

**– 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](#)**

11.	Deutscher Journalistenverband, Landesverband Hessen (DJV)	S. 225
12.	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Hessen (GEW)	S. 231
13.	Landesbank Hessen-Thüringen	S. 235
14.	Landes-ASTen-Konferenz Hessen (LAK), c/o AStA der Universität Gießen	S. 238
15.	Marburger Bund, Landesverband Hessen	S. 246
16.	dbb Landesbund Hessen	S. 248
17.	Hessischer Landkreistag	S. 260
18.	Landesausschuss GEW Studierende (LAGS)	S. 263

DJV HESSEN · RHEINBAHNSTRASSE 3 · 65185 WIESBADEN

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport  
Staatssekretär Stefan Sauer  
Friedrich-Ebert-Allee 12  
65185 Wiesbaden



DEUTSCHER  
JOURNALISTENVERBAND

LANDESVERBAND

HESSEN

GEWERKSCHAFT  
DER JOURNALISTEN

RHEINBAHNSTRASSE 3  
65185 WIESBADEN

TEL.: 06 11 / 3 41 91 24  
FAX: 06 11 / 3 41 91 30

INFO@DJV-HESSEN.DE  
WWW.DJV-HESSEN.DE

19.01.2023

## Stellungnahme zum Referentenentwurf HPVG

Sehr geehrter Herr Staatssekretär Sauer,  
sehr geehrte Frau Lingelbach,  
sehr geehrter Herr Müller,

wir bedanken uns für die E-Mail vom 06.12.2022. Anbei senden wir Ihnen unsere  
Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Hessischen  
Personalvertretungsrechts.

Mit freundlichen Grüßen,

Knud Zilian

1. Vorsitzender des DJV Landesverbandes Hessen e.V.

**Stellungnahme des DJV Landesverband Hessen e.V. Gewerkschaft der Journalisten  
zum  
Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts.**

Als größte Gewerkschaft für Journalistinnen und Journalisten in Hessen beziehen wir Stellung zum Referentenentwurf für die Aktualisierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes HPVG.

Stellungnahmen von Gewerkschaften sind hier zu berücksichtigen. Grundgesetzlich fußen wir auf Art. 9 III GG. Wir sind als Gewerkschaft gerade im Hessischen Rundfunk vertreten und stehen insoweit mit Verdi in einer Tarifgemeinschaft. Entsprechend § 106 Abs. 1 S. 1 HPVG findet das Hessische Personalvertretungsgesetz auf den Hessischen Rundfunk Anwendung.

Wir vertreten insoweit viele Beschäftigte aus dem Hessischen Rundfunk, auf die das HPVG auch Anwendung findet. Insoweit ist auch und gerade unsere Stellungnahme gewichtig.

Zu der Regelung § 2 Abs. 3 n.F. HPVG ist anzumerken, dass Gewerkschaften stets angerufen dürfen, um eine Beratung der Personalratsmitglieder sicherzustellen, sofern sie gewerkschaftsangehörig sind. Gewerkschaften haben ihrer ureigensten Aufgabe zugunsten der im Betrieb Beschäftigten gerecht zu werden.

§ 3 Abs. 1 n.F. HPVG sieht vor, dass Dienststelle und Personalvertretung „auch“ mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften (...) zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der Dienststelle obliegenden Aufgaben vertrauensvoll zusammenarbeiten. Insoweit ist das Wort „auch“ zu streichen. Denn eine Zusammenarbeit mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften steht an erster Stelle. Das Wort „auch“ suggeriert, die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften seien zu vernachlässigen. Vielmehr haben die Dienststelle und die Personalvertretung „immer“ mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zusammenzuarbeiten. Mithin ist das Wort „auch“ zu streichen und stattdessen das Wort „immer“ einzufügen.

§ 3 Abs. 3 HPVG n.F. suggeriert, dass sich das neue Personalvertretungsrecht in Hessen auf die Interessen der Mitglieder einer Gewerkschaft fokussiert, indem es diese hervorhebt. Insoweit stellt aber die Wahrnehmung von Interessen von Gewerkschaftsmitgliedern eine grundgesetzliche Freiheit dar, welche aber nicht Sinn und Zweck des HPVG ist.

