

**– 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](#)**

2.	Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen	S. 178
3.	Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen e. V.	S. 179
4.	Personalrat der Universität Kassel	S. 190
5.	Bund deutscher Rechtspfleger in Hessen	S. 194
6.	Deutsche Polizeigewerkschaft Hessen (DPoIG Hessen)	S. 196
7.	Gesamtpersonalrat der Stadt Frankfurt	S. 197
8.	Hessischer Städtetag	S. 203
9.	Hessischer Städte- und Gemeindebund	S. 208
10.	Richterbund Hessen	S. 220

Sparkassen- und Giroverband Hessen – Thüringen
Abteilung Personal und Verwaltung

10.01.2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Übersendung des Gesetzentwurfs zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes.

Wir unterstützen die Novellierung in der vorgelegten Form und möchten von einer Teilnahme an der Anhörung absehen.

Mit freundlichen Grüßen

Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen
Im Auftrag

Heike Charfreitag

Heike Charfreitag
Sparkassen- und Giroverband Hessen - Thüringen
Abteilung Personal und Verwaltung
Alte Rothofstraße 8-10
60313 Frankfurt am Main



KAV Hessen e.V., Allerheiligentor 2-4, 60311 Frankfurt am Main

Hessischer Landtag
Schlossplatz 1 - 3
65183 Wiesbaden

Per E-Mail an
C. Lingelbach (E-Mail: c.lingelbach@ltg.hessen.de) und
M.Müller (E-Mail: M.Mueller@ltg.hessen.de)

Ihr Schreiben vom/Ihr Zeichen
6. Dezember 2022/ I 2.2

Unser Zeichen
NW

Auskunft erteilt
Frau Weilmünster

Telefon Durchwahl
(069) 92 00 47-32

Frankfurt am Main
11. Januar 2023

**Öffentliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags
Gesetzesentwurf Landesregierung
Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts – Drucks. 20/9470 –**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen zunächst für die Gelegenheit zum Gesetz zur Novellierung des Hessisches Personalvertretungsgesetzes (HPVG) Stellung zu nehmen.

Nachfolgend fassen wir die wesentlichen Punkte unserer ausführlichen Stellungnahme vom 15. September 2022 zum Gesetzesentwurf des Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (Stand: 21. Juni 2022), mit dem wir unsere Gremien beteiligt haben, kurz zusammen. Wegen der Einzelheiten dürfen wir auf die als **Anlage** beigefügte Stellungnahme verweisen.

- Wir halten es für problematisch, dass die **Dienststelle „auf Verlangen“ einer Gewerkschaft in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft „zu verlinken hat“ (§ 3 Abs. 3 Satz 2)**, da dies die arbeitgeberseitigen Interessen beeinträchtigen können, wie dies z. B. Streikaufrufe der Fall ist.
- Durch den **Wegfall der Altersbegrenzung für die Wahlberechtigung (§ 10)** werden die für die Bildung für Personalräte (§ 9 Abs. 1) und die Personalratsgröße (§ 12 Abs. 1) etc. maßgeblichen Zahlen erweitert. Dies halten wir für nicht erforderlich.
- Die Benennung von **Ersatzmitgliedern für den Wahlvorstand (§ 16 Abs. 1 Satz 5)** lässt deren Rechtstellung offen und unregelt.
- In **§ 23** ist die Möglichkeit der Dienststellenleitung entfallen, den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen „**grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten**“ zu beantragen. Diese Einschränkung ist für uns nicht nachvollziehbar.

- Im Sinne der mit der Novellierung unter anderem verfolgten Zielsetzung, etablierte Rechtsprechung klarstellend direkt in den Gesetzestext aufzunehmen, schlagen wir vor, **§ 35 Abs. 1** dahingehend zu konkretisieren, dass nur die erforderlichen Kosten der Personalratstätigkeit von der Dienststelle zu tragen sind („Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden **erforderlichen** Kosten trägt die Dienststelle.“).
- Anders als noch im Gesetzesentwurf des Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (Stand: 21. Juni 2022) soll es nun in **§ 35** doch keine Verpflichtung des Personalrats aufgenommen werden, für die Kostenerstattung, **die Dienstreise unter Angabe von Reiseziel, Reisezweck sowie Datum des Personalratsbeschlusses rechtzeitig vorher anzuzeigen**. Dies ist zu bedauern. Die Aufnahme hätte für Klarheit gesorgt und Streitigkeiten vermieden.
- Es wird angeregt in **§ 37 Abs. 2**, als neuen Satz die Verpflichtung zur **Ab- und Zurückmeldung im Falle der Wahrnehmung von Personalratstätigkeit** während der Dienstzeit aufzunehmen (klarstellende Aufnahme bestehender Rechtsprechung).
- Wir schlagen– mit Blick auf die Regulation einer sehr intensiven Inanspruchnahme von Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Personalratstätigkeit, die in der Praxis zu einer faktischen „Selbstfreistellung“ führen kann – vor, in Kombination mit einer geringen Anpassung der Freistellungsmodalitäten (§ 38 HPVG) in **§ 37 Abs. 2** aufzunehmen, **dass regelmäßig anfallende Personalratsaufgaben in der Regel von freigestellten Personalratsmitgliedern wahrgenommen werden sollen**. Hinsichtlich eines Formulierungsvorschlags für § 37 verweisen wir auf unsere als Anlage beigefügte Stellungnahme.

Ebenso wird angeregt, auch bei der **pauschalen Freistellung von Personalratsmitgliedern (§ 38) auf die Erforderlichkeit abzustellen** und im Falle von Freistellungen nach der Freistellungsstaffel (ab 300 Beschäftigten) diese als **Obergrenze** der möglichen Freistellungen vorzusehen. Die nach dem bisherigen Wortlaut mögliche Freistellung über die Freistellungsstaffel hinaus würde dabei gestrichen werden. Darüber hinaus sollte geregelt werden, dass die/der **Vorsitzende nicht auf die Freistellung verzichten kann**, da diesen im Rahmen der Geschäftsführung zahlreiche Aufgaben zukommen. Nach der derzeitigen Rechtslage könnte im Falle des Verzichts des Vorsitzenden auf die offizielle Freistellung und die Wahrnehmung derselben durch ein anderes Personalratsmitglied mittels Arbeitszeitversäumnis nach § 37 Abs. 2 zusätzlich eine faktische (Teil-)Freistellung des Vorsitzenden aufgrund der Fülle an Aufgaben, die von diesem zu erledigen sind, bewirkt werden.

- In **§ 40 soll der Schutz von Personalratsmitgliedern** vor Versetzungen und Abordnungen gegen ihren Willen auf **Zuweisungen und Personalgestellungen erweitert** werden. Diese sind dann nur noch möglich, wenn wichtige dienstliche Gründe vorliegen, die Zuweisungen bzw. Personalgestellungen unvermeidbar sind und der Personalrat zustimmt. Dies bedeutet einen zu weitgehenden Eingriff in die Organisationshoheit der Dienststelle, insbesondere dann, wenn z. B. wegen Aufgabenverlagerungen eine Beschäftigung tatsächlich nicht mehr möglich ist.
- Die in **§ 42 vorgesehene Unterstützungspflicht** von Dienststelle und Personalrat bei der Einhaltung des **Datenschutzrechts** lässt leider offen, was genau davon erfasst ist. Die Dienststelle als datenschutzrechtlich verantwortliche Stelle ist in vielen Fällen auf Informationen des Personalrats angewiesen, hier sollte der Personalrat noch deutlicher in die Pflicht genommen werden.

- Die in **§ 45 Abs. 3 Satz 1** normierte **Teilnahmeverpflichtung der Dienststellenleitung an Personalversammlungen** halten wir für zu weitgehend.
- In **§ 46 Abs. 2 Satz 1** soll **klargestellt werden, dass auf einer Personalversammlung nur diejenigen politischen Themen behandelt werden dürfen, die die Beschäftigten „unmittelbar“ betreffen**. In den Erläuterungen zur Synopse wird darauf hingewiesen, es dürfe nicht um allgemeine politische Themen gehen. Dies sollte im Gesetzestext klar geregelt werden.
- Die allgemeinen Aufgaben des Personalrats (**§ 60**) sollen um die Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie die Anregung von Maßnahmen, die dem Umweltschutz in der Dienststelle dienen erweitert werden. Die neuen Aufgabebereiche des Personalrats sind u.E. zu weit gefasst. Insbesondere bietet die Formulierung „Maßnahmen, die dem Umweltschutz **dienen**“ kaum Einschränkungen.
- Die Formulierung in **§ 62 Abs. 1 Satz 4**, wonach der Personalrat in den Monatsgesprächen möglichst **frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und zur Digitalisierung sowie über beabsichtigte Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, unterrichtet** werden soll, ist unklar. Sie lässt offen, ob sich die Einschränkung „die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben“ nur auf beabsichtigte Organisationsentscheidungen oder auch auf beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und zur Digitalisierung bezieht. Eine klarstellende Begrenzung halten wir unbedingt für erforderlich. Generell ist die Verpflichtung zur „möglichst frühzeitigen“ Unterrichtung über beabsichtigte Maßnahmen entbehrlich, da der Personalrat im Rahmen seiner Beteiligungsrechte ohnehin fristgerecht zu unterrichten ist. Streitigkeiten über die Frage, ob die Unterrichtung „möglichst frühzeitig“ erfolgt ist, sind absehbar.
- Nach **§ 73** soll dem Personalrat im **Anhörungsverfahren eine beabsichtigte Maßnahme „rechtzeitig“ bekanntgegeben und ihm „ausreichend“ Gelegenheit zur Äußerung innerhalb „angemessener“ Frist gegeben werden**. Die Vorgaben für die Anhörung bei außerordentlichen Kündigungen sollen unberührt bleiben. Welche Frist „angemessen“ ist, bleibt zwar der Dienststelle überlassen. Diese wird jedoch zukünftig nicht mehr frei entscheiden können, zu welchem Zeitpunkt sie den Personalrat anhört. Es muss damit gerechnet werden, dass die gerichtliche Überprüfbarkeit der Ermessensentscheidung der Dienststelle zu Rechtsstreiten im Anhörungsverfahren führen wird.
- **§ 75 Abs. 2 Nr. 2** sollte klarstellend mit Blick auf die Gesetzesbegründung wie folgt formuliert werden:

„(...) Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung einschließlich der hiermit verbundenen Stufenzuordnung, sofern diese nicht in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt ist oder bei bestehendem Ermessen soweit allgemeine Grundsätze zur Ermessensausübung erlassen wurden.“
- Auch das neu gefasste **Mitbestimmungsrecht für Personalgestaltung (§ 75 Abs. 2 Nr. 4)**, das alle Beschäftigten betrifft, muss aus unserer Sicht gestrichen werden. Der Personalgestaltung liegt im Regelfall die Aufgabenverlagerung auf einen Dritten zu Grunde, von der bestimmte in dem Aufgabenbereich eingesetzte Beschäftigte betroffen sind. Es kommt hier also nicht auf das Vorliegen und Prüfen von Ermessensentscheidungen des Arbeitgebers im Einzelfall (wie z. B. bei der Zuweisung) an, sondern auf das

Vorliegen eines bestimmten Sachverhaltes. Beschäftigte der von der Aufgabenverlagerung betroffenen Bereiche sollen kollektiv und nicht nach Maßgabe des Einzelfalls unter Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses „mit ihren Aufgaben mitgehen“. Es kommt hinzu, dass die Details der Personalgestaltung zwischen dem öffentlichen Arbeitgeber und dem Dritten durch zweiseitigen Vertrag geregelt werden.

- Ein Mitbestimmungsrecht bei **Einführung von Kurzarbeit (§ 78 Abs 1 Nr. 2)** verlagert das Thema auf die betriebliche Ebene.
- Ein **Mitbestimmungsrecht zu neuen Arbeitsformen (§ 78 Abs. 1 Nr. 3)**, z. B. Telearbeit oder mobiles Arbeiten, halten wir für nicht erforderlich. Unabhängig davon sollte klargestellt werden, dass das „Ob“ der Einführung und der Aufhebung dieser Maßnahmen allein der Dienststellenleitung obliegt, es also, wenn überhaupt, lediglich um das „Wie“ der Ausgestaltung gehen kann.

Mit freundlichen Grüßen



Burkhard Albers
Verbandsgeschäftsführer

Anlage

2. z.d.A.

Wv.

Referentin/Referent abzeichnen

3. Schreiben versandt per

Post am:

E-Mail am:

Fax am:

Sekretariat/Poststelle abzeichnen

4. Dateipfad:

K:\Schreiben\Ausgang\20230105_NW_HLT_Stellungnahme_Novellierung_HPVG.docx



KAV Hessen e.V., Allerheiligentor 2-4, 60311 Frankfurt am Main

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
Postfach 31 67
65021 Wiesbaden

Per E-Mail an
Frau Karin Elsässer (E-Mail: Karin.Elsässer@hmdis.hessen.de) und
Herrn Klaus-Thomas Ravizza (E-Mail: Klaus-Thomas.Ravizza@HMDIS.hessen.de)

Ihr Schreiben vom/Ihr Zeichen
11. Juli 2022/I 13 70c 03

Unser Zeichen
NW

Auskunft erteilt
Frau Weilmünster

Telefon Durchwahl
(069) 92 00 47-32

Frankfurt am Main
15. September 2022

Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen zunächst dafür, dass Sie uns Gelegenheit gegeben haben, zur Novellierung des Hessisches Personalvertretungsgesetzes (HPVG) Stellung zu nehmen.

