen. Gewerkschaften, die zur selben Spitzenorganisation gehören sowie freie Listen können sich hierfür gruppenübergreifend zusammenschließen. Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Verweigert die Dienststelle die Freistellung, so kann der Personalrat unmittelbar die Einigungsstelle anrufen; für die Bildung der Einigungsstelle und das Verfahren gilt § 71.</p> <p>(4) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Abs. 3 auf Antrag ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel</p>	<p style="text-align: center;">§ 38 Freistellung</p> <p>(1) Mitglieder des Personalrats sind auf Antrag des Personalrats von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Bei der Freistellung sind nach <b>der oder</b> dem Vorsitzenden die Gruppen entsprechend ihrer Stärke und die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften und freien Listen entsprechend ihrem Stimmenanteil zu berücksichtigen, soweit sie nicht auf die Freistellung verzichten; dabei ist <b>die oder</b> der Vorsitzende anzurechnen. Gewerkschaften, die zur selben Spitzenorganisation gehören, sowie freie Listen können sich hierfür gruppenübergreifend zusammenschließen. Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Verweigert die Dienststelle die Freistellung, so kann der Personalrat unmittelbar die Einigungsstelle anrufen; für die Bildung der Einigungsstelle und das Verfahren <b>gelten die §§ 69 und 70.</b></p> <p>(2) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Abs. <b>1</b> auf Antrag ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel</p>	<p>Die Freistellungsregelungen des bisherigen § 40 Abs. 3 und 4 werden aufgrund ihrer Bedeutung in einen eigenen Paragraphen übernommen und redaktionell angepasst.</p>	<p><a href="#">Freistellung von Personalräten</a> Das Erfordernis der Freistellung von Personalräten geht nach unserem Dafürhalten an der Lebensrealität</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>300 bis 600 Beschäftigten ein Mitglied,  601 bis 1 000 Beschäftigten zwei Mitglieder,  1.001 bis 2 000 Beschäftigten drei Mitglieder,  2.001 bis 3 000 Beschäftigten vier Mitglieder,  3.001 bis 4 000 Beschäftigten fünf Mitglieder,  4.001 bis 5 000 Beschäftigten sechs Mitglieder,  5.001 bis 6 000 Beschäftigten sieben Mitglieder,  6.001 bis 7 000 Beschäftigten acht Mitglieder,  7.001 bis 8 000 Beschäftigten neun Mitglieder,  8.001 bis 9 000 Beschäftigten zehn Mitglieder,  9.001 bis 10 000 Beschäftigten elf Mitglieder.</p> <p>In Dienststellen mit mehr als 10 000 Beschäftigten ist für je angefangene weitere 2 000 Beschäftigte ein weiteres Mitglied freizustellen. Eine entsprechende teilweise Freistellung mehrerer Mitglieder ist möglich.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 300 bis 600 Beschäftigten ein Mitglied,</li> <li>2. 601 bis 1.000 Beschäftigten zwei Mitglieder,</li> <li>3. 1.001 bis 2.000 Beschäftigten drei Mitglieder,</li> <li>4. 2.001 bis 3.000 Beschäftigten vier Mitglieder,</li> <li>5. 3.001 bis 4.000 Beschäftigten fünf Mitglieder,</li> <li>6. 4.001 bis 5.000 Beschäftigten sechs Mitglieder,</li> <li>7. 5.001 bis 6.000 Beschäftigten sieben Mitglieder,</li> <li>8. 6.001 bis 7.000 Beschäftigten acht Mitglieder,</li> <li>9. 7.001 bis 8.000 Beschäftigten neun Mitglieder,</li> <li>10. 8.001 bis 9.000 Beschäftigten zehn Mitglieder,</li> <li>11. 9.001 bis 10.000 Beschäftigten elf Mitglieder.</li> </ol> <p>In Dienststellen mit mehr als 10 000 Beschäftigten ist für je angefangene weitere 2 000 Beschäftigte ein weiteres Mitglied freizustellen. Eine entsprechende teilweise Freistellung mehrerer Mitglieder ist möglich.</p>		<p>vorbei. Nicht nur in Folge der Pandemie und redundanten Arbeiten ist der Aufwand ein anderer, ein noch höherer für Personalräte geworden.</p> <p>Verwaltung hat diesen für sich erkannt und anerkannt sowie die Zentralbereiche in den Behörden gestärkt. Personalräte betreuen ihre Kolleginnen und Kollegen „nebenbei mit“. Das ist ein Ungleichgewicht und läuft dem Partnerschaftsprinzip zuwider.</p> <p>Wir regen an allen Personalräten, die unter einer Vollfreistellung sind, mindestens einen pauschalen Freistellungswert von 50 % einer Vollzeitskraft anzuerkennen und im Gesetz abzubilden. Personalräte, die unter 300 Beschäftigte betreuen, haben mindestens die hälftige Grundlast an Arbeit im Sinne ihrer Aufgaben.</p> <p>Auch für Stufenpersonalräte regen wir eine Anhebung der antiquierten Freistellungshöhen an, sie geht an der Lebenswirklichkeit vorbei und spiegelt keinesfalls die Arbeitsintensität von aktiven Stufenpersonalräten.</p> <p>Zudem sollte für vergleichbare „große“ Stufenpersonalräte die dritte volle Freistellung analog zum Hauptpersonalrat der Polizei Anwendung finden. Eine geringere</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
			<p>Anzahl wirkt abschätzig und diskriminierend.</p> <p>Der Gesetzgeber wird aufgefordert die Lebens- und Belastungsrealität der Personalvertretung anzuerkennen und dies adäquat abzubilden. Ggf. sollte ein repräsentative Echtzeitaufschreibung durch örtliche und überörtliche Personalräte Aufschluss über die Personalratsarbeit geben.</p> <p>Dabei geht es auch um die Wertschätzung, besser den Respekt vor der Arbeit für das Personal.</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 40 Abs. 2 Satz 3</p> <p>Personalratsmitgliedern ist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit dienen, auf Antrag die erforderliche Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu gewähren.</p>	<p style="text-align: center;">§ 39</p> <p style="text-align: center;">Schulungs- und Bildungsmaßnahmen</p> <p>Personalratsmitgliedern ist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, <b>die ihnen Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind</b>, auf Antrag die erforderliche Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge <b>oder des Arbeitsentgeltes</b> zu gewähren.</p>	<p>Wegen ihres eigenständigen Regelungsgehalts wird die Regelung des bisherigen § 40 Abs. 2 Satz 3 in einen gesonderten Paragraphen übernommen. Der Regelungsinhalt wird dabei präzisiert.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 66 Abs. 1</p> <p>(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen, der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Wahlvorstände sowie von Wahlbewerbern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung der zuständigen Personalvertretung. Verweigert die zuständige Personalvertretung ihre Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.</p>	<p style="text-align: center;">§ 40</p> <p style="text-align: center;">Schutz vor Kündigung, Versetzung, Abordnung und Zuweisung</p> <p>(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern <b>des Personalrats</b>, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung <b>des Personalrats</b>. Verweigert <b>der Personalrat seine</b> Zustimmung oder äußert <b>er</b> sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag <b>der Dienststellenleitung</b> ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist <b>die betroffene Person Beteiligte</b>.</p>	<p>Die bisher in § 66 Abs. 1 und § 64 Abs. 2 enthaltenen Bestimmungen werden aus systematischen Gründen an dieser Stelle zusammengefasst.</p> <p>Abs. 1 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 66 Abs. 1 in sprachlich überarbeiteter Form.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>§ 64 Abs. 2</p> <p>(2) Mitglieder des Personalrats, der Wahlvorstände <u>sowie Wahlbewerber dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt; dies gilt nicht für einen Dienststellenwechsel zum Zwecke der Ausbildung sowie bei Auflösung einer Behörde oder bei einer auf Rechtsvorschrift beruhenden wesentlichen Änderung des Aufbaus oder der Verschmelzung einer Behörde mit einer anderen. Als Versetzung im Sinne des Satz 1 gilt auch die mit einem Wechsel des Dienstortes verbundene Umsetzung in derselben Dienststelle.</u></p>	<p>(2) Mitglieder des Personalrats dürfen gegen ihren Willen nur versetzt, <b>zugewiesen</b>, abgeordnet <b>oder im Wege der Personalgestellung einem Dritten zugewiesen</b> werden, wenn dies aus <u>wichtigen dienstlichen Gründen auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt; dies gilt nicht für einen Dienststellenwechsel zum Zwecke der Ausbildung <b>oder im Anschluss daran</b> sowie bei Auflösung einer Behörde oder bei einer auf Rechtsvorschrift beruhenden wesentlichen Änderung des Aufbaus oder der Verschmelzung einer Behörde mit einer anderen. Als Versetzung im Sinne des Satz 1 gilt auch die mit einem Wechsel des Dienstortes verbundene Umsetzung in derselben Dienststelle.</u></p> <p>(3) Für Mitglieder des Wahlvorstands <u>sowie für Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber gelten die Abs. 1 und 2 entsprechend.</u></p>	<p>Abs. 2 übernimmt den bisherigen § 64 Abs. 2 <u>und entwickelt diesen weiter, indem auch die Zuweisung sowie die Personalgestellung in den Schutzbereich aufgenommen werden, die in ihren Auswirkungen einer Versetzung oder Abordnung gleichkommen. Im 2. Halbsatz wird die Weiterverwendung nach Abschluss der Ausbildung ausdrücklich ausgenommen. Hier ist aus personalwirtschaftlichen Gründen größere Flexibilität erforderlich, da die Ausbildungsstelle nicht unbedingt die spätere Beschäftigungsstelle ist. Der Schutzbereich der Regelung würde andernfalls überdehnt und könnte sich eher kontraproduktiv auf die Bereitschaft, Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten.</u></p> <p>Mit Abs. 3 werden die Regelungen der Abs. 1 und 2 wie bisher auf Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber erstreckt. Zur besseren Auffindbarkeit wird dies in einem eigenständigen Absatz zusammengefasst.</p>	<p><a href="#">Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung</a></p> <p>Wir bitten den Begriff der Personalgestellung und Zuweisung klarzustellen. Da insbesondere das Beamtenrecht von Abordnung und Versetzung bevorzugt „spricht“. Welche Tatbestände sollen mit diesen Ergänzungen erfasst werden?</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 65</p> <p>(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), der Mitglied des Personalrats oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.</p> <p>(2) Verlangt ein in Abs. 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses</p>	<p style="text-align: center;">§ 41</p> <p style="text-align: center;">Besonderer Schutz der Auszubildenden</p> <p>(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, <b>eine Beschäftigte oder</b> einen Beschäftigten, <b>die oder der</b> in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz <b>in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), geändert durch Gesetz vom 28. März 2021 (BGBl. I S. 592), dem Krankenpflegegesetz vom 16. Juli 2003 (BGBl. I S. 1442), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. August 2019 (BGBl. I S. 1307), dem Pflegeberufegesetz vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Juli 2021 (BGBl. I S. 2754), oder dem Hebammengesetz vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1759), geändert durch Gesetz vom 24. Februar 2021 (BGBl. I S. 274), steht und die oder</b> der Mitglied des Personalrats ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses <b>der oder</b> dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.</p> <p>(2) Verlangt <b>eine Auszubildende oder</b> ein Auszubildender <b>im Sinne des Abs. 1, die oder der Mitglied des Personalrats ist,</b> innerhalb der letzten drei Monate vor</p>	<p>Die Regelung entspricht inhaltlich weitgehend dem bisherigen § 65. Sie wird sprachlich modernisiert. Die Erstreckung auf die Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgt zukünftig über eine Verweisung in § 57 neu. In Abs. 1 wird das Pflegeberufegesetz ergänzt, welches ebenfalls entsprechende Berufsausbildungsverhältnisse regelt.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>schriftlich <b>vom Arbeitgeber seine</b> Weiterbeschäftigung, so gilt <b>zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber</b> im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.</p> <p>(3) Die Abs. 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der <b>Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung</b> erfolgreich endet.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach Abs. 2 oder 3 nicht begründet wird, oder</li> <li>2. das bereits nach Abs. 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,</li> </ol> <p>wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem</p>	<p>Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich <b>die</b> Weiterbeschäftigung, so gilt im <b>Anschluss</b> an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.</p> <p>(3) Die Abs. 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit des Personalrats erfolgreich endet.</p> <p>(4) Wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann, so kann er spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. festzustellen, <b>dass</b> ein Arbeitsverhältnis nach den Abs. 2 oder 3 nicht begründet wird, oder</li> <li>2. dass bereits nach den Abs. 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen.</li> </ol> <p>In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der Personalrat Beteiligter.</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt.</p> <p>(5) Die Abs. 2 bis 4 sind unabhängig davon anzuwenden, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Abs. 1 nachgekommen ist.</p>	<p>(5) Die Abs. 2 bis 4 sind unabhängig davon anzuwenden, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Abs. 1 nachgekommen ist.</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
	<b>Fünfter Abschnitt Datenschutz</b>	Neu!	
	<p style="text-align: center;">§ 42 Grundsätze</p> <p>Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Personalrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit der Personalrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist die Dienststelle der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die Dienststelle und der Personalrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber der Dienststelle zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Personalrats zulassen.</p> <p>§ 6 Abs. 4 Satz 3 und 4 des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes vom 3. Mai 2018 (GVBl. S. 82), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. November 2021 (GVBl. S. 718), gilt auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zur Dienststelle.</p>	<p>Mit der neuen Bestimmung zum Datenschutz wird zum einen klargestellt, dass der Personalrat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten hat (Satz 1). Diese ergeben sich insbesondere aus der Datenschutz-Grundverordnung und dem Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz. Von besonderer Bedeutung ist § 23 des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes, der spezifische Bestimmungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten durch deren Interessenvertretungen enthält. Entsprechend der Regelung in § 69 des Bundespersonalvertretungsgesetzes wird in Satz 2 festgelegt, dass die Dienststelle die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Personalrat trägt. Dies ist sachgerecht, da der Personalrat keine nach außen rechtlich verselbstständigte Institution ist und daher auch bei der Verarbeitung personenbezogener Daten als institutionell unselbstständiger Teil der Dienststelle agiert.</p> <p>Die in Satz 3 normierte beiderseitige Unterstützungspflicht von Dienststelle und Personalrat bei der Einhaltung der</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
		<p>datenschutzrechtlichen Vorschriften beruht auf der datenschutzrechtlichen Verantwortung der Dienststelle einerseits und der innerorganisatorischen Selbstständigkeit und Weisungsfreiheit des Personalrats andererseits. Bei der Erfüllung der datenschutzrechtlichen Pflichten sind Dienststelle und Personalrat daher in vielfacher Weise auf gegenseitige Unterstützung angewiesen: So trifft den Personalrat keine Pflicht, ein eigenes Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 der Datenschutz-Grundverordnung) zu führen, allerdings muss das Verarbeitungsverzeichnis der Dienststelle auch die Verarbeitungstätigkeiten des Personalrats enthalten.</p> <p>Auch bei den datenschutzrechtlichen Auskunftsrechten (Art. 15 der Datenschutz- Grundverordnung) ist die Dienststelle, wenn der Auskunftsanspruch sich auf die durch den Personalrat verarbeiteten Daten bezieht, auf die Unterstützung durch den Personalrat angewiesen.</p> <p>Schließlich hat der Personalrat innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs eigenverantwortlich die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit im Sinne der Art. 24 und 32 der Datenschutz-Grundverordnung sicherzustellen. Die Dienststelle hat den Personalrat mit den hierfür</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
		<p>erforderlichen Sachmitteln, wie etwa geeigneten Sicherheitseinrichtungen für Unterlagen mit personenbezogenen Daten, auszustatten.</p> <p>Die Stellung und die Aufgaben der oder des behördlichen Datenschutzbeauftragten richten sich nach der Datenschutz-Grundverordnung (Art. 38 und 39) und bestehen somit auch gegenüber dem Personalrat als Teil der verantwortlichen Stelle. Soweit erforderlich, sollte der Personalrat die Beratung durch die behördliche oder den behördlichen Datenschutzbeauftragten in Anspruch nehmen. Satz 4 und 5 stellen insofern die Vertraulichkeit des Meinungsbildungsprozesses entsprechend § 79a des Betriebsverfassungsgesetzes klar.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Dritter Abschnitt <b>Die Personalversammlung</b></p>	<p>DRITTER TEIL <b>Die Personalversammlung</b></p>	<p>Die Vorschriften zur Personalversammlung werden nach sachlichen Gesichtspunkten neu gegliedert.</p>	
<p>§ 44</p> <p>(1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. <b>Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich.</b></p> <p>(2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten der Dienststelle nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.</p>	<p>§ 43 Allgemeines</p> <p>(1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle.</p> <p>(2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten der Dienststelle nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.</p>	<p>Abs. 1 übernimmt den bisherigen § 44 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 den bisherigen § 44 Abs. 2.</p>	
<p>§ 45 Abs. 2 und 3</p> <p>(2) Der Personalrat <b>ist berechtigt und</b> auf Wunsch des Leiters der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.</p>	<p>§ 44 Einberufung der Personalversammlung</p> <p>(1) <b>Der Personalrat beruft die Personalversammlung ein und legt die Tagesordnung fest.</b></p> <p>(2) Der Personalrat ist auf Wunsch <b>der Dienststellenleitung</b> oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.</p>	<p>In Abs. 1 wird deutlicher als im bisherigen § 45 Abs. 2 zum Ausdruck gebracht, dass die Personalversammlung eine Veranstaltung des Personalrats ist und von diesem einberufen und deren Tagesordnung festgelegt wird.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>(3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muss der Personalrat vor Ablauf von zwanzig Arbeitstagen nach Eingang des Antrages eine Personalversammlung nach Abs. 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderjahr keine Personalversammlung durchgeführt worden ist.</p>	<p>(3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft <b>muss</b> der Personalrat vor Ablauf von <b>20</b> Arbeitstagen nach Eingang des Antrages eine Personalversammlung nach Abs. 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderjahr keine Personalversammlung durchgeführt worden ist, <b>in der ein Tätigkeitsbericht erstattet worden ist.</b></p>	<p>Abs. 2 und 3 entsprechen inhaltlich dem bisherigen § 45 Abs. 2 und 3. In Abs. 3 am Ende wird das Regelungsziel verdeutlicht.</p>	
<p>§ 44 Abs. 1 Satz 3 Sie ist nicht öffentlich.</p> <p>§ 44 Abs. 1 Satz 2 Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet.</p> <p>§ 48 An allen Personalversammlungen können Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften teilnehmen.</p> <p>§ 49 Der Leiter der Dienststelle ist berechtigt, an den Personalversammlungen teilzunehmen, in denen der Tätigkeitsbericht erstattet wird und die auf seinen Wunsch einberufen sind. Er ist von dem Zeitpunkt der Personalversammlung rechtzeitig zu verständigen. § 31 Abs. 4 Satz 3 gilt entsprechend.</p>	<p>§ 45 Durchführung der Personalversammlung, Teilnahmeberechtigte</p> <p><b>(1)</b> Die Personalversammlung ist nicht öffentlich. Sie wird von der oder dem Vorsitzenden des Personalrats geleitet.</p> <p><b>(2)</b> An allen Personalversammlungen können Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften teilnehmen.</p> <p><b>(3) Die Dienststellenleitung hat an Personalversammlungen, die auf ihren Wunsch einberufen worden sind oder zu denen sie eingeladen worden ist, teilzunehmen; im Übrigen kann sie an der Personalversammlung teilnehmen. Sie ist von dem Zeitpunkt der Personalversammlung rechtzeitig zu verständigen. § 29 Abs. 4 Satz 3 gilt entsprechend.</b></p>	<p>Die Vorschrift fasst die Regelungen zur Durchführung der Personalversammlung und den teilnahmeberechtigten Personen zusammen.</p> <p>Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 44 Abs. 1 Satz 2 und 3 in umgekehrter Reihenfolge, Abs. 2 dem bisherigen § 48.</p> <p>Abs. 3 führt die Regelung des bisherigen § 49 fort. Satz 1 wird dabei hinsichtlich der Teilnahme-pflicht bzw. des Teilnahmerechts der Dienststellenleitung klarer gefasst.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 46</p> <p>(1) Die in § 45 bezeichneten Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Soweit in den Fällen des Satz 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.</p> <p>(2) Den Beschäftigten werden die notwendigen Fahrkosten für die Reise von der Beschäftigungsstelle zum Versammlungsort und zurück nach den Vorschriften über die Reisekostenvergütung der Beamten erstattet. Dies gilt nicht für Beamte im Vorbereitungsdienst, die an zentralen Ausbildungslehrgängen teilnehmen.</p> <p>(3) Andere Personalversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle abgewichen werden.</p>	<p>(4) Personalversammlungen nach § 46 Abs. 1 und auf Wunsch der Dienststellenleitung einberufene Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an diesen Personalversammlungen hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Soweit Personalversammlungen nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein entsprechender Zeitausgleich in Freizeit zu gewähren.</p> <p>(5) Fahrtkosten, die durch die Teilnahme an Personalversammlungen nach Abs. 4 entstehen, werden in entsprechender Anwendung der Vorschriften über die Reisekostenvergütung der Beamtinnen und Beamten erstattet. Dies gilt nicht für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie für Auszubildende, die an zentralen Ausbildungslehrgängen teilnehmen.</p> <p>(6) Andere Personalversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung abgewichen werden.</p>	<p>Abs. 4 entspricht weitgehend dem bisherigen § 46 Abs. 1. Die Regelungen werden allerdings deutlicher auf Personalversammlungen beschränkt, in denen ein Tätigkeitsbericht erstattet worden ist oder die auf Wunsch der Dienststellenleitung einberufen worden sind. Wie bei § 37 (s. Begründung dort) wird in Satz 3 der Begriff der Dienstbefreiung durch den zutreffenderen des Zeitausgleichs in Freizeit ersetzt.</p> <p>Abs. 5 übernimmt die Regelung des bisherigen § 46 Abs. 2 mit der Ergänzung von Satz 2 um die entsprechenden Auszubildenden.</p> <p>Abs. 6 entspricht dem bisherigen § 46 Abs. 3.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 45 Abs. 1</p> <p>(1) Der Personalrat hat mindestens einmal im Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.</p> <p style="text-align: center;">§ 47</p> <p>Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, insbesondere die aktuelle Entwicklung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann. § 60 Abs. 3 und § 61 Abs. 1 Satz 2 gelten für die Personalversammlung entsprechend.</p>	<p style="text-align: center;">§ 46</p> <p style="text-align: center;">Angelegenheiten der Personalversammlung</p> <p>(1) Der Personalrat soll mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht erstatten.</p> <p>(2) Die Personalversammlung kann alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten <b>unmittelbar</b> betreffen, insbesondere die aktuelle Entwicklung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der <b>tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. § 2 Abs. 2 und 5 gilt</b> für die Personalversammlung entsprechend.</p> <p>(3) Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.</p> <p>(4) <b>Der Personalrat unterrichtet die Beschäftigten über die Behandlung der Anträge und den Fortgang der in der Personalversammlung behandelten Angelegenheiten.</b></p>	<p>Abs. 1 übernimmt den bisherigen § 45 Abs. 1 aus systematischen Gründen an diese Stelle.</p> <p>Der bisherige § 47 wird in zwei Absätze aufgeteilt. Abs. 1 führt den bisherigen § 47 Satz 2 in sprachlich aktualisierter Form fort. Durch Einfügen des Wortes unmittelbar wird klargestellt, dass es nicht um allgemeine politische Themen gehen kann. Die nicht abschließende Aufzählung der Themen wird zur Erläuterung ergänzt um weitere wichtige Beispiele.</p> <p>Abs. 3 entspricht dem bisherigen § 47 Satz 1.</p> <p>Abs. 4 verpflichtet den Personalrat, die Beschäftigten über den Fortgang der behandelten Themen zu informieren.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Vierter Abschnitt Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat</p>	<p>VIERTER TEIL <b>Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat</b></p>		
	<p>Erster Abschnitt <b>Stufenvertretungen</b></p>		
<p>§ 50 Abs. 1</p> <p>(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen und Gerichte werden bei den Behörden der Mittelstufe Bezirkspersonalräte, bei den obersten Dienstbehörden Hauptpersonalräte gebildet (Stufenvertretungen).</p>	<p>§ 47 Bildung von Stufenvertretungen</p> <p>Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen und Gerichte werden bei den Behörden der Mittelstufe Bezirkspersonalräte, bei den obersten Dienstbehörden Hauptpersonalräte gebildet (Stufenvertretungen).</p>	<p>Die Grundregelung zur Bildung von Stufenvertretungen, die bisher in § 50 Abs. 1 enthalten war, wird als eigenständiger Paragraf an dieser Stelle fortgeführt.</p>	
<p>§ 50 Abs. 2 bis 6</p> <p>(2) Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörigen Beschäftigten gewählt. Soweit bei unteren Landesbehörden die Personalangelegenheiten der Beschäftigten zum Geschäftsbereich verschiedener Mittelbehörden gehören, sind diese Beschäftigten für den Bezirkspersonalrat bei der jeweils zuständigen Mittelbehörde wahlberechtigt. Soweit bei Behörden</p>	<p>§ 48 Wahl und Zusammensetzung</p> <p>(1) Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde <b>gehörenden</b> Beschäftigten gewählt. Soweit bei unteren Landesbehörden die Personalangelegenheiten der Beschäftigten zum Geschäftsbereich verschiedener Mittelbehörden gehören, sind diese Beschäftigten für den Bezirkspersonalrat bei der jeweils zuständigen Mittelbehörde wahlberechtigt. Soweit bei Behörden der</p>	<p>Die Vorschrift entspricht inhaltlich dem bisherigen § 50 Abs. 2 bis 6 mit redaktionellen und sprachlichen Anpassungen. In Abs. 5 wird mit Satz 2 eine Regelung zur Stärkung des Gruppenprinzips in der Stufenvertretung ergänzt.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>der Mittelstufe die Personalangelegenheiten der Beschäftigten zum Geschäftsbereich verschiedener oberster Landesbehörden gehören, sind diese Beschäftigten für den Hauptpersonalrat bei der jeweils zuständigen obersten Landesbehörde wahlberechtigt.</p> <p>(3) Die Stufenvertretungen bestehen bei in der Regel bis zu 1.000 Wahlberechtigten im Geschäftsbereich aus 7 Mitgliedern, 1.001 bis 3.000 Wahlberechtigten im Geschäftsbereich aus 9 Mitgliedern, 3.001 bis 5.000 Wahlberechtigten im Geschäftsbereich aus 11 Mitgliedern, 5.001 bis 7.000 Wahlberechtigten im Geschäftsbereich aus 13 Mitgliedern, 7.001 bis 10.000 Wahlberechtigten im Geschäftsbereich aus 15 Mitgliedern, 10.001 und mehr Wahlberechtigten im Geschäftsbereich aus 17 Mitgliedern. Für den Hauptpersonalrat beim Hessischen Minister für Wissenschaft und Kunst gilt § 12 Abs. 3 entsprechend.</p> <p>(4) Die §§ 9 bis 11, § 13 Abs. 1 und 2, §§ 14 bis 18 und 20 bis 22 gelten entsprechend. Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes findet nicht statt. An ihrer Stelle übt der Leiter</p>	<p>Mittelstufe die Personalangelegenheiten der Beschäftigten zum Geschäftsbereich verschiedener oberster Landesbehörden gehören, sind diese Beschäftigten für den Hauptpersonalrat bei der jeweils zuständigen obersten Landesbehörde wahlberechtigt.</p> <p>(2) Die Stufenvertretungen bestehen bei in der Regel</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bis zu 1.000 Wahlberechtigten im Geschäftsbereich aus sieben Mitgliedern,</li> <li>2. 1.001 bis 3.000 Wahlberechtigten im Geschäftsbereich aus neun Mitgliedern,</li> <li>3. 3.001 bis 5.000 Wahlberechtigten im Geschäftsbereich aus elf Mitgliedern,</li> <li>4. 5.001 bis 7.000 Wahlberechtigten im Geschäftsbereich aus 13 Mitgliedern,</li> <li>5. 7.001 bis 10.000 Wahlberechtigten im Geschäftsbereich aus 15 Mitgliedern,</li> <li>6. 10. 001 und mehr Wahlberechtigten im Geschäftsbereich aus 17 Mitgliedern.</li> </ol> <p>Für den Hauptpersonalrat beim Hessischen <b>Ministerium</b> für Wissenschaft und Kunst gilt <b>§ 12 Abs. 1</b> entsprechend.</p> <p>(3) Die <b>§§ 10 und 11, § 13 Abs. 1 und 2, die §§ 14 bis 16 Abs. 2 sowie die §§ 17 bis 20 Abs. 1</b> gelten entsprechend. Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes findet nicht statt. An ihrer Stelle übt <b>die Leitung</b> der Dienststelle, bei der die</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, im Benehmen mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften die Befugnisse zur Bestellung des Wahlvorstandes nach § 17 Abs. 2, §§ 18 und 20 aus.</p> <p>(5) Die Wahl der Stufenvertretungen soll möglichst gleichzeitig mit der der Personalräte erfolgen. In diesem Falle führen die bei den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahl der Stufenvertretungen im Auftrag des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes durch. Andernfalls bestellen auf sein Ersuchen die Personalräte oder, wenn solche nicht bestehen, die Leiter der Dienststellen im Benehmen mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.</p> <p>(6) In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens einen Vertreter. § 13 Abs. 4 gilt entsprechend.</p>	<p>Stufenvertretung zu errichten ist, im Benehmen mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften die Befugnisse zur Bestellung des Wahlvorstandes nach <b>§ 16 Abs. 2 und § 17 Abs. 1</b> aus.</p> <p>(4) Die Wahl der Stufenvertretungen soll möglichst gleichzeitig mit der der Personalräte erfolgen. In diesem Falle führen die bei den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahl der Stufenvertretungen im Auftrag des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes durch. Andernfalls bestellen auf sein Ersuchen die Personalräte oder, wenn solche nicht bestehen, <b>die Dienststellenleitungen</b> im Benehmen mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.</p> <p>(5) In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens <b>eine Vertreterin oder einen Vertreter. Besteht die Stufenvertretung aus mehr als neun Mitgliedern, erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreterinnen oder Vertreter. § 13 Abs. 4</b> gilt entsprechend.</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 51</p> <p>(1) Für die Amtszeit und die Geschäftsführung der Stufenvertretungen gelten die §§ 23 bis 36, §§ 38 und 39, § 40 Abs. 1 bis 3, §§ 42 und 43 entsprechend.</p> <p>(3) § 31 Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, daß die Mitglieder der Stufenvertretung spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag einzuberufen sind.</p> <p style="text-align: center;">§ 83 Abs. 5 Satz 2</p> <p>Für die Rechte und Pflichten ihrer Mitglieder gelten die §§ 64 bis 68.</p> <p style="text-align: center;">§ 51 Abs. 2</p> <p>(2) In Stufenvertretungen sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit auf Antrag freizustellen ab 7 Mitgliedern ein Mitglied mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, ab 9 Mitgliedern ein Mitglied ganz und ab 13 Mitgliedern zwei Mitglieder.</p>	<p style="text-align: center;">§ 49</p> <p style="text-align: center;">Amtszeit, Geschäftsführung, Rechtsstellung, Datenschutz</p> <p>(1) Für die Amtszeit und die Geschäftsführung der Stufenvertretungen gelten die <b>§§ 20 bis 34 Abs. 2</b> sowie die <b>§§ 35 bis 38 Abs. 1</b> entsprechend. <b>§ 28 Abs. 1</b> gilt mit der Maßgabe, <b>dass</b> die Mitglieder der Stufenvertretung spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag einzuberufen sind.</p> <p>(2) Für die <b>Rechtsstellung der Mitglieder der Stufenvertretungen und den Datenschutz</b> gelten die <b>§§ 37 bis 42</b> mit Ausnahme des <b>§ 38 Abs. 2</b> entsprechend.</p> <p>(3) In Stufenvertretungen sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit auf Antrag freizustellen</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ab 7 Mitgliedern ein Mitglied mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,</li> <li>2. ab 9 Mitgliedern ein Mitglied ganz und</li> <li>3. ab 13 Mitgliedern zwei Mitglieder.</li> </ol>	<p>Abs. 1 fasst die bisher in § 51 Abs. 1 und 3 enthaltenen Regelungen über Amtszeit und Geschäftsführung der Stufenvertretungen zusammen.</p> <p>In Abs. 2 wird die bisher in § 83 Abs. 5 Satz 2 enthaltene Bestimmung aufgrund ihres Regelungs-zusammenhangs an dieser Stelle verortet, sprachlich und redaktionell angepasst und ausdrücklich auf die Bestimmung zum Datenschutz erweitert. § 38 Abs. 2 wird angesichts der eigenständigen Freistellungsregelung in Abs. 3 aus der Verweisung herausgenommen.</p> <p>Abs. 3 entspricht der bisher in § 51 Abs. 2 enthaltenen besonderen Freistellungsregelung für Stufenvertretungen in redaktionell überarbeiteter Form.</p>	<p><a href="#">Freistellungshöhe, Anzahl an Freistellungen für Stufenpersonalräte</a></p> <p>Auch für Stufenpersonalräte regen wir eine Anhebung der antiquierten Freistellungshöhen an, sie geht an der Lebenswirklichkeit vorbei und spiegelt keinesfalls die Arbeitsintensität von aktiven Stufenpersonalräten. Die Erfordernisse von aktiven Stufenpersonalräten kann mit der „Echtzeiterfassung“ belegt werden.</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
			Zudem sollte für vergleichbare „große“ Stufenpersonalräte die 3. volle Freistellung analog zum Hauptpersonalrat der Polizei Anwendung finden. Eine geringere Anzahl wirkt abschätzig und diskriminierend.