Insbesondere zu § 4 Abs. 4 HPVG n.F. fällt auf, dass hierin eine statische Verweisung „auf § 12a des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055)“ vorliegt. Zu kritisieren ist, dass eine statische Verweisung keinen Sinn ergibt. Eine dynamische Verweisung auf die jeweilige Norm in ihrer aktuellen Fassung wäre sinnvoller. Umzuändern ist dies auf § 12a des Tarifvertragsgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung. Dies beugt auch eventuellen Redaktionsversehen des Landesgesetzgebers vor, da anderenfalls bei Gesetzesänderungen in den verwiesenen Gesetzen stets das HPVG geändert werden müsste. Und Gesetzesänderungen

beispielsweise im TVG, genauer § 12a TVG, wären indes wirkungslos, wenn nur die jeweils ältere Fassung auf das HPVG Anwendung finden würde. Es ist auch nicht Brauch auf eine Norm zu verweisen, welche nicht mehr existent ist.

Ferner ist bei § 8 Abs. 1 HPVG eine Ergänzung vorzunehmen. Die Schweigepflicht soll auch zu solchen Personen nicht gelten, welche grundgesetzlich verbürgt im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Aufgaben oder Befugnisse nach dem hiesigen HPVG wahrnehmen. Dies sind Gewerkschaften entsprechend Art. 9 GG. Mithin sind hier Gewerkschaften von der Schweigepflicht auszunehmen. Mithin ist in § 8 Abs. 1 HPVG n.F. eine neue Ziffer 5. einzuführen, wonach die Schweigepflicht nicht gilt, *„für die im Betrieb vertretenen Gewerkschaftsmitglieder“*. Anderenfalls wird die unterstützende Gewerkschaftsarbeit faktisch unmöglich gemacht. Die rechtmäßigen Gewerkschaftsvertreter müssen insoweit explizit von der Schweigepflicht ausgeschlossen werden.

Ferner sieht § 12 Abs. 2 HPVG n.F. als maßgebend für die Ermittlung der Zahl der Personalratsmitglieder den „zehnten“ Werktag vor Erlass des Wahlausschreibens an. Dabei ist zu beachten, dass der Samstag als Wochentag zu den Werktagen zählt. Insoweit bietet es sich an, die Gesetzformulierung zu ändern in *„Der Maßgebende Zeitpunkt für die Ermittlung der Zahl der Personalratsmitglieder liegt bei „zwei Wochen“ vor Erlass des Wahlausschreibens“*.

Auch erschließt sich die Regelung des § 30 Abs. 3 HPVG n.F. nicht, wonach bei der Feststellung der Stimmenmehrheit die Stimmen anderer anwesender Personen, die über ein Stimmrecht verfügen, mitgezählt werden. Insoweit ist eine Gesetzesbegründung des Landesgesetzgebers für die historische Auslegung angezeigt. Der Wille des Landesgesetzgebers muss hier offengelegt werden. Diese Norm ist ansonsten nicht hinreichend bestimmbar.

Weiter ist zumindest durch den Landesgesetzgeber in der Gesetzesbegründung zu präzisieren, inwieweit in § 39 Abs. 1 HPVG n.F. „erforderliche“ Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vorliegen. Da der nunmehrige Wortlaut im Vergleich zu § 40 Abs. 2 S. 3 HPVG a.F. deutlich enger ist. Weiter ist auch nicht klar, wer bestimmen soll was erforderlich ist. In Betrieben wie dem Hessischen Rundfunk kann dies schnell zu Auslegungen der Rechtsabteilungen führen die im Ergebnis viele Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nicht als erforderlich sehen.

Es erschließt sich uns ferner nicht, weshalb der Wortlaut in § 40 Abs. 1 und Abs. 2 HPVG n.F. nur Mitglieder des „Personalrats“ bezeichnet, aber nicht mehr „Personalvertretungen“. Es muss, wie bisher weiterhin für Personalvertretungen gelten, nicht nur für Mitglieder des Personalrats. Eine einheitliche Begriffswahl ist hier angezeigt. Nur dies kann zu einer einheitlichen Rechtsanwendung führen.