Wir haben Ihre Fragen mit einigen unserer Mitgliedsarbeitgeber rückgekoppelt und nehmen entsprechend Ihrer Gliederung nachfolgend Stellung.

1. Neustrukturierung sowie sprachliche und redaktionelle Überarbeitung zur Anwenderfreundlichkeit

Nach der Novellierung des Gesetzes wird sich in der Folge kaum noch ein Paragraph an der bisherigen Stelle wiederfinden. Selbst die inhaltlich unverändert gebliebenen Paragraphen werden eine neue Nummerierung erhalten, so dass die Umsetzung des neuen Gesetzes dem Anwender einiges an Neuorientierung abverlangen wird. Ob die vorgesehene Umstrukturierung der Paragraphen die erhoffte Anwenderfreundlichkeit bringen wird, bleibt abzuwarten. Wichtig wird es in jedem Fall sein, dass mit den Gesetzesänderungen den Nutzern eine Synopse der alten und neuen Regelungen zur Verfügung gestellt wird. Entsprechendes gilt für die Formblätter, z. B. für die Personalratswahlen.

2. Anpassung des Kreises der Wahlberechtigten und Fortentwicklung der Wahlvorschriften

Auch wenn die Wahl des Personalrats im Wesentlichen Sache der Beschäftigten ist, berühren die beabsichtigten Änderungen der Wahlvorschriften auch die Dienststelle.

Dabei geht es nicht nur um die Unterstützungspflichten, sondern auch um diejenigen Vorschriften, die z.B. die Größe des Personalrats betreffen. Die Ausweitung der Teilhabe junger Menschen an demokratischen Prozessen innerhalb der Dienststelle ist zwar zu

begrüßen, andererseits werden diese künftig in sämtlichen Vorschriften mitzuzählen sein, bei denen es auf die Wahlberechtigung ankommt. Dies gilt u.a. für Bildung von Personalräten (§ 9 Abs. 1) oder die Personalratsgröße (§ 12 Abs. 1).

Problematisch erscheint auch die Benennung von Ersatzmitgliedern für den Wahlvorstand (§ 16 Abs. 1 Satz 5), da deren Rechtstellung offen ist.

Zu begrüßen ist demgegenüber die Klarstellung, wonach bei Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit die Wahlberechtigung und Mitgliedschaft im Personalrat enden (§ 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und § 24 Abs. 1 Nr. 7). Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 15. Mai 2002 – 6 P 8.01 –).

3. Verbesserung der Rechtstellung und der Arbeitsbedingungen des Personalrats

- Die Zulassung von Video- und Telefonkonferenzen (§ 29 Abs. 3) hat sich aus unserer Sicht während der Pandemie auch für Personalratssitzungen bewährt. Die Nutzung von digitaler Kommunikation (u.a. §§ 32 Abs. 2, 34, 66 Abs. 2) auch durch den Personalrat entspricht überwiegend dem Standard in den Dienststellen.
- Die Klarstellung in § 35 Abs. 2, dass dem Personalrat nur solche Mittel zur Verfügung gestellt werden, die zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlich sind, ist zu begrüßen, sie entspricht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 2. Mai 2014, - 6 PB 12.14 -).
- Mit § 42 wird erstmals eine gesonderte Vorschrift zum Datenschutz in das HPVG aufgenommen. Wir befürworten die Klarstellung, dass der Personalrat datenschutzrechtlich ein integraler Teil der Dienststelle ist und nicht etwa eine nach außen rechtlich verselbstständigte Institution. Die beiderseitige Unterstützungspflicht bei der Einhaltung des Datenschutzrechts lässt allerdings leider offen, was genau davon erfasst ist. Gerade die Dienststelle als datenschutzrechtlich verantwortliche Stelle ist in vielen Fällen auf Informationen des Personalrats angewiesen, z.B. bei der Sicherstellung der Löschung vom Personalrat gesammelter Daten. Hier wäre es besser, den Personalrat noch deutlicher in die Pflicht zu nehmen.
- In § 40 soll der Schutz von Personalratsmitgliedern vor Versetzungen und Abordnungen gegen ihren Willen auf Zuweisungen und Personalgestellungen erweitert werden. Auch diese sind dann nur noch möglich, wenn wichtige dienstliche Gründe vorliegen, sie auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat unvermeidbar sind und der Personalrat zustimmt. Anders als im novellierten BPersVG, in dem der besondere Schutz von Personalratsmitgliedern vor Personalgestellungen nicht normiert wurde, will der hessische Gesetzgeber also die Kontinuität des Personalrats über alles stellen. Es bedeutet einen zu weitgehenden Eingriff in die Organisationhoheit der Dienststelle, wenn der Personalrat zukünftig tariflich ausdrücklich zulässige Personalgestellungen bei seinen Mitgliedern endgültig verhindern kann und diese in der Dienststelle eingesetzt werden müssen, obwohl dies z. B. wegen Aufgabenverlagerungen tatsächlich nicht mehr möglich ist. Die beabsichtigte Erweiterung des Schutzes von Personalratsmitgliedern bei Personalgestellung ist daher abzulehnen.
- Von dem Schutz der Personalratsmitglieder vor Versetzung und Abordnung (§ 40) soll die Weiterverwendung nach Abschluss der Ausbildung ausdrücklich ausgenommen werden. Diese neue Regelung ist zu begrüßen, da wie in der

Gesetzesbegründung ausgeführt, bei Auszubildenden aus personalwirtschaftlichen Gründen größere Flexibilität erforderlich ist und der Schutzbereich der Regelung andernfalls überdehnt werden würde und sich eher kontraproduktiv auf die Bereitschaft, Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten, auswirken könnte.

- Die allgemeinen Aufgaben des Personalrats sollen um die Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 60 Abs. 1 Nr. 5), die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (§ 60 Abs. 1 Nr. 6) sowie die Anregung von Maßnahmen, die dem Umweltschutz in der Dienststelle dienen (§ 60 Abs. 1 Nr. 9) erweitert werden. Die neuen Aufgabenbereiche des Personalrats sind zu weit gefasst. Dies gilt insbesondere für die Maßnahmen, die dem Umweltschutz dienen. „Dienen“ im Sinne von „nützen“ bietet kaum Einschränkungen.
- Die klarstellende Regelung in § 64 Abs. 2, dass die Dienststelle die mit dem Personalrat abgestimmten Maßnahmen durchführt und der Personalrat nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen darf, ist zu begrüßen.

4. Fortentwicklung und Verbesserung der Informations- und Teilhaberechte des Personalrats

- Die Formulierung in § 62 Abs. 1 Satz 4, wonach der Personalrat in den Monatsgesprächen möglichst frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und zur Digitalisierung sowie über beabsichtigte Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, unterrichtet werden soll, ist unklar. Sie lässt offen, ob sich die Einschränkung „beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben“ nur auf beabsichtigte Organisationsentscheidungen oder auch auf beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und zur Digitalisierung bezieht. Letzteres sollte unbedingt der Fall sein und entsprechend klargestellt werden. Auch wenn es sich zumindest um beabsichtigte Maßnahmen bzw. Entscheidungen handeln muss, d. h. nicht nur um reine Vorüberlegungen, und die Unterrichtung des Personalrats nur „möglichst frühzeitig“ erfolgen „soll“, halten wir die Regelung für zu weitgehend. Es sind keine Gründe erkennbar, warum der Personalrat, der ohnehin im Rahmen seiner Beteiligungsrechte zu unterrichten ist, bereits in einem so frühen Stadium informiert werden soll.
- Eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats, wie in § 75 Abs. 1 Nr. 3, 4, 5 und 7 und § 78 Abs. 1 Nr. 2 und 3 angedacht sind, halten wir grundsätzlich für nicht erforderlich, da die neu gefassten Tatbestände im Wesentlichen durch die vorhandenen Beteiligungsrechte ohnehin abgebildet werden.

Zur Verdeutlichung könnte der neugefasste § 75 Abs. 2 Nr. 3 im Sinne der Gesetzesbegründung wie folgt formuliert werden:

„(...) Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung einschließlich der hiermit verbundenen Stufenzuordnung, sofern diese nicht in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt ist oder bei bestehendem Ermessen soweit allgemeine Grundsätze zur Ermessensausübung erlassen wurden.“

Das neu gefasste Mitbestimmungsrecht für Personalgestellung (§ 75 Abs. 2 Nr. 4) muss aus unserer Sicht gestrichen werden. Der Personalgestellung liegt im Regelfall die Aufgabenverlagerung auf einen Dritten zu Grunde, von der bestimmte in dem

Aufgabenbereich eingesetzte Beschäftigte betroffen sind. Es kommt hier also nicht auf das Vorliegen und Prüfen von Ermessensentscheidungen des Arbeitgebers im Einzelfall, wie z. B. bei der Zuweisung an, sondern auf das Vorliegen eines bestimmten Sachverhaltes. Beschäftigte der von der Aufgabenverlagerung betroffenen Bereiche sollen kollektiv und eher nicht nach Maßgabe des Einzelfalls unter Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses „mit ihren Aufgaben mitgehen“. Es kommt hinzu, dass die Details der Personalgestaltung zwischen dem öffentlichen Arbeitgeber und dem Dritten durch zweiseitigen Vertrag geregelt sind.

Ein Mitbestimmungsrecht bei Einführung von Kurzarbeit (§ 78 Abs 1 Nr. 2) verlagert das Thema auf die betriebliche Ebene. Für den Bereich des TVÖD ist das Thema Kurzarbeit abschließend im TV COVID geregelt.

Bei dem beabsichtigten Mitbestimmungsrecht zu neuen Arbeitsformen (§ 78 Abs. 1 Nr. 3), z. B. Telearbeit, mobiles Arbeiten, muss, abgesehen davon, dass wir dieses für nicht erforderlich halten, klargestellt werden, dass das „Ob“ der Einführung und der Aufhebung allein Sache der Dienststellenleitung ist, es also, wenn überhaupt, lediglich um das „Wie“ der Ausgestaltung gehen kann.

5. Sonstige Änderungen

- Den Beauftragten der Gewerkschaften soll zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse nach Unterrichtung der Dienststelle Zugang zu der Dienststelle gewährt werden. Dies gilt nicht, wenn zwingende dienstliche Gründe, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen (§ 3 Abs. 2). Ob die im Gesetz vorgesehenen Einschränkungen des Zugangsrechts genügen, um Störungen des Dienstbetriebs oder eine missbräuchliche Nutzung von vorneherein zu unterbinden, bleibt abzuwarten.
- Dass die Dienststelle „auf Verlangen“ einer Gewerkschaft in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft „zu verlinken hat“ (§ 3 Abs. 3 Satz 2), wird – auch wenn für den Inhalt die Gewerkschaften alleine verantwortlich sind – kritisch gesehen, da die Inhalte des gewerkschaftlichen Internetauftritts (z. B. Streikaufrufe) die arbeitgeberseitigen Interessen beeinträchtigen können, während die Dienststelle keine Eingriffsmöglichkeit hat.
- Zukünftig können sich nach § 6 Abs 2 in Eigenbetrieben und Krankenanstalten eine Betriebsleiterin oder ein Betriebsleiter als Dienststellenleitung durch eine/einen allgemein oder im Einzelfall bevollmächtigen andere/n Betriebsleiter/in, deren/dessen Stellvertretung oder durch die Leiterin/den Leiter der Personalabteilung vertreten lassen. Diese erweiterten Vertretungsmöglichkeiten sind ausdrücklich zu begrüßen. Sie tragen der in der Praxis häufig gegebenen Besonderheit Rechnung, dass die Betriebsleitung nur aus einer Person besteht, und erleichtern die Zusammenarbeit mit der Personalvertretung erheblich.
- Die Dienststellenleitung kann zukünftig den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats nur noch wegen „grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten“ beim Verwaltungsgericht beantragen. Entfallen ist die bisher bestehende Möglichkeit dies auch wegen „grober Vernachlässigung der gesetzlichen Befugnisse“ zu tun (§ 23). Diese Einschränkung ist nicht nachvollziehbar. Es ist kein Grund ersichtlich, der Dienststellenleitung die Möglichkeit zu

nehmen, in den Fällen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Befugnisse den Weg zum Verwaltungsgericht zu versperren.

- Ausdrücklich zu begrüßen ist, dass der Personalrat für die Kostenerstattung für Dienstreisen verpflichtet werden soll, die Dienstreise unter Angabe von Reiseziel, Reisezweck sowie Datum des Personalratsbeschlusses rechtzeitig vorher anzudeuten hat (§ 35).
- Im Sinne der mit der Novellierung unter anderem verfolgten Zielsetzung, etablierte Rechtsprechung klarstellend direkt in den Gesetzestext aufzunehmen, schlagen wir vor, § 35 Abs. 1 dahingehend zu konkretisieren, dass nur die erforderlichen Kosten der Personalratstätigkeit von der Dienststelle zu tragen sind (*„Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden **erforderlichen** Kosten trägt die Dienststelle.“*).
- Es wird angeregt in § 37 Abs. 2, als neuen Satz die Verpflichtung zur Ab- und Zurückmeldung im Falle der Wahrnehmung von Personalratstätigkeit während der Dienstzeit aufzunehmen (klarstellende Aufnahme bestehender Rechtsprechung).