<p>§ 83 Abs. 5 Satz 1 (5) Für die Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats gelten die Vorschriften des Sechsten Abschnitts entsprechend.</p>	<p>(4) Für die Aufgaben, Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretungen gelten die Vorschriften <b>des Sechsten Teils</b> entsprechend.</p>	<p>In Abs. 4 wird die bisher in § 83 Abs. 5 Satz 1 enthaltene Verweisung hinsichtlich der Befugnisse und Pflichten in sprachlich und redaktionell angepasster Form übernommen.</p>	
	<p>Zweiter Abschnitt <b>Gesamtpersonalrat</b></p>		
<p style="text-align: center;">§ 52</p> <p>(1) Neben den einzelnen Personalräten wird in den Fällen des § 7 Abs. 3 ein Gesamtpersonalrat errichtet. Das gleiche gilt in Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau auch in den Fällen des § 7 Abs. 1 und des § 86 Abs. 1 Nr. 1.</p> <p>(2) In Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle der Stufenvertretung der Gesamtpersonalrat.</p>	<p style="text-align: center;">§ 50 Bildung eines Gesamtpersonalrats</p> <p>(1) In den Fällen des <b>§ 5 Abs. 3</b> wird neben den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat <b>gebildet</b>. Das gleiche gilt in Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau auch in den Fällen des <b>§ 5 Abs. 1</b> und des <b>§ 86 Abs. 1</b>.</p> <p>(2) In Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle der Stufenvertretung der Gesamtpersonalrat.</p>	<p>Die Regelung entspricht dem bisherigen § 52 in redaktionell angepasster Form.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 53</p> <p>Für die Wahl, die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats gelten § 12, § 50 Abs. 2, 4 bis 6 und § 51 Abs. 1 und 3, für Gesamtpersonalräte nach § 52 Abs. 2 auch § 51 Abs. 2 entsprechend.</p>	<p style="text-align: center;">§ 51 Anzuwendende Vorschriften</p> <p>Für den Gesamtpersonalrat gelten die <b>§§ 9 und 12, § 48 Abs. 1, 3 bis 5 und § 49 Abs. 1, 2 und 4</b>, für Gesamtpersonalräte nach <b>§ 50 Abs. 2</b> gilt auch <b>§ 49 Abs. 3</b> entsprechend.</p>	<p>Die Regelung entspricht dem bisherigen § 53 unter Anpassung der Verweisungen.</p>	
<p style="text-align: center;">Fünfter Abschnitt Jugend- und Auszubildendenvertretung</p>	<p style="text-align: center;">FÜNFTER TEIL <b>Jugend- und Auszubildendenvertretung</b></p>	<p>Die Regelungen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung werden zur verbesserten Übersichtlichkeit neu gegliedert.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 54 Abs. 1 Satz 1</p> <p>(1) Beschäftigte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder als Beamtenanwärter oder Auszubildende für einen Beruf ausgebildet werden, wählen in Dienststellen mit mindestens fünf Jugendlichen oder in einer Berufsausbildung befindlichen Beschäftigten eine Jugend- und Auszubildendenvertretung.</p>	<p style="text-align: center;">§ 52 Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen</p> <p>In Dienststellen, <b>bei denen Personalvertretungen gebildet sind</b> und denen in der Regel mindestens fünf Beschäftigte angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer <b>beruflichen Ausbildung</b> befinden, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.</p>	<p>Die grundsätzliche Regelung zur Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die bisher in § 54 Abs. 1 Satz 1 zusammen mit der Wahlberechtigung geregelt war, wird in einem eigenständigen Paragraphen getroffen und klarer formuliert. Dabei wird der Zusammenhang der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat deutlich hervorgehoben. In Dienststellen, in denen kein Personalrat besteht, ist auch keine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>§ 54 Abs. 1 Satz 1 und 3</p> <p>(1) Beschäftigte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder als Beamtenanwärter oder Auszubildende für einen Beruf ausgebildet werden, wählen in Dienststellen mit mindestens fünf Jugendlichen oder in einer Berufsausbildung befindlichen Beschäftigten eine Jugend- und Auszubildendenvertretung. ...</p> <p>Als Jugend- und Auszubildendenvertreter können Beschäftigte <b>vom vollendeten sechzehnten</b> bis zum vollendeten sechsundzwanzigsten Lebensjahr sowie in einer Berufsausbildung befindliche Beschäftigte gewählt werden.</p>	<p>§ 53</p> <p>Wahlberechtigung und Wählbarkeit</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind die Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer <b>beruflichen Ausbildung</b> befinden. <b>§ 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 sowie Abs. 2 bis 4</b> gilt entsprechend.</p> <p>(2) Wählbar sind die Beschäftigten, die am Wahltag das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden. <b>§ 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 sowie Abs. 2 und 3</b> gilt entsprechend.</p>	<p>Abs. 1 übernimmt inhaltlich die Regelung des bisherigen § 54 Abs. 1 Satz 1 zur Wahlberechtigung. Der Regelungsinhalt wird sprachlich klarer gefasst. Hinsichtlich der allgemeinen Voraussetzungen für die Wahlberechtigung wird in bestimmtem Umfang auf die entsprechende Anwendung des § 10 verwiesen. Mit der Erstreckung der Verweisung auch auf § 10 Abs. 3 wird ein Gleichklang zwischen aktivem und passivem Wahlrecht von Beschäftigten erreicht, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden. Diese sind zukünftig nur in ihrer Stammbehörde wahlberechtigt und wählbar.</p> <p>Abs. 2 führt die bisher in § 54 Abs. 1 Satz 3 enthaltene Regelung zur Wählbarkeit fort und entwickelt sie weiter. An einem Mindestalter für die Wählbarkeit wird dabei nicht mehr festgehalten, um den Charakter als Jugendvertretung zu stärken. Dadurch wird zugleich der Kreis möglicher Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber erweitert. Hinsichtlich der allgemeinen Voraussetzungen für die Wählbarkeit wird in bestimmtem Umfang auf die entsprechende Anwendung des § 11 verwiesen.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>§ 54 Abs. 1 Satz 2, 4 und 5</p> <p>(1) ... Diese besteht in Dienststellen mit 5 bis 10 der vorgenannten Beschäftigten aus einem Jugend- und Auszubildendenvertreter, 11 bis 50 der vorgenannten Beschäftigten aus drei Jugend- und Auszubildendenvertretern und mehr als 50 der vorgenannten Beschäftigten aus fünf Jugend- und Auszubildendenvertretern.</p> <p>...</p> <p>Dabei sind Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Wahlberechtigten zu berücksichtigen. Insofern findet § 13 Abs. 1 und 2 sinngemäß Anwendung.</p>	<p>§ 54 Größe und Zusammensetzung</p> <p>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit <b>in der Regel</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 5 bis 10 der <b>in § 52 genannten</b> Beschäftigten aus einem <b>Mitglied</b>,</li> <li>2. 11 bis 50 der vorgenannten Beschäftigten aus drei Mitgliedern,</li> <li>3. 51 bis 200 der vorgenannten Beschäftigten aus fünf Mitgliedern und</li> <li>4. mehr als 200 der vorgenannten Beschäftigten aus sieben Mitgliedern.</li> </ol> <p>(2) <b>Frauen und Männer</b> sind entsprechend ihrem Anteil an den Wahlberechtigten zu berücksichtigen. Insofern findet § 13 Abs. 1 und 2 <b>entsprechende</b> Anwendung.</p> <p>(3) Die <b>Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der in § 52 genannten Beschäftigten zusammensetzen.</b></p>	<p>In Abs. 1 wird die Regelung über die Größe der Jugend- und Auszubildendenvertretung des bisherigen § 54 Abs. 1 Satz 2 übernommen und fortentwickelt. Durch Einfügen von „in der Regel“ Beschäftigten wird ein Gleichklang mit den Regelungen zu den Personalratswahlen hergestellt. Des Weiteren wird eine zusätzliche Stufe eingefügt. Hat eine Dienststelle mehr als 200 Beschäftigte im Sinne von § 52, besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung zukünftig aus sieben Mitgliedern. Damit erfolgt eine Anpassung an die vergleichbaren Regelungen anderer Länder.</p> <p>Abs. 2 entspricht dem bisherigen § 54 Abs. 1 Satz 4 und 5.</p> <p>In Abs. 3 wird zum leichteren Verständnis an Stelle einer Verweisung eine § 13 Abs. 5 entsprechende Regelung ausdrücklich auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung getroffen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>§ 54 Abs. 2 bis 4</p> <p>(2) Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. § 10, § 13 Abs. 5, § 16 Abs. 1, 3 bis 6, § 17 Abs. 1 Satz 2 und 3, §§ 21 und 22 gelten entsprechend.</p> <p>(3) Die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Im übrigen gelten die Vorschriften der §§ 23 bis 28 mit Ausnahme des § 24 Abs. 1 Nr. 1 sinngemäß. Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das im Laufe der Amtszeit das sechsundzwanzigste Lebensjahr</p>	<p>§ 55 Wahl, Amtszeit, Vorsitz</p> <p>(1) Der Personalrat bestimmt <b>im Einvernehmen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung</b> den Wahlvorstand und seinen <b>Vorsitz. § 15 Abs. 1, 3 bis 6, § 16 Abs. 1 Satz 1 bis 3 sowie die §§ 18, 19 und 21 Abs. 3 Satz 1</b> gelten <b>für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung</b> entsprechend.</p> <p><b>(2) Der Wahlvorstand kann bestimmen, dass die Wahl in Dienststellen mit höchstens 20 in der Regel Beschäftigten im Sinne von § 52 in einer Wahlversammlung stattfindet. Er hat dazu spätestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit einzuberufen. Gewählt wird in geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Die oder der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Wahlversammlung, führt die Wahl durch und fertigt über das Ergebnis eine Wahlniederschrift.</b></p> <p>(3) Die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Im <b>Übrigen</b> gelten die Vorschriften der §§ <b>20 bis 26</b> mit Ausnahme des § <b>21</b> Abs. 1 Nr. 1 <b>entsprechend</b>. Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das im Laufe der Amtszeit das 26. Lebensjahr vollendet oder seine Berufsausbildung abschließt,</p>	<p>Die im bisherigen § 54 Abs. 2 bis 4 zu Wahl und Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung enthaltenen Regelungen werden Abs. 1, 3 und 4 fortgeführt.</p> <p>In Abs. 1 wird ergänzt, dass die Bestimmung des Wahlvorstands im Einvernehmen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgt. Die Verweisungen werden aktualisiert.</p> <p>In Abs. 2 wird für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung ein vereinfachtes Wahlverfahren zugelassen, sofern in der Dienststelle in der Regel höchstens 20 Beschäftigte im Sinne von § 52 tätig sind. Die Wahl kann dann in einer Wahlversammlung nach den Maßgaben der Sätze 2 bis 4 stattfinden.</p> <p>Abs. 3 und 4 entsprechen dem bisherigen § 54 Abs. 3 und 4, die sprachlich und redaktionell überarbeitet wurden.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>vollendet oder seine Berufsausbildung abschließt, bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung.</p> <p>(4) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie mit einfacher Mehrheit aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter.</p>	<p>bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung.</p> <p>(4) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie mit einfacher Mehrheit aus ihrer Mitte <b>eine Vorsitzende oder</b> einen Vorsitzenden und <b>eine Stellvertreterin oder</b> einen <b>Stellvertreter</b> oder mehrere <b>Stellvertreterinnen und</b> Stellvertreter.</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 55</p> <p>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maßnahmen, die den in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, beim Personalrat zu beantragen,</li> <li>2. Maßnahmen, die der Gleichberechtigung von männlichen und weiblichen Jugendlichen und Auszubildenden dienen, zu beantragen,</li> <li>3. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,</li> <li>4. Anregungen und Beschwerden von in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine</li> </ol>	<p style="text-align: center;">§ 56 Aufgaben</p> <p>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maßnahmen, die den in <b>§ 52</b> genannten Beschäftigten dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, beim Personalrat zu beantragen,</li> <li>2. Maßnahmen, die der Gleichberechtigung von <b>weiblichen und männlichen</b> Jugendlichen und Auszubildenden dienen, zu beantragen,</li> <li>3. darüber zu wachen, <b>dass</b> die zugunsten der in <b>§ 52</b> genannten Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,</li> <li>4. Anregungen und Beschwerden von in <b>§ 52</b> genannten Beschäftigten, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und</li> </ol>	<p>Die Vorschrift entspricht inhaltlich dem bisherigen § 55. Die Verweisungen werden an die neue Paragrafenfolge des Gesetzes angepasst. In Abs. 5 Satz 1 werden weitere Vorschriften zur Geschäftsführung in die Aufzählung der entsprechend anzuwendenden Vorschriften aufgenommen. Die Verwendung von „entsprechend“ statt „sinngemäß“ dient der Angleichung an die an anderer Stelle verwendete Wortwahl; sie hat keine inhaltlichen Auswirkungen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.</p> <p>(2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 31 Abs. 3 und 5 sowie § 36.</p> <p>(3) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, daß ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.</p> <p>(4) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen Dienststellenleiter und Personalrat nach § 60 Abs. 4 beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten betreffen.</p>	<p>Auszubildendenvertretung hat die betroffenen Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.</p> <p>(2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach den <b>§ 28 Abs. 4, § 29 Abs. 5</b> sowie <b>§ 31</b>.</p> <p>(3) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, <b>dass</b> ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.</p> <p>(4) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den <b>Monatsgesprächen</b> nach <b>§ 62 Abs. 1</b> beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die die in <b>§ 52</b> genannten Beschäftigten besonders betreffen.</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen abhalten; § 31 Abs. 1 und 2 gilt sinngemäß. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen.</p>	<p>(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen abhalten; <b>§ 28 Abs. 1 bis 3, § 29 Abs. 1 bis 3 und 6, § 30 Abs. 1 bis 4 sowie die §§ 32 und 33 gelten entsprechend.</b> An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen.</p>		

<p style="text-align: center;">§ 56</p> <p>Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 40 Abs. 1 bis 3, §§ 41 bis 43 und 61 Abs. 1 Satz 2 sinngemäß, § 42 Abs. 3 mit der Maßgabe, dass Reisekosten nur gezahlt werden, wenn der Personalrat die Reise beschlossen hat. § 64 Abs. 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die Versetzung und die Abordnung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Wahlvorstände und von Wahlbewerbern der Zustimmung des Personalrats bedürfen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 57 Anzuwendende Vorschriften</p> <p>Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die <b>§§ 34 bis 38 Abs. 1 sowie die §§ 39 und 42 entsprechend, § 35 Abs. 3 mit der Maßgabe, dass</b> Reisekosten nur gezahlt werden, wenn der Personalrat die Reise beschlossen hat. § 40 gilt entsprechend mit der Maßgabe, <b>dass die außerordentliche Kündigung, die Versetzung, die Zuweisung und die Abordnung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Wahlvorstände und von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern</b> der Zustimmung des Personalrats bedürfen. <b>§ 41 gilt entsprechend; in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht nach § 41 Abs. 4 ist bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese Beteiligte.</b></p>	<p>Die Regelung übernimmt den bisherigen § 56 unter Anpassung der Verweisungen an die geänderte Paragrafenfolge. Die entsprechend anzuwendenden Vorschriften werden ergänzt um die Regelung zum Datenschutz (§ 42) und zum besonderen Schutz der Auszubildenden (§ 41). Letzteres wird erforderlich, da sich die Regelung des § 41 nur noch auf den Personalrat bezieht. Hier wird ein Halbsatz angefügt, der klarstellt, dass in einem solchen Fall neben dem Personalrat auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung Beteiligte in einem Verwaltungsstreitverfahren ist. Bei der Verweisung auf § 40 (bisher nur § 64 Abs. 2) ist der Vollständigkeit halber auch die außerordentliche Kündigung zu nennen sowie die Erweiterung um die Zuweisung nachzuvollziehen.</p>	
---	---	---	--