In § 41 HPVG ist wiederum eine statische Verweisung enthalten. Eine statische Verweisung beinhaltet hier mehrere Gefahren. Das HPVG soll ja nicht davor bewahrt werden, bei jeglicher

Gesetzesänderung der Gesetze, auf die verwiesen wird, selbst wiederum neu gefasst werden zu müssen. Sondern vielmehr bietet sich eine dynamische Verweisung auf die zu ändernde Norm an. Anderenfalls würde die sich ändernde Norm in ihrer neuen Wirkung nicht auf das HPVG durchschlagen. Es ist auch nicht sinnhaft das HPVG auf eine statische Fassung eines Gesetzes festzuschreiben. Dies lässt etwaige gesellschaftliche Rechtsentwicklungen unberücksichtigt und macht sie wirkungslos.

Hierbei ist generell anzumerken, dass sämtliche statischen Verweisungen auf andere Normen außerhalb des HPVG zu streichen sind. Vielmehr ist stets auf das Gesetz in seiner aktuellen Fassung zu verweisen.

Nicht verständlich ist, wieso in § 46 Abs. 2 HPVG n.F. nur Angelegenheiten erwähnt werden welche einen „unmittelbar“-en Bezug zur Dienststelle oder ihrer Beschäftigten haben. Schließlich sind hier auch „mittelbare“ Themen, die die Beschäftigten betreffen von Relevanz. Gerade Tarifentwicklungen in vergleichbaren Betrieben und Dienststellen. Die Personalversammlung muss insoweit für Vergleiche offen sein, damit ein differenziertes Bild bei der Problembehandlung erfolgen kann. Nur dies führt zu einer ausdifferenzierten Behandlung von Angelegenheiten. Ein mittelbarer Bezug muss ausreichend sein. Das Wort „unmittelbar“ ist zu streichen, stattdessen ist das Wort „mittelbar“ einzufügen.

Bei § 51 HPVG n.F. ist anzumerken, dass der Gesamtpersonalrat im Hessischen Rundfunk eine Sonderrolle einnimmt. Da es im Hessischen Rundfunk auch keine Stufenvertretung gibt wird eine Freistellung wie bei den örtlichen Personalräten angeraten. Durch Digitalisierung und Transformationsprozesse hat der GPR in der jüngsten Vergangenheit eine erheblich höhere Arbeitsbelastung erfahren.

In § 62 Abs. 1 letzter Satz HPVG n.F. ist ergänzend ein „können“ einzufügen (...) *„die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben **können**, unterrichten.“*. Denn anderenfalls ist nicht klar und insoweit kann strittig werden, ob die beabsichtigten Maßnahmen tatsächlich beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben. Mithin soll Die Dienststellenleitung den Personalrat in den Monatsgesprächen möglichst frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und zur Digitalisierung sowie über beabsichtigte Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben **können**, unterrichten.

Die Form in § 66 Abs. 2 letzter Satz HPVG n.F. sollte deutlicher festgelegt sein. Danach gilt die Maßnahme als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich oder elektronisch verweigert. Soll darunter bereits eine SMS, WhatsApp oder E-Mail sowie Fax zu verstehen sein, dann möge der Landesgesetzgeber hier eine Gesetzesbegründung einfügen. Gleiches gilt für § 67 Abs. 1 HPVG n.F.

§ 73 HPVG n.F. sieht eine angemessene Frist für die Stellungnahme des Personalrats nach dessen Anhörung vor. Kritisiert wird hier, dass nicht klar ist, welche Frist als angemessen anzusehen ist. Es sollte zumindest eine Frist von 2 Wochen nicht unterschritten werden. Eine zwei Wochen Frist gilt insgeheim als angemessen. Gerade bei Beteiligungsmaßnahmen sollte diese nicht unterschritten werden.

Für die angemessene Stärkung des Personalrates, sollte in § 75 Abs. 3 HPVG n.F. eine Mitwirkungspflicht desselben durch den Personalrat erfolgen. Mithin soll die Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit in Nr. 1 mitbestimmungspflichtig werden. So ist dies auch im Bundesrecht in § 78 Abs. 1 Nr. 10 BPersVG vorgesehen. Danach bestimmt der Personalrat mit, in Personalangelegenheiten bei Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit. Es ist insoweit nicht einsehbar, weshalb vom BPersVG hierbei maßgebend abgewichen werden soll. Dies geht zu Lasten der Beschäftigten.