Darüber hinaus schlagen wir – mit Blick auf die Regulation einer sehr intensiven Inanspruchnahme von Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Personalratstätigkeit, die in der Praxis zu einer faktischen „Selbstfreistellung“ führen kann – vor, in Kombination mit einer geringen Anpassung der Freistellungsmodalitäten (§ 38 HPVG) in § 37 Abs. 2 aufzunehmen, dass regelmäßig anfallende Personalratsaufgaben in der Regel von freigestellten Personalratsmitgliedern wahrgenommen werden sollen.

Formulierungsvorschlag:

„§ 37

Ehrenamtlichkeit, Versäumnis von Arbeitszeit

*(1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
(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. **Nimmt ein Personalratsmitglied während der Dienstzeit Personalratsaufgaben wahr, ist es verpflichtet, sich rechtzeitig bei der oder dem zuständigen Vorgesetzten unter Mitteilung des Ortes sowie der voraussichtlichen Dauer der beabsichtigten Personalratstätigkeit abzumelden und nach deren Erledigung zurückzumelden. Werden Personalratsmitglieder für die Erfüllung ihrer Aufgaben über ihre regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen ein entsprechender Zeitausgleich in Freizeit zu gewähren. **Regelmäßig anfallende Personalratsaufgaben sollen in der Regel von freigestellten Personalratsmitgliedern wahrgenommen werden.*****

- Mit dem Ziel einer besseren Rechtsklarheit und auch im Kontext der oben geschilderten Freistellungsregulation wird angeregt, auch bei der pauschalen Freistellung von Personalratsmitgliedern auf die Erforderlichkeit abzustellen und im Falle von Freistellungen nach der Freistellungsstaffel (ab 300 Beschäftigten) diese als Obergrenze der möglichen Freistellungen vorzusehen. Die nach dem bisherigen Wortlaut mögliche Freistellung über die Freistellungsstaffel hinaus würde dabei gestrichen werden.

Weiter wird angeregt, dass der Vorsitzende nicht auf die Freistellung verzichten kann, da dieser im Rahmen der Geschäftsführung zahlreiche Aufgaben zukommen. Nach der derzeitigen Rechtslage könnte im Falle des Verzichts des Vorsitzenden auf die offizielle Freistellung und die Wahrnehmung derselben durch ein anderes Personalratsmitglied mittels Arbeitszeitversäumnis nach § 37 Abs. 2 zusätzlich eine faktische (Teil-)Freistellung des Vorsitzenden aufgrund der Fülle an Aufgaben, die von diesem zu erledigen sind, bewirkt werden.

- Die in § 45 Abs. 3 Satz 1 normierte Teilnahmeverpflichtung der Dienststellenleitung an Personalversammlungen halten wir für zu weitgehend. Dies gilt insbesondere auch deshalb, da gesetzlich nicht klargestellt wird, dass mit der Teilnahmepflicht keine weiteren Pflichten verbunden sind.
- In § 46 Abs. 2 Satz 1 soll klargestellt werden, dass auf einer Personalversammlung nur diejenigen politischen Themen behandelt werden dürfen, die die Beschäftigten „unmittelbar“ betreffen. In den Erläuterungen zur Synopse wird darauf hingewiesen, es dürfe nicht um allgemeine politische Themen gehen. Eine dahingehende Verdeutlichung im Gesetzestext wäre erforderlich.
- Die Ergänzung in § 61 Abs. 2, wonach der Personalrat bei der Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung automatisierter Verfahren zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten nur noch bei begründetem Zweifel an der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit eine Stellungnahme der oder des Hessischen Datenschutzbeauftragten anfordern können soll, halten wir für sinnvoll.
- Ebenso ist die Klarstellung zu begrüßen, dass die Dienststellenleitung Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, durchführt und der Personalrat nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen darf (§ 64 Abs. 1 u. 2).
- In § 73 soll eine ausdrückliche Regelung zum Anhörungsverfahren in das HPVG eingefügt werden, nach der dem Personalrat eine beabsichtigte Maßnahme „rechtzeitig“ bekanntzugeben und ihm „ausreichend“ Gelegenheit zur Äußerung innerhalb „angemessener“ Frist zu geben ist. Die Vorgaben für die Anhörung bei außerordentlichen Kündigungen sollen unberührt bleiben.

Welche Frist „angemessen“ ist, bleibt zwar, so die Erläuterungen in der Synopse, der Dienststelle überlassen. Diese wird jedoch anders als vorher nicht mehr frei entscheiden können, zu welchem Zeitpunkt sie den Personalrat anhört. Es muss damit gerechnet werden, dass die gerichtliche Überprüfbarkeit der Ermessensentscheidung der Dienststelle zu Rechtsstreiten im Anhörungsverfahren führen wird, bei dem es bisher keine Probleme gab.

Mit freundlichen Grüßen



Burkhard Albers
Verbandsgeschäftsführer

Universität Kassel • PR • D 34109 Kassel

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Innenausschusses
Herrn Christian Heinz
Schlossplatz 1-3

E-Mail: personalrat@uni-kassel.de
Web: <http://www.uni-kassel.de/pr>
Fon: (+49561) 804 1840
Fax: (+49561) 804 7010
Diagonale 9
34127 Kassel

65183 Wiesbaden

12.01.2023

Anhörung zu Gesetzentwurf Landesregierung „Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts“ – Drucks. 20/9470

Sehr geehrter Herr Vorsitzender des Innenausschusses Heinz,
Sehr geehrte Damen und Herren Landtagsabgeordnete,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu einem Gesetzesvorhaben, das für uns als Personalrat der Universität Kassel von überragender Bedeutung ist

Wir möchten daher kurz die Situation an einer Hochschule schildern:

Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung an den Hochschulen stehen bereits aufgrund der professoralen Mehrheit in allen Gremien auf tönernen Füßen. Leider ist mit der Aushöhlung des HPVG in den letzten Jahren und Jahrzehnten das zentrale demokratische Ausgleichsinstrument der betrieblichen Mitbestimmung massiv geschwächt worden und zwar in einer Weise, die dem demokratischen Anspruch der deutschen Wirtschaftsverfassung schweren Schaden zugefügt hat.

Der vorgelegte Gesetzesentwurf holt zwar technisch das auf, was eine Universität als moderne Arbeitgeberin längst lebt. Eine echte Anpassung des Personalvertretungsrechtes an die Lebenswirklichkeit einer Hochschule erfolgt jedoch nicht, so dass die Mitbestimmung als Kernelement der deutschen Wirtschaftsverfassung ohne Änderungen des Entwurfes unter die Räder kommen wird.

Angesichts der wachsenden Zentrifugalkräfte, mit denen unsere Demokratie heute konfrontiert ist, ist die betriebliche Mitbestimmung und demokratische Teilhabe auch von großer gesellschaftspolitischer Bedeutung. Sie haben heute die Gelegenheit, mit der Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechtes Teilhabe und Demokratie zu stärken und ihrer gesellschaftspolitischen Verantwortung als gewählte Abgeordnete des Hessischen Landtags nachzukommen.

Bevor über den Gesetzesentwurf entschieden wird, bitten wir folgendes zu bedenken:

1. Mitbestimmung bei der Einstellung von wissenschaftlich Beschäftigten

Von den 3300 Beschäftigten an der Universität Kassel ist annähernd die Hälfte nur befristet beschäftigt. Im Falle der wissenschaftlichen Beschäftigten betrifft die Befristungspraxis fast die Gesamtheit der Statusgruppe. Für diese Kerngruppe der Hochschule ist dem Personalrat durch die Sonderregelung des § 97 Absatz 4 weiterhin das Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung genommen. Die Ausnahme stellt eine gravierende Beschneidung der Rechte des Personalrats und der Beschäftigten dar und ist mitbestimmungspolitisch nicht gerechtfertigt. Mit Blick auf Landesstellen lässt sich nicht einmal ein sachlicher (haushalterischer) Grund für diese Entrechtung erkennen. In diesen Fällen gilt Art. 33 Grundgesetz uneingeschränkt.

2. Vertretung der an der Universität gegen Entgelt beschäftigten Hilfskräfte (Studierenden)

Von der Arbeitnehmermitbestimmung will der Entwurf in § 4 Absatz 5 „Personen, die an der Hochschule, an der sie immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben“ weiterhin völlig von der Vertretung ausnehmen. Wir halten diese Regelung nicht (mehr) für verfassungskonform, bzw. nicht für mit EU-Recht vereinbar. Ein sachlicher Grund für den Ausschluss ist nicht (mehr) erkennbar. War früher eine Tätigkeit als Studentische Hilfskraft eher eine Ausnahme, ist es durch die Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes (§ 82) möglich und üblich geworden, dass dieses Personal über längere Zeiträume (bis zu 6 Jahren) Verwaltungstätigkeiten ausübt und Stammpersonal ersetzt. Wegen der gestiegenen wirtschaftlichen Bedeutung für den Lebensunterhalt hat dieser Personenkreis kein geringeres Schutzbedürfnis als alle anderen Beschäftigten. Um nicht gegen Art. 37 der Verfassung des Landes Hessen zu verstoßen, ist die Ausnahme der Nr.3 aus dem Entwurf zu streichen.

3. Mitbestimmung der Personalvertretung bei der Digitalisierung

Die Entwurfsverfasser wollen, dass die durch die Koch'sche Beschleunigungsgesetzgebung kassierte Mitbestimmung bei probe- oder versuchsweiser Einführung neuer Techniken und Verfahren weiterhin zur bloßen Mitwirkung degradiert wird.

Bitte geben Sie den Abgeordneten des Hessischen Landtages zu bedenken, was die unscheinbare Ausnahme, wie sie in § 78 Absatz 2 letzter Satz der Entwurfsfassung aufrechterhalten werden soll, bereits bewirkt hat:

- EDV-Verfahren werden als so genannter „Pilotbetrieb“ eingeführt, obwohl klar ist, dass eine Abschaltung der Verfahren bald nach Einführung schon gar nicht mehr realisierbar wäre. Ein Ende des „Pilotbetriebes“ wird erst gar nicht

definiert. Was so alles versuchs- oder probeweise läuft oder den Test bestanden hat, ist häufig schleierhaft.

- Die Rechte der Beschäftigten, zum Beispiel beim Datenschutz, kann ein Personalrat hier nicht wirksam verteidigen.
- Auch auf gravierende Bedenken der Anwender bezüglich der Funktionsfähigkeit von Software wird seitens der Dienststelle teilweise trotz erheblicher Folgen nicht eingegangen. Die Ergänzungen, die der Entwurf zu § 61 und § 62 vornimmt, lassen darauf schließen, dass sehr wohl erkannt wurde, dass hier vieles im Argen liegt, eine Lösung stellen sie aber nicht dar: **Soll**“-Vorschrift eingefügt, was im Rahmen einer korrekten Auslegung schon immer eine „**Ist**“-Vorschrift war, nämlich die rechtzeitige und umfassende Information.

Wir glauben, dass die Digitalisierung der Landesverwaltung auch unter Beteiligung der Personalvertretungen deutlich erfolgreicher verlaufen würde.

4. Hybride Personalversammlung als Ort des Austausches ermöglichen

Die im Entwurf nach § 43 obligatorische Personalversammlung kann an einer Hochschule nicht mehr ausschließlich als Präsenzveranstaltung erfolgen, ohne ihre gedachte Wirkung in der Breite völlig zu verlieren. Wir bitten, die Möglichkeit der Durchführung als sogenannte Hybridveranstaltung vorzusehen.

5. Keine unnötige Einschränkung der Regelungsbereiche für Dienstvereinbarungen

Der §65 Abs. 1 in der Entwurfsfassung (zuvor §113 Abs. 2) sieht die Zulässigkeit von Dienstvereinbarungen vor, soweit sie das HPVG ausdrücklich zulässt. Dies stellt aus unserer Sicht eine unnötige Einschränkung der Regelungsbereiche für Dienstvereinbarungen und damit der Handlungsfähigkeit der Personalräte dar. Es spricht nach unserer Einschätzung und Erfahrung nichts dagegen, die Zulässigkeit von Dienstvereinbarungen für alle Regelungsbereiche festzustellen, soweit nicht bereits gesetzliche oder tarifliche Regelungen entgegenstehen. Damit wäre die Handlungsfähigkeit der Personalräte in einer dynamischen Arbeitswelt gestärkt.

Wir begrüßen:

1. Die Klarstellung zum Datenschutz in § 42 der Entwurfsfassung und gehen davon aus, dass mit der Klarstellung, dass die Dienststelle Verantwortliche i.S. der Datenschutzgesetze ist, ausschließlich eine haftungsrechtliche Entlastung der Personalräte und Personalräte beabsichtigt ist.

2. Die Nennung der Gesundheitsförderung. Das Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) begleiten wir erfolgreich mit großem zeitlichen Aufwand.
3. Die vorgesehene Möglichkeit der Teilnahme der Bürokraft an den Sitzungen, weil sie praxisgerecht ist und die ehrenamtlich Tätigen entlastet.
4. Die vorgesehene Gestattung elektronische Kommunikationsmittel zu nutzen, weil sie erst vielen Beschäftigten eine Mitwirkung ermöglicht.

Abschließend stellen wir fest:

Personalrätinnen und Personalräte erledigen ihre Aufgaben in der Regel ehrenamtlich, wenn auch während der Arbeitszeit. Abgesehen von Freistellungen für diese Tätigkeiten erfolgt für nicht freigestellte Mitglieder praktisch keine Kompensation mehr. Die Arbeitsverdichtung führt dazu, dass die Personalratsarbeit „on top“ hinzukommt, Sitzungsteilnahmen scheitern an Terminkollisionen. Je weniger Gestaltungsmöglichkeiten das Gremium hat, desto schwerer fällt das Motivieren und die Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten für das Amt. Wir bitten die Mitglieder des Landtages deswegen darum, ein Gesetz zu schaffen, dass Erfolgserlebnisse ermöglicht und den Personalrat nicht zu einer Reparatur-Werkstatt degradiert.