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 57</p> <p>In Dienststellen, in denen eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, hat diese mindestens einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einzuberufen <b>und in der Versammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.</b> Auf Antrag eines Viertels der in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten der Dienststelle ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung verpflichtet, eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einzuberufen. Die Jugend- und Auszubildendenversammlung soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Personalversammlung stattfinden. Sie wird vom Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. Der Personalratsvorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Personalrats nimmt an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teil. § 44 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 sowie §§ 46 bis 49 gelten entsprechend.</p>	<p style="text-align: center;">§ 58 Jugend- und Auszubildendenversammlung</p> <p>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll mindestens einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Auf Antrag eines Viertels der in § 52 genannten Beschäftigten der Dienststelle ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung verpflichtet, eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einzuberufen. Die Jugend- und Auszubildendenversammlung soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Personalversammlung stattfinden. Sie wird <b>von der oder dem</b> Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. <b>Die oder</b> der Personalratsvorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Personalrats nimmt an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teil. <b>§ 43 Abs. 2 sowie die §§ 45 und 46</b> gelten entsprechend.</p>	<p>Die Bestimmung entspricht weitgehend dem bisherigen § 57. Satz 1 wird als Sollregelung formuliert. Dies entspricht den Regelungen zur Personalversammlung, auf die im Übrigen auch hinsichtlich des zu erstattenden Tätigkeitsberichts verwiesen wird. Die Verweisungen werden an die neue Paragrafenfolge angepasst.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 58</p> <p>(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden, soweit Stufenvertretungen bestehen, bei den Behörden der Mittelstufe Bezirksjugend- und -auszubildendenvertretungen und bei den obersten Dienstbehörden Hauptjugend- und -auszubildendenvertretungen gebildet. Für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten § 50 Abs. 2 und 5 sowie §§ 54 bis 56 mit Ausnahme der Regelung über die Einrichtung von Sprechstunden entsprechend. Erfolgt die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung gleichzeitig mit den nach § 50 Abs. 4 in Verbindung mit § 15 regelmäßig durchzuführenden Wahlen der Stufenvertretung, so gilt § 50 Abs. 5 mit der Maßgabe, dass die danach gebildeten Wahlvorstände auch die Aufgaben der Wahlvorstände für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung wahrnehmen. In den übrigen Fällen gilt § 50 Abs. 5 mit der Maßgabe, daß im Falle des § 50 Abs. 5 Satz 3 die Aufgaben des örtlichen Wahlvorstandes dem</p>	<p style="text-align: center;">§ 59 Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung und Gesamtjugend- und -auszubildendenvertretung</p> <p>(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden, soweit Stufenvertretungen bestehen, bei den Behörden der Mittelstufe Bezirksjugend- und -auszubildendenvertretungen und bei den obersten Dienstbehörden Hauptjugend- und -auszubildendenvertretungen gebildet. Für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten <b>§ 48 Abs. 1 und 4 sowie die §§ 52 bis 57</b> mit Ausnahme der Regelung über die Einrichtung von Sprechstunden entsprechend.</p> <p><b>(2)</b> Erfolgt die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung gleichzeitig mit den nach <b>§ 48 Abs. 3</b> in Verbindung mit <b>§ 20 Abs. 1</b> regelmäßig durchzuführenden Wahlen der Stufenvertretung, so gilt <b>§ 48 Abs. 4</b> mit der Maßgabe, <b>dass</b> die danach gebildeten Wahlvorstände auch die Aufgaben der Wahlvorstände für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung wahrnehmen. In den übrigen Fällen gilt <b>§ 48 Abs. 4</b> mit der Maßgabe, <b>dass</b> im Falle des <b>§ 48 Abs. 4 Satz 3</b> die Aufgaben des örtlichen Wahlvorstandes dem Bezirks- oder Hauptwahlvorstand obliegen.</p>	<p>Die Regelung übernimmt den bisherigen § 58 unter Anpassung der Verweisungen an die geänderte Paragrafenfolge. Zur besseren Übersichtlichkeit wird Abs. 1 in zwei Absätze aufgeteilt.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Bezirks- oder Hauptwahlvorstand obliegen. Soweit danach in Dienststellen kein Wahlvorstand bestellt wird, kann der Bezirks- oder Hauptwahlvorstand die Stimmabgabe in diesen Dienststellen durchführen oder die briefliche Stimmabgabe anordnen.</p> <p>(2) In den in § 52 Abs. 1 bezeichneten Fällen wird neben den einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Gesamtjugend- und -auszubildendenvertretung gebildet. Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.</p>	<p>Soweit danach in Dienststellen kein Wahlvorstand bestellt wird, kann der Bezirks- oder Hauptwahlvorstand die Stimmabgabe in diesen Dienststellen durchführen oder die briefliche Stimmabgabe anordnen.</p> <p><b>(3)</b> In den in § 50 Abs. 1 bezeichneten Fällen wird neben den einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Gesamtjugend- und -auszubildendenvertretung gebildet. Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.</p>		
<p>Sechster Abschnitt Beteiligung des Personalrats</p>	<p>SECHSTER TEIL <b>Beteiligung des Personalrats</b></p>	<p>Die bewährte Untergliederung des Sechsten Teils (bisher Sechster Abschnitt) des Gesetzes in Allgemeines, Verfahrensvorschriften und Beteiligungspflichtige Maßnahmen wird beibehalten. Die einzelnen Abschnitte werden aber z.T. neu benannt, inhaltlich nach Sachzusammenhang neu geordnet und besser gegliedert.</p>	
<p>Erster Titel Allgemeines</p>	<p>Erster Abschnitt <b>Allgemeines</b></p>	<p>Im Ersten Abschnitt werden alle allgemeinen Regelungen zur Beteiligung des Personalrats zusammengefasst und übersichtlich gegliedert.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 62 Abs. 1</p> <p>(1) Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,</li> <li>2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,</li> <li>3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,</li> <li>4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen zu fördern,</li> <li>5. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Beschäftigter zu beantragen,</li> <li>6. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung und Förderung von Frauen dienen,</li> <li>7. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen</li> </ol>	<p style="text-align: center;">§ 60 Allgemeine Aufgaben</p> <p>(1) Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,</li> <li>2. darüber zu wachen, <b>dass</b> die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,</li> <li>3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit <b>der Dienststellenleitung</b> auf ihre Erledigung hinzuwirken,</li> <li>4. die <b>Teilhabe</b> und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter und sonstiger <b>besonders</b> schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen zu fördern sowie Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Beschäftigter zu beantragen,</li> <li>5. <b>die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern,</b></li> <li>6. <b>die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern,</b></li> <li>7. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und</li> </ol>	<p>Abs. 1 übernimmt die Regelung des bisherigen § 62 Abs. 1 zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrats in sprachlich modernisierter Form. Neu aufgenommen werden die Aufgaben Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie Anregung von Maßnahmen, die dem Umweltschutz in der Dienststelle dienen. Dabei handelt es sich um herausragende gesamtgesellschaftliche Ziele, zu deren Verwirklichung in der Dienststelle der Personalrat einen wichtigen Beitrag leisten kann.</p> <p>Die bisher in § 76 Abs. 1 enthaltene Regelung zum Arbeitsschutz gehört ebenfalls zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrats und wird deshalb hierher verschoben.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern, 8. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der in § 54 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten.</p> <p>Entsprechende Anträge des Personalrats sind eingehend zwischen Dienststellenleiter und Personalrat zu erörtern und in angemessener Frist zu beantworten.</p> <p>§ 76 Abs. 1 (1) Der Personalrat hat auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung des Arbeitsschutzes einzusetzen.</p>	<p>das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern, 8. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der in § 52 genannten Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten, 9. <b>Maßnahmen, die dem Umweltschutz in der Dienststelle dienen, anzuregen.</b> Entsprechende Anträge des Personalrats sind eingehend zwischen <b>Dienststellenleitung</b> und Personalrat zu erörtern und in angemessener Frist zu beantworten.</p> <p>(2) Der Personalrat hat auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung des Arbeitsschutzes einzusetzen.</p>		<p><a href="#">Ergänzungsvorschlag zu Nummer 9:</a> ... die dem Umweltschutz und der Erreichung der Klimaziele dienen....</p> <p>Zudem sollte kein Hindernis bestehen, darüberhinausgehende Vorschläge zu unterbreiten, die der Allgemeinheit dienen können.</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 62 Abs. 2</p> <p>(2) Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen zu übermitteln. Dazu gehören in Personalangelegenheiten Bewerbungsunterlagen aller Bewerber. Personalakten dürfen nur mit Einwilligung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Beschäftigten dem Personalrat offen zu legen.</p> <p>Vor Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung eines automatisierten Verfahrens zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten (§ 81 Abs. 1 Satz 1) hat die Dienststelle dem Personalrat das Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten nach Art. 30 der Verordnung (EU) Nr. 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie</p>	<p style="text-align: center;">§ 61 Informations- und Teilnahmerechte</p> <p>(1) Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen zu übermitteln. Dazu gehören in Personalangelegenheiten Bewerbungsunterlagen aller Bewerber. Personalakten dürfen nur mit Einwilligung <b>der oder</b> des Beschäftigten und nur von den von <b>ihr oder</b> ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen <b>der oder</b> des Beschäftigten dem Personalrat <b>zur Kenntnis zu bringen</b>.</p> <p>(2) Vor Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung eines automatisierten Verfahrens zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten nach <b>§ 78 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7</b> hat die Dienststelle dem Personalrat das Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten nach Art. 30 der Verordnung (EU) Nr. 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG</p>	<p>Der Inhalt des bisherigen § 62 Abs. 2 wird zur besseren Übersichtlichkeit in zwei Absätze aufgeteilt. Abs. 1 entspricht inhaltlich dem bisherigen Abs. 2 Satz 1 bis 5.</p> <p>In Abs. 2 werden die Inhalte des bisherigen Abs. 2 Satz 6 und 7 fortgeführt. Dabei wird das Recht, eine Stellungnahme des Hessischen Datenschutzbeauftragten anzufordern, konkretisiert auf Fälle begründeter datenschutzrechtlicher Zweifel.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. EU Nr. L 119 S.1, Nr. L 314 S. 72, 2018 Nr. L 127 S. 2) oder nach § 65 des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes vom 3. Mai 2018 (GVBl. S. 82), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. November 2021 (GVBl. S. 718), mit dem Hinweis zu übermitteln, dass er eine Stellungnahme des Hessischen Datenschutzbeauftragten fordern kann. Macht der Personalrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, beginnt die von ihm einzuhaltende Frist erst mit der Vorlage der von der Dienststellenleitung einzuholenden Stellungnahme.</p> <p>§ 62 Abs. 3 (3) Bei Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, wird eines der Mitglieder der Prüfungskommission vom Personalrat benannt; dieses muss zumindest die gleiche oder eine entsprechende Qualifikation besitzen, wie sie durch die Prüfung festgestellt werden soll. Bei Auswahlverfahren, Aufnahmetests oder Auswahlen, denen sich Bewerber für eine Einstellung oder eine Ausbildung zu unterziehen haben, und bei Auswahlverfahren zur Besetzung eines Amtes mit</p>	<p>(Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. EU Nr. L 119 S.1, Nr. L 314 S. 72, 2018 Nr. L 127 S. 2, 2021 Nr. L 74 S. 35) oder nach § 65 des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes mit dem Hinweis zu übermitteln, dass <b>der Personalrat bei begründeten Zweifeln an der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit</b> eine Stellungnahme <b>der oder</b> des Hessischen <b>Datenschutzbeauftragten</b> fordern kann. Macht der Personalrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, beginnt die von ihm einzuhaltende Frist erst mit der Vorlage der von der Dienststellenleitung einzuholenden Stellungnahme.</p> <p><b>(3)</b> Bei Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, wird eines der Mitglieder der Prüfungskommission vom Personalrat benannt; dieses <b>muss</b> zumindest die gleiche oder eine entsprechende Qualifikation besitzen, wie sie durch die Prüfung festgestellt werden soll. Bei Auswahlverfahren, Aufnahmetests oder Auswahlen, denen sich Bewerber für eine Einstellung oder eine Ausbildung zu unterziehen haben, und bei Auswahlverfahren zur Besetzung eines Amtes mit Funktionsbezeichnung entsendet der Personalrat, der mitzubestimmen hat, <b>eine Vertreterin oder</b> einen Vertreter in das Gremium. Diese Regelung findet keine Anwendung</p>	<p>Abs. 3 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 62 Abs. 3.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Funktionsbezeichnung entsendet der Personalrat, der mitzubestimmen hat, einen Vertreter in das Gremium. Diese Regelung findet keine Anwendung bei Prüfungen, Aufnahmetests und Auswahlen, die durch Rechtsvorschriften geregelt sind, sowie in den Fällen des § 79 Nr. 1 und Nr. 2 Buchst. a.</p> <p style="text-align: center;">§ 76 Abs. 2</p> <p>(2) Der Personalrat ist zuzuziehen bei Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen und bei Unfalluntersuchungen, die von der Dienststelle oder der in Abs. 1 genannten Stellen vorgenommen werden.</p>	<p>bei Prüfungen, Aufnahmetests und Auswahlen, die durch Rechtsvorschriften geregelt sind, sowie in den Fällen des <b>§ 76 Abs. 2 und 3 Nr. 1.</b></p> <p><b>(4)</b> Bei Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen und bei Unfalluntersuchungen, die von der Dienststelle oder <b>den für den Arbeitsschutz zuständigen</b> Stellen vorgenommen werden, ist der Personalrat zuzuziehen.</p>	<p>Abs. 4 übernimmt die Regelung des bisherigen § 76 Abs. 2 an diese Stelle.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 60 Abs. 4 und 5</p> <p>(4) Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten. In diesen Besprechungen hat der Dienststellenleiter beabsichtigte Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, rechtzeitig und eingehend mit dem Personalrat zu erörtern. In ihnen sollen auch <b>die Frage der Gleichstellung von Männern und Frauen, die Gestaltung des Dienstbetriebs, Maßnahmen der Wirtschaftlichkeitsüberprüfung, Maßnahmen der</b></p>	<p style="text-align: center;">§ 62 Monatsgespräch</p> <p><b>(1) Die Dienststellenleitung</b> und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammentreten (<b>Monatsgespräch</b>). In <b>den Monatsgesprächen</b> hat <b>die Dienststellenleitung</b> beabsichtigte Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, rechtzeitig und eingehend mit dem Personalrat zu erörtern. In <b>den Monatsgesprächen</b> soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. <b>Die Dienststellenleitung soll den Personalrat in den Monatsgesprächen</b></p>	<p>Aufgrund seiner Bedeutung werden die Regelungen zum Monatsgespräch (bisher in § 60 Abs. 4 und 5) in einen eigenen Paragraphen übernommen und der bereits bisher gebräuchliche Begriff des Monatsgesprächs ausdrücklich übernommen. Zur besseren Übersichtlichkeit wird die Regelung in mehrere Absätze aufgeteilt, die neu geordnet werden.</p> <p>Der Regelungstext in Abs. 1 Satz 3 (bisher § 60 Abs. 4 Satz 3) wird gestrafft im Hinblick darauf, dass die allgemeinen Aufgaben des Personalrats bereits in § 60 aufgelistet sind und die Beteiligungsangelegenheiten im Einzelnen sich in den §§ 74 ff. finden. Sie alle können</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p><b>Rationalisierung, Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten der Dienststelle wahrgenommen werden</b>, behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. An diesen Besprechungen können Beauftragte der im Personalrat der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften sowie Vertreter des jeweiligen Arbeitgeberverbandes oder kommunalen Spitzenverbandes teilnehmen. Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat sind berechtigt, sachkundige Mitarbeiter oder Sachverständige zu den Besprechungen hinzuzuziehen.</p> <p>(5) Abs. 4 Satz 5 gilt nicht, soweit Gegenstände behandelt werden, die die Mitteilung oder Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten (§ 33 Satz 3) einschließen, es sei denn, der Betroffene stimmt zu, oder soweit Anordnungen behandelt werden, durch die die Alarmbereitschaft oder der Einsatz der Vollzugspolizei geregelt werden.</p>	<p><b>möglichst frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und zur Digitalisierung sowie über beabsichtigte Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, unterrichten.</b></p> <p><b>(2) Die Dienststellenleitung</b> und der Personalrat haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.</p> <p><b>(3) Die Dienststellenleitung</b> und der Personalrat sind berechtigt, sachkundige <b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b> oder Sachverständige zu den <b>Monatsgesprächen</b> hinzuzuziehen.</p> <p><b>(4) An den Monatsgesprächen</b> nimmt die Schwerbehindertenvertretung teil sowie <b>nach Maßgabe des § 56 Abs. 4 ein Mitglied</b> der Jugend- und Auszubildendenvertretung, <b>das von dieser benannt wird.</b></p> <p><b>(5) An den Monatsgesprächen</b> können Beauftragte der im Personalrat der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften sowie <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter des jeweiligen Arbeitgeberverbandes oder kommunalen Spitzenverbandes teilnehmen. Dies gilt nicht, soweit Gegenstände behandelt werden, die die</p>	<p>Gegenstand des Monatsgesprächs sein. Es ist deshalb nicht sinnvoll, einzelne davon hier noch einmal aufzuführen. Stattdessen wird der Absatz um einen neuen Satz 4 ergänzt, der eine frühzeitige Information des Personalrats über beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung, Digitalisierung und Umorganisationen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, vorsieht. Damit wird den vielfach vorgetragenen Forderungen nach frühzeitiger Information der Personalvertretungen bereits im Vorfeld von anstehenden umfassenden Veränderungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, in vertretbarer Weise Rechnung getragen.</p> <p>Abs. 2 entspricht dem bisherigen § 60 Abs. 4 Satz 4.</p> <p>Abs. 3 bis 5 enthalten die Regelungen über die Teilnahmeberechtigten an den Monatsgesprächen, die bisher in § 60 Abs. 4 Satz 5 und 6 und Abs. 5 Satz 2 enthalten waren. Hinsichtlich der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgt in Abs. 4 ein Verweis auf § 56 Abs. 4, da ihr Teilnahmerecht gegenüber dem Personalrat besteht, nicht gegenüber der Dienststelle. In Abs. 5 Satz 2 wird die Regelung des bisherigen § 60 Abs. 5 Satz 1 in den sachlich richtigen Zusammenhang gestellt.</p>	<p><a href="#">Monatsgespräch – Streichung von „möglichst“</a> Wir regen an das Wort „möglichst“ zu streichen, da es Tür und Tor öffnet, weshalb Entscheider „beteiligungsfrei (fast) bis zum Ende denken und handeln“ können. Es entkernt die Vorschrift. Das Partnerschaftsprinzip kann nur funktionieren, wenn die Dienststellen im frühzeitigen Dialog die Herausforderung mit den Personalräten behandelt.</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>An den Besprechungen nach Abs. 4 nehmen der Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung teil.</p>	<p>Mitteilung oder Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten <b>nach § 29 Abs. 7</b> Satz 3 einschließen, es sei denn, der Betroffene stimmt zu, oder soweit Anordnungen behandelt werden, durch die die Alarmbereitschaft oder der Einsatz der Vollzugspolizei geregelt werden.</p>		



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 83</p> <p>(1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, beteiligt der Leiter der Dienststelle, der der Beschäftigte angehört oder bei der er eingestellt werden soll, den bei dieser Dienststelle bestehenden Personalrat. Der Leiter der zur Entscheidung befugten Dienststelle kann die Beteiligung allgemein oder im Einzelfall an Stelle des in Satz 1 genannten Dienststellenleiters durchführen. Bei Versetzungen und Abordnungen sind der Personalrat der abgebenden und der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle zu beteiligen.</p> <p>(2) Bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind, ist die bei der für die Entscheidung zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung an Stelle der Personalräte zu beteiligen. Bei Maßnahmen, die für die</p>	<p style="text-align: center;">§ 63 Zuständige Personalvertretung</p> <p><b>(1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle zur Entscheidung befugt ist, beteiligt die Dienststellenleitung den bei der Dienststelle bestehenden Personalrat.</b> Bei Versetzungen und Abordnungen sind der Personalrat der abgebenden und der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle zu beteiligen.</p> <p><b>(2) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, beteiligt gleichwohl die Leitung der Dienststelle, der die oder der Beschäftigte angehört oder bei der sie oder er eingestellt werden soll, den bei dieser Dienststelle bestehenden Personalrat. Die Leitung</b> der zur Entscheidung befugten Dienststelle kann die Beteiligung allgemein oder im Einzelfall an Stelle <b>der</b> in Satz 1 genannten <b>Dienststellenleitung</b> durchführen.</p> <p>(3) Bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind, ist die bei der für die Entscheidung zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung an Stelle der Personalräte zu beteiligen. Bei Maßnahmen, die für die verschiedenen Geschäftsbereichen</p>	<p>Die bisher in § 83 enthaltene Bestimmung wird aufgrund des Sachzusammenhangs an dieser Stelle fortgeführt und auf ihren eigentlichen Regelungsgehalt, nämlich welche Personalvertretung zu beteiligen ist, beschränkt.</p> <p>In Abs. 1 Satz 1 wird zunächst der Regelfall ausdrücklich normiert, in welchem die Dienststellenleitung zur Entscheidung über die Maßnahme befugt ist. Eine solche Regelung fehlte bisher, wodurch das Verständnis der Vorschrift erschwert wurde. Satz 2 entspricht dem bisherigen Abs. 1 Satz 3. Er wird an die systematisch richtige Stelle verschoben.</p> <p>Abs. 2 entspricht dem bisherigen § 83 Abs. 1 Satz 1 und 2 und betrifft Fälle, in denen die Entscheidungsbefugnis für eine Maßnahme nicht bei der Leitung der Dienststelle liegt, der die oder der betroffene Beschäftigte angehört. Hier bleibt es bei dem Grundsatz, dass auch hier die Beteiligung des örtlichen Personalrats durch die Dienststellenleitung der Beschäftigungsbehörde erfolgt, es sei denn, die zur Entscheidung befugte Dienststellenleitung zieht die Beteiligung an sich. Auch in letzterem Fall ist der örtliche Personalrat der Dienststelle zu beteiligen, der die oder</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>verschiedenen Geschäftsbereichen angehörenden Beschäftigten einer unteren Landesbehörde von allgemeiner Bedeutung sind, nimmt der Bezirkspersonalrat der zuständigen Mittelbehörde die Aufgaben der Stufenvertretung wahr; er unterrichtet die Bezirkspersonalräte beteiligter Mittelbehörden und gibt ihnen Gelegenheit zur Äußerung.</p> <p>(3) Bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von allgemeiner Bedeutung sind oder über die die Landesregierung entscheidet, nimmt der Hauptpersonalrat bei der zuständigen obersten Landesbehörde die Aufgaben der Stufenvertretung wahr. Er unterrichtet die Hauptpersonalräte bei den beteiligten obersten Landesbehörden und gibt ihnen Gelegenheit zur Äußerung.</p> <p>(4) Die Abs. 1 und 2 gelten entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat.</p> <p>(6) Im Falle der Einführung, Anwendung, wesentlichen Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen (§</p>	<p>angehörenden Beschäftigten einer unteren Landesbehörde von allgemeiner Bedeutung sind, nimmt der Bezirkspersonalrat der zuständigen Mittelbehörde die Aufgaben der Stufenvertretung wahr; er unterrichtet die Bezirkspersonalräte beteiligter Mittelbehörden und gibt ihnen Gelegenheit zur Äußerung.</p> <p><b>(4)</b> Bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von allgemeiner Bedeutung sind oder über die die Landesregierung entscheidet, nimmt der Hauptpersonalrat bei der zuständigen obersten Landesbehörde die Aufgaben der Stufenvertretung wahr. Er unterrichtet die Hauptpersonalräte bei den beteiligten obersten Landesbehörden und gibt ihnen Gelegenheit zur Äußerung.</p> <p><b>(5)</b> Die Abs. <b>2 und 3</b> gelten entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat.</p> <p>(6) Im Falle der Einführung, Anwendung, wesentlichen Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen <b>nach § 78 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6</b></p>	<p>der von der Maßnahme betroffene Beschäftigte angehört.</p> <p>Abs. 3 bis 5 entsprechen dem bisherigen § 83 Abs. 2 bis 4.</p> <p>Abs. 6 entspricht weitgehend dem bisherigen § 83 Abs. 6. Satz 2 wird zur Klarstellung auf Abs. 5 erstreckt.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>74 Abs. 1 Nr. 17) sowie der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten (§ 81 Abs. 1 Satz 1) ist der Personalrat der Dienststelle zu beteiligen, der die Beschäftigten angehören, deren personenbezogene Daten verarbeitet werden. Abs. 2 und 3 bleiben unberührt.</p>	<p>sowie der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten nach <b>§ 78 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7</b> ist der Personalrat der Dienststelle zu beteiligen, der die Beschäftigten angehören, deren personenbezogene Daten verarbeitet werden. Die <b>Abs. 3 bis 5</b> bleiben unberührt.</p>		
<p><b>§ 73</b> Der Leiter der zur Entscheidung befugten Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den §§ 69 bis 72 einzuleiten oder fortzusetzen.</p>	<p><b>§ 64</b> Durchführung der Entscheidungen, vorläufige Regelungen</p> <p><b>(1) Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, führt die Dienststelle durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist.</b></p> <p><b>(2) Der Personalrat darf nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen.</b></p> <p><b>(3) Die Leitung</b> der zur Entscheidung befugten Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. <b>Sie</b> hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den <b>§§ 66 bis 73</b> einzuleiten oder fortzusetzen.</p>	<p>In Abs. 1 und 2 werden zur Klarstellung die Regelungen des § 64 des Bundespersonalvertretungsgesetzes übernommen.</p> <p>Abs. 3 entspricht dem bisherigen § 73 unter Anpassung an die geänderte Paragraphenfolge.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 113 Abs. 2 bis 5</p> <p>(2) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Gesetz ausdrücklich zulässt. Sie sind nicht zulässig, soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.</p> <p>(3) Dienstvereinbarungen werden von Dienststelle und Personalrat beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen.</p> <p>(4) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor.</p> <p>(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach Kündigung oder Ablauf einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen weiter, wenn und soweit dies ausdrücklich vereinbart worden ist.</p>	<p style="text-align: center;">§ 65 Dienstvereinbarungen</p> <p>(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Gesetz ausdrücklich <b>zulässt</b>. Sie sind nicht zulässig, soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den <b>Abschluss</b> ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich <b>zulässt</b>.</p> <p>(2) Dienstvereinbarungen werden von Dienststelle und Personalrat beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen.</p> <p>(3) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor.</p> <p>(4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach Kündigung oder Ablauf einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen weiter, wenn und soweit dies ausdrücklich vereinbart worden ist.</p>	<p>Die bisher in § 113 Abs. 2 bis 5 enthaltenen Bestimmungen zu den Dienstvereinbarungen werden aufgrund ihres sachlichen Zusammenhangs mit der Mitbestimmung an dieser Stelle unverändert fortgeführt.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
Zweiter Titel Formen und Durchführung der Beteiligung	Zweiter Abschnitt <b>Beteiligungsverfahren</b>	Der Abschnitt enthält die Verfahrensregelungen zu den einzelnen Beteiligungsarten – im Ersten Titel zur Mitbestimmung, im Zweiten Titel zu Mitwirkung und Anhörung.	
	Erster Titel <b>Verfahren bei Mitbestimmung</b>		
<p>§ 69 Abs. 1 und 2</p> <p>(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, bedarf sie nach rechtzeitiger und eingehender Erörterung nach § 60 Abs. 4 seiner vorherigen Zustimmung. Auf die Erörterung kann im beiderseitigen Einvernehmen verzichtet werden.</p> <p>(2) Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Der Beschluss des Personalrats ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung mitzuteilen. In dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle diese Frist auf eine Woche abkürzen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung schriftlich begründet verweigert.</p>	<p>§ 66 Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat</p> <p>(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, bedarf sie nach rechtzeitiger und eingehender Erörterung nach <b>§ 62 Abs. 1</b> seiner vorherigen Zustimmung. Auf die Erörterung kann im beiderseitigen Einvernehmen verzichtet werden.</p> <p>(2) <b>Die Dienststellenleitung</b> unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Der <b>Beschluss</b> des Personalrats ist <b>der Dienststellenleitung</b> innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung mitzuteilen. In dringenden Fällen kann <b>die Dienststellenleitung</b> diese Frist auf eine Woche abkürzen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung <b>unter Angabe der Gründe</b> schriftlich <b>oder elektronisch</b> verweigert.</p>	<p>Die Bestimmung entspricht weitgehend dem bisherigen § 69 Abs. 1 und 2. In Abs. 2 Satz 5 wird neben der Schriftform auch die elektronische Kommunikation zugelassen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 69 Abs. 3</p> <p>Der Personalrat kann in <b>sozialen und personellen</b> Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung unterliegen, Maßnahmen beantragen, die der Gesamtheit der Beschäftigten der Dienststelle dienen. Der Personalrat hat seine Anträge dem Leiter der Dienststelle schriftlich zu unterbreiten; sie sind zu begründen und nach § 60 Abs. 4 zu erörtern. Der Leiter der Dienststelle hat dem Personalrat eine Entscheidung innerhalb von vier Wochen nach Abschluss der Erörterung <b>schriftlich mitzuteilen</b>. Kann der Leiter der Dienststelle <b>aus zureichendem Grund</b> die Frist nicht einhalten, so ist dem Personalrat innerhalb dieser Frist ein Zwischenbescheid zu erteilen; die endgültige Entscheidung ist innerhalb weiterer vier Wochen zu treffen. Soweit der Dienststellenleiter eine alleinige Entscheidungsbefugnis besitzt, gilt die Maßnahme als gebilligt, wenn er nicht innerhalb der genannten Frist die Zustimmung schriftlich verweigert.</p>	<p style="text-align: center;">§ 67 Initiativrecht des Personalrats</p> <p><b>(1)</b> Der Personalrat kann in Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung unterliegen, Maßnahmen beantragen, die der Gesamtheit der Beschäftigten der Dienststelle dienen. Der Personalrat hat seine Anträge <b>der Dienststellenleitung</b> schriftlich <b>oder elektronisch</b> zu unterbreiten <b>und zu begründen</b>; sie sind nach <b>§ 62 Abs. 1</b> zu erörtern.</p> <p><b>(2)</b> Die Dienststellenleitung soll über den Antrag nach Abs. 1 innerhalb von vier Wochen nach <b>Abschluss</b> der Erörterung entscheiden. Kann die Dienststellenleitung die Frist nicht einhalten, so ist dem Personalrat innerhalb dieser Frist ein Zwischenbescheid zu erteilen; die endgültige Entscheidung ist innerhalb weiterer vier Wochen zu treffen. Soweit die Dienststellenleitung eine alleinige Entscheidungsbefugnis besitzt, gilt die Maßnahme als gebilligt, wenn <b>die Dienststelle</b> nicht innerhalb der genannten Frist die Zustimmung schriftlich <b>oder elektronisch</b> verweigert.</p>	<p>Die im bisherigen § 69 Abs. 3 enthaltene Regelung zum Initiativrecht des Personalrats wird in einen eigenen Paragraphen überführt und in zwei Absätze aufgeteilt. Dabei wird die elektronische Kommunikation zwischen Personalrat und Dienststelle ermöglicht.</p> <p>Abs. 1 übernimmt den bisherigen § 69 Abs. 3 Satz 1 und 2. Es wird klargestellt, dass das Initiativrecht in allen Angelegenheiten besteht, die der Mitbestimmung unterliegen.</p> <p>Abs. 2 führt die weiteren Sätze des bisherigen § 69 Abs. 3 fort. Satz 1 wird sprachlich neu gefasst. Da auch die bisherige Regelung nicht zwingend war, wird sie als Soll-Vorschrift formuliert.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 70</p> <p>(1) Kommt nach § 69 zwischen dem Leiter einer nachgeordneten Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. Die übergeordnete Dienststelle hat innerhalb von zwei Wochen die Stufenvertretung mit der Angelegenheit zu befassen.</p> <p>(2) Ist die übergeordnete Dienststelle eine Behörde der Mittelstufe und kommt zwischen ihr und dem Bezirkspersonalrat eine Einigung nicht zustande, so kann ihr Dienststellenleiter oder der Bezirkspersonalrat die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen der obersten Dienstbehörde vorlegen. Die oberste Dienstbehörde hat innerhalb von zwei Wochen den Hauptpersonalrat mit der Angelegenheit zu befassen. Kommt zwischen der obersten Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der</p>	<p style="text-align: center;">§ 68 Stufenverfahren</p> <p>(1) Kommt nach <b>§ 66 oder § 67</b> zwischen <b>der Leitung</b> einer nachgeordneten Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann <b>die Dienststellenleitung</b> oder der Personalrat die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. Die übergeordnete Dienststelle hat innerhalb von zwei Wochen die Stufenvertretung mit der Angelegenheit zu befassen.</p> <p>(2) Ist die übergeordnete Dienststelle eine Behörde der Mittelstufe und kommt zwischen ihr und dem Bezirkspersonalrat eine Einigung nicht zustande, so kann <b>ihre Dienststellenleitung</b> oder der Bezirkspersonalrat die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen der obersten Dienstbehörde vorlegen. Die oberste Dienstbehörde hat innerhalb von zwei Wochen den Hauptpersonalrat mit der Angelegenheit zu befassen. Kommt zwischen der obersten Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat eine Einigung nicht zustande, so kann <b>die Leitung</b> der obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen.</p>	<p>Die Regelung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 70 Abs. 1 bis 5 und Abs. 7. Sie wurde sprachlich und redaktionell angepasst.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen.</p> <p>(3) Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Dienstbehörde und kommt zwischen ihr und dem Hauptpersonalrat eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen.</p> <p>(4) Kommt nach § 69 zwischen dem Leiter einer Dienststelle, die oberste Dienstbehörde ist, und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der obersten Dienstbehörde oder der Personalrat innerhalb von zwei Wochen den Hauptpersonalrat mit der Angelegenheit befassen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen. Besteht kein Hauptpersonalrat, so tritt an seine Stelle der Personalrat.</p>	<p>(3) Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Dienstbehörde und kommt zwischen ihr und dem Hauptpersonalrat eine Einigung nicht zustande, so kann <b>die Leitung</b> der obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen.</p> <p>(4) Kommt nach <b>§ 66 oder § 67</b> zwischen <b>der Leitung</b> einer Dienststelle, die oberste Dienstbehörde ist, und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann <b>die Leitung</b> der obersten Dienstbehörde oder der Personalrat innerhalb von zwei Wochen den Hauptpersonalrat mit der Angelegenheit befassen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann <b>die Leitung</b> der obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen. Besteht kein Hauptpersonalrat, so tritt an seine Stelle der Personalrat.</p>		