§ 78 Abs2 n.F. entspricht nicht der Rechtsprechung des BVerG, wonach bei konkurrierenden Beteiligungsrechten diese grundsätzlich nebeneinanderstehen, so dass der Personalrat regelmäßig in allen in Betracht kommenden Formen zu beteiligen ist. (HBR I § 81 HPVG Rn. 569 ff.) Das sollte Eingang in Abs. 4 finden, ansonsten entstünde der Eindruck, dass grundsätzlich Mitbestimmungsrechte nicht in Betracht kämen!

Allgemein muss in § 104 Abs. 3 HPVG n.F. die Formulierung „arbeitnehmerähnliche Personen“ eingefügt werden. Schließlich zählen beim Hessischen Rundfunk viele Beschäftigte als arbeitnehmerähnliche Personen und lassen sich weder direkt als freie Mitarbeiter einordnen noch als Arbeitnehmer. Der Begriff „ständige freie Mitarbeiter“ ist kein definierter Begriff und führt zu Auslegungsproblemen, was sich in der Vergangenheit gezeigt hat.

In § 104 Abs. 4 HPVG n.F. entfallende Mitbestimmung und Mitwirkung des Personalrats in Personalangelegenheiten für die Beschäftigten mit vorwiegend künstlerischer Tätigkeit und die in der Programmgestaltung verantwortliche Tätigen. Nur auf Antrag des betroffenen Beschäftigten habe der Personalrat mitzuwirken. Hierbei hat aber die Mitbestimmung nicht grundsätzlich zu entfallen, da insoweit auch Tarifbeschäftigte betroffen sein können und sind. Es kann auch nicht angehen, einer bestimmten Berufsrichtung den Schutz des Personalrates zu verwehren und nur durch die Hintertür möglich zu machen. Auch das Antragsrecht der Betroffenen engt die Möglichkeiten des Personalrats ein. Eine generelle Mitwirkung des Personalrats sollte zu Gunsten der Beschäftigten erfolgen. Fraglich ist hier ebenfalls, ob bei Beschäftigten, die in der Programmgestaltung verantwortliche Tätigkeiten ausüben auch freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gemeint sein können. Wenn man dies bejahen würde, würde das HPVG grundsätzlich bei der Beteiligung des Personalrats gegenüber Freien ausgehöhlt, was sich in jüngster Zeit im hr gezeigt hat! Da es sich bei freien Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen überwiegend nur um Programmmitarbeiter handeln kann, wäre das HPVG für diese Berufsgruppe in großen Teilen nutzlos und schutzlos!



Knud Zilian

1. Vorsitzender des DJV Landesverbandes Hessen e.V.



**// Vorsitzender //**

GEW Hessen • Postfach 170316 • 60077 Frankfurt

**Hessisches Ministerium des Innern und für  
Sport**  
Abteilung Dienstrecht, Tarifrecht  
Referat Beamtenrecht, Personalvertretungsrecht  
Frau Elsäßer

Telefon: 069 971293 -0  
Fax: 069 971293 -93  
E-Mail: [info@gew-hessen.de](mailto:info@gew-hessen.de)  
Web: [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)

Frankfurt, 19. Januar 2023

**Per Mail an:**  
[c.lingelbach@ltg.hessen.de](mailto:c.lingelbach@ltg.hessen.de)  
[m.mueller@ltg.hessen.de](mailto:m.mueller@ltg.hessen.de)

**Stellungnahme der GEW Hessen zum Gesetzentwurf der Landesregierung - Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts – Drucks. 20/9470**

---

Sehr geehrte Frau Elsäßer,

sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen der GEW Hessen bedanke ich mich für die Möglichkeit einer Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts.