Mit freundlichen Grüßen



Dörthe Janssen
Personalratsvorsitzende



Bund Deutscher Rechtspfleger – Landesverband Hessen e. V.
c/o Amtsgericht –GK-, Mathildenplatz 15, 64283 Darmstadt

Der Vorsitzende des Innenausschusses
Herr Christian Heinz, MdL
z.H. der Geschäftsführerin
Frau Claudia Lingelbach
Hessischer Landtag

per E-Mail

16. Januar 2023

**Gesetzesentwurf der Hessischen Landesregierung; Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts – Drucks. 20/9470 -
Stellungnahme**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Heinz,
sehr geehrte Frau Geschäftsführerin Lingelbach,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Zu dem vorgelegten Gesetzesentwurf zur Neufassung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG-E) verweisen wir zunächst auf die Ausführungen des Deutschen Beamtenbundes Hessen, denen wir uns ausdrücklich anschließen.

Daneben erlauben wir uns folgende Hinweise:

Empfangsberechtigte von Protokollabschriften (§ 32 Abs. 2 HPVG-E; § 38 HPVG):

In § 32 Abs. 2 HPVG-E sollte statt der Aufzählung der einzelnen Berechtigten ggf unter Bezugnahme auf § 29 HPVG-E auf die Teilnahmeberechtigten einer Sitzung abgestellt werden. Wir erlauben uns in diesem Zusammenhang einen Hinweis auf die bereits bestehende Kommentierung: (Rothländer, HBR – HPVGG-Komm., § 38 Rn. 55 HPVG).

Gewerkschaftsbeauftragte in Sitzungen der Jugend und Auszubildendenvertretung (JAV):

Auch hier sollte bestehende Kommentarmeinung (s. Burkholz, HPVG-Komm., 6.A., § 55 Ziff. 3 a.E.) dazu führen, dass diese in die rechtliche Regelung übernommen wird, umso auch bei Sitzungen der JAV die Teilnahme von gewerkschaftlich Beauftragten zu normieren. Dies könnte u.A. dadurch erfolgen, dass z.B. in § 56 HPVG-E der Absatz 7 des § 29 HPVG-E übernommen wird.

Kontakt

Andreas Reichelt - Vorsitzender
E-Mail:
andreas.reichelt@ag-darmstadt.justiz.hessen.de
Tel.: +49 (0) 6151 992 1912
Fax.: +49 (0) 611 327618223

Mitglied im  **dbb**
beamtenbund
und tarifunion  E.U.R.

Postanschrift

Bund Deutscher Rechtspfleger
Landesverband Hessen e. V.
Andreas Reichelt
c/o Amtsgericht Darmstadt
PF: 11 09 51, 64224 Darmstadt

Freistellungen für die Mitarbeit in der Personalvertretung

In den letzten Jahren ist die Arbeit in den Gremien aufgrund immer umfangreicherer Vorlagen, bzw. wegen komplexer werdender Personalsachverhalte zunehmend aufwändiger geworden. Dies allein müsste schon rechtfertigen, die Freistellungsregelungen nach § 38 HPVG-E großzügiger zu gestalten.

In der Praxis ist es immer schwieriger Freiwillige für die Personalratstätigkeit zu finden. Die untere Grenze von 300 Beschäftigten (§ 38 Abs. 2 HPVG-E) ist deutlich zu hoch angesetzt. Auf jeden Fall sollte zumindest eine Teilfreistellung auch für kleinere Dienststellen normiert werden, da die bestehende Regelung – die leider ohne Anpassung in den Entwurf übernommen wurde – für kleinere Dienststellen überhaupt keine gesetzliche Freistellung vorsieht. Bei weniger als 300 Beschäftigten entsteht aber für die Personalratstätigkeit bereits ein erhebliches Arbeitspensum, das neben den zwischenzeitlich leider „normalen“ Dezernaten nicht zu bewältigen ist.

Auch die Vorlagen in den Stufenvertretungen werden immer komplexer. Ursache hierfür ist unter anderem die Digitalisierung der Arbeitsvorgänge. Es ist zudem zu beobachten, dass auch die Vorlagen mit Beteiligung der anderen Hauptpersonalräte nach § 63 Abs. 4 HPVG-E (§ 83 Abs. 3 HPVG) deutlich zunehmen. Hier entsteht ein erheblicher Mehraufwand, der sich in den Freistellungsregelungen des Gesetzentwurfes nicht widerspiegelt.

In der Justiz besteht zudem immer häufiger der Bedarf zur Abhaltung von Sitzungen im Rahmen des erweiterten Hauptpersonalrats (§§ 36 Abs. 2, 38, 78 a Abs. 3 HRiG). Dieses Gremium ist erheblich größer als der Hauptpersonalrat nach dem HPVG, da es sich aus dem Hauptpersonalrat und den Gremien der Richter und Staatsanwälte zusammensetzt. Dies führt einerseits zu einem erheblich gesteigerten Abstimmungsbedarf. Andererseits müssen besondere Regelungen zur Einberufung, Bestimmung der Teilnahme- und Stimmberechtigung und auch in der Geschäftsführung (Protokollführung) beachtet werden. Für diesen erheblichen Mehraufwand sieht der vorliegende Entwurf ebenfalls keine ergänzende Freistellung vor.

Nach dem Grundgedanken des HPVG sollte sich der entsprechende Personalrat auf Augenhöhe mit der Dienststellenleitung austauschen. Dies ist aber nur möglich, wenn den Mitarbeiter*innen ausreichend Zeit gegeben wird, sich in die Sachverhalte einzuarbeiten, zu beraten und die Aufgaben der Geschäftsführung in den Personalvertretungsgremien ordnungsgemäß zu erfüllen. Zu knapp angesetzte Freistellungen untergraben diesen gesetzgeberischen Ansatz und bewirken eine stillschweigende Aushöhlung des Personalvertretungsrechts.

Die beabsichtigte Novellierung des HPVG umfasst erfreulicherweise eine komplette Neufassung des Gesetzes. Diese Gelegenheit sollte unser Ansicht nach zur Gewährung echter Teilhabe an der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen im Wege moderner personalvertretungsrechtlicher Beteiligung unbedingt auch für die angezeigten Erweiterungen bei den Beteiligungstatbeständen und Freistellungen genutzt werden.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Andreas Reichelt
Vorsitzender



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

Landesverband Hessen

DPoIG Hessen, Rheinstr.99, 65185 Wiesbaden

Hessischer Landtag

z.Hd. Frau Claudia Lingelbach o.V.i.A.

Schlossplatz 1-3

65183 Wiesbaden

Landesgeschäftsstelle

Rheinstraße 99
65185 Wiesbaden

Telefon: (0611) 97 45 44 04

Telefax: (0611) 97 45 44 06

kontakt@dpolg-hessen.de

www.dpolg-hessen.de

Datum: 17.01.2023

**Anhörung i.S. Drucks. 20/9470 – Novellierung des Hessischen
Personalvertretungsrechts
Ihr AZ.: I 2.2**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) im DBB Landesverband Hessen bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme zu dem Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts -Drucks. 20/9470-.

Wir möchten insbesondere die Vorschriften des § 27 unter dem Punkt Geschäftsführung beleuchten und hätten uns gewünscht, dass die Rolle des/der Vorsitzenden anders gefasst wird.

Es ist heute schon gang und gäbe, dass die Geschäftsführung, zumeist bestehend aus den freigestellten Personalratsmitgliedern, aus verschiedensten Gruppen und Angehörigen verschiedenster Gewerkschaften besteht. Somit wäre eine Rollenzuschreibung sinnvoll, die den/die Vorsitzende als „Primus inter Pares“ ausweist. Die alleinige Beschränkung der Geschäftsführung auf den/die Vorsitzende (siehe § 27 (2)) erscheint überholt und den tatsächlichen Gegebenheiten nicht angepasst zu sein. Gleiches gilt auch für Absatz 3.

Im Weiteren beziehen wir uns auf die Stellungnahme des Deutschen Beamtenbundes (dbb) Landesbund Hessen und unterstützen diese vollumfänglich.

i.A. Alexander Glunz
(Landesvorsitzender m.d.W.b.)

i.A. 



Stadt Frankfurt am Main · Gesamtpersonalrat · Bethmannstr. 3 · 60311 Frankfurt/M

An die
Geschäftsführerin des Innenausschusses
Hessischer Landtag
Claudia Lingelbach

Stadt Frankfurt am Main
Gesamtpersonalrat
Bethmannstraße 3
60311 Frankfurt
Tel.: +49 69 212-33739
Fax: +49 69 212-30784
E-Mail: gpr@stadt-frankfurt.de
www.frankfurt.de

Frankfurt am Main, 17.01.2023

Gesetzentwurf
Landesregierung
Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts
– Drucks. 20/9470 –

Sehr geehrte Frau Lingelbach,
sehr geehrte Damen und Herren,

bevor wir zu einer detaillierten Bewertung der geplanten Änderungen des vorgelegten Entwurfs des Gesetzes zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) kommen, möchten wir ein paar grundsätzliche Aussagen über diese Gesetzesnovelle treffen.

Bei den Anforderungen an ein zeitgemäßes Personalvertretungsrecht, welches den öffentliche Dienst stärkt und dazu führt, dass er zukunftsfähig und leistungsstark mit motivierten Beschäftigten die anstehenden Herausforderungen meistern kann, verweisen wir auf das Positionspapier des DGB für ein modernes Personalvertretungsrecht in Hessen vom Juni 2022. Die dort vorgenommenen Ausführungen unterstützen wir als Gesamtpersonalrat der größten Kommune in Hessen vollumfänglich.

Zusammenfassend bleibt daher zu sagen, dass der vorgelegte Entwurf weit hinter unseren Erwartungen zurückbleibt. Mehr noch, er lässt nicht nur jegliche Bemühungen zur Entwicklung eines zeitgemäßen Personalvertretungsgesetzes vermissen, sondern schränkt die Beteiligungsmöglichkeiten der Personalräte - eher beiläufig und unscheinbar - an verschiedenen Stellen weiter ein.

Sinnvoll, jedoch für die Arbeit der Personalvertretungen im Ergebnis unbedeutend, ist die neue Sortierung der Regelungsinhalte in der Gesetzesnovelle. Sie wird zu einer besseren Übersicht im HPVG führen.

Darüber hinaus beinhaltet der Gesetzesentwurf einige sprachliche Anpassungen, die eher einer zeitgemäßen Ausdrucksweise entsprechen. Bei der Frage der gendergerechten Sprache wird jedoch das dritte Geschlecht überhaupt nicht erfasst. Ebenso wenig findet das dritte Geschlecht bei der Zusammensetzung des Personalrates Berücksichtigung. Die Frage, wie die Zuordnung von nicht-binären Beschäftigten zum weiblichen oder männlichen Geschlecht erfolgt oder ob nicht gar eine dritte Kategorie zu bilden wäre, bleibt unbeantwortet.

Unsere Gesellschaft und damit auch der öffentliche Dienst und seine Beschäftigten stehen vor großen Herausforderungen. Die technologische Transformation und auch die Anforder-

rungen des Umweltschutzes sind allgegenwärtig. Die Erfahrung zeigt, dass große gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen und Krisen umso besser gelingen, je höher die Partizipation der betroffenen Beschäftigten gewährleistet ist und eine echte Sozialpartnerschaft im Sinne einer paritätischen Mitbestimmung stattfindet. Das zeigen nicht zuletzt die flexiblen Reaktionen auf die unterschiedlichen Anforderungen im Rahmen der Corona Pandemie. Der öffentliche Dienst hat sich in diesem Zusammenhang als handlungsfähig und äußerst resilient gezeigt. Dies war nur möglich, weil die Beschäftigten ihre Systemrelevanz erkannt sowie notwendige Maßnahmen verantwortungsbewusst und engagiert entwickelt und umgesetzt haben.

Aktuell stehen notwendigerweise zwei große Veränderungsprozesse innerhalb der Arbeitswelt an, die nur mit gesamtgesellschaftlicher Unterstützung und Beteiligung gelingen können. Das ist zum einen der technologische Wandel, der bereits voll im Gang ist, jedoch noch weiter Fahrt aufnehmen wird. Zum anderen ist es der klimatische Wandel, der zwangsläufig zu einer Katastrophe für die Menschheit führen wird, wenn nicht gemeinsam alle Anstrengungen unternommen werden, die Klimaziele von Paris zu erreichen. Für beide Bereiche kann nicht auf die Expertise der Beschäftigten verzichtet werden. Echte Mitbestimmung und gleichberechtigte Partnerschaft sind die Voraussetzungen für die ganzheitliche Betrachtung und Umsetzung zukünftiger Prozesse und Maßnahmen.