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>(5) Kommt nach § 69 bei Gemeinden, Gemeindeverbänden oder sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen.</p> <p>(7) Die in Abs. 1 bis 5 genannten Fristen können im beiderseitigen Einvernehmen der jeweiligen Dienststelle und Personalvertretung verkürzt oder verlängert werden.</p>	<p>(5) Kommt nach <b>§ 66 oder § 67</b> bei Gemeinden, Gemeindeverbänden oder sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau zwischen <b>der Dienststellenleitung</b> und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann <b>die Dienststellenleitung</b> oder der Personalrat innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen.</p> <p><b>(6)</b> Die in den Abs. 1 bis 5 genannten Fristen können im beiderseitigen Einvernehmen der jeweiligen <b>Dienststellenleitung</b> und Personalvertretung verkürzt oder verlängert werden.</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 71 Abs. 1 und 2</p> <p>(1) Die Einigungsstelle wird bei der obersten Dienstbehörde gebildet. Sie besteht aus je drei Beisitzern, die von der obersten Dienstbehörde, bei Kollegialorganen durch Beschluss mit einfacher Mehrheit, und der zur Anrufung der Einigungsstelle berechtigten Personalvertretung innerhalb von zwei Wochen nach der Anrufung bestellt werden, und aus einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. Der Einigungsstelle sollen grundsätzlich Männer und Frauen angehören. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen nach der Anrufung nicht zustande, so bestellt ihn der Vorsitzende der Landespersonalkommission. Der Vorsitzende der Einigungsstelle hat innerhalb von zwei Wochen nach seiner Bestellung zur ersten Sitzung der Einigungsstelle einzuladen; lädt er nicht ein, so ist ein neuer Vorsitzender durch den Vorsitzenden der Landespersonalkommission unverzüglich zu bestellen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 69 Bildung der Einigungsstelle</p> <p>(1) Die Einigungsstelle wird bei der obersten Dienstbehörde gebildet. Sie besteht aus <b>sechs Beisitzerinnen und</b> Beisitzern, die <b>jeweils zur Hälfte</b> von der obersten Dienstbehörde und der zur Anrufung der Einigungsstelle berechtigten Personalvertretung innerhalb von zwei Wochen nach der Anrufung bestellt werden, und aus <b>einer oder</b> einem unparteiischen Vorsitzenden, auf <b>die oder den</b> sich beide Seiten einigen. <b>Ist die oberste Dienstbehörde ein Kollegialorgan, erfolgt die Bestellung durch Beschluss mit einfacher Mehrheit.</b></p> <p>(2) Kommt eine Einigung über die Person <b>der oder</b> des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen nach der Anrufung nicht zustande, so <b>wird sie oder er von der oder dem Vorsitzenden</b> der Landespersonalkommission <b>bestellt. Die oder der</b> Vorsitzende der Einigungsstelle hat innerhalb von zwei Wochen nach <b>der</b> Bestellung zur ersten Sitzung der Einigungsstelle einzuladen; lädt <b>sie oder</b> er nicht ein, so ist durch <b>die Vorsitzende oder</b> den Vorsitzenden der Landespersonalkommission unverzüglich <b>eine neue Vorsitzende oder</b> ein neuer Vorsitzender zu bestellen.</p> <p>(3) Die oberste Dienstbehörde kann eine ständige Einigungsstelle einrichten. In diesem Fall werden <b>die oder</b> der</p>	<p>Die Bestimmungen zur Einigungsstelle, die im bisherigen § 71 enthalten sind, werden zur besseren Übersichtlichkeit in drei Paragraphen (§§ 69 bis 71) aufgeteilt. § 69 enthält die Regelungen zur Bildung der Einigungsstelle in sprachlich überarbeiteter Form.</p> <p>Abs. 1 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 71 Abs. 1 Satz 1 und 2. Satz 2 wird dabei in zwei Sätze aufgeteilt, um die Verständlichkeit zu erleichtern. Der bisherige Satz 3 wird an dieser Stelle nicht fortgeführt, da insoweit § 13 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes einschlägig ist.</p> <p>Abs. 2 übernimmt die Sätze 4 und 5 des bisherigen § 71 Abs. 1.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>(2) Die oberste Dienstbehörde kann eine ständige Einigungsstelle einrichten. In diesem Fall werden der Vorsitzende sowie ein Stellvertreter für die Dauer der regelmäßigen Amtszeit der Personalräte bestellt. Der Vorsitzende oder sein Stellvertreter laden innerhalb von zwei Wochen nach der Anrufung der Einigungsstelle zur ersten Sitzung ein. Im Übrigen gilt Abs. 1.</p> <p>(7) § 40 Abs. 1, § 42, § 64 Abs. 1 und § 68 gelten entsprechend. Dem Vorsitzenden kann eine Entschädigung für Zeitaufwand gewährt werden.</p>	<p>Vorsitzende sowie <b>eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter</b> für die Dauer der regelmäßigen Amtszeit der Personalräte bestellt. Die <b>Abs. 1 und 2 gelten mit der Maßgabe, dass zur ersten Sitzung innerhalb von zwei Wochen seit der Anrufung der Einigungsstelle einzuladen ist.</b></p> <p>(4) <b>Die §§ 35 und 37 Abs. 1 sowie § 42</b> gelten entsprechend. <b>Der oder</b> dem Vorsitzenden kann eine Entschädigung für Zeitaufwand gewährt werden.</p>	<p>Abs. 3 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 71 Abs. 2.</p> <p>Abs. 4 entspricht unter Anpassung der Verweisungen weitgehend dem bisherigen § 71 Abs. 7. Ein Verweis auf Vorschriften des Ersten Teils (§§ 7 und 8) ist nicht erforderlich, da diese für alle Personen gelten, die Aufgaben nach dem HPVG wahrnehmen. Stattdessen wird die Regelung zum Datenschutz neu in die Verweisungen aufgenommen.</p>	
<p>§ 71 Abs. 3, 4 Satz 1 und Abs. 7</p> <p>(3) Die Einigungsstelle entscheidet nach mündlicher Verhandlung, die nicht öffentlich ist, durch Beschluss. Die Entscheidung erfolgt in der ersten Sitzung der Einigungsstelle, spätestens aber einen Monat danach. Die Frist kann im Einvernehmen der Mitglieder der Einigungsstelle verkürzt oder verlängert werden. Die Einigungsstelle kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst. Er muss sich im Rahmen der geltenden</p>	<p>§ 70 Verfahren der Einigungsstelle</p> <p>(1) Die Einigungsstelle entscheidet nach mündlicher Verhandlung, die nicht öffentlich ist, durch Beschluss. <b>Sie</b> kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten.</p> <p>(2) Die Entscheidung erfolgt in der ersten Sitzung der Einigungsstelle, spätestens aber einen Monat danach. Die Frist kann im Einvernehmen der Mitglieder der Einigungsstelle verkürzt oder verlängert werden.</p>	<p>Die Bestimmung fasst die Regelungen zum Verfahren der Einigungsstelle in übersichtlicher Form zusammen, die im bisherigen § 71 Abs. 3, Abs. 4 Satz 1 und Abs. 7 enthalten sind.</p> <p>Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 71 Abs. 3 Satz 1, 4 und 6.</p> <p>Abs. 2 entspricht dem bisherigen § 71 Abs. 3 Satz 2 und 3.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten. Bestellt eine Seite innerhalb der in Abs. 1 Satz 2 genannten Frist keine Beisitzer oder bleiben Beisitzer trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Beisitzer allein.</p> <p>(4) Der Beschluss ist zu begründen, vom Vorsitzenden der Einigungsstelle zu unterzeichnen und den Beteiligten unverzüglich zuzustellen. ...</p>	<p><b>(3)</b> Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst. Bestellt eine Seite innerhalb der in <b>§ 69</b> Abs. 1 Satz 2 genannten Frist keine <b>Beisitzerinnen und Beisitzer</b> oder bleiben <b>Beisitzerinnen oder Beisitzer</b> trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden <b>die oder</b> der Vorsitzende und die erschienenen <b>Beisitzerinnen und Beisitzer</b> allein.</p> <p><b>(4)</b> Der <b>Beschluss</b> ist zu begründen, von <b>der oder</b> dem Vorsitzenden der Einigungsstelle zu unterzeichnen und den Beteiligten unverzüglich zuzustellen.</p>	<p>Abs. 3 entspricht dem bisherigen § 71 Abs. 3 Satz 5 und 7.</p> <p>Abs. 4 entspricht dem bisherigen § 71 Abs. 4 Satz 1.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>§ 71 Abs. 4 Satz 2, Abs. 5 und 6</p> <p>(4) ... In den Fällen der § 74 Abs. 1 Nr. 2, 3, 8, 9 und 17 und § 77 hat der Beschluss den Charakter einer Empfehlung an die oberste Dienstbehörde; in den übrigen Fällen bindet er die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung im Sinne des Abs. 3 enthält. ...</p> <p>(5) Abweichend von Abs. 4 kann in der Landesverwaltung die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich einem bindenden Beschluss der Einigungsstelle nicht anschließt, innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle die Entscheidung der Landesregierung, für Beschäftigte des Landtags die Entscheidung des Präsidenten des Landtags im Benehmen mit dem Präsidium des Landtags und für Beschäftigte des Rechnungshofes die Entscheidung des Präsidenten des Rechnungshofes im Benehmen mit dem Präsidium des Landtags beantragen, wenn die Entscheidung im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist. Diese Entscheidung ist endgültig. Bei Gemeinden, Gemeindeverbänden</p>	<p>§ 71</p> <p>Umfang der Bindungswirkung und Durchführung der Beschlüsse der Einigungsstelle</p> <p><b>(1)</b> In den Fällen des <b>§ 75 Abs. 1 und 2 sowie der §§ 77 und 78 Abs. 1</b> hat der Beschluss <b>der Einigungsstelle</b> den Charakter einer Empfehlung an die oberste Dienstbehörde; in den übrigen Fällen bindet er die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung im Sinne des <b>§ 70 Abs. 1</b> enthält.</p> <p><b>(2)</b> Abweichend von <b>Abs. 1</b> kann in der Landesverwaltung die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich einem bindenden Beschluss der Einigungsstelle nicht anschließt, innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle die Entscheidung der Landesregierung, für Beschäftigte des Landtags die Entscheidung des Präsidenten des Landtags im Benehmen mit dem Präsidium des Landtags und für Beschäftigte des Rechnungshofes die Entscheidung des Präsidenten des Rechnungshofes im Benehmen mit dem Präsidium des Landtags beantragen, wenn die Entscheidung im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist. Diese Entscheidung ist endgültig. Bei Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts kann</p>	<p>Die Regelungen zur Bindungswirkung der Beschlüsse der Einigungsstelle und deren Durchführung werden in § 71 zusammengefasst.</p> <p>Abs. 1 übernimmt die Regelung des bisherigen § 71 Abs. 4 Satz 2 unter Anpassung an die neue Struktur der Beteiligungstatbestände.</p> <p>Abs. 2 entspricht dem bisherigen § 71 Abs. 5.</p> <p>In Abs. 3 werden die Regelungen der bisherigen § 71 Abs. 4 Satz 3 und Abs. 6 zusammengeführt.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts kann in den Fällen des Satz 1 die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich nicht dem Beschluss der Einigungsstelle anschließt, diesen aufheben und endgültig entscheiden.</p> <p>§ 71 Abs. 4 Satz 3 und Abs. 6 (4) ... Beschlüsse der Einigungsstelle führt der Dienststellenleiter durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes bestimmt ist.</p> <p>(6) Sofern die Dienststelle sich weigert, einen endgültigen Beschluss der Einigungsstelle zu vollziehen, kann der Personalrat Klage beim Verwaltungsgericht erheben. Das Verwaltungsgericht trifft eine die Dienststelle zum Vollzug verpflichtende Entscheidung.</p>	<p>in den Fällen des Satz 1 die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich nicht dem Beschluss der Einigungsstelle anschließt, diesen aufheben und endgültig entscheiden.</p> <p><b>(3)</b> Beschlüsse der Einigungsstelle führt <b>die Dienststelle</b> durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes bestimmt ist. <b>Weigert sich die Dienststelle</b>, einen endgültigen <b>Beschluss</b> der Einigungsstelle zu vollziehen, kann der Personalrat Klage beim Verwaltungsgericht erheben. Das Verwaltungsgericht trifft eine die Dienststelle zum Vollzug verpflichtende Entscheidung.</p>		
	<p>Zweiter Titel <b>Verfahren bei Mitwirkung und Anhörung</b></p>		
<p>§ 72</p> <p>(1) Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, hat der Leiter der Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihm zu erörtern.</p>	<p>§ 72 Mitwirkung</p> <p>(1) Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, hat <b>die Dienststellenleitung</b> die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihm zu erörtern.</p>	<p>Die Regelung zum Verfahren bei der Mitwirkung entspricht weitgehend dem bisherigen § 72. Zwischen Dienststelle und Personalrat wird neben der schriftlichen auch die elektronische Kommunikation ausdrücklich zugelassen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>(2) Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von zwei Wochen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er dem Leiter der Dienststelle die Gründe mitzuteilen.</p> <p>(3) Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, so teilt sie dem Personalrat ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe innerhalb eines Monats schriftlich mit.</p> <p>(4) Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die seiner Mitwirkung unterliegt, so hat er sie dem Leiter der Dienststelle schriftlich vorzuschlagen. Dieser hat dem Personalrat innerhalb angemessener Frist eine Entscheidung schriftlich mitzuteilen; eine Ablehnung ist zu begründen.</p> <p>(5) Kommt zwischen dem Leiter einer nachgeordneten Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine</p>	<p>(2) Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von zwei Wochen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er <b>der Dienststellenleitung</b> die Gründe mitzuteilen.</p> <p>(3) Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, so teilt sie dem Personalrat ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe innerhalb eines Monats schriftlich <b>oder elektronisch</b> mit.</p> <p>(4) Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die seiner Mitwirkung unterliegt, so hat er sie <b>der Dienststellenleitung</b> schriftlich <b>oder elektronisch</b> vorzuschlagen. <b>Diese</b> hat dem Personalrat innerhalb angemessener Frist eine Entscheidung schriftlich <b>oder elektronisch</b> mitzuteilen; eine Ablehnung ist zu begründen.</p> <p>(5) Kommt zwischen <b>der Leitung</b> einer nachgeordneten Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann <b>die Dienststellenleitung</b> oder der Personalrat die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. Die übergeordnete Dienststelle hat innerhalb</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Stufenvertretung besteht, vorlegen. Die übergeordnete Dienststelle hat innerhalb von zwei Wochen die Stufenvertretung mit der Angelegenheit zu befassen. Ist die übergeordnete Dienststelle eine Behörde der Mittelstufe und kommt zwischen ihr und dem Bezirkspersonalrat innerhalb von vier Wochen eine Einigung nicht zustande, so entscheidet der Leiter der obersten Dienstbehörde nach Verhandlung mit dem Hauptpersonalrat endgültig. Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Dienstbehörde, so entscheidet ihr Leiter nach Verhandlung mit dem Hauptpersonalrat endgültig.</p> <p>(6) Der Personalrat einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau kann innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung (Abs. 3) die Entscheidung der obersten Dienstbehörde beantragen. Abs. 4 Satz 2 gilt entsprechend.</p>	<p>von zwei Wochen die Stufenvertretung mit der Angelegenheit zu befassen. Ist die übergeordnete Dienststelle eine Behörde der Mittelstufe und kommt zwischen ihr und dem Bezirkspersonalrat innerhalb von vier Wochen eine Einigung nicht zustande, so entscheidet <b>die Leitung</b> der obersten Dienstbehörde nach Verhandlung mit dem Hauptpersonalrat endgültig. Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Dienstbehörde, so entscheidet <b>ihre Leitung</b> nach Verhandlung mit dem Hauptpersonalrat endgültig.</p> <p>(6) Der Personalrat einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau kann innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung (Abs. 3) die Entscheidung der obersten Dienstbehörde beantragen. Abs. 4 Satz 2 gilt entsprechend.</p>		



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
	<p style="text-align: center;"><b>§ 73 Anhörung</b></p> <p><b>Soweit der Personalrat anzuhören ist, ist ihm die beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig bekanntzugeben und ausreichend Gelegenheit zur Äußerung innerhalb angemessener Frist zu geben. § 75 Abs. 4 Satz 3 bleibt unberührt.</b></p>	<p>Es wird eine ausdrückliche Regelung zum Verfahren bei der Anhörung eingefügt, die bisher im HPVG so deutlich nicht enthalten war. Welche Fristsetzung angemessen ist, ist eine Frage des Einzelfalls, die von Bedeutung und Umfang der Auswirkungen der beabsichtigten Maßnahme abhängt und die deshalb, außer in den Fällen des § 75 Abs. 4, der Dienststelle überlassen bleibt.</p>	
		<p>Dritter bis Fünfter Abschnitt: Die bisherige Untergliederung der beteiligungspflichtigen Maßnahmen in soziale, personelle und organisatorische Maßnahmen bleibt unverändert, da sie den Anwenderinnen und Anwendern ein schnelles Auffinden der einschlägigen Beteiligungstatbestände ermöglicht. Die einzelnen Beteiligungstatbestände werden dabei teilweise den nach inhaltlichen Schwerpunkten neu gegliederten Vorschriften entsprechend anders zugeordnet, ohne dass sich daraus eine Änderung der Beteiligungsform ergibt.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Dritter Titel Beteiligung in sozialen Angelegenheiten</p>	<p>Dritter Abschnitt <b>Beteiligung in sozialen Angelegenheiten</b></p>		
<p style="text-align: center;">§ 74</p> <p>(1) Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gewährung von Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,</li> <li>2. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,</li> <li>3. Bestellung und Abberufung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Vertrauens- und Betriebsärzten,</li> <li>4. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, und allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen,</li> <li>5. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen,</li> </ol>	<p style="text-align: center;">§ 74 Beteiligungspflichtige Maßnahmen</p> <p>(1) Der Personalrat <b>bestimmt</b> in sozialen Angelegenheiten, gegebenenfalls durch <b>Abschluss</b> von Dienstvereinbarungen <b>und soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht</b>, mit über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gewährung von Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen</li> <li>2. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, und allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen,</li> <li>3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen,</li> </ol>	<p>Im neuen § 74 werden alle Beteiligungstatbestände in sozialen Angelegenheiten und die damit zusammenhängenden Regelungen zusammengefasst.</p> <p>Abs. 1 enthält die Mitbestimmungstatbestände in sozialen Angelegenheiten. Der Einleitungssatz des Abs. 1 wird im Interesse einheitlicher Formulierungen ohne inhaltliche Änderung neu gefasst.</p> <p>Angelegenheiten des bisherigen § 74 Abs. 1, die ihren Schwerpunkt im personellen oder organisatorischen Bereich haben (bisherige Nr. 2, 3, 8, 9, 16 und 17) werden dorthin verschoben. Damit enthält der gesamte Abs. 1 nur noch Tatbestände, die „im Schwerpunkt die Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis betreffen, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger berühren“ im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, Beschluss vom 24. Mai 1995 – 2 BvF 1/92 -) und kann somit insgesamt der uneingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>6. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,</p> <p>7. Regelungen der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten in der Dienststelle,</p> <p>8. allgemeine Grundsätze der Berufsausbildung und Fortbildung der Beschäftigten,</p> <p>9. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,</p> <p>10. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,</p> <p>11. Aufstellung des Urlaubsplans,</p> <p>12. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,</p> <p>13. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der einzelnen Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,</p>	<p>4. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,</p> <p><b>5. Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements,</b></p> <p>6. Regelungen der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten in der Dienststelle,</p> <p>7. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,</p> <p>8. Aufstellung des Urlaubsplans,</p> <p>9. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,</p> <p><b>10. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der einzelnen Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,</b></p>	<p>Abs. 1 Nr. 1 entspricht dem bisherigen § 74 Abs. 1 Nr. 1.</p> <p>Abs. 1 Nr. 2 bis 4 entsprechen dem bisherigen § 74 Abs. 1 Nr. 4 bis 6.</p> <p>Neu aufgenommen wird in Abs. 1 Nr. 5 ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht des Personalrats über Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements. Dieses ergänzt das bestehende Beteiligungsrecht bei individuellen Maßnahmen nach § 167 Abs. 2 SGB IX.</p> <p>Abs. 1 Nr. 6 entspricht dem bisherigen § 74 Abs. 1 Nr. 7.</p> <p>Abs. 1 Nr. 7 bis 12 entsprechen dem bisherigen § 74 Abs. 1 Nr. 10 bis 15.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>14. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens,</p> <p>15. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen und Betriebsänderungen entstehen,</p> <p>16. Gestaltung der Arbeitsplätze,</p> <p>17. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.</p> <p>§ 75 Abs. 2</p> <p>(2) Der Personalrat wirkt auf Antrag des Beschäftigten mit, bevor Ersatzansprüche gegen ihn geltend gemacht werden. Anträge und Berichten der Dienststelle ist in solchen Fällen die Stellungnahme des Personalrats beizufügen.</p>	<p>11. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens,</p> <p>12. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die <b>den</b> Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen und Betriebsänderungen entstehen.</p> <p>(2) Der Personalrat wirkt auf Antrag <b>von</b> Beschäftigten mit, bevor Ersatzansprüche gegen <b>sie</b> geltend gemacht werden. <b>Anträgen</b> und Berichten der Dienststelle ist in solchen Fällen die Stellungnahme des Personalrats beizufügen.</p>	<p>Abs. 2 entspricht dem bisherigen § 75 Abs. 2, der aus Gründen der Übersichtlichkeit hier integriert wird.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>§ 74 Abs. 2 (2) In den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 ist auf Verlangen des Antragstellers nur der Vorsitzende zu beteiligen.</p> <p>§ 75 Abs. 1 (1) Der Leiter der Dienststelle hat dem Personalrat nach Abschluss jedes Kalendervierteljahres einen Überblick über die Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen zu geben. Dabei sind die Anträge den Leistungen gegenüberzustellen. Auskunft über die von den Antragstellern angeführten Gründe wird hierbei nicht erteilt.</p>	<p><b>(3)</b> In den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 ist auf Verlangen <b>der Antragstellerin oder</b> des Antragstellers nur <b>die oder</b> der Vorsitzende zu beteiligen. <b>Die Dienststellenleitung</b> hat dem Personalrat nach <b>Abschluss</b> jedes Kalendervierteljahres einen Überblick über die Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen zu geben. Dabei sind die Anträge den Leistungen gegenüberzustellen. Auskunft über die von der <b>Antragstellerin oder dem</b> Antragsteller angeführten Gründe wird hierbei nicht erteilt.</p>	<p>Abs. 3 fasst die Regelungen der bisherigen § 74 Abs. 2 und § 75 Abs. 1 zusammen, die sich auf die Regelung des Abs. 1 Nr. 1 beziehen und in engem Sachzusammenhang stehen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
Vierter Titel	Vierter Abschnitt		
Beteiligung in Personalangelegenheiten	Beteiligung in Personalangelegenheiten		