Die GEW Hessen schließt sich inhaltlich dem bereits im Jahr 2019 vorgelegten ausführlichen Positionspapier des DGB Hessen-Thüringen und der schriftlichen Stellungnahme des DGB an. Folgende, für die GEW Hessen besonders wichtige Punkte, sollen hierbei besonders herausgehoben werden:

Zunächst einmal sei auf die auf Seite 66 des Koalitionsvertrags von CDU und Bündnis 90/Die Grünen vom 23.12.2018 formulierte Absichtserklärung der Landesregierung hingewiesen. Da starke Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtige Einrichtungen seien, um die Interessen der Beschäftigten gegenüber den Dienstherren zu wahren, bekunden die Koalitionspartner den politischen Willen, das Hessische Personalvertretungsgesetz fortzuentwickeln. Hierfür solle der Dialog mit den Gewerkschaften des öffentlichen Diensts gesucht werden, um die Mitbestimmung zeitgemäß auszugestalten. Hierzu ist anzumerken, dass es zwar zu Gesprächen mit den Regierungsfractionen zur Weiterentwicklung des HPVGs kam, in diesen jedoch nicht erkennbar wurde, an welchen Stellen die Landesregierung plante oder plant, die Mitbestimmung tatsächlich zu stärken. Daher ist es wenig überraschend, dass der nun vorliegende Gesetzentwurf keine Ausweitung der Mitbestimmung von Personalräten vorsieht.

Die stattdessen vorgenommenen sprachlichen und redaktionellen Änderungen, insbesondere die geschlechtergerechte Sprache, die Aufnahme von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im Schulbereich sowie den Wegfall des Rassebegriffs in §2 (3) begrüßt die GEW Hessen durchaus, wir halten



sie jedoch für eine längst überfällige Selbstverständlichkeit. Verwunderlich finden wir jedoch, dass dieser Gesetzentwurf in der Frage der geschlechterspezifischen Ausformulierung entgegen der aktuellen Rechtslage nur zwei Geschlechter zu kennen scheint.

Weitaus enttäuschender stellt sich jedoch der Blick auf die inhaltliche Ausgestaltung dieses Entwurfs dar. Die GEW Hessen kann keine klaren Akzente zur Verbesserung der Rechtsstellung und der Arbeitsbedingungen des Personalrats erkennen. Eine Fortentwicklung von Informations- und Beteiligungsrechten findet größtenteils nicht statt. Somit verpasst dieser Gesetzentwurf die Chance, demokratische Einrichtungen und Prozesse grundlegend zu stärken.

Damit verkennt der Entwurf die Wichtigkeit einer wirklich modernen Ausgestaltung personalrätlicher Mitbestimmung. Durch die frühzeitige Einbeziehung der Perspektive der Beschäftigten leistet die Arbeit des Personalrats einen elementaren Beitrag zur Klärung und Vermeidung von Problemen und Konflikten sowohl auf organisatorischer als auch auf persönlicher Ebene. Sie dient dadurch sowohl den Beschäftigten als auch dem Dienstherrn. Gerade an Schulen ist die Bedeutung gelebter Demokratie auf allen Ebenen für die Prägung eines demokratischen Selbstbildes von klein auf gar nicht hoch genug zu bewerten. Damit Personalratsarbeit auch bei ständig zunehmender Arbeitsverdichtung noch gelingen kann und das Engagement von Personalräten auch von diesen selbst als langfristig motivierend und sinnvoll angesehen werden kann, sind deutlich weitgehendere Verbesserungen ihrer Rechtsstellung und Arbeitsbedingungen notwendig. Die GEW Hessen sieht für den Bereich der Schulen und Hochschulen insbesondere in folgenden Bereichen des HPVG dringenden Änderungsbedarf.

#### 1. Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände:

Die GEW Hessen begrüßt die geplante Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände auf Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements sowie die Mitbestimmung bei Ablehnung eines Antrags nach §§64a und b HBG. Es ist jedoch unverständlich, warum Personalräten nicht bei allen bisherigen Mitwirkungstatbeständen (insbesondere §81 Abs. 1+2) eine echte Mitbestimmung eingeräumt werden soll. Daher fordert die GEW Hessen die vollständige qualifizierte Beteiligung in allen organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, die die Mitbestimmung aushebelnde Regelung des §78 (4) des Entwurfs kann auf keinen Fall bestehen bleiben.