Neben dieser grundsätzlichen Kritik an der Gesetzesnovelle des HPVG möchten wir nun im Konkreten zu einzelnen Punkten Stellung nehmen:

Entwurf HPVG neu	Anmerkungen GPR Stadt Frankfurt am Main
§ 2 Abs. 3 Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist.	Diese Vorgabe ergibt sich direkt aus der in § 2 Abs. 1 Entwurf HPVG neu normierten vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Vorgabe aus § 62 Abs. 2 Entwurf HPVG neu über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Es ist daher nicht notwendig, diese Anforderung zusätzlich aufzunehmen. Als isolierte Norm wird sie eher eine zusätzliche Hürde im Verhandlungsprozess darstellen.
§ 3 Abs. (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	In § 60 Abs. 1 HPVG aktuelle Fassung scheinen die Anforderungen an die unmittelbare Zusammenarbeit der Betriebsparteien und die Zusammenarbeit mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen eher unabhängig voneinander aufgeführt. Dies sollte auch so bleiben, da die Formulierung im Gesetzesentwurf eine Vermischung der Rechtsebenen zur Folge haben könnte.
§ 3 Abs. 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 die nicht zwingenden dienstlichen Gründe, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.	Die Aufzählung von Versagungsgründen schränkt die Ausübung der Rechte der Gewerkschaften ein und ist daher wieder zu streichen.

<p>§ 3 Abs. 3 S. 2 Auf Verlangen einer Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung hat die Dienststelle in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft oder der Arbeitgebervereinigung zu verlinken.</p>	<p>Die reine Verlinkung mit dem Internetauftritt der Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände reicht nicht aus. Ihnen muss – analog zu „schwarzen Brettern“ oder Informationsaufstellern - die Möglichkeit eingeräumt werden, direkt im Intranet der Dienststellen Informationen an die Beschäftigten weiterzugeben.</p>
<p>§ 28 Abs. 2 Die weiteren Sitzungen beraumt die oder der Vorsitzende des Personalrats an; dabei ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen.</p>	<p>Die grundsätzliche Rücksichtnahme auf dienstliche Erfordernisse bei der Anberaumung der Sitzungen ergibt sich unmittelbar aus der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Allerdings muss es in Einzelfällen auch möglich sein, Sitzungen außerhalb der üblichen Planungen anzuberaumen, wenn die Personalratsarbeit dies erfordert. Daher ist diese Ergänzung zu streichen oder zumindest in eine Soll-Vorschrift abzuändern.</p>
<p>§ 35 Abs. 2 Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle dem Personalrat Räume und Geschäftsbedarf einschließlich in der Dienststelle üblicherweise genutzter Informations- und Kommunikationstechnik in dem zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen.</p>	<p>In § 42 Abs. 2 HPVG der aktuellen Fassung ist bisher auf die Erforderlichkeit von Räumen und Geschäftsbedarfs abgestellt worden. Dazu gehört in der Regel auch die für die Personalratsarbeit benötigte Informations- und Kommunikationstechnik. Der Hinweis auf die in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik wirft jedoch die Frage auf, an welcher Beschäftigtengruppe mit welcher Tätigkeit die üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik festgemacht wird. Hier kann ja nur der Grundsatz der Augenhöhe mit der Dienststellenleitung Berücksichtigung finden. Das ist allerdings etwas ganz anderes als in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik. Auch der Hinweis auf eine „sachgerechte Wahrnehmung“ der Aufgaben mutet wie eine Einschränkung an. Erforderlicher Geschäftsbedarf verfolgt grundsätzlich das Ziel der sachgerechten Wahrnehmung von Personalratsaufgaben. Eine Doppelung von Erforderlichkeit und sachgerechter Wahrnehmung ist unnötig.</p>
<p>§ 42 S. 4 Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber der Dienststelle zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Personalrats zulassen.</p>	<p>Hier ist die Verschwiegenheitspflicht des Datenschutzbeauftragten gegenüber der Dienststelle konkreter herauszuarbeiten. Ein Hinweis auf den Meinungsbildungsprozess des Personalrates alleine ist nicht ausreichend.</p>
<p>§ 46 Abs. 2 Die Personalversammlung kann alle Angelegenheiten die die Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere...</p>	<p>Der Einschub des Wortes unmittelbar stellt eine erhebliche Einschränkung der zu behandelnden Themen dar und wird in der Praxis zu mannigfachen Auseinandersetzungen führen, ob ein Thema, welches der Personalrat im Rahmen der Personalversammlung behandelt, das Kriterium der Unmittelbarkeit erfüllt oder eher nicht. Unseres Erachtens ist der Hinweis, dass die Themen einer Personalversammlung die Beschäftigten</p>

	betreffen müssen, hinreichend konkret. Ergänzend normiert § 2 Abs. 5 Entwurf HPVG neu die parteipolitische Neutralität der Personalvertretungen mit dem Hinweis, dass die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten dadurch nicht berührt werden. Folglich ist das Themenspektrum für die Personalversammlung entsprechend gerahmt, so dass die Kombination beider Regelungen für Klarheit sorgt und der geplante Hinweis auf die unmittelbare Betroffenheit der Beschäftigten eher einen Widerspruch darstellt.
§ 46 Abs. 4 Der Personalrat unterrichtet die Beschäftigten über die Behandlung der Anträge und den Fortgang der in der Personalversammlung behandelten Angelegenheiten.	Diese Vorschrift greift erheblich in die Organisationshoheit des Personalrates ein. Als autonomes Gremium entscheidet er selbständig, in welcher Form er die Beschäftigten über die Behandlung und den Fortgang von Anträgen aus der Personalversammlung informiert. Durch Wahl zur Amtsführung legitimiert obliegt es den Beschäftigten auch im Rahmen der Wahl, ihrer Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit der Amtsführung Ausdruck zu verleihen.
§ 57 Abs. 1 S. 3 § 41 gilt entsprechend; in Verbindung mit § 41 Besonderer Schutz der Auszubildenden	Sowohl in Absatz 1 und 2 des § 41 Entwurf HPVG neu ist lediglich auf eine Mitgliedschaft im Personalrat abgestellt. Die Erstreckung auch auf die Mitgliedschaft in einer Jugend- und Auszubildendenvertretung im § 57 Entwurf HPVG neu „zu verstecken“ widerspricht ganz eindeutig dem erklärten Ziel, dass HPVG anwenderfreundlich zu strukturieren. Der Schutz von Auszubildenden ist eine existentielle Voraussetzung für diese Beschäftigtengruppe, sich in der Interessenvertretung engagieren zu können und sollte daher dort angesiedelt sein, wo er aufgrund der Überschrift der Rechtsnorm zu vermuten ist. Das ist im Entwurf HPVG neu eindeutig § 41 Besonderer Schutz der Auszubildenden und nicht § 57 Anzuwendende Vorschriften .
§ 60 Abs. 1 Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben: ... 4. die Teilhabe und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter und sonstiger besonders schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen zu fördern sowie Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Beschäftigter zu beantragen,...	Die Begrenzung auf besonders schutzbedürftiger Personen stellt eine unnötige Einschränkung dar und ist daher wieder zu streichen.
§ 60 Abs. 1 Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben... 9. Maßnahmen, die dem Umweltschutz in der Dienststelle dienen, anzuregen .	Die Ergänzung der allgemeinen Aufgaben um Maßnahmen des Umweltschutzes begrüßen wir ausdrücklich. Nicht nachvollziehbar ist für uns jedoch, aus welchem Grund der Personalrat solche Maßnahmen lediglich anregen kann. Wir befürworten, dass an dieser Stelle der Begriff des Anregens durch ein Antragsrecht ersetzt wird.

<p>§ 62 Abs.1 HPVG aktuelle Fassung Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben...</p> <p>6. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung und Förderung von Frauen dienen,</p>	<p>Neben den geplanten allgemeinen Aufgaben zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sollten die Personalvertretungen auch in Zukunft Maßnahmen, die der Gleichstellung und Förderung von Frauen dienen, beantragen können. Dieses Antragsrecht verfolgt ein anderes Ziel als die im § 60 Abs. 1 Entwurf HPVG neu geplante Förderung und wird vor allem noch so lange benötigt, bis die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.</p>
<p>§ 61 Abs. 2 ..., dass der Personalrat bei begründeten Zweifeln an der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit eine Stellungnahme der oder des Hessischen Datenschutzbeauftragten fordern kann.</p>	<p>In der Begründung im Rahmen der Synopse zum Entwurf der HPVG Novellierung heißt es, dass „das Recht, eine Stellungnahme der oder des Hessischen Datenschutzbeauftragten anzufordern, auf Fälle begründeter datenschutzrechtlicher Zweifel konkretisiert“ wird. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eine reine Konkretisierung, sondern tatsächlich um eine Beschränkung der Möglichkeiten die oder den Hessischen Datenschutzbeauftragten als beratende Instanz in mögliche Beteiligungsverfahren einzubeziehen. Diese Einschränkung ist zurückzunehmen.</p>
<p>§ 62 Abs. 1, S. 4 Die Dienststellenleitung soll den Personalrat in den Monatsgesprächen möglichst frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und Digitalisierung sowie über beabsichtigte Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, unterrichten.</p>	<p>Insgesamt befürworten wir die frühzeitige Unterrichtung über beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und Digitalisierung sowie über beabsichtigte Organisationsentscheidungen. Allerdings halten wir die Beschränkung auf Maßnahmen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, für zu kurz gegriffen. Die Erfahrung in der Personalratsarbeit zeigt, dass vor allem auch jegliche organisatorischen Veränderungen der Arbeitsbedingungen bei den Beschäftigten Fragen und Unruhe hervorrufen. Eine Vielzahl dieser Beschäftigten wird sich mit ihren Fragen nicht an die zuständigen Führungskräfte wenden, sondern bei ihrem Personalrat um Unterstützung bitten. Aus diesem Grund ist es immer angezeigt, den Personalrat in Zusammenhang mit solchen Maßnahmen zu unterrichten, unabhängig davon, ob in der Folge beteiligungspflichtige Maßnahmen umzusetzen sind. Diese Einschränkung ist daher zu streichen.</p>
<p>§ 67 Abs. 2 Die Dienststellenleitung soll über den Antrag nach Abs. 1 innerhalb von vier Wochen nach Abschluss der Erörterung entscheiden. Kann die Dienststellenleitung die Frist nicht einhalten,...</p>	<p>In der aktuellen Version des HPVG hat die Dienststellenleitung innerhalb von vier Wochen nach Abschluss der Erörterung ihre Entscheidung dem Personalrat mitzuteilen. Eine Verlängerung dieser Frist um weitere vier Wochen ist auf zureichende Gründe beschränkt. Um die Stellung des Personalrates als ernstzunehmendes Organ der Vertretung von Beschäftigteninteressen in der Dienststelle zu wahren, ist sowohl die verbindlichere Formulierung in Bezug auf die Frist als auch die Bedingung zureichender Gründe zu bewahren.</p>

<p>§ 71 Abs. 1 In den Fällen des § 75 Abs. 1 und 2 sowie der §§ 77 und 78 Abs. 1 hat der Beschluss der Einigungsstelle den Charakter einer Empfehlung an die oberste Dienstbehörde; ...</p>	<p>Die neue Zuordnung führt dazu, dass in den Fällen der Maßnahmen, in denen der Personalrat mitbestimmt, ein etwaiger Spruch der Einigungsstelle nur empfehlenden Charakter hat, um die Gestaltung der Arbeitsplätze erweitert wird. Gerade im Rahmen der laufenden Transformation der Arbeit kommt der Gestaltung der Arbeitsplätze eine große Bedeutung zu. Zur Beilegung von möglichen Konflikten im Sinne der Leistungsfähigkeit der Dienststellen muss eine qualifizierte Mitbestimmung – bis zur Bindung des Einigungsstellenspruches – gegeben sein.</p>
<p>§ 78 Abs. 4 Bei Maßnahmen, die unter Abs. 2 und 3 fallen, tritt ein gleichzeitig vorliegendes Mitbestimmungsrecht zurück.</p>	<p>Nur weil der Staatsgerichtshof die Verfassungsmäßigkeit dieser Regelung nicht beanstandet hat, bedeutet das nicht, dass dadurch eine angemessene Beschäftigtenbeteiligung sichergestellt werden kann. Auch die Frage, ob sich diese Beschränkung von Mitbestimmungsrechten in der Praxis bewährt hat, bleibt unbeantwortet. Diese Regelung ist im Sinne einer qualifizierten Berücksichtigung von Beschäftigteninteressen und damit auch im Sinne einer leistungsfähigen Verwaltung unbedingt zu streichen.</p>

Mit freundlichen Grüßen


Christian Barthelmes
Vorsitzender

Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Innenausschusses
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

**Öffentliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags
Gesetzentwurf der Landesregierung
Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts - Drucks. 20/9470 -**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Landtagsabgeordnete,

wir bedanken uns für die Übersendung des Entwurfes eines Gesetzes zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts.

Die Schaffung einer neuen Struktur des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit dem Vorziehen grundsätzlicher Regelung an den Anfang und einer übersichtlicheren Gliederung begrüßen wir.

Zu den Regelungen haben wir im Einzelnen folgende Anmerkungen:

Ihre Nachricht vom:
06.12.2022

Ihr Zeichen:
I 2.2

Unser Zeichen:
058.2 Ba/Ve

Durchwahl:
0611/1702-20

E-Mail:
baum@hess-staedtetag.de

Datum:
16.01.2023

Stellungnahme Nr.:
006-2023

Verband der kreisfreien und
kreisangehörigen Städte im
Lande Hessen

Frankfurter Straße 2
65189 Wiesbaden

Telefon: 0611/1702-0
Telefax: 0611/1702-17

posteingang@hess-staedtetag.de
www.hess-staedtetag.de

§ 3 – Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen

Abs. 3 S. 2: Dass die Dienststelle "auf Verlangen" einer Gewerkschaft in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft "zu verlinken" hat, wird – auch wenn für den Inhalt die Gewerkschaften alleine verantwortlich sind – kritisch gesehen, da die Inhalte des gewerkschaftlichen Internetauftritts (z.B. Streikaufrufe) die arbeitgeberseitigen Interessen beeinträchtigen können und die Dienststelle keine Eingriffsmöglichkeit hat.