<p style="text-align: center;">§ 77 Abs. 1</p> <p>(1) Der Personalrat bestimmt mit</p> <p>1. in Personalangelegenheiten der Beamten bei</p> <p>a) Einstellung,</p> <p>b) Beförderung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, Laufbahnwechsel,</p> <p>c) Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,</p> <p>d) Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist,</p> <p>e) Abordnung zu einer anderen Dienststelle für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,</p> <p>f) Zuweisung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,</p> <p>i) Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung nach §§ 62 oder 63 des Hessischen</p>	<p style="text-align: center;">§ 75</p> <p style="text-align: center;">Personelle Einzelmaßnahmen</p> <p>(1) Der Personalrat bestimmt in Personalangelegenheiten der <b>Beamtinnen und</b> Beamten mit bei</p> <p>1. Einstellung,</p> <p>2. Beförderung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, Laufbahnwechsel,</p> <p>3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,</p> <p>4. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,</p> <p>5. Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist,</p> <p>6. Abordnung oder Zuweisung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,</p> <p>7. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach den §§ 62 <b>bis</b> 65 des Hessischen</p>	<p>Im neuen § 75 werden alle Beteiligungstatbestände zu personellen Einzelmaßnahmen und die damit zusammenhängenden Regelungen zusammengefasst und übersichtlich gegliedert. Dies ermöglicht den Anwenderinnen und Anwendern ein schnelles Auffinden der entsprechenden Tatbestände.</p> <p>Abs. 1 enthält die Mitbestimmungstatbestände in Personalangelegenheiten der Beamtinnen und Beamten. Er entspricht inhaltlich weitgehend dem bisherigen § 77 Abs. 1 Nr. 1. Die Reihenfolge der Tatbestände wird leicht verändert und z.T. werden die einzelnen Tatbestände übersichtlicher dargestellt. Nr. 7 wird auf die Bestimmungen über Familienpflegezeit und Pflegezeit erstreckt.</p> <p>Abs. 2 enthält die entsprechenden Mitbestimmungstatbestände in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in angepasster Reihenfolge.</p> <p>In Nr. 3 wird mit der Aufnahme der Stufenzuordnung die Rechtsprechung</p>	
---	---	--	--

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Beamten-gesetzes oder Beurlaubung nach §§ 64 oder 65 des Hessischen Beamten-gesetzes,</p> <p>g) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,</p> <p>j) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand über die Altersgrenze hinaus,</p> <p>h) Entlassung, sofern sie nicht kraft Gesetzes oder auf eigenen Antrag erfolgt,</p> <p>2. In Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer bei</p> <p>a) Einstellung,</p> <p>b) Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Eingruppierung.</p> <p>c) Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für die Dauer von mehr als sechs Monaten, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes</p>	<p>Beamten-gesetzes,</p> <p>8. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,</p> <p>9. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand über die Altersgrenze hinaus,</p> <p>10. Entlassung, sofern sie nicht kraft Gesetzes oder auf eigenen Antrag erfolgt.</p> <p>(2) Der Personalrat bestimmt in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit bei der</p> <p>1. Einstellung,</p> <p>2. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,</p> <p>3. Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung einschließlich der hiermit verbundenen Stufenzuordnung, sofern diese nicht in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt ist und keine allgemeinen Grundsätze zur Ermessenausübung erlassen wurden,</p> <p>4. Versetzung zu einer anderen Dienststelle oder Personalgestellung,</p> <p>5. Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von</p>	<p>des Bundesverwaltungsgerichts nachvollzogen. Danach erfordern Sinn und Zweck der Regelung zur Mitbestimmung bei Eingruppierung grundsätzlich auch die Einbeziehung von Stufenzuordnungen, jedoch nicht, wenn diese im Ermessen des Arbeitgebers liegen. Dabei ist zu beachten, dass es sich bei der Eingruppierung um einen Akt strikter Rechtsanwendung handelt. Die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung ist kein Mitgestaltungs-, sondern ein Mitbeurteilungsrecht. Sie soll sicherstellen, dass die Rechtsanwendung möglichst zutreffend erfolgt. Die Personalvertretung soll in den Stand gesetzt werden, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag im Einklang steht. Im Interesse der betroffenen Beschäftigten soll verhindert werden, dass durch eine unsachliche Beurteilung im Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Beschäftigte bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden. Auf diese Weise dient die Mitbestimmung bei der Eingruppierung der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Eingruppierungsvorschriften in gleichen und vergleichbaren Fällen und damit der Lohngerechtigkeit und Transparenz der Entgeltpraxis in der Dienststelle (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 07.03.2011 – 6 P 15.10 -, vom 13.10.2009 – 6 P 15.08 –</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>verbunden ist,  d) Abordnung zu einer anderen Dienststelle für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,  e) Zuwendung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,  f) Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach § 14 Abs 2 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und in den Fällen, in denen Beamten nach §§ 62 oder 63 des Hessischen Beamtengesetzes Teilzeitbeschäftigung oder nach §§ 64 oder 65 des Hessischen Beamtengesetzes Urlaub bewilligt werden kann,  h) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,  g) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,  i) ordentlicher Kündigung außerhalb der Probezeit.</p> <p style="text-align: center;">§ 78</p> <p>(1) Der Personalrat wirkt mit bei  1. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,  2. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, sofern der</p>	<p>mehr als sechs Monaten, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist,  6. Abordnung oder Zuwendung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,  7. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach §14 Abs. 2 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 20. Dezember 2015 (GVBl. S 637), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Dezember 2021 (GVBl. S 931), und in den Fällen, in denen Beamtinnen und Beamten nach den §§ 62 bis 65 des Hessischen Beamtengesetzes Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub bewilligt werden kann,  8. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,  9. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,  10. ordentlicher Kündigung außerhalb der Probezeit.</p> <p>(3) Der Personalrat wirkt mit bei  1. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,  2. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, sofern <b>die oder</b> der Beschäftigte es beantragt.</p>	<p>und vom 27.08.2008 – 6 P 11.07 -), Regelungen, die dem Arbeitgeber Ermessen einräumen, können für sich allein betrachtet nicht Gegenstand der Mitbeurteilung bei der Rechtsanwendung sein, als welche sich die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung darstellt. Wenn allerdings das Ermessen durch Grundsätze gebunden ist, kann hinsichtlich deren gleichmäßiger Anwendung eine Mitbeurteilung durch den Personalrat erfolgen.</p> <p>Abs. 3 enthält die Mitwirkungstatbestände bei personellen Einzelmaßnahmen und entspricht dem bisherigen § 78 Abs. 1.</p> <p>Abs. 4 entspricht dem bisherigen §§ 78 Abs. 2.</p> <p>Abs. 5 übernimmt die Regelung des bisherigen § 66 Abs. 2 und stellt sie in den sachlichen Zusammenhang mit den Beteiligungsrechten bei Kündigung in Abs. 2 und 4.</p> <p>Abs. 6 entspricht dem bisherigen § 77 Abs. 4.</p> <p>Abs. 7 führt die Regelung des bisherigen § 80 an dieser Stelle im Sachzusammenhang fort.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Beschäftigte es beantragt.</p> <p>(2) Vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen und vor Kündigungen während der Probezeit ist der Personalrat anzuhören. Der Dienststellenleiter hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe dem Dienststellenleiter unverzüglich spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich mitzuteilen.</p> <p>§ 66 Abs. 2</p> <p>(3) Eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Beschäftigten ist unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist.</p> <p>§ 77 Abs. 4</p> <p>(4) Der Personalrat kann die Zustimmung zu einer Maßnahme nach Abs. 1 nur verweigern, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des Abs. 2 Nr. 4 verstößt oder</li> <li>2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die</li> </ol>	<p>(4) Vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen und vor Kündigungen während der Probezeit ist der Personalrat anzuhören. <b>Die Dienststellenleitung</b> hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe <b>der Dienststellenleitung</b> unverzüglich spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich <b>oder elektronisch</b> mitzuteilen.</p> <p>(5) Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist.</p> <p>(6) Der Personalrat kann die Zustimmung zu einer Maßnahme nach den Abs. 1 <b>und 2</b> nur verweigern, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des <b>§ 77 Abs. 1 Nr. 4</b> verstößt oder</li> <li>2. die durch Tatsachen begründete</li> </ol>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Maßnahme der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder</p> <p>3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der Beschäftigte oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.</p> <p>§ 80</p> <p>§§ 77 und 78 gelten entsprechend für Richter und Staatsanwälte, die an eine Verwaltung oder an einen Betrieb nach § 1 abgeordnet sind.</p>	<p>Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme <b>die oder</b> der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder</p> <p>3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass <b>die oder</b> der Beschäftigte oder <b>die Bewerberin oder der</b> Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.</p> <p>(7) Die Abs. 1 bis 6 gelten entsprechend für <b>Richterinnen und</b> Richter, <b>Staatsanwältinnen und</b> Staatsanwälte, die an eine Verwaltung oder an einen Betrieb nach § 1 <b>Abs. 1</b> abgeordnet sind.</p>		
<p>§ 77 Abs. 5</p> <p>(5) Von der Mitbestimmung ausgenommen sind Umsetzungen sowie Abordnungen und Versetzungen im Bereich eines Dienstherrn, die in Vollziehung eines Reform- oder Umstrukturierungskonzepts erfolgen, das mindestens Rahmenbedingungen für den</p>	<p>§ 76</p> <p>Ausnahmen von der Beteiligung an personellen Einzelmaßnahmen</p> <p><b>(1)</b> Von der Mitbestimmung <b>nach § 75</b> ausgenommen sind Umsetzungen sowie Abordnungen und Versetzungen im Bereich eines Dienstherrn, die in Vollziehung eines Reform- oder Umstrukturierungskonzepts erfolgen, das mindestens Rahmenbedingungen für den</p>	<p>Im neuen § 76 werden die Ausnahmen von § 75 in unmittelbarem Anschluss daran zusammengefasst.</p> <p>Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 77 Abs. 5.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>notwendigen personellen Vollzug enthält und an dem die nach § 83 zuständigen Personalräte mitgewirkt haben.</p> <p style="text-align: center;">§ 79</p> <p>§§ 77 und 78 gelten</p> <p>1. nicht für</p> <p>a) Beamte auf Probe oder auf Lebenszeit der in § 30 Abs. 1 und 2 des Beamtenstatusgesetzes bezeichneten Art und vergleichbare Arbeitnehmer einschließlich der Referenten bei der Landeszentrale für politische Bildung,</p> <p>b) den Präsidenten, den Vizepräsidenten und die Mitglieder des Rechnungshofs sowie den Datenschutzbeauftragten,</p> <p>c) Beamte und Beamtenstellen der Besoldungsgruppe A 16 und höher und Arbeitnehmer in entsprechenden Stellungen, Ämter nach § 4 des Hessischen Beamtengesetzes, auch wenn sie im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im Arbeitnehmerverhältnis übertragen werden, sonstige Dienststellenleiter, Amtsleiter und den Amtsleitern vergleichbare Funktionsstellen sowie Leiter von allgemein</p>	<p>notwendigen personellen Vollzug enthält und an dem die nach <b>§ 63</b> zuständigen Personal<b>vertretungen</b> mitgewirkt haben.</p> <p>(2) § 75 gilt nicht für</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Beamtinnen und</b> Beamte auf Probe oder auf Lebenszeit der in § 30 Abs. 1 und 2 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. Juni 2021 (BGBl. I S. 2250), bezeichneten Art und vergleichbare <b>Arbeitnehmerinnen und</b> Arbeitnehmer einschließlich <b>der Referentinnen und</b> Referenten bei der <b>Hessischen</b> Landeszentrale für politische Bildung,</li> <li>2. <b>die Präsidentin oder</b> den Präsidenten, <b>die Vizepräsidentin</b> oder den Vizepräsidenten und die Mitglieder des <b>Hessischen</b> Rechnungshofs,</li> <li>3. <b>die Hessische Datenschutzbeauftragte</b> oder den Hessischen Datenschutzbeauftragten,</li> <li>4. <b>Beamtinnen und</b> Beamte <b>sowie</b> Beamtenstellen der Besoldungsgruppe A 16 und höher und <b>Arbeitnehmerinnen und</b> Arbeitnehmer in entsprechenden Stellungen,</li> <li>5. Ämter nach § 4 des Hessischen Beamtengesetzes, auch wenn sie im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im Arbeitnehmerverhältnis übertragen werden, sonstige Dienststellen<b>leitungen</b>,</li> </ol>	<p>Abs. 2 und 3 entsprechen in sprachlich und redaktionell überarbeiteter Form dem bisherigen § 79 Nr. 1 und 2.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>bildenden und beruflichen Schulen und von Schulen für Erwachsene,</p> <p>d) leitende Ärzte an Krankenhäusern, Sanatorien und Heilanstalten,</p> <p>e) Verwaltungsdirektoren an Universitätskliniken,</p> <p>2. a) Beamte auf Zeit nur, wenn sie es beantragen,</p> <p>b) für die ständigen Vertreter der Leiter von Dienststellen in Verwaltungen mit mehrstufigem Aufbau, soweit sie nicht unter Nr. 1 fallen, mit der Maßgabe, dass die nächste Stufenvertretung beteiligt wird; die Stufenvertretung gibt dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung, die Frist nach § 69 Abs. 2 Satz 2 verlängert sich um eine Woche,</p> <p>c) für die ständigen Vertreter der Leiter von allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie von Schulen für Erwachsene mit der Maßgabe, dass der Gesamtpersonalrat beim Staatlichen Schulamt beteiligt wird.</p>	<p><b>Amtsleitungen</b> und den <b>Amtsleitungen</b> vergleichbare Funktionsstellen, sowie <b>Leiterinnen und Leiter</b> von <b>allgemeinbildenden</b> und beruflichen Schulen</p> <p>6. und von Schulen für Erwachsene, leitende <b>Ärztinnen und leitende</b> Ärzte an Krankenhäusern, Sanatorien und Heilanstalten,</p> <p>7. <b>Verwaltungsdirektorinnen</b> und Verwaltungsdirektoren an Universitätskliniken.</p> <p>(3) § 75 gilt eingeschränkt für</p> <p>1. <b>Beamtinnen und</b> Beamte auf Zeit nur, wenn sie es beantragen,</p> <p>2. die <b>ständigen Vertreterinnen und</b> ständigen Vertreter der <b>Dienststellenleitung</b> in Verwaltungen mit mehrstufigem Aufbau, soweit sie nicht unter <b>Abs. 2</b> fallen, mit der Maßgabe, dass die nächste Stufenvertretung beteiligt wird; die Stufenvertretung gibt dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung, die Frist nach § <b>66</b> Abs. 2 Satz 2 verlängert sich um eine Woche,</p> <p>3. die <b>ständigen Vertreterinnen und</b> ständigen Vertreter der <b>Leitungen</b> von <b>allgemein bildenden</b> und beruflichen Schulen sowie von Schulen für Erwachsene mit der Maßgabe, dass der Gesamtpersonalrat beim Staatlichen Schulamt beteiligt wird.</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 77 Abs. 2</p> <p>(2) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inhalt von Personalfragebogen,</li> <li>2. Grundsätze des Verfahrens bei Stellenausschreibungen,</li> <li>3. Beurteilungsrichtlinien,</li> <li>4. Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen, Umgruppierungen und Kündigungen.</li> </ol> <p style="text-align: center;">§ 74 Abs. 1 Nr. 8</p> <p>8. allgemeine Grundsätze der Berufsausbildung und Fortbildung der Beschäftigten,</p> <p style="text-align: center;">§ 77 Abs. 3</p> <p>(3) Der Personalrat hat bei der Erstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen nach § 5 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes mitzubestimmen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 77</p> <p style="text-align: center;">Allgemeine Personalangelegenheiten</p> <p><b>(1)</b> Der Personalrat <b>bestimmt</b>, gegebenenfalls durch <b>Abschluss</b> von Dienstvereinbarungen und soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mit über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inhalt von Personalfragebogen,</li> <li>2. Grundsätze des Verfahrens bei Stellenausschreibungen,</li> <li>3. Beurteilungsrichtlinien,</li> <li>4. <b>Erlass</b> von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen, Umgruppierungen und Kündigungen,</li> </ol> <p>5. allgemeine Grundsätze der Berufsausbildung und Fortbildung der Beschäftigten.</p> <p>(2) Der Personalrat hat bei der Erstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen nach § 5 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes mitzubestimmen.</p>	<p>Die allgemeinen Personalangelegenheiten (bisher § 77 Abs. 2 und 3) werden in einem eigenen Paragraphen zusammengefasst, der sprachlich angepasst wird.</p> <p>Abs. 1 entspricht weitgehend dem bisherigen § 77 Abs. 2. In Nr. 5 werden die allgemeinen Grundsätze der Berufsausbildung und Fortbildung der Beschäftigten, die bisher bei den sozialen Angelegenheiten in § 74 Abs. 1 Nr. 8 normiert waren, an dieser Stelle verortet.</p> <p>Abs. 2 entspricht dem bisherigen § 77 Abs. 3.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Fünfter Titel Beteiligung in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten</p>	<p>Fünfter Abschnitt <b>Beteiligung in organisatorischen, wirtschaftlichen und sonstigen Angelegenheiten</b></p>	<p>Im Fünften Abschnitt werden die Bestimmungen zur Beteiligung in organisatorischen, wirtschaftlichen und sonstigen Angelegenheiten aufgeführt.</p>	