Seit über 20 Jahren wird den hessischen Personalräten die volle Mitbestimmung bei der Besetzung von Schulleiter:innenstellen verweigert. Leider schreibt der vorliegende Entwurf diese Einschränkung echter Mitbestimmung fort. Die GEW Hessen plädiert für eine Wiederaufnahme der Mitbestimmung bei der Besetzung der Dienststellenleitungen an Schulen und schlägt vor, diese bei den Gesamtpersonalräten Schule anzusiedeln. Dazu wäre § 79 2 c HPVG entsprechend abzuändern.

In diesem Zusammenhang wäre übrigens auch das Initiativrecht des Personalrates auf alle sozialen, personellen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung unterliegen, auszuweiten, um dem Personalrat ein umfassendes Vorschlagsrecht zuzugestehen, das umfangreicheren Mitbestimmungstatbeständen auch gerecht wird.

#### 2. Klarstellung der Mitbestimmung bei Abordnungen innerhalb kreisfreier Städte

Seit mehreren Monaten verweigert das Schulamt Wiesbaden dem dortigen Gesamtpersonalrat Schule die Mitbestimmung bei Abordnungen innerhalb des Stadtgebiets. Hintergrund ist ein erstinstanzliches und noch nicht rechtskräftiges Gerichtsurteil, welches den Dienststellenbegriff nach §25 HBG als maßgeblich ansieht („*Im Bereich der Schulverwaltung gelten Schulen innerhalb einer*

*Gemeinde als eine Dienststelle*“). In dieser Logik sind Schulen keine (eingeschränkt) eigenständigen Dienststellen und wären so auch nicht in der Lage, eigene Personalräte Schule zu wählen. Dies läuft der Absicht des Gesetzgebers und auch der dieses Entwurfes erkennbar zuwider. Um möglicher Unklarheiten in der Frage der Definition von Dienststellen und damit der Mitbestimmungspflichtigkeit von Abordnungen auch innerhalb einer kreisfreien Stadt vorzubeugen, schlägt die GEW Hessen vor, den Dienststellenbegriff in §91 (2) durch folgende Ergänzung zu schärfen: „Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind alle allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie die Schulen für Erwachsene und die Studienseminare. **Der Mitbestimmung unterliegen auch Abordnungen an Schulen innerhalb einer Gemeinde nach Maßgabe von Satz 3.**

### 3. Stärkung der Einigungsstellen

Die Einigungsstelle ist das höchste, den Personalräten zur Verfügung stehende Organ der Mitbestimmung. Hier werden Sachverhalte, die an der örtlichen Dienststelle nicht zu klären waren, entschieden. Seit 1999 jedoch ist der Beschluss einer Einigungsstelle nicht mehr verbindlich und kann durch einen Ministerentscheid umgangen werden. Diese Einschränkung der Verbindlichkeit von Einigungsstellenbeschlüssen führt das Engagement von Stufenvertretungen ad absurdum, wenn die Mehrheit der der Hausspitze nicht genehmen Mehrheitsbeschlüsse der Einigungsstelle – oft sogar ohne explizite Mitteilung oder genaue Begründung – im Nachgang gegenteilig entschieden werden. So wird die Mitbestimmung von Personalräten insbesondere in Personalangelegenheiten nach einem langwierigen, mehrstufigen Verhandlungsprozess zur Farce und damit auch die Arbeit der Einigungsstelle entwertet. Wenn die Arbeit der Einigungsstelle derart ad absurdum geführt wird, erweist sich diese Instanz als überflüssig. Für eine echte Mitbestimmung bedarf es also einer dringenden Überarbeitung von § 71 (3) HPVG. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sollten für die Dienststelle verbindlich sein, das in § 74 (4) HPVG bereits normierte Evokationsrecht der obersten Dienstbehörde bei der Landesregierung ist nach Auffassung der GEW Hessen vollkommen ausreichend, um in besonderen, sehr genau zu begründenden Ausnahmefällen einen Einigungsstellenbeschluss übergehen zu können.