§ 6 – Vertretung der Dienststelle

Abs. 2 S. 3: Wir bedanken uns für die Aufnahme einer rechtssicheren Lösung für die Vertretungsregelung der Dienststellenleitung bei Eigenbetrieben und begrüßen, dass eine unserer Anregung entsprechende Regelung in den Gesetzentwurf aufgenommen wurde.

§ 10 – Wahlberechtigung

Ergänzend wäre eine Regelung zum Umgang mit Personalgestellungen wünschenswert. Dies auch vor dem Hintergrund, dass das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main eine andere Auffassung vertritt als die Literatur und das Bundesverwaltungsgericht ein Doppelwahlrecht annimmt. Eine eindeutige Regelung würde zu mehr Rechtssicherheit für alle Betroffenen beitragen.

§ 20 – Regelmäßiger Wahlzeitraum, Amtszeit

Abs. 2 S. 2: Die neue stichtagsbezogene Ausgestaltung von Beginn und Ende der Amtszeit sorgt für mehr Klarheit und wird von uns begrüßt.

§ 29 – Durchführung der Sitzungen, Teilnahmeberechtigte

Abs. 3: Aus Gründen der Wirtschaftlichkeit sollte die Verpflichtung bestehen, die Sitzungen auch hybrid anzubieten. Es hat sich gezeigt, dass Videokonferenzen ein probates Mittel sind.

§ 35 – Kosten

Abs.1: Im Sinne der mit der Novellierung unter anderem verfolgten Zielsetzung, etablierte Rechtsprechung klarstellend direkt in den Gesetzestext aufzunehmen, schlagen wir vor, Absatz 1 dahingehend zu konkretisieren, dass nur die erforderlichen Kosten der Personalratstätigkeit von der Dienststelle zu tragen sind ("Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle."). Weiterhin sehen wir keine Notwendigkeit die Angaben "von Reiseziel, Reisezweck sowie Datum des Personalratsbeschlusses" zu streichen.

§ 37 – Ehrenamtlichkeit, Versäumnis von Arbeitszeit

Abs. 2: Es wird angeregt, als neuen Satz die Verpflichtung zur Ab- und Zurückmeldung im Falle der Wahrnehmung von Personalratstätigkeit während der Dienstzeit aufzunehmen (klarstellende Aufnahme bestehender Rechtsprechung). Darüber hinaus schlagen wir – mit Blick auf die wünschenswerte Regulierung einer mitunter sehr intensiven Inanspruchnahme von Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Personalratstätigkeit, die in der Praxis zu einer faktischen "Selbstfreistellung" führen kann – vor, in Kombination mit einer geringen Anpassung der Freistellungsmodalitäten (§ 38 HPVG) in Absatz 2 aufzunehmen, dass regelmäßig anfallende Personalratsaufgaben in der Regel von freigestellten Personalratsmitgliedern wahrgenommen werden sollen.

§ 38 – Freistellung

Mit dem Ziel einer besseren Rechtsklarheit und auch im Kontext der oben geschilderten Freistellungsregulation wird angeregt, bei der (pauschalen) Freistellung von Personalratsmitgliedern auf die Erforderlichkeit abzustellen und gleichzeitig die Freistellungsstaffel als Obergrenze der möglichen Freistellungen vorzusehen. Die nach dem bisherigen Wortlaut mögliche Freistellung über die Freistellungsstaffel hinaus würde dabei gestrichen. Durch den Änderungsvorschlag hinsichtlich der zu berücksichtigenden Reihenfolge bei der Freistellung soll bezweckt werden, dass der Vorsitzende/die Vorsitzende nicht auf die Freistellung verzichten kann, da diesem/dieser im Rahmen der Geschäftsführung zahlreiche Aufgaben zukommt. Nach der derzeitigen Rechtslage könnte im Falle des Verzichts des Vorsitzenden/der Vorsitzenden auf die offizielle Freistellung und die

Wahrnehmung derselben durch ein anderes Personalratsmitglied mittels Arbeitszeitver-säumnis nach § 37 Abs. 2 HPVG zusätzlich eine faktische (Teil-)Freistellung aufgrund der Fülle an Aufgaben, die von dieser/diesem zu erledigen sind, bewirkt werden.

§ 39 – Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Wir regen an, die Regelung zur Dienstbefreiung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des Hessischen Personalvertretungsgesetzes wieder – wie im Gesetzentwurf zunächst vorgesehen – an die Regelungen zur Kostenübernahme gem. § 35 Abs. 1 HPVG anzugleichen und Dienstbefreiung nur für solche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu gewähren, die für die Personalratsarbeit erforderlich sind. Dies würde zu einer Einheitlichkeit von Dienstbefreiungs- und Kostenübernahmeansprüchen führen.

§ 42 – Grundsätze

Die neue Vorschrift – insbesondere die Klarstellung in Bezug auf die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit der Dienststelle im Kontext der Datenverarbeitung durch den Personalrat – wird mitgetragen.

§ 66 – Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat

Abs. 2: Die Formulierung „elektronisch“ erscheint unscharf. Reicht hier eine formlose E-Mail oder ist eine elektronisch qualifizierte Signatur erforderlich? Eine entsprechende Regelung findet sich auch in § 67 HPVG.

§ 75 – Personelle Einzelmaßnahmen

Abs. 2 Nr. 3: Zu der Formulierung des Mitbestimmungstatbestandes erscheint unklar, wie diese mit Blick auf die Begründung zu verstehen ist. Zum leichteren Verständnis regen wir an, diese Formulierung im Sinne der Begründung anders zu fassen („Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung einschließlich der hiermit verbundenen Stufenzuordnung, sofern diese nicht in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt ist oder bei bestehendem Ermessen soweit allgemeine Grundsätze zur Ermessensausübung erlassen wurden.“)

Abs. 2 Nr. 4: Mit der Aufnahme der Personalgestellung in den Tariftext des TVöD wurde das Direktionsrecht des Arbeitgebers erweitert. Es besteht im Falle des Betriebsübergangs kein Anspruch betroffener Beschäftigter auf einen anderweitigen Einsatz. Die Aufnahme eines Mitbestimmungstatbestandes "Personalgestellung" halten wir daher für obsolet, zumal das Mitbestimmungsrecht nach der Konkurrenzregelung des § 78 Abs. 4 HPVG zurücktreten würde.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Stephan Gieseler
Direktor



HSGB
 HESSISCHER STÄDTE-
 UND GEMEINDEBUND

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

Hessischer Landtag
 Der Vorsitzende des Innenausschusses
 Herr Christian Heinz
 Schlossplatz 1-3
 65183 Wiesbaden

Per E-Mail an:
 c.lingelbach@ltg.hessen.de
 m.mueller@ltg.hessen.de

Referentin Frau Höfels
 Abteilung 1.2
 Unser Zeichen 1-Hö./SI

Telefon 06108 6001-46
 Telefax 06108 6001-57
 E-Mail hsgb@hsgb.de

Ihr Zeichen
 Ihre Nachricht 06.12.2022
 Datum 16.01.2023

Öffentliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtages Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts Drucks. 20/9470

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

zunächst möchten wir uns herzlich für die eingeräumte Möglichkeit zur schriftlichen und mündlichen Stellungnahme bedanken.

Mit der Publikation unserer Stellungnahme und des Sitzungsprotokolls auf dem Internetauftritt des Hessischen Landtages sind wir einverstanden.

Vorab ist dabei darauf hinzuweisen, dass die Funktionsfähigkeit der Verwaltungsstellen im öffentlichen Dienst zum Wohle der Allgemeinheit und die Zielsetzung des Gesetzes die Förderung der Betriebspartnerschaft zwischen Dienststellenleitung und Personalrat zum Wohl der gesamten Belegschaft stets im Vordergrund stehen sollte.

Wir begrüßen ausdrücklich die vorgenommene sprachliche Modernisierung sowie die Neustrukturierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) durch die übersichtlichere Gliederung und die Einführung von Überschriften über die einzelnen Paragraphen.

Hessischer Städte- und
 Gemeindebund e.V.
 Henri-Dunant-Str. 13
 D-63165 Mühlheim am Main
 Telefon 06108 6001-0
 Telefax 06108 6001-57

BANKVERBINDUNG
 Sparkasse Langen-Seligenstadt
 IBAN DE66 5065 2124 0008 0500 31
 BIC: HELADEF1SLS
 Steuernummer: 035 224 14038

PRÄSIDENT
 Matthias Baaß
ERSTER VIZEPRÄSIDENT
 Markus Röder
VIZEPRÄSIDENT
 Dr. Thomas Stöhr

GESCHÄFTSFÜHRER
 Harald Semler
 Johannes Heger
 Dr. David Rauber



Auch die Aufnahme von Stichtagen sowohl für die Ermittlung der Zahl der Personalratsmitglieder als auch für den Zeitpunkt der regelmäßigen Personalratswahlen befürworten wir explizit.

Der Übersichtlichkeit und Nachvollziehbarkeit halber gliedern wir unsere Anmerkungen zum HPVG nach den Vorschriften zu denen wir inhaltlich Stellung nehmen.

- **§ 3 Abs. 2 HPVG:**

§ 3 Abs. 1 HPVG bzw. § 60 Abs. 1 HPVG in der bisherigen Fassung, sieht ein Zusammenwirken von Dienststelle und Personalrat im Rahmen ihrer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten vor. In diesem Rahmen ist es möglich, den Gewerkschaften Zutritt zur Dienststelle zugewähren, sollte es zur Erfüllung der genannten Aufgaben notwendig oder zweckdienlich sein. Ein darüber hinausgehendes allgemeines Zutrittsrecht zu gewähren, das die Dienststelle nur bei Entgegenstehen zwingender dienstlicher Gründe, zwingender Sicherheitsvorschriften oder dem Schutz von Dienstgeheimnissen ablehnen kann, greift massiv in die Organisationshoheit der Städte und Gemeinden ein und gewährt den Gewerkschaften ein grundsätzliches Zutrittsrecht, für das kein Regelungsbedarf und keine Rechtsgrundlage besteht. Es geht über den bisherigen Grundsatz einer vertrauensvollen und gleichwertigen Zusammenarbeit der Betriebspartner auf Augenhöhe hinaus, indem die Dienststelle der tariflich auf der Gegenseite stehenden Gewerkschaft nicht in begründeten Fällen Zutritt gewähren soll, sondern gegen ein grundsätzlich bestehendes Zutrittsrecht nun aktiv ablehnend und begründend tätig werden müsste. Insofern bestünden zudem massive Auslegungs- bzw. Abgrenzungsschwierigkeiten bei der Ablehnung des Zutrittsgesuches aus „zwingenden dienstlichen Gründen“. Bei was oder wann es sich um einen „zwingenden dienstlichen Grund“ handelt, bleibt offen und wird in der Praxis bei der Zusammenarbeit zu Konflikten führen, die nicht sachgerecht sind. Hierdurch wird den Gewerkschaften zu Lasten der Dienststelle zu viel Spielraum eingeräumt und damit einseitig in die Tarifautonomie und das Hausrecht der Dienststelle eingegriffen. Es gibt zudem Mitarbeiter, die nicht gewerkschaftlich organisiert und interessiert sind, sodass gewerkschaftliche Aktivitäten auch für diese Mitarbeiter den Dienstbetrieb und den Betriebsfrieden stören könnten. Diese Regelung ist daher abzulehnen.

- **§ 3 Abs. 3 HPVG:**

Die Pflicht der Dienststelle, auf Verlangen der Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung in ihrem Intranet den Internetauftritt der Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung zu verlinken, greift ebenfalls massiv in die Organisationshoheit der Städte und Gemeinden ein und gleicht einer Pflichtwerbung. Die Organisationshoheit ist Ausfluss des verfassungsrechtlich geschützten kommunalen Selbstverwaltungsrechts der Städte und Gemeinden und sieht vor, dass Kommunen über ihre innere Organisation selbst entscheiden. Dazu gehört auch der eigene Auftritt im Internet. Ein Grund für diese Pflicht und gleichzeitig Einschränkung des verfassungsrechtlich garantierten Selbstverwaltungsrechts der Städte und Gemeinden ist weder nötig noch geboten. Auch insofern wird einseitig zu Lasten der Dienststelle in deren Rechte und die Tarifautonomie eingegriffen, was abzulehnen ist. Diese Regelung hat mit der Betriebspartnerschaft zwischen Personalrat und Dienststelle nichts zu tun.

- **§ 3 Abs. 4 HPVG:**

Für eine Regelung die vorsieht, dass Beschäftigte, die Aufgaben nach dem HPVG wahrnehmen, durch ihre Betätigung für ihre Gewerkschaft in der Dienststelle nicht beschränkt werden, besteht kein Änderungs- oder Erweiterungsbedarf. Die Erweiterung der Tätigkeit für die Gewerkschaft ist nicht angezeigt. Auch dies stellt einen groben Eingriff in das Selbstverwaltungsrecht der Städte und Gemeinden dar. Es besteht keine Notwendigkeit oder Rechtfertigung dafür, dass die Dienststelle die Erweiterung einer Tätigkeit der Mitarbeiter für ihre Gewerkschaften ermöglichen muss. Den Gewerkschaften ist es im Rahmen ihrer bestehenden Möglichkeiten in ausreichendem Maß gestattet, auf sich aufmerksam zu machen.