<p>§ 74 Abs. 1 Nr. 2, 3, 9, 16 und 17 (1) Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über ...</p> <p>9. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,</p> <p>2. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,</p> <p>16. Gestaltung der Arbeitsplätze,</p> <p>17. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.</p> <p>3. Bestellung und Abberufung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Vertrauens- und Betriebsärzten</p>	<p>§ 78 Organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten</p> <p>(1) Der Personalrat bestimmt <b>in organisatorischen Angelegenheiten</b>, gegebenenfalls durch <b>Abschluss</b> von Dienstvereinbarungen und soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mit über</p> <p>1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,</p> <p>2. <b>Festsetzung von Kurzarbeit</b>,</p> <p>3. <b>Einführung, wesentliche Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle</b>,</p> <p>4. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,</p> <p>5. Gestaltung der Arbeitsplätze,</p> <p>6. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,</p> <p>7. Bestellung und Abberufung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Datenschutzbeauftragten,</p>	<p>Der neue § 78 führt weitgehend den bisherige § 81 fort. Er wird neu gegliedert und übersichtlicher gestaltet und um einen neuen Abs. 1 ergänzt.</p> <p>Abs. 1 Satz 1 enthält zum einen Tatbestände mit organisatorischem Schwerpunkt, die bisher bei den sozialen Mitbestimmungstatbeständen (bisheriger § 74 Abs. 1) verortet waren. Da sie aber neben sozialen vor allem auch arbeitsorganisatorische Auswirkungen haben, werden sie den organisatorischen Beteiligungsangelegenheiten zugeordnet. Sie unterfallen der eingeschränkten Mitbestimmung (vgl. § 71 Abs. 1), da sie schwerpunktmäßig die Sicherstellung der Wahrnehmung der Amtsaufgaben betreffen. Diese Tatbestände werden neu geordnet und um zwei neue Mitbestimmungstatbestände ergänzt. Nr. 1 entspricht dem bisherigen § 74 Abs. Nr. 9. Mit der neuen Nr. 2 wird die Festsetzung von Kurzarbeit der eingeschränkten Mitbestimmung des Personalrats unterworfen. Dies führt dazu, dass darüber auch Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden können. Mit der neuen Nr. 3 erhält der Personalrat ein ausdrückliches</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>§ 74 Abs. 3</p> <p>(3) Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze über die Aufstellung der Dienstpläne.</p> <p>§ 81</p> <p>(1) Der Personalrat hat mitzuwirken bei Einführung der Neuen Verwaltungssteuerung (NVS) und entsprechender neuer Steuerungsverfahren einschließlich der damit zusammenhängenden technischen Verfahren, bei Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs, allgemeine Festlegungen von Verfahren und Methoden von Wirtschaftlichkeits- und Organisationsprüfungen, Einführung von technischen Rationalisierungsmaßnahmen, die den Wegfall von Planstellen oder Stellen zur Folge haben, Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten</p>	<p>Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, <b>Vertrauens- und Betriebsärztinnen und</b> Vertrauens- und Betriebsärzten.</p> <p><b>Muss</b> für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze über die Aufstellung der Dienstpläne.</p> <p><b>(2)</b> Der Personalrat wirkt mit bei</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Einführung von der Neuen Verwaltungssteuerung (NVS) entsprechenden neuen Steuerungsverfahren einschließlich der damit zusammenhängenden technischen Verfahren,</li> <li>2. der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, <b>insbesondere für Verfahren der</b></li> <li>3. der Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,</li> <li>4. allgemeinen Festlegungen von Verfahren und Methoden von Wirtschaftlichkeits- und Organisationsprüfungen,</li> </ol>	<p>Mitbestimmungsrecht auch bei der Einführung, wesentlichen Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle. Die Einführung flexibler Arbeitsmodelle wie Telearbeit und mobiles Arbeiten war schon bisher beteiligungspflichtig insbesondere unter den Aspekten Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, Gestaltung der Arbeitsplätze oder Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Mit der ausdrücklichen Normierung als eigenständiger Tatbestand der eingeschränkten Mitbestimmung wird der zunehmenden Bedeutung dieser Arbeitsformen Rechnung getragen.</p> <p>Nr. 4 entspricht dem bisherigen § 74 Abs. 1 Nr. 2</p> <p>Nr. 5 entspricht dem bisherigen § 74 Abs. 1 Nr. 16.</p> <p>Nr. 6 entspricht dem bisherigen § 74 Abs. 1 Nr. 17.</p> <p>Nr. 7 entspricht dem bisherigen § 74 Abs. 1 Nr. 3.</p> <p>Satz 2 entspricht dem bisherigen § 74 Abs. 3. Dieser bezieht sich auf Satz 1 Nr. 1 und wird deshalb in unmittelbare Nähe dazu gerückt.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>oder Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten der Dienststelle wahrgenommen werden, sowie bei Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung automatisierter Verfahren zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten. Satz 1 gilt nicht bei probe- oder versuchsweiser Einführung neuer Techniken und Verfahren.</p> <p>(2) Der Personalrat hat mitzuwirken bei der Errichtung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlicher Teile von ihnen, sowie bei Grundsätzen der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung, Installation betrieblicher und Anschluß an öffentliche Informations- und Kommunikationsnetze.</p> <p>(3) Vor der Weiterleitung von Stellenanforderungen zum Haushaltsvoranschlag ist der Personalrat anzuhören. Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Stellenanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Stellenanforderungen der</p>	<p>5. der Einführung von technischen Rationalisierungsmaßnahmen, die den Wegfall von Planstellen oder Stellen zur Folge haben,</p> <p>6. der Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten der Dienststelle wahrgenommen werden,</p> <p>7. der Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung automatisierter Verfahren zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten,</p> <p>8. der Festlegung von Grundsätzen der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung,</p> <p>9. der Installation betrieblicher und dem <b>Anschluss</b> an öffentliche Informations- und Kommunikationsnetze,</p> <p>10. der Errichtung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlicher Teile von ihnen.</p> <p>Satz 1 gilt nicht bei probe- oder versuchsweiser Einführung neuer Techniken und Verfahren.</p> <p><b>(3)</b> Der Personalrat ist anzuhören</p> <p>1. vor der Weiterleitung von Stellenanforderungen zum Haushaltsvoranschlag,</p> <p>2. vor Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen.</p>	<p>Abs. 2 fasst die Mitwirkungstatbestände des bisherigen § 81 Abs. 1 und 2 zusammen und gliedert diese übersichtlich durch Unterteilung in einzelne Nummern.</p> <p>Satz 1 Nr. 1 bis 7 übernehmen die Tatbestände des bisherigen § 81 Abs. 1. Durch die Ergänzung von Nr. 2 wird klargestellt, dass es sich bei der Einführung von Fachverfahren zur Verwaltungsdigitalisierung immer um einen Mitwirkungstatbestand handelt. Dadurch wird Rechtssicherheit für alle Beteiligten geschaffen. Satz 1 Nr. 8 bis 10 enthalten die Tatbestände des bisherigen § 81 Abs. 2.</p> <p>Satz 2 entspricht dem bisherigen § 81 Abs. 1</p> <p>Satz 2.</p> <p>Abs. 3 fasst die Anhörungstatbestände des bisherigen § 81 Abs. 3 und 4 zusammen, die ebenfalls entsprechend den Abs. 1 und 2 neu gegliedert werden.</p> <p>Abs. 4 entspricht dem bisherigen § 81 Abs. 5. An dieser Regelung, die den verfassungsrechtlichen Vorgaben zur demokratischen Legitimation staatlichen Handelns Rechnung trägt und insofern vom Hessischen Staatsgerichtshof nicht beanstandet wurde, wird festgehalten.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>übergeordneten Dienststelle vorzulegen. Das gilt entsprechend für die Personalplanung.</p> <p>(4) Abs. 3 gilt entsprechend für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen.</p> <p>(5) Bei Maßnahmen, die unter Abs. 1 bis 4 fallen, tritt ein gleichzeitig vorliegendes Mitbestimmungsrecht zurück.</p>	<p>Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Stellenanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Stellenanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. Dies gilt entsprechend für die Personalplanung.</p> <p><b>(4)</b> Bei Maßnahmen, die unter die <b>Abs. 2 und 3</b> fallen, tritt ein gleichzeitig vorliegendes Mitbestimmungsrecht zurück.</p>		
<p>§ 63</p> <p>(1) Der Personalrat hat mitzuwirken, wenn eine Dienststelle Verwaltungsanordnungen für die innerdienstlichen sozialen und personellen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs erlassen will, sofern nicht nach § 95 des Hessischen Beamtengesetzes die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften zu beteiligen sind.</p> <p>(2) Soweit beabsichtigte Verwaltungsanordnungen über den Geschäftsbereich einer Mittelbehörde oder einer obersten Dienstbehörde hinausgehen, sind die Stufenvertretungen der bei der Vorbereitung beteiligten Dienstbehörden entsprechend Abs. 1 zu beteiligen.</p>	<p>§ 79 Verwaltungsanordnungen</p> <p>(1) Der Personalrat <b>wirkt mit</b>, wenn eine Dienststelle Verwaltungsanordnungen für die innerdienstlichen sozialen und personellen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs erlassen will, sofern nicht nach § 95 des Hessischen Beamtengesetzes die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften zu beteiligen sind.</p> <p>(2) Soweit beabsichtigte Verwaltungsanordnungen über den Geschäftsbereich einer Mittelbehörde oder einer obersten Dienstbehörde hinausgehen, sind die Stufenvertretungen der bei der Vorbereitung beteiligten Dienstbehörden entsprechend Abs. 1 zu beteiligen.</p>	<p>Die Regelung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 63.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 82</p> <p>(1) In Betrieben, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit mehr als zehn Beschäftigten, die überwiegend wirtschaftliche Aufgaben erfüllen und für die ein Verwaltungsrat oder eine entsprechende Einrichtung besteht, müssen dem Verwaltungsrat oder der entsprechenden Einrichtung auch Vertreter der Beschäftigten angehören. Die Zahl der Vertreter der Beschäftigten beträgt ein Drittel der Mitgliederzahl, die für den Verwaltungsrat oder die entsprechende Einrichtung nach den gesetzlichen Vorschriften oder der Satzung vorgesehen ist.</p> <p>(2) Die Vertreter der Beschäftigten im Verwaltungsrat oder der entsprechenden Einrichtung haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die sonstigen Mitglieder.</p> <p>(3) Die Vertreter der Beschäftigten im Verwaltungsrat oder der entsprechenden Einrichtung werden von den nach § 9 wahlberechtigten Beschäftigten gewählt. Die im Betrieb, der Körperschaft, Anstalt oder Stiftung vertretenen Gewerkschaften und Berufsverbände können Wahlvorschläge machen und</p>	<p style="text-align: center;">§ 80</p> <p>Beschäftigtenvertretung im Verwaltungsrat</p> <p>(1) In Betrieben, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit mehr als zehn Beschäftigten, die überwiegend wirtschaftliche Aufgaben erfüllen und für die ein Verwaltungsrat oder eine entsprechende Einrichtung besteht, müssen dem Verwaltungsrat oder der entsprechenden Einrichtung auch <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter der Beschäftigten angehören. Die Zahl der <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter der Beschäftigten beträgt ein Drittel der Mitgliederzahl, die für den Verwaltungsrat oder die entsprechende Einrichtung nach den gesetzlichen Vorschriften oder der Satzung vorgesehen ist.</p> <p>(2) Die <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter der Beschäftigten im Verwaltungsrat oder der entsprechenden Einrichtung haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die sonstigen Mitglieder.</p> <p>(3) Die <b>Vertreterinnen und</b> Vertreter der Beschäftigten im Verwaltungsrat oder der entsprechenden Einrichtung werden von den nach <b>§ 10</b> wahlberechtigten Beschäftigten gewählt. Die im Betrieb, der Körperschaft, Anstalt oder Stiftung vertretenen Gewerkschaften und Berufsverbände können Wahlvorschläge machen und</p>	<p>Die Vorschrift entspricht inhaltlich weitgehend dem bisherigen § 82 in sprachlich überarbeiteter Form. Überholte Teile der bisherigen Bestimmung entfallen im Zuge der Rechtsbereinigung.</p> <p>In Abs. 4 werden die Brandversicherungsanstalten nicht mehr aufgeführt, da es diese in Hessen nicht mehr gibt. Die durch Zeitablauf überholte Übergangsregelung im bisherigen Satz 1 Halbsatz 2 wird ebenfalls nicht fortgeführt.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>dabei auch Personen benennen, die nicht Beschäftigte sind. Die Wahlvorschläge müssen Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten berücksichtigen. Die Wahlvorschläge werden in einer Liste zusammengefasst. Gewählt wird nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Der Minister des Innern bestimmt durch Rechtsverordnung das Nähere über die Wahl und die Wählbarkeit; Briefwahl ist zulässig.</p> <p>(4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht für Eigenbetriebe nach dem Eigenbetriebsgesetz, <b>die Brandversicherungsanstalten</b> sowie die kommunalen Versorgungskassen und Zusatzversorgungskassen; <b>soweit nach § 67 Abs. 1 in der bis zum 31. Dezember 1979 geltenden Fassung Mitglieder des Personalrats in den Verwaltungsrat oder die entsprechende Einrichtung entsandt worden sind, verbleibt es bei der bisherigen Regelung.</b> Durch Rechtsvorschrift zugelassene Abweichungen von Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 bedürfen der Zustimmung des für das Dienstrecht zuständigen Ministeriums.</p>	<p>dabei auch Personen benennen, die nicht Beschäftigte sind. Die Wahlvorschläge müssen <b>Frauen und Männer</b> entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten berücksichtigen. Die Wahlvorschläge werden in einer Liste <b>zusammengefasst</b>. Gewählt wird nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Briefwahl ist zulässig. <b>Die für das Recht des öffentlichen Dienstes zuständige Ministerin oder der hierfür zuständige Minister</b> bestimmt durch Rechtsverordnung das Nähere über die Wahl und die Wählbarkeit.</p> <p>(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht für Eigenbetriebe nach dem Eigenbetriebsgesetz in der Fassung vom 9. Juni 1989 (GVBl. I S. 154), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juli 2016 (GVBl. S. 121), sowie die kommunalen Versorgungskassen und Zusatzversorgungskassen. Durch Rechtsvorschrift zugelassene Abweichungen von Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 bedürfen der Zustimmung des für das Recht des öffentlichen Dienstes zuständigen Ministeriums.</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>ZWEITER TEIL Besondere Vorschriften für einzelne Zweige des öffentlichen Dienstes und für den Hessischen Rundfunk</p>	<p>SIEBTER TEIL <b>Besondere Vorschriften für einzelne Zweige des öffentlichen Dienstes und den Hessischen Rundfunk</b></p>	<p>Der Siebte Teil wird nach sachlichen Zusammenhängen neu strukturiert. Inhaltlich bleiben die Sonderregelungen für einzelne Zweige des öffentlichen Dienstes und den Hessischen Rundfunk weitgehend unverändert.</p>	
<p>§ 84</p> <p>Für die nachstehenden Zweige des öffentlichen Dienstes und für den Hessischen Rundfunk gelten die Vorschriften des Ersten Teiles insoweit sinngemäß, als im folgenden nichts anderes bestimmt ist.</p>	<p>§ 81 Grundsatz</p> <p>Für die nachstehenden Zweige des öffentlichen Dienstes und für den Hessischen Rundfunk gilt dieses Gesetz, soweit im <b>Folgenden</b> nichts anderes bestimmt ist.</p>	<p>Die Grundsatzregelung, die bisher in § 84 normiert war, wird klarer gefasst.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
(Erster Abschnitt) aufgehoben			
Zweiter Abschnitt Polizei, Berufsfeuerwehr	Erster Abschnitt <b>Polizei</b>	Die Regelungen zu Polizei und Feuerwehr werden in zwei getrennte Abschnitte aufgeteilt, um ein leichteres Auffinden zu ermöglichen.	
<p style="text-align: center;">§ 86</p> <p>(1) Es werden Personalräte gebildet bei</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. den kommunalen Berufsfeuerwehren,</li> <li>2. dem Hessischen Landeskriminalamt,</li> <li>3. dem Hessischen Bereitschaftspolizeipräsidium,</li> <li>4. den Polizeipräsidien,</li> <li>5. dem Hessischen Polizeipräsidium für Technik.</li> </ol> <p>(2) Die in Abs. 1 genannten Dienststellen gelten als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. In den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 kann sich der Dienststellenleiter auch durch den leitenden Beamten dieser Dienststelle vertreten lassen.</p> <p>(3) § 7 Abs. 3 gilt nicht im Bereich der Polizei.</p>	<p style="text-align: center;">§ 82</p> <p style="text-align: center;">Personalräte bei den Polizeibehörden</p> <p>(1) Es werden Personalräte gebildet bei</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. dem Hessischen Landeskriminalamt,</li> <li>2. dem Hessischen Bereitschaftspolizeipräsidium,</li> <li>3. den Polizeipräsidien <b>sowie</b></li> <li>4. dem Hessischen Polizeipräsidium für Technik.</li> </ol> <p>(2) Die in Abs. 1 genannten Dienststellen gelten als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes.</p> <p>(3) § 5 Abs. 3 gilt nicht im Bereich der Polizei.</p>	<p>Die Bestimmung entspricht weitgehend dem bisherigen § 86, beschränkt sich aber auf den Polizeibereich. Die Sonderregelungen zur Berufsfeuerwehr finden sich jetzt im Zweiten Abschnitt.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 87</p> <p>Die Beschäftigten aller in § 86 genannten staatlichen Dienststellen sowie die Beschäftigten der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit, die auf vom Landespolizeipräsidium zugewiesenen Stellenkontingenten geführt werden, und die Anwärter für den Polizeivollzugsdienst wählen den Hauptpersonalrat der Polizei beim Minister des Innern und für Sport. Im Hauptpersonalrat der Polizei beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport sind ab 17 Mitgliedern drei Mitglieder von ihrer dienstlichen Tätigkeit auf Antrag freizustellen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 83 Hauptpersonalrat der Polizei</p> <p>(1) Die Beschäftigten <b>der</b> in <b>§ 82 Abs. 1</b> genannten Polizeidienststellen sowie die Beschäftigten der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit, die auf vom Landespolizeipräsidium zugewiesenen Stellenkontingenten geführt werden, und die <b>Anwärterinnen und</b> Anwärter für den Polizeivollzugsdienst wählen <b>als eigene Stufenvertretung</b> den Hauptpersonalrat der Polizei, <b>der</b> beim <b>Hessischen Ministerium</b> des Innern und für Sport <b>gebildet wird</b>.</p> <p>(2) Im Hauptpersonalrat der Polizei sind ab 17 Mitgliedern drei Mitglieder von ihrer dienstlichen Tätigkeit auf Antrag freizustellen.</p>	<p>Die Regelung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 87 in sprachlich überarbeiteter Form. Die Formulierungen zur Bildung eines besonderen Hauptpersonalrats im Siebten Teil werden vereinheitlicht (vgl. §§ 88, 93). Der Regelungstext wird zur besseren Übersichtlichkeit in zwei Absätze aufgeteilt.</p>	<p><a href="#">Gleichklang bei Freistellung von Stufenpersonalräten</a> Wir fordern eine synchrone Anwendung für vergleichbare Stufenpersonalräte, da die Arbeitsbelastung nicht nur im Bereich der Polizei vorhanden ist. Ein Gleichklang ist herzustellen, zumal auch andere Geschäftsbereiche und deren Stufenpersonalräte vor umfassenden und permanenten Veränderungsprozessen stehen.</p>