### 4. Verbesserung der Freistellungsregelungen für Personalräte im Schulressort

Ein besonderes Anliegen der GEW ist die Verbesserung der Freistellungsregelungen insbesondere für Schul- und Studienseminarräte sowie für Gesamtpersonalräte. Auf diesen schulischen Personalrats-ebenen sind die Aufgaben und damit auch die Belastungen ausgesprochen hoch und in den letzten Jahren auch stetig angewachsen. Die dafür 1998 in der „Verordnung über die Ermäßigung der Pflichtstundenzahl für Personalratsmitglieder im Schulbereich“ getroffenen Freistellungsregelungen sind längst nicht mehr ausreichend, um dafür zum Wohle der Beschäftigten und der Dienststellen qualifizierte und engagierte PR-Arbeit leisten zu können, ohne dabei die Selbstaussbeutung in gesundheitskritische Bereiche auszuweiten. Die GEW Hessen spricht sich dabei zur Verankerung verbesserter Freistellungsregelungen für alle Personalräte im Schulressort grundsätzlich für eine gesetzliche Normierung im HPVG aus, da eine unterschiedliche rechtliche Verankerung der Freistellungsregelungen für Personalräte in den unterschiedlichen Ressorts der Landesverwaltung nicht länger sachgerecht erscheint, wengleich es im Schulressort mit der Festlegung der Wochenarbeitszeiten nach Pflichtstunden sowie der damit verbundenen, notwendigen Arbeitsorganisation einige Besonderheiten gibt, die von der in den anderen Ressorts abweicht. Daher müssen nach wie vor einige besondere Regelungen getroffen werden, die neu ins Gesetz aufzunehmen sind.

Für die Ebene der Stufenvertretung wie die der Gesamtpersonalräte an den Staatlichen Schülern fordert die GEW daher, § 40 Abs. 3 und 4 HPVG im Sinne des Vorschlages des Positionspapiers des DGB neu zu fassen und die aktualisierte Freistellungsstaffel für Personalräte analog anzuwenden, wobei die sich jeweils ergebenden vollen Freistellungen von den Gremien selbst in anteilige

Freistellungen für alle Mitglieder des Gremiums umgewandelt werden sollten. Dabei sind die Vorsitzenden dieser Gremien jeweils voll freizustellen, wobei ihre Freistellungen auf das Gesamtkontingent der Freistellungen anzurechnen sind, nicht aber auf das Kontingent der Liste, der sie angehören. Da Personalratsvorsitzende eine gegenüber allen Listen neutrale Rolle einzunehmen haben, würde dies eine sachlich nicht begründbare Benachteiligung der den Vorsitz stellenden Liste darstellen.

Für die Ebene der SPR und Studienseminarräte fordert die GEW Hessen eine Neufassung von § 93 Abs. 2, die die grundsätzliche Pflichtstundenermäßigung aller örtlichen PR an Schulen und Studienseminaren gegenüber der aktuellen Regelung verdoppelt. Darüber hinaus sollten alle Personalratsgremien in diesen Einrichtungen einen zusätzlichen Stundenpool mit zwei Stunden für die Funktion des Vorsitzes unabhängig von der Größe des Gremiums und je eine Stunde für die Stellvertretung und die Schriftführung erhalten, sobald der Personalrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Dieser Vorschlag folgt der Systematik der allgemeinen Freistellungsstaffel im Versuch, diese auf eine typische Durchschnittsgröße der Dienststelle „Schule“ herunterzubrechen.

#### 5. Erweiterung der vollen Mitbestimmung auf studentische Hilfskräfte und wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten der Hochschulen

Die größte Gruppe der Beschäftigten an Hochschulen bleibt auch nach dem vorliegenden Entwurf einer Novellierung des HPVG ohne Aufnahme in das Gesetz. Den studentischen Hilfskräften wird somit jegliche Mitbestimmung verwehrt. Die Tatsache, dass es sich um an der Hochschule immatrikulierte Beschäftigte handelt, kann an sich kein Argument dafür sein, diese Beschäftigtengruppe dem Schutz des HPVG zu entziehen. Richtigerweise wurden geringfügig Beschäftigte in den Beschäftigtenbegriff einbezogen, bei wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten findet eine abgestufte Mitbestimmung statt. Die GEW Hessen fordert, allen Beschäftigten volle Mitbestimmung nach den Maßgaben des HPVG zu gewähren. Hierzu sollte §4 (5) 3. ersatzlos gestrichen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Thilo Hartmann  
(Vorsitzender)