- **§ 4 Abs. 5 Nr. 6 HPVG:**

Zu Bedenken sind an dieser Stelle gegebenenfalls zusätzlich Personen, die sich in der Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher befinden und im Rahmen ihrer Ausbildung unter anderem ein einjähriges Berufspraktikum in einer sozialpädagogischen Einrichtung ableisten. Die Nichtaufnahme dieser Personen in der Ausnahmenvorschrift des § 4 Abs. 5 HPVG hätte zur Folge, dass gegebenenfalls eine Auszubildendenvertretung

gebildet werden müsste, deren Wahlzeit länger ist als die einjährige Tätigkeit in der Einrichtung. Insofern besteht Klarstellungs- und Nachbesserungsbedarf.

- **§ 5 Abs. 3 HPVG:**

Im Rahmen der Neufassung des HPVG möchten wir an dieser Stelle die Anregung geben, eine Rückausnahme zu ermöglichen. Für Gemeinden besteht die Möglichkeit, sich zu Gemeindeverbänden zusammenzuschließen. Von dieser Möglichkeit wird insbesondere Gebrauch gemacht von kleineren Gemeinden, die sich in dünn besiedelten Regionen befinden, um Kapazitäten zu bündeln. Durch solche Zusammenschlüsse werden jedoch häufig mehrere Dienst-/Außenstellen mit in der Regel nur wenigen Bediensteten, gegründet, die räumlich häufig weit auseinander liegen. Teilweise werden Mitarbeiter auch in mehreren Außenstellen tätig. Die Notwendigkeit, trotz des Zusammenschlusses aufgrund dieser Vorschrift eigene Personalvertretungen bilden zu müssen, würde den organisatorischen Zusammenschluss konterkarrieren. Dem möglichen Zusammenschluss zu einem Gemeindeverband sollte auch die Bildung nur einer entsprechenden Personalvertretung folgen. Wir regen deshalb die Aufnahme einer Rückausnahme an, z.B. „Dies gilt nicht für Gemeinden, Gemeindeverbände und Verbände nach dem Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit“.

- **§ 10 Abs. 1 Nr. 2 HPVG:**

Die Anhebung des Zeitraumes unschädlicher Beurlaubung von sechs auf zwölf Monate ist aus unserer Sicht nicht notwendig. Im Beamtenrecht wird bei der Beurteilung der Dienstfähigkeit im Rahmen der vorzunehmenden Gesundheitsprognose auf einen Zeitraum von sechs Monaten abgestellt. Ein Gleichlauf an dieser Stelle bzw. das Beibehalten der sechsmonatigen Beurlaubung führt zu mehr Rechtssicherheit und Übersichtlichkeit.

- **§ 11 Abs. 2 Nr. 2 HPVG:**

Wie voranstehend bei § 10 Abs. 1 Nr. 2 HPVG angemerkt, sollte auch an dieser Stelle auf einen Zeitraum von sechs Monaten abgestellt werden, um eine einheitliche Regelung zu erhalten.

- **§ 21 Abs. 3 HPVG:**

Wir begrüßen ausdrücklich das Abstellen auf den Zeitpunkt der Konstituierung. Dies führt zu mehr Rechtssicherheit in der Übergangsphase bei der Neuwahl. Wir regen an, gegebenenfalls eine Definition der Konstituierung aufzunehmen, bspw. die erste Sitzung nach der Wahl oder die Wahl des neuen Personalratsvorsitzenden.

- **§ 23 HPVG:**

Die Möglichkeit der Beantragung des Ausschlusses eines Personalratsmitglieds oder der Auflösung des Personalrats aus den in der Vorschrift genannten Gründen durch die in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft greift in unbegründetem Maß in die gesetzlich vorgeschriebene vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Personalrat ein. Die Antragsbefugnis für die in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft eröffnet die Möglichkeit rein tarifpolitisch motivierter Eingriffe und Störungen von Außen, die nicht gerechtfertigt sind.

- **§ 24 Abs. 1 Nr. 6 HPVG:**

Zur Aufnahme dieses Tatbestandes regen wir zur Rechtsklarheit an, nicht auf eine Beurlaubung, sondern auf eine mehr als zwölfmonatige Abwesenheit abzustellen. Vom Wortlaut der Beurlaubung nicht erfasst sind beispielsweise Elternzeit und lange Krankheit oder Freistellung.

- **§ 28 Abs. 3 HPVG:**

Im Hinblick auf diese Vorschrift bitten wir um eine zusammenfassende gesetzliche Klarstellung an geeigneter Stelle, damit Fehler im internen Verfahren des Personalrats sich nicht nachträglich auf die Wirksamkeit der bekannt gegebenen Beschlüsse des Personalrates gegenüber der Dienststelle auswirken. Die Korrektheit des internen Verfahrens ist im Anschluss an Entscheidungen des Personalrates durch die Dienststelle weder beeinflussbar noch kontrollierbar. Die internen Fehler des Personalrats dürfen sich daher nicht zu Lasten der Dienststelle auswirken. Da die erstinstanzlichen Arbeitsgerichte in der Vergangenheit wiederholt entsprechende Darlegungen der Dienststelle zum internen Personalratsverfahren gefordert haben, ist im Interesse aller Beteiligten und Betroffenen und der Rechtssicherheit eine Klarstellung angezeigt.

- **§ 30 HPVG:**

In direktem Anschluss an die darüberstehende Anmerkung zu § 28 Abs. 3 HPVG regen wir an, die entsprechende Klarstellung gegebenenfalls an dieser Stelle in einem noch anzufügenden Absatz 6 aufzunehmen. Fehler im Personalratsverfahren müssen für die Wirksamkeit der Beschlüsse des Personalrates unschädlich sein. Eine Formulierung könnte etwa sein: „Der der Dienststellenleitung übermittelte Beschluss des Personalrates gilt als wirksam zustande gekommen.“

- **§ 32 Abs. 1 HPVG:**

Wir begrüßen insgesamt die zeitgemäße Möglichkeit, Personalratstätigkeit ausdrücklich auch in elektronischer oder hybrider Form zuzulassen. Das in dieser Vorschrift notwendige eigenhändige Eintragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer setzt dem Verständnis nach jedoch persönliche Anwesenheit vor Ort voraus. Daher sollte eine entsprechende Anpassung erfolgen.

- **§ 40 Abs. 1 HPVG:**

Diese in ihrem Wortlaut bereits länger bestehende Vorschrift zum Kündigungsrecht gegenüber Personalräten bedarf einer Klarstellung, dass Mitglieder des Personalrates nicht ordentlich kündbar sind. Die Vorschrift wird in der Praxis und Rechtsprechung zwar so gelebt, sie kann in ihrem Wortlaut aber auch dergestalt verstanden werden, dass im Unterschied zum Regelfall bei einer außerordentlichen Kündigung eine Anhörung nicht ausreichend ist. Hieraus ist jedoch nicht der zwingende Umkehrschluss gerechtfertigt, dass eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen sein soll. Daher würde eine Ergänzung entsprechende Klarheit schaffen.

- **§ 41 Abs. 2 HPVG:**

Die in dieser Vorschrift gesetzlich normierte Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit im Anschluss an ein erfolgreiches Berufsausbildungsverhältnis bedeutet für den Arbeitgeber ein faktisches Aufzwingen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Dies greift massiv in die kommunale Finanzhoheit als Ausfluss des verfassungsrechtlich garantierten Selbstverwaltungsrechts der Städte und Gemeinden

ein. Zunächst sollte dem kommunalen Arbeitgeber selbst die Entscheidung überlassen sein, ob er eine Auszubildende oder einen Auszubildenden im Anschluss an die absolvierte Ausbildung übernimmt oder nicht. Außerdem steht dahinter der Stellenplan der Stadt oder Gemeinde, der eine geeignete und freie Stelle vorsehen muss. Falls eine solche Stelle nicht vorhanden ist, müsste sie geschaffen werden, was im Hinblick auf die hinter dem Stellenplan stehenden kommunalen Finanzen einen schwerwiegenden Eingriff darstellt.

Der kommunale Arbeitgeber kann dem nur entgegenwirken, indem er nach § 41 Abs. 4 HPVG das Verwaltungsgericht anruft. Dies führt zum einen zu einer vermeidbaren Belastung der Verwaltungsgerichte und zum anderen zu Rechtsunsicherheit und einem Schwebezustand in der kommunalen Verwaltung und auch für den/ Betroffenen selbst, bis eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts erfolgt. Ungeachtet dessen ist diese Regelung bei dem bestehenden Fachkräftemangel und der bestehenden Absicherung vor Diskriminierungen nicht mehr erforderlich bzw. behält ihren Anwendungsbereich nur für solche Fälle, in denen aus fachlicher Sicht eine Übernahme nach Beendigung der Ausbildung gerade nicht angezeigt ist.

- **§ 41 Abs. 3 HPVG:**

An dieser Stelle regen wir eine sprachliche Nachschärfung an. Es sollte auf die ordentliche Mitgliedschaft im Personalrat abgestellt werden, da ansonsten auch Ersatzmitglieder von der Vorschrift miterfasst werden.

- **§ 42 HPVG:**

Diese neu eingefügte Vorschrift zum Datenschutz sieht die Dienststelle als Verantwortliche für die Verarbeitung von Daten durch den Personalrat der dort genannten Daten im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Der Dienststelle wird hier eine Verantwortlichkeit mit möglichen Haftungsfolgen auferlegt, in die sie keine Eingriffsbefugnisse hat. Eine Kontrolle des Personalrates durch die Dienststelle soll jedoch grundsätzlich nicht erfolgen. Die Dienststelle haftet so für datenschutzrechtliche Fehler des Personalrates bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ohne ihrerseits eine Eingriffs- oder Sanktionsmöglichkeit zu erhalten. Dem Datenschutz ist

es grundsätzlich zu eigen, denjenigen oder diejenige Stelle als Verantwortlichen vorzusehen, der mit den Daten arbeitet und diese verarbeitet. An dieser Stelle muss daher zwingend der Personalrat selbst Verantwortlicher im Sinne des Datenschutzes sein oder ein persönlicher Regress ermöglicht werden.

- **§ 45 Abs. 2 HPVG:**

Im Rahmen der Regierungsanhörung zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts wurde an dieser Stelle aufgrunddessen eine Änderung vorgenommen. Die bisher auch in § 48 HPVG vorgesehene Möglichkeit der Teilnahme an Personalversammlungen durch Beauftragte der in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften wurde um eine Pflicht zur rechtzeitigen Information der Gewerkschaften über Ort und Zeitpunkt der Personalversammlung sowie ein Rederecht für Gewerkschaftsbeauftragte erweitert. Der Verankerung dieser Pflicht im Gesetz bedarf es an dieser Stelle nicht. Die bereits in der bisherigen Fassung des HPVG mögliche Teilnahme an Personalversammlungen setzt naturgemäß voraus, dass die Gewerkschaften die Gelegenheit erhalten, sich über Ort und Zeitpunkt der Personalversammlungen zu informieren. Dem wurde damit Genüge getan, dass der Personalrat regelmäßig entsprechende Einladungen versendet hat. Die in § 48 HPVG in der bisherigen Fassung verankerte Teilnahmemöglichkeit beinhaltete auch bereits die Möglichkeit des oder der Gewerkschaftsbeauftragten zukommende Rederecht in der Personalversammlung.

- **§ 45 Abs. 3 HPVG:**

Nach dem neuen Wortlaut ist für die Dienststellenleitung eine Pflicht zur Teilnahme an Personalversammlungen vorgesehen und nicht mehr bloß die Berechtigung zur Teilnahme. Die Teilnahme an Personalversammlungen auch durch die Leitung der Dienststelle ist wichtig und dient der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Wir regen jedoch der Zweckdienlichkeit halber an, dies einzugrenzen und eine Pflicht zur Teilnahme bei einer Einladung zur Personalversammlung auf einmal jährlich zu beschränken, da es sonst zu einer unangemessenen Häufigkeit von Anwesenheitspflichten kommen kann, die die Dienststellenleitung über Gebühr einbinden.

- **§ 53 Abs. 1 HPVG:**

An dieser Stelle verweisen wir auf unsere Anmerkung zum neuen § 4 Abs. 5 Nr. 6 HPVG. Aus dem Begriff der „beruflichen Ausbildung“ geht nicht klar hervor, ob auch Berufspraktikanten in ihrem einjährigen Praktikum in einer sozialpädagogischen Einrichtung erfasst sind oder nicht. In dieser Konstellation während des einjährigen Berufspraktikums fallen die Ausbildungsstelle und die Stelle, bei der das Praktikum abgeleistet wird, auseinander. Wir regen deshalb an, den Wortlaut anzupassen. Etwa wäre statt „beruflicher Ausbildung“ „in der bei der Dienststelle als Ausbildungsstelle beschäftigten Auszubildenden“ denkbar. Dies stellt klar, dass Berufspraktikanten von der Vorschrift nicht erfasst werden, da die Einrichtung, in der sie zu diesem Zeitpunkt tätig sind, nicht ihre Ausbildungsstelle ist.