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 88</p> <p>(1) Die Polizeipraktikanten wählen Vertrauensleute. Ihre Interessen werden von dem für die Ausbildungsdienststelle zuständigen örtlichen Personalrat wahrgenommen. Für die Zusammenarbeit der Vertrauensleute mit dem Personalrat gilt § 37 Abs. 2 entsprechend.</p> <p>(2) Das Nähere über die Wahl der Vertrauensleute bestimmt der Minister des Innern.</p>	<p style="text-align: center;">§ 84 Interessenvertretung der Polizeipraktikantinnen und Polizeipraktikanten</p> <p>(1) Die <b>Polizeipraktikantinnen und</b> Polizeipraktikanten wählen Vertrauensleute. Ihre Interessen werden von dem für die Ausbildungsdienststelle zuständigen örtlichen Personalrat wahrgenommen. <b>Die Vertrauensleute haben das Recht, an Sitzungen des Personalrats mit beratender Stimme teilzunehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Polizeipraktikantinnen und Polizeipraktikanten betreffen.</b></p> <p>(2) Das Nähere über die Wahl der Vertrauensleute bestimmt <b>das für das Recht des öffentlichen Dienstes zuständige Ministerium.</b></p>	<p>Die Regelung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 88 in sprachlich überarbeiteter Form. An Stelle der Verweisung in Abs. 1 Satz 3 auf § 37 Abs. 2, der nicht fortgeführt wird, wird der Inhalt der für entsprechend anwendbar erklärten Regelung hier ausdrücklich genannt. Daraus ergibt sich keine inhaltliche Änderung.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 89</p> <p>(1) Anordnungen, durch die die Alarmbereitschaft und der Einsatz der Vollzugspolizei geregelt werden, unterliegen nicht der Beteiligung des Personalrats, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist. § 60 bleibt unberührt.</p> <p>(2) Beabsichtigte Maßnahmen in sozialen Angelegenheiten im Rahmen vollzugspolizeilicher Einsätze sind dem Personalrat rechtzeitig mitzuteilen und mit ihm zu beraten, es sei denn, daß Sofortentscheidungen zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung notwendig sind.</p> <p>(3) Grundsätzliche Bestimmungen über Maßnahmen in sozialen Angelegenheiten, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen aufgestellt werden, sind mit der bei der für die Entscheidung zuständigen Dienststelle gebildeten Stufenvertretung anstelle der Personalräte zu beraten. Ist bei der für die Entscheidung zuständigen Dienststelle eine Stufenvertretung nicht gebildet, so tritt an die Stelle der Stufenvertretung die bei ihr gebildete Personalvertretung.</p>	<p style="text-align: center;">§ 85 Sonderregelungen</p> <p>(1) Anordnungen, durch die die Alarmbereitschaft und der Einsatz der Vollzugspolizei geregelt werden, unterliegen nicht der Beteiligung des Personalrats, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist. <b>§ 62</b> bleibt unberührt.</p> <p>(2) Beabsichtigte Maßnahmen in sozialen Angelegenheiten im Rahmen vollzugspolizeilicher Einsätze sind dem Personalrat rechtzeitig mitzuteilen und mit ihm zu beraten, es sei denn <b>es sind</b> Sofortentscheidungen zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung notwendig.</p> <p>(3) Grundsätzliche Bestimmungen über Maßnahmen in sozialen Angelegenheiten, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen aufgestellt werden, sind mit der bei der für die Entscheidung zuständigen Dienststelle gebildeten Stufenvertretung anstelle der Personalräte zu beraten. Ist bei der für die Entscheidung zuständigen Dienststelle eine Stufenvertretung nicht gebildet, so tritt an die Stelle der Stufenvertretung die bei ihr gebildete Personalvertretung.</p>	<p>Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 89 mit redaktionellen und sprachlichen Anpassungen.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
	Zweiter Abschnitt <b>Feuerwehr</b>		
§ 86 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 (s.o.)	§ 86 Berufsfeuerwehr  (1) Die kommunalen Berufsfeuerwehren gelten als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. (2) Die Dienststellenleitung kann sich auch durch <b>die leitende Beamtin oder</b> den leitenden Beamten der Dienststelle vertreten lassen.	Die bisher gemeinsam mit den Regelungen zur Polizei getroffenen Bestimmungen zur Berufsfeuerwehr (bisher § 86 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Satz 1 und 2) werden als eigener Paragraf fortgeführt.	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Sechster Abschnitt Besondere Vorschriften für das Landesamt für Verfassungsschutz</p>	<p>Dritter Abschnitt <b>Verfassungsschutz</b></p>	<p>Die Sonderregelungen für den Verfassungsschutz werden aus systematischen Gründen in den Dritten Abschnitt vorgezogen.</p>	
<p>§ 105 (1) Soweit nach diesem Gesetz eine Stufenvertretung zuständig ist, tritt an ihre Stelle der Personalrat beim Landesamt für Verfassungsschutz, ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, dieser.  (2) An die Stelle des § 62 Abs. 2 tritt folgende Regelung: Dem Personalrat sind auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten von den von ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. Bedürfen Unterlagen oder Personalakten ihrem Inhalt oder ihrer Bedeutung nach im öffentlichen Interesse der Geheimhaltung, so entscheidet der Leiter des Landesamtes für Verfassungsschutz darüber, ob sie dem Personalrat vorgelegt werden oder dem Personalrat Einsicht gestattet wird. Entspricht seine Entscheidung nicht dem Antrag des Personalrats, so kann dieser die endgültige Entscheidung des Ministers des Innern herbeiführen.</p>	<p>§ 87 Landesamt für Verfassungsschutz Hessen (1) Für die Beschäftigten des Landesamts für Verfassungsschutz Hessen tritt an die Stelle einer nach diesem Gesetz zuständigen Stufenvertretung der Personalrat beim Landesamt für Verfassungsschutz Hessen; ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, tritt dieser an die Stelle der Stufenvertretung.  (2) Abweichend von <b>§ 61 Abs. 1</b> sind dem Personalrat auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung <b>der oder</b> des Beschäftigten von den von <b>ihr oder</b> ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. Bedürfen Unterlagen oder Personalakten ihrem Inhalt oder ihrer Bedeutung nach im öffentlichen Interesse der Geheimhaltung, so entscheidet <b>die Leiterin oder</b> der Leiter des Landesamtes für Verfassungsschutz Hessen darüber, ob sie dem Personalrat vorgelegt werden oder dem Personalrat Einsicht gestattet wird. Entspricht <b>die</b> Entscheidung nicht dem Antrag des Personalrats, so kann dieser die endgültige Entscheidung der für den Verfassungsschutz zuständigen Ministerin oder des hierfür zuständigen Ministers herbeiführen.</p>	<p>Die Regelung entspricht dem bisherigen § 105 in sprachlich und redaktionell überarbeiteter Form.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
(3) Die Gewerkschaften üben die ihnen nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse gegenüber der Dienststelle und dem Personalrat durch Beauftragte aus, die Beschäftigte der Dienststelle sind.	(3) Die Gewerkschaften üben die ihnen nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse gegenüber der Dienststelle und dem Personalrat durch Beauftragte aus, die Beschäftigte der Dienststelle sind.		
Neunter Abschnitt Justizvollzug	Vierter Abschnitt <b>Justiz</b>	Die Sonderregelungen, die den Bereich der Justiz betreffen, werden im Vierten Abschnitt zusammengefasst.	
<p style="text-align: center;">§ 109</p> <p>Für die Beschäftigten der Justizvollzugsanstalten, der Jugendarrestanstalten und der Aus- und Fortbildungsstätte für Justizvollzugsbedienstete wird als eigene Stufenvertretung ein Hauptpersonalrat beim Minister der Justiz gebildet.</p>	<p style="text-align: center;">§ 88 Hauptpersonalrat für den Justizvollzug</p> <p>Für die Beschäftigten der Justizvollzugsanstalten, der Jugendarrest-<b>einrichtungen</b> und der Aus- und Fortbildungsstätte für Justizvollzugsbedienstete des Landes Hessen – H.B. Wagnitz-Seminar - wird als eigene Stufenvertretung ein Hauptpersonalrat beim <b>Hessischen Ministerium</b> der Justiz gebildet.</p>	Die Regelung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 109.	
<p style="text-align: center;">§ 107</p> <p>Die Interessen der Rechtsreferendare nach diesem Gesetz werden von dem Personalrat der Dienststelle wahrgenommen, bei der sie sich jeweils in Ausbildung befinden. Werden in der Dienststelle in der Regel mindestens fünf Rechtsreferendare ausgebildet, so können sie eine Vertrauensperson wählen; ein Wahlrecht zum</p>	<p style="text-align: center;">§ 89 Interessenvertretung der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare</p> <p>Die Interessen der <b>Rechtsreferendarinnen</b> <b>und</b> Rechtsreferendare nach diesem Gesetz werden von dem Personalrat der Dienststelle wahrgenommen, bei der sie sich jeweils in Ausbildung befinden. Werden in der Dienststelle in der Regel mindestens fünf <b>Rechtsreferendarinnen</b> <b>und</b> Rechtsreferendare ausgebildet, so können sie eine Vertrauensperson</p>	Die Vorschrift entspricht weitgehend dem bisherigen § 107 in sprachlich und redaktionell angepasster Form. An Stelle der Verweisung in Satz 3 auf § 37 Abs. 2, der nicht fortgeführt wird, wird der Inhalt der für entsprechend anwendbar erklärten Regelung hier ausdrücklich genannt. Daraus ergibt sich keine inhaltliche Änderung. Der Verweis auf die unberührt bleibenden	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Personalrat besitzen die Rechtsreferendare nicht. Für die Zusammenarbeit der Vertrauensperson mit dem Personalrat gilt § 37 Abs. 2 entsprechend. Die §§ 35 bis 40 des Juristenausbildungsgesetzes in der Fassung vom 19. Januar 1994 (GVBl. I S. 74), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Mai 1998 (GVBl. I S. 190), bleiben unberührt.</p>	<p>wählen; ein Wahlrecht zum Personalrat besitzen <b>sie</b> nicht. <b>Die Vertrauensperson hat das Recht, an Sitzungen des Personalrats mit beratender Stimme teilzunehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare betreffen.</b> Die §§ <b>39 bis 44</b> des Juristenausbildungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom <b>15. März 2004 (GVBl. I S. 158)</b>, zuletzt geändert durch Gesetz vom <b>14. Dezember 2021 (GVBl. S. 931)</b>, bleiben unberührt.</p>	<p>Mitwirkungsrechte der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare nach dem Juristenausbildungsgesetz wird aktualisiert.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">Dritter Abschnitt Landesbetrieb Hessen-Forst</p>	<p style="text-align: center;">Fünfter Abschnitt <b>Forsten</b></p>		
<p style="text-align: center;">§ 90</p> <p>(1) Beim Landesbetrieb Hessen-Forst ist Stufenvertretung in den Fällen</p> <p>a) der Nichteinigung zwischen dem Leiter einer Dienststelle und dem Personalrat,</p> <p>b) des § 79 Nr. 2 Buchst. b der Gesamtpersonalrat.</p> <p>(2) Im Übrigen bleibt die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats unberührt. Dieser ist abweichend von Abs. 1 Buchst. a Stufenvertretung im Falle der Nichteinigung zwischen dem Leiter des Landesbetriebes und dem Personalrat der Landesbetriebsleitung.</p> <p>) Für den Gesamtpersonalrat beim Landesbetrieb Hessen-Forst gilt § 51 Abs. 2 entsprechend.</p>	<p style="text-align: center;">§ 90 Landesbetrieb Hessen-Forst</p> <p>(1) Beim Landesbetrieb Hessen-Forst ist Stufenvertretung in den Fällen</p> <p>1. der Nichteinigung zwischen <b>der Leitung</b> einer Dienststelle und dem Personalrat,</p> <p>2. des <b>§ 76 Abs. 3</b> Nr. 2 der Gesamtpersonalrat.</p> <p>(2) Im Übrigen bleibt die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats unberührt. Dieser ist abweichend von Abs. 1 <b>Nr. 1</b> Stufenvertretung im Falle der Nichteinigung zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat des Landesbetriebs Hessen-Forst.</p> <p>(3) Für den Gesamtpersonalrat beim Landesbetrieb Hessen-Forst gilt <b>§ 49 Abs. 3</b> entsprechend.</p>	<p>Die Regelung entspricht dem bisherigen § 90 in redaktionell angepasster Form.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Vierter Abschnitt Schulwesen</p>	<p>Sechster Abschnitt <b>Schulen</b></p>	<p>Im Sechsten Abschnitt werden alle Sonderregelungen, die den Bereich der Schulen betreffen, zusammengefasst und nach Sachzusammenhängen neu strukturiert sowie sprachlich an geänderte Begrifflichkeiten angepasst.</p>	
<p>§ 91</p> <p>(1) Die Lehrer, Erzieher, Sozialpädagogen, in Erziehung und Unterricht tätigen Personen sowie die sonstigen in der Schule Beschäftigten des Landes wählen eigene Personalvertretungen. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die mit mindestens vier Wochenstunden beschäftigt sind. Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die mindestens mit der Hälfte der wöchentlichen Pflichtstunden ihrer Lehrergruppe oder der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.</p> <p>(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind alle allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie die Schulen für Erwachsene und die Studienseminare.</p>	<p>§ 91 Personalräte im Schulbereich</p> <p>(1) Die <b>Lehrkräfte, Erzieherinnen und Erzieher, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen</b>, in Erziehung und Unterricht tätigen Personen sowie die sonstigen in der Schule Beschäftigten des Landes wählen eigene Personalvertretungen. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten <b>nach Satz 1</b>, die mit mindestens vier Wochenstunden beschäftigt sind. Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die mindestens mit der Hälfte der <b>nach der Pflichtstundenverordnung vom 19. Mai 2017 (ABl. S. 191) in der jeweils geltenden Fassung für sie maßgeblichen wöchentlichen Pflichtstunden</b> oder der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.</p> <p>(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind alle allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie die Schulen für Erwachsene und die Studienseminare.</p>	<p>Die Vorschrift fasst die Regelungen der bisherigen § 91 Abs. 1 und 2 und § 94 zu den besonderen Personalräten an Schulen unter Anpassung der Verweisungen an die geänderte Paragrafenfolge zusammen. Die Regelung in Abs. 1 Satz 3 wird durch Verweis auf die Pflichtstundenverordnung klarer gefasst.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 94</p> <p>Bei der Beteiligung des Personalrats einer allgemeinbildenden oder beruflichen Schule oder einer Schule für Erwachsene steht das Selbsteintrittsrecht nach § 83 Abs. 1 Satz 2 neben dem Leiter der zur Entscheidung befugten Dienststelle auch dem Leiter des Staatlichen Schulamts zu.</p>	<p><b>(3)</b> Bei der Beteiligung des Personalrats einer allgemein bildenden oder beruflichen Schule oder einer Schule für Erwachsene steht das Selbsteintrittsrecht nach <b>§ 63 Abs. 2 Satz 2</b> neben <b>der Leitung</b> der zur Entscheidung befugten Dienststelle auch <b>der Leitung</b> des Staatlichen Schulamts zu.</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 91</p> <p>(3) Neben den bei den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie den Schulen für Erwachsene gewählten Personalräten sind bei den Staatlichen Schulämtern für die in Abs. 1 genannten Beschäftigten Gesamtpersonalräte zu bilden. Für die Wahl, die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats gelten § 12, § 50 Abs. 2, 4 und 5 und § 51 entsprechend.</p> <p>(4) Bei Maßnahmen, die für die in Abs. 1 genannten Beschäftigten mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind, ist der Gesamtpersonalrat zu beteiligen. Bei Abordnungen und Versetzungen innerhalb des Dienstbezirks eines Staatlichen Schulamts bestimmt der Gesamtpersonalrat anstelle des Personalrats der abgegebenden und des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle mit. Nicht der Mitbestimmung unterliegen Abordnungen innerhalb eines Landkreises oder einer kreisfreien Stadt sowie zwischen Dienststellen eines Landkreises und einer kreisfreien Stadt, für die dasselbe staatliche Schulamt zuständig ist, 1. bis zur Dauer eines Schuljahres,</p>	<p style="text-align: center;">§ 92 Gesamtpersonalräte Schule</p> <p><b>(1)</b> Neben den bei den allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie den Schulen für Erwachsene gewählten Personalräten sind bei den Staatlichen Schulämtern für die in <b>§ 91 Abs. 1 Satz 1</b> genannten Beschäftigten Gesamtpersonalräte zu bilden. Für die Wahl, die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats gelten die <b>§§ 9, 12, 48 Abs. 1, 3 und 4 und § 49</b> entsprechend.</p> <p><b>(2)</b> Bei Maßnahmen, die für die in <b>§ 91 Abs. 1 Satz 1</b> genannten Beschäftigten mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind, ist der Gesamtpersonalrat zu beteiligen. Bei Abordnungen und Versetzungen innerhalb des Dienstbezirks eines Staatlichen Schulamts bestimmt der Gesamtpersonalrat anstelle des Personalrats der <b>abgebenden</b> und des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle mit. Nicht der Mitbestimmung unterliegen Abordnungen innerhalb eines Landkreises oder einer kreisfreien Stadt sowie zwischen Dienststellen eines Landkreises und einer kreisfreien Stadt, für die dasselbe staatliche Schulamt zuständig ist, 1. bis zur Dauer eines Schuljahres,</p>	<p>Die Vorschrift enthält die Regelungen zur Bildung von Gesamtpersonalräten im Schulbereich und entspricht dem bisherigen § 91 Abs. 3 bis 5 mit redaktionellen Anpassungen.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>2. mit weniger als der Hälfte der Pflichtstunden bis zur Dauer von zwei Schuljahren.</p> <p>(5) Bei Maßnahmen, die für die in Abs. 1 genannten Beschäftigten der Dienstbezirke mehrerer Staatlicher Schulämter von allgemeiner Bedeutung sind, ist der bei der für die Entscheidung zuständigen Dienststelle gebildete Gesamtpersonalrat zu beteiligen. Er unterrichtet die Gesamtpersonalräte bei den beteiligten Staatlichen Schulämtern und gibt ihnen Gelegenheit zur Äußerung.</p>	<p>2. mit weniger als der Hälfte der Pflichtstunden bis zur Dauer von zwei Schuljahren.</p> <p><b>(3)</b> Bei Maßnahmen, die für die in <b>§ 91 Abs. 1 Satz 1</b> genannten Beschäftigten der Dienstbezirke mehrerer Staatlicher Schulämter von allgemeiner Bedeutung sind, ist der bei der für die Entscheidung zuständigen Dienststelle gebildete Gesamtpersonalrat zu beteiligen. Er unterrichtet die Gesamtpersonalräte bei den beteiligten Staatlichen Schulämtern und gibt ihnen Gelegenheit zur Äußerung.</p>		
<p style="text-align: center;">§ 92</p> <p>(1) Als Stufenvertretung (§ 50) wird der Hauptpersonalrat der Lehrer beim Kultusminister gebildet. § 12 Abs. 3 gilt entsprechend.</p> <p>(2) Die den Privatschulen vom Land zur Verfügung gestellten oder an sie beurlaubten Lehrkräfte sind für die bei den Staatlichen Schulämtern gebildeten Gesamtpersonalräte und den beim Kultusminister gebildeten Hauptpersonalrat der Lehrer wahlberechtigt und wählbar. § 91 Abs. 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.</p>	<p style="text-align: center;">§ 93 Hauptpersonalrat Schule</p> <p>(1) Als <b>eigene</b> Stufenvertretung wird der Hauptpersonalrat <b>Schule</b> beim <b>Hessischen Kultusministerium</b> gebildet. <b>§ 12 Abs. 1</b> gilt entsprechend.</p> <p>(2) Die den <b>Schulen in freier Trägerschaft</b> vom Land zur Verfügung gestellten oder an sie beurlaubten Lehrkräfte sind für die bei den jeweiligen Staatlichen Schulämtern gebildeten Gesamtpersonalräte und den Hauptpersonalrat Schule wahlberechtigt und wählbar. <b>§ 91 Abs. 1 Satz 2 und 3</b> gilt entsprechend.</p>	<p>Die Bestimmung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 92. Sie berücksichtigt die neue Bezeichnung des Hauptpersonalrats im Schulbereich, die das gesamte pädagogische Personal an Schulen einbezieht.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 108</p> <p>(1) Die Fachlehreranwärter sind für die Wahl zum Personalrat des berufspädagogischen Fachseminars, die Lehramts- und Studienreferendare für die Wahl zum Personalrat des Studienseminars wahlberechtigt und wählbar. Die §§ 11 und 12 der Verordnung über die Pädagogische Ausbildung und die Zweite Staatsprüfung für die Lehrämter vom 17. Oktober 1990 (GVBl. I S. 567) bleiben unberührt.</p> <p>Für den Personalrat ihrer Ausbildungsschule, den Gesamtpersonalrat der Lehrer beim Staatlichen Schulamt und den Hauptpersonalrat der Lehrer sind die Fachlehreranwärter, Lehramts- und Studienreferendare wahlberechtigt. Bei der Ermittlung der Zahl der Wahlberechtigten werden sie nur beim berufspädagogischen Fachseminar und bei den Studienseminaren berücksichtigt.</p>	<p style="text-align: center;">§ 94 Wahlrecht der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst</p> <p>(1) Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sind für die Wahl zum Personalrat ihres Studienseminars wahlberechtigt und wählbar. Die §§ 5 und 6 der Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes vom 28. September 2011 (GVBl. I S. 615), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Mai 2022 (GVBl. S. 286), bleiben unberührt.</p> <p>Für den Personalrat ihrer Ausbildungsschule, den Gesamtpersonalrat Schule beim Staatlichen Schulamt und den Hauptpersonalrat Schule sind die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst wahlberechtigt. Bei der Ermittlung der Zahl der Wahlberechtigten werden sie nur bei den Studienseminaren berücksichtigt.</p>	<p>Die Vorschrift übernimmt die Regelungen des bisherigen § 108 an die systematisch richtige Stelle bei den Sonderregelungen für den Schulbereich. Sie wird an die aktuellen Begrifflichkeiten und Regelungen im Lehrkräftebildungsgesetz sowie in den §§ 92 und 93 angepasst.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 93</p> <p>(1) Die Sitzungen der Personalvertretungen und die Personalversammlungen der Lehrer finden außerhalb der Unterrichtszeit statt, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Dies gilt nicht für die Sitzungen der Gesamtpersonalräte und des Hauptpersonalrats.</p> <p>(2) In den Fällen des § 40 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 1 und 2 ermäßigt der zuständige Fachminister die Pflichtstundenzahl in angemessener Weise durch Rechtsverordnung.</p> <p>(4) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten einschließlich der Kosten für Rechtsstreitigkeiten der Schulpersonalräte in Personalvertretungsangelegenheiten trägt das Land.</p> <p>(3) Die Sitzungen und Sprechstunden werden, soweit staatseigene Räume nicht zur Verfügung gestellt werden können, in</p>	<p style="text-align: center;">§ 95 Sonderregelungen für die Personalvertretungen im Schulbereich</p> <p>(1) Die Sitzungen der Personalvertretungen und die Personalversammlungen im Schulbereich finden außerhalb der Unterrichtszeit statt, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Dies gilt nicht für die Sitzungen der Gesamtpersonalräte und des Hauptpersonalrats.</p> <p>(2) In den Fällen des <b>§ 37</b> Abs. 2 Satz 2 und <b>§ 38 Abs. 1</b> Satz 1 und 2 ermäßigt <b>die Hessische Kultusministerin oder der Hessische Kultusminister</b> die Pflichtstundenzahl in angemessener Weise durch Rechtsverordnung.</p> <p>(3) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten einschließlich der Kosten für Rechtsstreitigkeiten der Schulpersonalräte in Personalvertretungsangelegenheiten <b>mit Ausnahme der in Abs. 4 genannten</b> trägt das Land.</p> <p>(4) Die Sitzungen und Sprechstunden werden, soweit <b>landeseigene</b> Räume nicht zur Verfügung gestellt werden können, in den Räumen einer Schule</p>	<p>In der Bestimmung werden alle Regelungen zusammengeführt, die die Personalratsarbeit und Beteiligung der Personalvertretungen im Schulbereich betreffen.</p> <p>Abs. 1 und 2 entsprechen inhaltlich dem bisherigen § 93 Abs. 1 und 2 in redaktionell überarbeiteter Form.</p> <p>Abs. 3 und 4 entsprechen inhaltlich dem bisherigen § 93 Abs. 3 und 4 in umgedrehter Reihenfolge.</p> <p>Abs. 5 entspricht inhaltlich der Regelung des bisherigen § 91 Abs. 7, die besser in den Regelungszusammenhang dieses Paragraphen passt. Sie wird an die neue Paragraphenfolge des Gesetzes angepasst.</p> <p>Abs. 6 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 91 Abs. 6, für den das Gleiche wie für Abs. 5 gilt.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>den Räumen einer Schule durchgeführt. Jeder Schulträger ist verpflichtet, die erforderlichen Räume, Einrichtungsgegenstände und den Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen. Notwendige Kosten für Heizung, Beleuchtung und Reinigung sowie für die Zurverfügungstellung des Geschäftsbedarfs werden nicht erstattet.</p> <p style="text-align: center;">§ 91</p> <p>(7) Auf die Erstellung von Stundenplänen findet § 74 Abs. 1 Nr. 9 keine Anwendung.</p> <p>(6) Bei schulorganisatorischen Maßnahmen nach § 146 des Schulgesetzes gilt § 81 Abs. 2 mit der Maßgabe, dass das Staatliche Schulamt das Mitwirkungsverfahren durchführt. Sind mehrere Dienststellen betroffen, so wird das Verfahren nach § 83 Abs. 2 vom Kultusministerium durchgeführt.</p> <p style="text-align: center;">§ 96</p> <p>Das durch die Schulordnungen, Konferenzordnungen oder Dienstanweisungen den Lehrerkollegien eingeräumte Recht auf Mitwirkung bei der Gestaltung innerschulischer Angelegenheiten bleibt unberührt.</p>	<p>durchgeführt. Jeder Schulträger ist verpflichtet, die erforderlichen Räume, Einrichtungsgegenstände und den Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen. Notwendige Kosten für Heizung, Beleuchtung und Reinigung sowie für die Zurverfügungstellung des Geschäftsbedarfs werden nicht erstattet.</p> <p>(5) Auf die Erstellung von Stundenplänen findet <b>§ 78 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1</b> keine Anwendung.</p> <p>(6) Bei schulorganisatorischen Maßnahmen nach <b>§ 146 des Hessischen Schulgesetzes</b> in der Fassung vom 1. August 2017 (GVBl. S. 150), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Mai 2022 (GVBl. S. 286), gilt <b>§ 78 Abs. 2 Satz 1 Nr. 10</b> mit der Maßgabe, dass das Staatliche Schulamt das Mitwirkungsverfahren durchführt. Sind mehrere Dienststellen betroffen, so wird das Verfahren nach <b>§ 63 Abs. 3</b> vom <b>Hessischen Kultusministerium</b> durchgeführt.</p> <p style="text-align: center;">§ 96</p> <p style="text-align: center;">Innerschulische Angelegenheiten</p> <p>Das den Konferenzen der Lehrkräfte oder der Schulkonferenz <b>durch das Hessische Schulgesetz sowie durch die zu seiner Ausführung ergangenen Rechts- und Verwaltungsvorschriften</b> eingeräumte Recht auf Mitwirkung bei der Gestaltung innerschulischer Angelegenheiten bleibt unberührt.</p>	<p>Die Regelung übernimmt den bisherigen § 96 mit redaktionellen Anpassungen.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Fünfter Abschnitt Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen</p>	<p>Siebter Abschnitt <b>Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen</b></p>	<p>Der Siebte Abschnitt enthält entsprechend seiner Überschrift nur noch die Regelungen zu den Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen. Die Regelungen werden neu strukturiert in einen allgemein für die Hochschulen geltenden Paragrafen und in Sonderregelungen für einzelne Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen.</p>	
<p>§ 97</p> <p>(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Professoren, Hochschuldozenten und Juniorprofessoren an einer Hochschule des Landes.</p> <p>(2) Für die wissenschaftlichen Mitglieder einer Hochschule gilt § 3 Abs. 2 nicht. Sie bilden neben den in § 3 Abs. 2 genannten Gruppen eine weitere Gruppe.</p>	<p>§ 97 Hochschulen des Landes</p> <p>(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf <b>Professorinnen und Professoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten</b> sowie <b>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren</b> an Hochschulen des Landes.</p> <p>(2) Für die wissenschaftlichen Mitglieder einer Hochschule des Landes gilt § 4 Abs. 2 nicht. Sie bilden neben den in § 4 Abs. 2 genannten Gruppen eine weitere Gruppe.</p>	<p>Die Vorschrift fasst die für alle Hochschulen des Landes geltenden Sonderregelungen zusammen.</p> <p>Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 97 Abs. 1 in sprachlich überarbeiteter Form.</p> <p>Abs. 2 entspricht dem bisherigen § 97 Abs. 2 mit redaktionellen Anpassungen.</p> <p>Abs. 3 übernimmt die Regelung des bisherigen § 97 Abs. 4 in redaktionell angepasster Form.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>(4) In Dienststellen mit mehr als zwei Gruppen besteht ein Personalrat, für den nach § 12 Abs. 3 drei Mitglieder vorgesehen sind, aus vier Mitgliedern, wenn eine Gruppe mindestens ebenso viele Beschäftigte zählt wie die beiden anderen Gruppen zusammen. Das vierte Mitglied steht der stärksten Gruppe zu. Für Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen zweier Gruppen betreffen, gilt § 35 Abs. 2 entsprechend.</p> <p>(3) Bei der Einstellung befristet oder auf Zeit zu beschäftigender wissenschaftlicher Mitglieder findet eine Mitbestimmung des Personalrats nach § 77 Abs. 1 Nr. 1a und Nr. 2a nicht statt.</p> <p style="text-align: center;">§ 100</p> <p>(1) § 69 Abs. 3 gilt nicht für die Einstellung der wissenschaftlichen Mitglieder der Hochschulen.</p> <p>(2) § 74 Abs. 1 Nr. 9 gilt mit der Maßgabe, dass für die Durchführung der Lehrveranstaltungen allein die Fachbereiche zuständig sind.</p> <p style="text-align: center;">§ 99</p> <p>Die Technischen Betriebseinheiten der Hochschulen des Landes gelten nicht als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes.</p>	<p><b>(3)</b> In Dienststellen mit mehr als zwei Gruppen besteht ein Personalrat, für den nach § 12 Abs. 1 drei Mitglieder vorgesehen sind, aus vier Mitgliedern, wenn eine Gruppe mindestens ebenso viele Beschäftigte zählt wie die beiden anderen Gruppen zusammen. Das vierte Mitglied steht der stärksten Gruppe zu. Für Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen zweier Gruppen betreffen, gilt <b>§ 30 Abs. 5 Satz 2 und 3</b> entsprechend.</p> <p><b>(4) § 67</b> gilt nicht für die Einstellung der wissenschaftlichen Mitglieder der Hochschulen des Landes. Bei der Einstellung befristet oder auf Zeit zu beschäftigender wissenschaftlicher Mitglieder findet eine Mitbestimmung des Personalrats nach <b>§ 75 Abs. 1 Nr. 1</b> und <b>Abs. 2 Nr. 1</b> nicht statt.</p> <p><b>(5) § 78 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1</b> gilt <b>an den Hochschulen</b> des Landes mit der Maßgabe, <b>dass</b> für die Durchführung der Lehrveranstaltungen allein die Fachbereiche zuständig sind.</p> <p><b>(6)</b> Die Technischen Betriebseinheiten der Hochschulen des Landes gelten nicht als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes.</p>	<p>Abs. 4 fasst die Regelungen der bisherigen § 100 Abs. 1 und § 97 Abs. 3 zusammen, die in sachlichem Zusammenhang stehen. Sie werden an die neue Paragrafenfolge des Gesetzes angepasst.</p> <p>Abs. 5 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 100 Abs. 2.</p> <p>Abs. 6 übernimmt die Regelung des bisherigen § 99 an diese Stelle.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 98</p> <p>(1) Die in einem Universitätsklinikum in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts tätigen Bediensteten der Universität und diejenigen Bediensteten der Universität, deren Personalangelegenheiten dem Universitätsklinikum übertragen sind, gelten im Sinne dieses Gesetzes als Beschäftigte des Universitätsklinikums. Für ein Universitätsklinikum in privater Rechtsform gelten die Abs. 2 bis 5.</p> <p>(2) Bei einem Universitätsklinikum in privater Rechtsform ist der Betriebsrat für das dort tätige wissenschaftliche Personal im Angestelltenverhältnis entsprechend den betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften zuständig.</p> <p>(3) Soweit die Zuständigkeit des Betriebsrates nach den betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften nicht gegeben ist, ist für das von der Universität dem Universitätsklinikum in privater Rechtsform gestellte oder zugewiesene wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Personal im Landesdienst eine eigenständige Personalvertretung bei der Universität zu wählen. Der</p>	<p style="text-align: center;">§ 98 Universitätskliniken</p> <p>Die in einem Universitätsklinikum in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts tätigen Bediensteten der Universität und diejenigen Bediensteten der Universität, deren Personalangelegenheiten dem Universitätsklinikum übertragen sind, gelten im Sinne dieses Gesetzes als Beschäftigte des Universitätsklinikums. Für ein Universitätsklinikum in privater Rechtsform gelten die Abs. 2 bis 5.</p> <p>(2) Bei einem Universitätsklinikum in privater Rechtsform ist der Betriebsrat für das dort tätige wissenschaftliche Personal im <b>Arbeitnehmer</b>verhältnis entsprechend den betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften zuständig.</p> <p>(3) Soweit die Zuständigkeit des Betriebsrates nach den betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften nicht gegeben ist, ist für das von der Universität dem Universitätsklinikum in privater Rechtsform gestellte oder zugewiesene wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Personal im Landesdienst eine eigenständige Personalvertretung bei der Universität zu wählen. Der Betriebsrat kann an den</p>	<p>Die Regelung entspricht weitgehend dem bisherigen § 98 Abs. 1 bis 5 mit redaktionellen Anpassungen. Der bisherige § 98 Abs. 6 hat sich durch Zeitablauf erledigt und entfällt im Wege der Rechtsbereinigung.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Betriebsrat kann an den Sitzungen der Personalvertretung teilnehmen.</p> <p>(4) Die Universität ist zugleich oberste Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes; sie kann das Universitätsklinikum in privater Rechtsform mit der Wahrnehmung ihrer Befugnisse nach § 8 beauftragen, Dies gilt nicht für Maßnahmen nach § 25a Abs. 5 Satz 6 des Gesetzes für die hessischen Universitätskliniken.</p> <p>(5) In Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegen, gilt § 71 mit der Maßgabe, dass die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle bei Nichteinigung beider Seiten von der oder dem Vorsitzenden der Landespersonalkommission bestellt wird und sie oder er sich bei der Beschlussfassung zunächst der Stimme zu enthalten hat. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt die oder der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil.</p> <p>(6) <del>Bei der Umwandlung eines Universitätsklinikums von einer Anstalt des öffentlichen Rechts in eine Kapitalgesellschaft nach</del></p>	<p>Sitzungen der Personalvertretung teilnehmen.</p> <p>(4) Die Universität ist zugleich oberste Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes; sie kann das Universitätsklinikum in privater Rechtsform mit der Wahrnehmung ihrer Befugnisse nach <b>§ 6</b> beauftragen. Dies gilt nicht für Maßnahmen nach <b>§ 25a Abs. 5 Satz 6</b> des Gesetzes für die hessischen Universitätskliniken <b>vom 26. Juni 2000 (GVBl. I S. 344), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Dezember 2021 (GVBl. S. 931).</b></p> <p>(5) In Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegen, gilt <b>§ 69</b> mit der Maßgabe, dass die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle bei Nichteinigung beider Seiten von der oder dem Vorsitzenden der Landespersonalkommission bestellt wird und sie oder er sich bei der Beschlussfassung zunächst der Stimme zu enthalten hat. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt die oder der Vorsitzende <b>der Einigungsstelle</b> nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil.</p>		