- **§ 60 Abs 1 Nr. 9 HPVG:**

Wir sprechen uns ausdrücklich für eine Streichung dieser neuen Zuständigkeit des Personalrates aus. Maßnahmen, die dem Umweltschutz in der Dienststelle dienen, sind vor dem Hintergrund aktueller klimatischer, politischer und wirtschaftlicher Gegebenheiten zweifellos wichtig. Diese Aufgabe gehört jedoch nicht zu den originären Aufgabe und dem Sinn und Zweck eines Personalrates. Dem Personalrat würde hier eine fachfremde Zuständigkeit zugewiesen, bei der Konflikte vorprogrammiert sind. Dabei spielen einerseits politische Meinungen eine Rolle und andererseits gibt es ausreichenden Schutz durch die Arbeitsschutzvorschriften.

- **§ 64 Abs. 1 HPVG:**

Der Wortlaut der Vorschrift bezieht sich auf Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war. Das HPVG sieht seinem Wortlaut nach aber keine Entscheidungen vor, sondern lediglich Maßnahmen des Personalrates.

- **§ 67 Abs. 2 HPVG:**

Die Vorschrift sieht eine unzumutbare Fiktion vor, die für Städte und Gemeinden im Rahmen ihrer Organisationshoheit abzulehnen ist. Bei Entscheidungen im kommunalen Bereich müssen Gremien in der Verwaltung beteiligt werden, die zum Teil an feste

Sitzungstermine gebunden sind. So ist es durchaus nicht ausgeschlossen, dass es allein durch die Gremienbeteiligungen, was die Entscheidung und Beratung in der Sache noch nicht einschließt, die genannten Fristen überschritten werden und die Fiktion greift. Mit Blick auf die kommunale Selbstverwaltung und die Funktion und Zuständigkeit des Personalrates kann es keinen Automatismus geben, durch den ein Handeln oder eine Maßnahme der Dienststelle allein durch Zeitablauf ersetzt wird.

- **§ 72 Abs. 2 HPVG:**

An dieser Stelle regen wir an aufzunehmen, dass der Personalrat die Gründe bei Einwendungen schriftlich oder elektronisch mitzuteilen hat. Dies dient der Rechtssicherheit und besseren Nachvollziehbarkeit, da die bloß mündliche Form der Mitteilung ausgeschlossen wird. Im Übrigen ist nicht erkennbar, aus welchem Grund an dieser Stelle andere Maßstäbe gelten sollen als diejenigen, die nach § 72 Abs. 3 HPVG an die Dienststelle gestellt werden.

- **§ 75 Abs. 4 HPVG:**

Aus dem Wortlaut dieser, auch in der alten Fassung bestehenden Vorschrift, hat sich eine arbeitsgerichtliche Rechtsprechung ergeben, die eine gesetzliche Konstruktion voraussetzt, die sich aber tatsächlich aus dem Wortlaut nicht ergibt. Nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ist bei außerordentlichen Kündigungen mit sozialer Auslaufzeit eine Zustimmung des Personalrates erforderlich, ohne dass dies aus dem Gesetz erkennbar hervorgeht. Durch dieses Konstrukt ermöglicht die Rechtsprechung die Kündigung von nach Tarifrecht nur noch außerordentlich kündbaren Arbeitnehmern, indem sie im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsabwägung eine an die ordentliche Kündigungsfrist angelehnte soziale Auslaufzeit fordert, ohne zugleich die übrigen hohen Voraussetzungen einer außerordentlichen Kündigung aufzuweichen. Bei außerordentlichen Kündigungen mit sozialer Auslaufzeit handelt es sich jedoch trotz dieses Hilfskonstrukts dogmatisch weiterhin um außerordentliche Kündigungen, die sich an den strengen Voraussetzungen für außerordentliche Kündigungen messen lassen müssen. Mit dem Erfordernis einer Zustimmung vermischt die Rechtsprechung jedoch in unzulässiger Weise inhaltliche Abwägungsaspekte der Verhältnismäßigkeit mit formalen Beteiligungsrechten und begründet an dieser Stelle, ohne dass sich dies

mit dem Gesetzeswortlaut in Einklang bringen lässt oder sachlich gerechtfertigt wäre, für tariflich unkündbare Arbeitnehmer für bestimmte Kündigungen ein Schutzniveau, das der Gesetzgeber ausschließlich den Personalratsmitgliedern selbst vorbehalten hat. Dieser exzessiven Rechtsprechung ist daher durch eine gesetzliche Klarstellung zu begegnen.

- **§ 75 Abs. 5 HPVG:**

Hier regen wir ein unserer Anmerkung zu § 23 Abs. 3 HPVG entsprechendes Vorgehen an bzw. einen Hinweis darauf, dass § 23 Abs. 3 HPVG entsprechend gilt.

Zusammenfassend ist anzuführen dass das Hessische Personalvertretungsrecht die Funktion erfüllen soll, eine Beteiligung der Beschäftigten an innerbetrieblichen Entscheidungen zu regeln und der Personalrat dabei in seiner Rolle die Gewährleistung der Vertretung der Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber oder Dienstherren sicherstellt. Dies geschieht und wird gewährleistet über die auch in der neuen Fassung im Gesetzestext in § 2 HPVG n.F. der Bedeutung folgend vorne angesiedelten vertrauensvollen Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalvertretung zum Wohl der Beschäftigten. Diese vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb der Dienststelle zum Wohl aller Beschäftigten stellt den Kernbereich der Personalvertretung dar und strahlt in seiner Wirkung auf das gesamte Hessische Personalvertretungsrecht aus und wird bei sämtlichem Vorgehen oder Maßnahmen nach dem HPVG berücksichtigt. Selbstverständlich spielen die in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften an vielen Stellen eine Rolle, um ihre Mitglieder bei der Interessenwahrnehmung zu unterstützen. Die im Rahmen der Novellierung vorgesehenen Rechte der Gewerkschaften und gespiegelt Pflichten der Dienststellen stellen jedoch einen erheblichen Eingriff in das Selbstverwaltungsrecht unserer Mitglieder dar, der in dieser Form keinen Ausgleich findet und damit einer gedeihlichen Zusammenarbeit eher schadet als nützt. Gewerkschaften sollen und müssen im Personalvertretungsrecht beteiligt sein, werden über die Novellierung des HPVG in der derzeitigen Form aber zu einer zentralen dritten Figur und Partei im Personalvertretungsrecht, das seinem Sinn und Zweck nach und in seiner Funktion ausschließlich die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen zwei Parteien, nämlich der Dienststelle und der Personalvertretung in der Dienststelle regelt. Wir bitten deshalb nachdrücklich darum, dies im Rahmen der Anhörung zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. David Rauber
Geschäftsführer



16.01.2023

Gesetzentwurf Landesregierung

Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts – Drucksache 20/9470 –

Stellungnahme des Deutschen Richterbundes, Landesverband Hessen e.V., im Rahmen des Anhörungsverfahrens

Sehr geehrte Damen und Herren,
der Deutsche Richterbund, Landesverband Hessen e. V., bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem genannten Gesetzesentwurf.

Der Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des hessischen Personalvertretungsrechts schreibt die mit dem durch das sog. Beschleunigungsgesetz im Jahr 1999 erfolgte erhebliche Beschneidung der Beteiligungsrechte fort und wird – trotz begrüßenswerter Aspekte der Neuregelung – der Ankündigung aus dem im Jahr 2018 geschlossenen Koalitionsvertrag

„Wir halten starke Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Personalvertretung und Gewerkschaften für wichtige Einrichtungen, um die Interessen der Beschäftigten gegenüber den Dienstherrn zu wahren. Wir wollen deshalb das Hessische Personalvertretungsgesetz fortentwickeln und im Dialog mit den Gewerkschaften die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestalten.“

nicht gerecht.

Nachfolgend sollen daher Ansätze zu einer insbesondere im Bereich der Digitalisierung gebotenen Weiterentwicklung der Mitwirkungsrechte aufgezeigt werden.



Die große Zukunftsaufgabe der Digitalisierung der Justiz stellt einen epochalen Umbruch in der Arbeitsweise der Gerichte und Staatsanwaltschaften dar, der nur gemeinsam bewältigt werden kann und mit einer Stärkung der Personalvertretungsrechte einhergehen muss.

Novellierung der richterlichen Personalvertretungsrechte im HPVG

Die zur Verbesserung der Rechtsstellung und der Arbeitsbedingungen der Personalvertretungsgremien erfolgte Zulassung der elektronischen Kommunikation ist dabei ebenso ein Schritt in die richtige Richtung, wie die Erweiterung der Beteiligungsrechte um ein Mitbestimmungsrecht beim mobilen Arbeiten.

Da die Arbeitsplatzgestaltung und die zur Verfügung gestellten Werkzeuge allerdings eng mit der richterlichen Unabhängigkeit verknüpft sind und die dritte Gewalt betreffen, ist es zwingend geboten die Beteiligungsrechte tatsächlich zu stärken und als Mitbestimmungsrechte sowohl im Hessischen Richtergesetz, als auch im Hessischen Personalvertretungsgesetz auszugestalten. Für eine zeitgemäße Ausstattung der Mitbestimmung erachtet der Richterbund Hessen deshalb folgende gesetzliche Neuregelungen für dringend erforderlich:

1. im Bereich von organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten einschließlich der Beteiligung bei probe- und versuchsweiser Einführung neuer Techniken und Verfahren durch die umfassende Wiederherstellung der Mitbestimmungstatbestände § 78 Abs. 2 HPVG

Der Personalrat wirkt **bestimmt** mit bei

...

~~Satz 1 gilt nicht bei probe- oder versuchsweiser Einführung neuer Techniken und Verfahren.~~

2. die Wiederherstellung des Grundsatzes, dass Beteiligungsrechte grundsätzlich nebeneinanderstehen durch Streichung des § 78 Abs. 4 HPVG



~~Bei Maßnahmen, die unter die Abs. 2 und 3 fallen, tritt ein gleichzeitig vorliegendes Mitbestimmungsrecht zurück.~~

Sowie

3. die Schaffung der Möglichkeit von freiwilliger Dienstvereinbarungen in Mitwirkungsangelegenheiten durch folgende Ausgestaltung des § 65 Abs. 1 HPVG „Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen entgegenstehen.“

Novellierung der richterlichen Personalvertretungsrechte im HRiG

Bei der Novellierung des Personalvertretungsgesetzes darf es jedoch nicht stehen bleiben. Im Bereich der Rechtsprechung aber auch der Staatsanwaltschaften erfordert eine zeitgemäße Fortentwicklung und Ausgestaltung der Mitbestimmung auch eine entsprechende Neuregelung im hessischen Richtergesetz. Die Zukunftsaufgabe der Digitalisierung der Justiz verändert die Rechtsprechung. Mitbestimmung bedeutet hier auch die Übernahme von Mitverantwortung durch Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Die an der besonderen Stellung der Rechtsprechung zu messende zeitgemäße Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte erfordert deshalb die gesonderte Ausgestaltung von Mitbestimmungsrechten/ Mitverantwortungspflichten, insbesondere in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten im Richtergesetz.

§ 36 HRiG wäre entsprechend nach Absatz 1 wie folgt zu ändern:

1. Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) ¹ Der Richterrat hat, gegebenenfalls durch Abschluss einer Dienstvereinbarung und soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen bei

1. Gestaltung der Arbeitsplätze,



2. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistungen der Richterinnen und Richter zu überwachen,
3. Bestellung und Abberufung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Vertrauens- und Betriebsärztinnen und Vertrauens- und Betriebsärzten,
4. Einführung neuer Arbeitsmethoden,
5. Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
6. Festlegung von Verfahren und Methoden von Wirtschaftlichkeits- und Organisationsprüfungen,
7. Einführung von technischen Rationalisierungsmaßnahmen, die den Wegfall von Planstellen oder Stellen zur Folge haben,
8. Einführung der, der Neuen Verwaltungssteuerung (NVS) entsprechenden sowie weiterer neuer Steuerungsverfahren einschließlich der damit zusammenhängenden technischen Verfahren,
9. Errichtung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlicher Teile von ihnen,
10. allgemeinen Maßnahmen der Personalplanung und -lenkung,
11. Installation betrieblicher und Anschluss an öffentliche Informations- und Kommunikationsnetze,
12. Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Richterinnen und Richter.

² § 78 Abs. 4 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes gilt nicht in Bezug auf Maßnahmen nach Satz 1. ³ Bei der Einführung technischer Rationalisierungsmaßnahmen sind dem Richterrat zugleich die personellen, gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen umfassend darzulegen. ⁴ Dies gilt auch bei probe- und versuchsweiser Einführung neuer Techniken und Verfahren.



2. Der bisherige Abs. 2 wird Abs. 3.

Die Anerkennung der Beteiligungsrechte ermöglicht die Umstellung der Aufgaben der Rechtsprechung auf neue Arbeitsmethoden im Zusammenhang mit der E-Akte in den nächsten Jahren und dient der zeitgemäßen bestmöglichen Ausgestaltung der Arbeitsplätze im Rahmen der gesetzlichen und finanziellen Vorgaben zur Erfüllung der Rechtsprechung.

Volker Mütze
Stellv. Landesvorsitzender

Heidrun Mondl
Vorstand Angelegenheiten der Räte

Der Deutsche Richterbund ist mit ca. 17.000 Mitgliedern in 25 Landes- und Fachverbänden (bei bundesweit 25.000 Richtern und Staatsanwälten insgesamt) der mit Abstand größte Berufsverband der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Deutschland.