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p><del>Maßgabe des § 5 des Gesetzes über die Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg vom 16. Juni 2005 (GVBl. I S. 432) üben die zum Stichtag des Formwechsels amtierenden Mitglieder der Personalräte in Marburg und Gießen bis zur Konstituierung von Betriebsräten, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten ab dem Formwechsel, die Rechte und Pflichten eines Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974), im Sinne eines Übergangsmandates aus. Die Geschäfte des Gesamtbetriebsrates werden im Wege eines Übergangsmandates bis zur Dauer von sechs Monaten von den Mitgliedern der Personalräte wahrgenommen. Vorstehendes gilt entsprechend für die Jugend- und Ausbildungsvertretung, die Schwerbehindertenvertretung und weitere Interessenvertretungen der Mitarbeiter. Bei der Anstalt des öffentlichen Rechts Universitätsklinikum Gießen und Marburg anwendbare Dienstvereinbarungen und Regelungsabreden, einschließlich etwaiger</del></p>			

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p><del>Gesamtdienstvereinbarungen, gelten nach dem Formwechsel als Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 77 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes und als Regelungsabreden fort, bis sie durch die Betriebsparteien anerkannt, geändert oder aufgehoben werden.</del></p>			
<p style="text-align: center;">§ 101</p> <p>Für die Professoren am Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung und an der Staatlichen Hochschule für Bildende Künste - Städelschule - in Frankfurt am Main entfällt die Mitbestimmung und Mitwirkung des Personalrats in Personalangelegenheiten. Auf Antrag des betroffenen Beschäftigten hat der Personalrat in dessen Angelegenheiten mitzuwirken.</p>	<p style="text-align: center;">§ 99 DIPF / Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation</p> <p>Für die <b>Professorinnen und</b> Professoren am DIPF / Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation entfällt die Mitbestimmung und Mitwirkung des Personalrats in Personalangelegenheiten. Auf Antrag <b>der oder</b> des betroffenen Beschäftigten hat der Personalrat mitzuwirken.</p>	<p>Die Bestimmung entspricht hinsichtlich des DIPF / Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (vor 2019 Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung) inhaltlich dem bisherigen § 101. Für die Staatliche Hochschule für Bildende Künste - Städelschule - in Frankfurt am Main ist keine Sonderregelung mehr erforderlich, da sie seit 2019 eine Hochschule des Landes ist, für die § 97 Abs. 1 gilt.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
§ 101a	§ 100 Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit		
<p>(1) Die Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit ist eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.</p> <p>(2) Die Beschäftigten der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit, ausgenommen diejenigen, die auf vom Landespolizeipräsidium zugewiesenen Stellenkontingenten geführt werden, wählen den Hauptpersonalrat nach § 50 Abs. 2 Satz 1.</p> <p>(3) Stammbehörde der an der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit studierenden Beschäftigten ist die Einstellungsbehörde.</p>	<p>(1) Die Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit ist eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.</p> <p>(2) Die Beschäftigten der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit, ausgenommen diejenigen, die auf vom Landespolizeipräsidium zugewiesenen Stellenkontingenten geführt werden, wählen den Hauptpersonalrat nach <b>§ 48 Abs. 1 Satz 1</b>.</p> <p>(3) Stammbehörde der an der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit studierenden Beschäftigten ist die Einstellungsbehörde.</p>	Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 101a mit redaktioneller Anpassung.	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">§ 102</p> <p>(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Einstellung von hauptamtlichen Lehrkräften an der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg a. d. Fulda.</p> <p>(2) Die Hessische Hochschule für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg a. d. Fulda ist eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.</p> <p>(3) Stammbehörde der an der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg a. d. Fulda studierenden Beschäftigten</p>	<p style="text-align: center;">§ 101</p> <p style="text-align: center;">Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg a. d. Fulda</p> <p>(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Einstellung von hauptamtlichen Lehrkräften an der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg a. d. Fulda.</p> <p>(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind</p> <p>1. der Fachbereich Steuer der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg a. d. Fulda zusammen mit der Landesfinanzschule Hessen sowie der Zentralverwaltung des Studienzentrums der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg a. d. Fulda und</p>	<p>Die Änderungen gegenüber dem bisherigen § 102 dienen dem Ziel, sicherzustellen, dass die Interessen aller im Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg a. d. Fulda tätigen Beschäftigten angemessen vertreten werden.</p> <p>Abs. 2 wird neu gefasst, um die jeweilige Personalbewirtschaftung durch das Finanzressort einerseits und das Justizressort andererseits bei den zu wählenden Personalvertretungen entsprechend abzubilden. Um zugleich die Anzahl der Personalvertretungen innerhalb des Studienzentrums auf ein Maß zu reduzieren, das in gleicher Weise den Interessen der Beschäftigten Rechnung trägt wie denen der</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>ist die Einstellungsbehörde. Die oberste Dienstbehörde kann Abweichendes bestimmen.</p>	<p>2. der Fachbereich Rechtspflege der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg a. d. Fulda zusammen mit der Ausbildungsstätte für den mittleren Justizdienst.</p> <p>(3) Stammbehörde der an der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg a. d. Fulda studierenden Beschäftigten ist die Einstellungsbehörde. Die oberste Dienstbehörde kann Abweichendes bestimmen.</p> <p>(4) Übergeordnete Dienststelle im Sinne von § 68 und § 72 Abs. 5 ist im Falle von Abs. 2 Nr. 1 das Hessische Ministerium der Finanzen und im Falle von Abs. 2 Nr. 2 das Oberlandesgericht Frankfurt am Main. Die hauptamtlichen Lehrkräfte des Fachbereichs Rechtspflege der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg a. d. Fulda und der Ausbildungsstätte für den mittleren Justizdienst sind, abweichend von § 48 Abs. 2 Satz 1, für die bei dem Oberlandesgericht Frankfurt am Main und bei dem Hessischen Ministerium der Justiz gebildeten Stufenvertretungen wählbar und wahlberechtigt.</p> <p>(5) Für die Wahl eines Gesamtpersonalrats im Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg a. d. Fulda gilt § 50 Abs. 1 Satz 1 entsprechend. Wird ein</p>	<p>Leitung des Studienzentrums an einer unkomplizierten Beteiligung des jeweils zuständigen Personalrats, sollen der Fachbereich Steuer der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg a. d. Fulda zusammen mit der Landesfinanzschule Hessen sowie der Zentralverwaltung einerseits und der Fachbereich Rechtspflege der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg a. d. Fulda zusammen mit der Ausbildungsstätte für den mittlere Justizdienst andererseits jeweils Dienststellen im Sinne des HPVG sein. Für diese Dienststellen sind dann nach den allgemeinen Bestimmungen des HPVG insgesamt zwei Personalräte zu wählen. Einer von ihnen vertritt die Interessen der am Fachbereich Steuer und an der Landesfinanzschule Hessen tätigen hauptamtlichen Lehrkräfte aus dem Finanzressort sowie die Interessen der Beschäftigten der Zentralverwaltung, der andere die Interessen der am Fachbereich Rechtspflege und an der Ausbildungsstätte für den mittleren Justizdienst tätigen hauptamtlichen Lehrkräfte aus dem Justizressort.</p> <p>Um eine angemessene Personalvertretung nicht nur auf örtlicher Ebene zu gewährleisten, sondern auch, wenn ein Stufenverfahren im Sinne von § 68</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
	<p>Stufenverfahren nach § 68 Abs. 1 oder § 72 Abs. 5 eingeleitet, weil zwischen der Direktorin oder dem Direktor des Studienzentrums der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg a. d. Fulda und dem Gesamtpersonalrat eine Einigung nicht zustande gekommen ist, gilt § 63 Abs. 4 entsprechend und ist das Hessische Ministerium der Finanzen die zuständige oberste Landesbehörde.</p>	<p>HPVG oder § 72 Abs. 5 HPVG erforderlich wird, sieht Abs. 4 Satz 1 vor, dass übergeordnete Dienststelle für die hauptamtlichen Lehrkräfte aus dem Finanzressort ebenso wie für die Beschäftigten der Zentralverwaltung das Hessische Ministerium der Finanzen ist und für die hauptamtlichen Lehrkräfte aus dem Justizressort das Oberlandesgericht Frankfurt am Main. Soweit bei diesem keine Einigung zustande kommt und die Angelegenheit gemäß § 68 Abs. 2 HPVG oder § 72 Abs. 5 Satz 3 der obersten Dienstbehörde bzw. deren Leiterin oder Leiter vorgelegt wird, handelt es sich dabei um das Hessische Ministerium der Justiz, ohne dass es hierfür aber einer besonderen Regelung bedürfte.</p> <p>Abs. 4 Satz 2 stellt klar, dass die am Fachbereich Rechtspflege sowie an der Ausbildungsstätte für den mittleren Justizdienst tätigen hauptamtlichen Lehrkräfte diejenigen Stufenvertretungen, die ihre Interessen wahrnehmen, mit wählen können und auch für diese wählbar sind. Nach § 48 Abs. 2 HPVG werden die Mitglieder des Bezirkspersonalrats nämlich grundsätzlich von den zum Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörigen Beschäftigten gewählt. Die Hessische Hochschule für Finanzen und</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
		<p>Rechtspflege in Rotenburg a. d. Fulda unterliegt aber der Aufsicht durch den Hessischen Minister der Finanzen, wenn auch im Einvernehmen mit dem Hessischen Minister der Justiz. Das Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg a. d. Fulda gehört ebenfalls zum Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums der Finanzen.</p> <p>Um eine Interessenvertretung auch bei Angelegenheiten zu gewährleisten, die nicht nur die Beschäftigten aus dem Finanz- oder Justizressort betreffen, sondern gleichermaßen alle im Studienzentrum Tätigen, bedarf es über die örtlichen Personalräte hinaus einer gemeinsamen und von allen gewählten Personalvertretung. Insoweit ist die Situation innerhalb des Studienzentrums mit der in § 5 Abs. 3 Satz 2 HPVG vergleichbar, bei der Teile einer Dienststelle durch Einzelfallentscheidung zu eigenständigen Dienststellen bestimmt werden. In diesem Fall wird nach § 50 Abs. 1 Satz 1 HPVG ein Gesamtpersonalrat errichtet, was auch für das Studienzentrum gelten soll. Dem trägt Abs. 5 Satz 1 Rechnung. Auch wenn für das Stufenverfahren betreffend Angelegenheiten, für die der Gesamtpersonalrat zuständig ist, das Hessische Ministerium der Finanzen übergeordnete Dienststelle im Sinne von § 68 Abs. 1 HPVG sowie § 72 Abs. 5 und der bei diesem gebildete</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
		<p>Hauptpersonalrat zuständige Stufenvertretung ist, ist nach Satz 2 im Interesse der Beschäftigten aus dem Justizressort der Hauptpersonalrat bei dem Hessischen Ministerium der Justiz zumindest in entsprechender Anwendung von § 63 Abs. 3 HPVG zu unterrichten und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
	Achter Abschnitt <b>Theater und Orchester</b>	Die Regelungen zu Theatern und Orchestern werden in einem eigenen Abschnitt zusammengefasst.	
<p style="text-align: center;">§ 103</p> <p>Öffentliche Theater und selbständige Orchester sind Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. Sie gelten nicht als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes.</p>	<p style="text-align: center;">§ 102 Dienststellen</p> <p>Öffentliche Theater und selbständige Orchester sind Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. Sie gelten nicht als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes.</p>	Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 103.	
<p style="text-align: center;">§ 104</p> <p>(1) Für die an den öffentlichen Theatern und Orchestern künstlerisch Beschäftigten, insbesondere die Solisten, die Mitglieder des Singchors, der Tanzgruppe und des Orchesters gilt § 3 Abs. 2 nicht. Sie bilden zusammen eine Gruppe.</p> <p>(2) § 97 Abs. 4 gilt entsprechend.</p> <p>(3) Für die in Abs. 1 genannten Beschäftigten entfällt die Mitbestimmung und Mitwirkung des Personalrats in Personalangelegenheiten. Auf Antrag des betroffenen Beschäftigten hat der Personalrat in dessen Angelegenheiten mitzuwirken.</p>	<p style="text-align: center;">§ 103 Sonderregelungen für künstlerisch Beschäftigte</p> <p>(1) Für die an den öffentlichen Theatern und Orchestern künstlerisch Beschäftigten, insbesondere die <b>Solistinnen und Solisten</b>, die Mitglieder des Singchors, der Tanzgruppe und des Orchesters gilt <b>§ 4</b> Abs. 2 nicht. Sie bilden zusammen eine Gruppe.</p> <p>(2) § <b>97 Abs. 3</b> gilt entsprechend.</p> <p>(3) Für die in Abs. 1 genannten Beschäftigten entfällt die Mitbestimmung und Mitwirkung des Personalrats in Personalangelegenheiten. Auf Antrag <b>der oder</b> des betroffenen Beschäftigten hat der Personalrat mitzuwirken.</p>	Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 104 unter Anpassung der Verweisungen an die neue Paragrafenfolge des Gesetzes.	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
Siebenter Abschnitt Hessischer Rundfunk	Neunter Abschnitt <b>Hessischer Rundfunk</b>		

<p style="text-align: center;">§ 106</p> <p>(1) Dieses Gesetz findet auf den Hessischen Rundfunk Anwendung; ausgenommen hiervon ist die Bestimmung des § 74 Abs. 1 Nr. 3 bezüglich der Bestellung und Abberufung des Datenschutzbeauftragten nach § 28 Abs. 2 Satz 1 des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes.</p> <p>(2) Der Hessische Rundfunk gilt einschließlich seiner Studios und Sendeanlagen als Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.</p> <p>Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch die ständigen freien Mitarbeiter; sie gehören zur Gruppe der Arbeitnehmer.</p> <p>Für die Beschäftigten mit vorwiegend künstlerischer Tätigkeit und die in der Programmgestaltung verantwortlich Tätigen gilt § 104 Abs. 3 entsprechend.</p> <p>Die Aufgaben der obersten Dienstbehörde werden von einem Ausschuss wahrgenommen, der aus</p>	<p style="text-align: center;">§ 104 Sonderregelungen</p> <p>(1) Dieses Gesetz findet auf den Hessischen Rundfunk Anwendung; ausgenommen hiervon ist die Bestimmung des <b>§ 78 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7</b> bezüglich der Bestellung und Abberufung <b>der oder</b> des Datenschutzbeauftragten nach <b>§ 28 Abs. 2 Satz 1</b> des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes.</p> <p><b>(2)</b> Der Hessische Rundfunk gilt einschließlich seiner Studios und Sendeanlagen als Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. Die Aufgaben der obersten Dienstbehörde werden von einem <b>Ausschuss</b> wahrgenommen, der aus dem Verwaltungsrat und <b>der Intendantin oder</b> dem Intendanten besteht.</p> <p><b>(3)</b> Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch die ständigen freien <b>Mitarbeiterinnen und</b> Mitarbeiter; sie gehören zur Gruppe der <b>Arbeitnehmerinnen und</b> Arbeitnehmer.</p> <p><b>(4)</b> Für die Beschäftigten mit vorwiegend künstlerischer Tätigkeit und die in der Programmgestaltung verantwortlich Tätigen <b>entfällt die Mitbestimmung und</b></p>	<p>Die Bestimmung übernimmt die Regelungen des bisherigen § 106, die neu gegliedert werden.</p> <p>Abs. 1 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 106 Abs. 1.</p> <p>Der bisherige § 106 Abs. 2 wird in mehrere Absätze aufgegliedert.</p> <p>Abs. 1 fasst die Regelungen des bisherigen § 106 Abs. 2 Satz 1 und 4 zusammen, die in sachlichem Zusammenhang stehen.</p> <p>Abs. 3 übernimmt die Regelung des bisherigen § 106 Abs. 2 Satz 2.</p> <p>In Abs. 4 wird die Regelung des bisherigen § 106 Abs. 2 Satz fortgeführt. An Stelle des bisherigen Verweises auf § 104 Abs. 3 (jetzt § 103 Abs. 3) wird die Regelung zum besseren Verständnis ausformuliert.</p>	
--	--	---	--

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
dem Verwaltungsrat und dem Intendanten besteht.	<b>Mitwirkung des Personalrats in Personalangelegenheiten. Auf Antrag der oder des betroffenen Beschäftigten hat der Personalrat mitzuwirken.</b>		
Zehnter Abschnitt Deutsche Rentenversicherung Hessen	Zehnter Abschnitt <b>Deutsche Rentenversicherung Hessen</b>		

<p style="text-align: center;">§ 110 Mitglied in der Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung</p> <p>Die oder der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Deutschen Rentenversicherung Hessen ist Mitglied in der Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung nach § 140 Abs. 2 Satz 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch in der Fassung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 757, 1404, 3384), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3676). Ist das Mitglied verhindert, wird es in der Arbeitsgruppe Personalvertretung von seiner Stellvertretung nach § 53, § 51 Abs. 1, § 29 Satz 1 vertreten.</p>	<p style="text-align: center;">§ 105 Mitglied in der Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung</p> <p>Die oder der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Deutschen Rentenversicherung Hessen ist Mitglied in der Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung nach § 140 Abs. 2 Satz 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch. Ist das Mitglied verhindert, wird es in der Arbeitsgruppe Personalvertretung von seiner Stellvertretung nach <b>§ 51</b> in Verbindung mit <b>§ 49 Abs. 1 Satz 1</b> und <b>§ 27 Abs. 1 Satz 1</b> vertreten.</p>	<p>Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 110 mit redaktionellen Anpassungen.</p>	
---	--	---	--

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">DRITTER TEIL Gerichtliche Entscheidungen, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen, Übergangs- und Schlussvorschriften</p>	<p style="text-align: center;">ACHTER TEIL <b>Gerichtliche Entscheidungen</b></p>		
<p style="text-align: center;">§ 111</p> <p>(1) Die Verwaltungsgerichte entscheiden außer in den Fällen der §§ 22 und 25 über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,</li> <li>2. Wahl und Amtszeit der Personalvertretungen und der in § 54 genannten Vertreter sowie Zusammensetzung der Personalvertretungen und der Einigungsstellen,</li> <li>3. Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen und der Einigungsstellen,</li> <li>4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.</li> </ol>	<p style="text-align: center;">§ 106 Gerichtszuständigkeit, anzuwendende Verfahrensvorschriften</p> <p>(1) Die Verwaltungsgerichte entscheiden über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,</li> <li>2. Wahl, Amtszeit und Zusammensetzung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,</li> <li>3. Zuständigkeit, Geschäftsführung <b>und Rechtsstellung</b> der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,</li> <li>4. Zusammensetzung, Zuständigkeit und Geschäftsführung der Einigungsstelle sowie <b>Rechtmäßigkeit eines bindenden Beschlusses der Einigungsstelle nach § 71 Abs. 1</b> sowie</li> <li>5. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.</li> </ol> <p>Die §§ 19, 23 und 24 Abs. 1, § 41 Abs. 4 und § 71 Abs. 3 bleiben unberührt.</p>	<p>Die Vorschrift führt den bisherigen § 111 in überarbeiteter Fassung fort.</p> <p>Abs. 1 entspricht weitgehend dem bisherigen § 111 Abs. 1. Die Aufzählung in Satz 1 wird übersichtlicher gegliedert und klarstellend um einige Fallgestaltungen ergänzt. In Satz 2 werden klarstellend alle weiteren Bestimmungen des Gesetzes aufgeführt, die den Verwaltungsgerichten Zuständigkeiten zuweisen.</p> <p>Abs. 2 entspricht dem bisherigen § 111 Abs. 2 in sprachlich überarbeiteter Form.</p> <p>Abs. 3 entspricht weitgehend dem bisherigen § 111 Abs. 3. Die Verweisung auf Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes wird auf § 11 Abs. 4 und 5 erweitert, da darin der maßgebliche Personenkreis, auf den verwiesen werden soll, genannt wird.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>(2) Der Personalrat oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Dienststellenleiters gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Verwaltungsgericht beantragen, dem Dienststellenleiter zur Sicherung der Rechte nach diesem Gesetz aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen.</p> <p>(3) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend. § 89 Abs. 1 und § 94 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes gelten mit der Maßgabe, dass an Stelle der dort genannten Personen auch Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes mit der Befähigung zum Richteramt tätig werden können.</p>	<p>(2) Der Personalrat oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen <b>der Dienststellenleitung</b> gegen <b>ihre</b> Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Verwaltungsgericht beantragen, <b>der Dienststellenleitung</b> zur Sicherung der Rechte nach diesem Gesetz aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen.</p> <p>(3) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das <b>Beschlussverfahren</b> gelten entsprechend. § 89 Abs. 1 und § 94 Abs. 1 <b>jeweils in Verbindung mit § 11 Abs. 4 und 5</b> des Arbeitsgerichtsgesetzes gelten mit der Maßgabe, dass an Stelle der dort genannten Personen auch <b>Beschäftigte</b> des öffentlichen Dienstes mit der Befähigung zum Richteramt tätig werden können.</p>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
§ 112	§ 107 Bildung von Fachkammern und eines Fachsenats		
<p>(1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen ist</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. beim           <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Verwaltungsgericht Frankfurt am Main für den eigenen Bezirk und die Bezirke der Verwaltungsgerichte Darmstadt und Wiesbaden,</li> <li>b) Verwaltungsgericht Kassel für den eigenen Bezirk und den Bezirk des Verwaltungsgerichts Gießen eine Fachkammer,</li> </ol> </li> <li>2. beim Hessischen Verwaltungsgerichtshof ein Fachsenat zu bilden.</li> </ol> <p>(2) Die Fachkammer besteht aus einem Vorsitzenden und ehrenamtlichen Beisitzern, der Fachsenat aus einem Vorsitzenden, richterlichen und ehrenamtlichen Beisitzern. Die ehrenamtlichen Beisitzer müssen Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sein. Sie werden je zur Hälfte von</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. den unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und</li> <li>2. den obersten Landesbehörden und den kommunalen Spitzenverbänden</li> </ol> <p>vorgeschlagen und vom Minister der Justiz berufen. Für die Berufung und</p>	<p>(1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen ist</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. beim           <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Verwaltungsgericht Frankfurt am Main für den eigenen Bezirk und die Bezirke der Verwaltungsgerichte Darmstadt und Wiesbaden,</li> <li>b) Verwaltungsgericht Kassel für den eigenen Bezirk und den Bezirk des Verwaltungsgerichts Gießen eine Fachkammer,</li> </ol> </li> <li>2. beim Hessischen Verwaltungsgerichtshof ein Fachsenat zu bilden.</li> </ol> <p>(2) Die Fachkammer <b>entscheidet in der Besetzung mit einer oder</b> einem Vorsitzenden und je zwei nach Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 und 2 berufenen ehrenamtlichen <b>Richterinnen und Richtern</b>.</p> <p>(3) Der Fachsenat entscheidet in der Besetzung mit <b>drei Richterinnen und Richtern</b> und einer <b>nach Abs. 4 Satz 2 Nr. 1</b> berufenen ehrenamtlichen <b>Richterin oder einem solchen Richter sowie einer nach Abs. 4 Satz 2 Nr. 2</b> berufenen <b>ehrenamtlichen Richterin oder einem solchen Richter</b>.</p>	<p>Die Vorschrift entspricht inhaltlich dem bisherigen § 112 in sprachlich überarbeiteter Form.</p>	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p>Stellung der Beisitzer und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richter mit der Maßgabe entsprechend, dass die bisherigen Beisitzer bis zur Neuberufung im Amt bleiben. Wird während der Amtszeit die Bestellung neuer Beisitzer erforderlich, so werden sie für den Rest der Amtszeit bestellt. Der Minister der Justiz kann die Befugnisse nach Satz 3 durch Rechtsverordnung auf eine nachgeordnete Behörde übertragen.</p> <p>(3) Die Fachkammer wird tätig in der Besetzung mit einem Vorsitzenden und je zwei nach Abs. 2 Nr. 1 und 2 berufenen Beisitzern.</p> <p>Der Fachsenat wird tätig in der Besetzung mit einem Vorsitzenden, zwei richterlichen und je einem nach Abs. 2 Nr. 1 und 2 berufenen Beisitzer.</p>	<p>(4) Die ehrenamtlichen <b>Richterinnen und Richter</b> müssen Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sein. Sie werden je zur Hälfte von</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. den unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und</li> <li>2. den obersten Landesbehörden und den kommunalen Spitzenverbänden vorgeschlagen und vom Hessischen Ministerium der Justiz berufen. Für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richterinnen und Richter mit der Maßgabe entsprechend, dass die bisherigen ehrenamtlichen Richterinnen und Richter bis zur Neuberufung im Amt bleiben. Die Hessische Ministerin oder der Hessische Minister der Justiz kann die Befugnisse nach Satz <b>2</b> durch Rechtsverordnung auf eine nachgeordnete Behörde übertragen. </li></ol>		

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
<p style="text-align: center;">Dritter Abschnitt Übergangs- und Schlussvorschriften</p>	<p style="text-align: center;">NEUNTER TEIL Übergangs- und Schlussvorschriften</p>		
<p style="text-align: center;">§ 115</p> <p>(1) Zur Regelung der in den §§ 9 bis 21, 50, 52, 53, 54, 87, 92 und 109 bezeichneten Wahlen werden durch Rechtsverordnung der Landesregierung Vorschriften erlassen über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl,</li> <li>2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,</li> <li>3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung,</li> <li>4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,</li> <li>5. die Stimmabgabe,</li> <li>6. der Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,</li> <li>7. die Aufbewahrung der Wahlakten.</li> </ol> <p>(2) Die Wahlordnung muss Regelungen über die Wahl von Männern und Frauen entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle vorsehen. Sie hat Regelungen für den Fall vorzusehen, dass die</p>	<p style="text-align: center;">§ 108 Verordnungsermächtigung</p> <p>(1) Die Landesregierung wird ermächtigt, zur Durchführung der in diesem Gesetz bezeichneten Wahlen durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl,</li> <li>2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,</li> <li>3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung,</li> <li>4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,</li> <li>5. die Stimmabgabe,</li> <li>6. der Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,</li> <li>7. die Aufbewahrung der Wahlakten.</li> </ol> <p>(2) Die <b>Rechtsverordnung nach Abs. 1 hat</b> Regelungen <b>vorzusehen</b> über die Wahl von <b>Frauen und Männern</b> entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle sowie für den Fall, dass die Wahlvorschläge nicht dem</p>	<p>Die Verordnungsermächtigung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 115. Sie wurde sprachlich überarbeitet, bleibt inhaltlich aber unverändert.</p>	



Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
Wahlvorschläge nicht dem in Satz 1 genannten Anteil von Männern und Frauen entsprechen.	<b>vorgenannten Anteil von Frauen und Männern</b> entsprechen.		
<p style="text-align: center;">§ 117</p> <p>Vorschriften in anderen Gesetzen, die den Betriebsräten Befugnisse oder Pflichten übertragen, gelten entsprechend für die nach diesem Gesetz zu errichtenden Personalvertretungen. Dies gilt nicht für Vorschriften, welche die Betriebsverfassung oder die Mitbestimmung regeln.</p>	<p style="text-align: center;">§ 109</p> <p>Entsprechende Geltung von Vorschriften</p> <p>Vorschriften in anderen Gesetzen, die den Betriebsräten Befugnisse oder Pflichten übertragen, gelten entsprechend für die nach diesem Gesetz zu errichtenden Personalvertretungen. Dies gilt nicht für Vorschriften, welche die Betriebsverfassung oder die Mitbestimmung regeln.</p>	Die Regelung übernimmt den bisherigen § 117. Sie ist weiterhin erforderlich, um sicherzustellen, dass Regelungen des Bundes, die den Betriebsräten Befugnisse oder Pflichten übertragen, wie z.B. im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit, auch für die Personalvertretungen im Bereich des Landes zur Anwendung kommen.	
	<p style="text-align: center;">§ 110</p> <p>Übergangsregelung für bestehende Personalvertretungen</p> <p>Die am <i>[Einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttretens des Hessischen Personalvertretungsgesetzes]</i> bestehenden Personalvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen führen die Geschäfte weiter, bis sich die neu gewählten Personalvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen konstituiert haben, längstens jedoch bis zum 31. Juli 2024. § 20 Abs. 3 bleibt unberührt.</p>	Die Bestimmung enthält die erforderlichen Übergangsregelungen für die beim Inkrafttreten des Gesetzes im Amt befindlichen Personalvertretungen, um personalratslose Zeiten zu vermeiden. Die Übergangsregelung gilt nicht für Personalvertretungen, deren Amtszeit nach § 20 Abs. 3 nicht endet und deren Neuwahl erst bei den nächsten regelmäßigen Wahlen erfolgt. Dies wird mit Satz 3 klargestellt.	

Stand 21.06.2022

HPVG aktuell (Stand 1. Januar 2022)	Entwurf HPVG neu	Begründung	Anmerkungen der DSTG Hessen
	<p style="text-align: center;">§ 111 Aufhebung bisherigen Rechts</p> <p>Das Hessische Personalvertretungsgesetz vom 24. März 1988 (GVBl. I S. 103), zuletzt geändert durch Gesetz vom [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle der letzten Änderung], wird aufgehoben.</p>	<p>Zeitgleich mit dem Inkrafttreten des neuen Hessischen Personalvertretungsgesetzes wird das bisherige Gesetz aufgehoben.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 122</p> <p>Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.</p>	<p style="text-align: center;">§ 112 Inkrafttreten</p> <p>Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.</p>	<p>Das neue Hessische Personalvertretungsgesetz soll zeitnah in Kraft treten.</p>	