**Helaba**  
Neue Mainzer Straße 52 – 58 | 60311 Frankfurt am Main

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

Hessischer Landtag  
- Innenausschuss -  
Schlossplatz 1-3  
**65183 Wiesbaden**

**Unser Zeichen**  
MT-634000

**Ihr Kontakt**  
Dr. Thorsten Christoffer  
T 069/9132-6387  
F 069/9132-86387  
M 0151-11357541  
Thorsten.Christoffer  
@helaba.de

Seite 1 von 3

**Datum**  
05.01.2023

**Stellungnahme zum Gesetzesentwurf**  
**Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts**  
**Drucks. 20/9470**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Frau Lingelbach, sehr geehrte Frau Müller,

wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 6. Dezember 2022 und bedanken uns für die Möglichkeit, im Rahmen der geplanten Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts eine Stellungnahme abgeben zu dürfen.

Ebenso bedanken wir uns für die Gelegenheit, am 2. Februar 2023 um 9.00 Uhr, an der geplanten öffentlichen Anhörung im Hessischen Landtag teilnehmen zu dürfen. Der Rechtsunterzeichner wird an der öffentlichen mündlichen Anhörung teilnehmen.

Wir begrüßen ausdrücklich die im Gesetzesentwurf enthaltenen Änderungen. Wir halten es auch für dringend erforderlich und zeitgemäß, dass das Mindestalter für das aktive Wahlrecht zum Personalrat sowie das Mindestalter für das passive Wahlrecht zur JAV geändert bzw. gestrichen wird. Der Ausschluss des Wahlrechts für in der passiven Phase befindliche Beschäftigte ist eine sinnvolle und auch praxisrelevante Änderung, die für eine notwendige Klarstellung und Rechtssicherheit sorgt. Wir begrüßen ebenso die Verlängerung des Zeitraums von 6 auf 12 Monate, nach denen sämtliche Arten von Beurlaubung oder Abordnungen unschädlich sind für die Ausübung des aktiven Wahlrechts.

Die Klarstellung, dass die nächsten Personalratswahlen im Mai 2024 sind, sorgt ebenso für die in der Praxis notwendige Klarheit und Planungssicherheit.

Allerdings stellt sich für uns die praktische Frage, inwieweit und in welchem Umfang Personalräte

Landesbank  
Hessen-Thüringen  
Girozentrale

Postfach:  
60297 Frankfurt am Main  
Besucher:  
Neue Mainzer Straße 52 – 58  
60311 Frankfurt am Main

BIC/SWIFT: HELA DE FF  
UST.-ID.Nr.: DE 114 104 159

Hauptsitze: Frankfurt am Main | Erfurt  
Amtsgerichte: Frankfurt am Main, HRA 29821 |  
Jena, HRA 102181

in Zukunft ein Mitwirkungsrecht bei der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit haben soll. Eine praktische Umsetzung dieses Mitwirkungsrechts erscheint uns zum aktuellen Zeitpunkt schwer realisierbar.

Des Weiteren ist uns ein weiterer Punkt aufgefallen, der im Hessischen Personalvertretungsrecht eine juristische Unwucht aufweist. Die Landesbank Hessen-Thüringen hat im Geschäftsjahr 2022 dienststellenübergreifend ein Funktionsbewertungs- und Vergütungsbandsystem eingeführt. Diese Thematik wirft u.a. den Mitbestimmungstatbestand nach § 74 Abs. 1 Ziff. 13 HPVG (Lohngestaltung) und die Frage auf, ob auf Grund des Wortlauts von § 74 Abs. 1 Ziff. 13 HPVG das Thema dienststellenübergreifend vom Gesamtpersonalrat verhandelt werden darf.

Die Bildung eines Gesamtpersonalrates erfolgt gemäß § 52 Abs. 1 HPVG. In Körperschaften des öffentlichen Rechts steht der Gesamtpersonalrat nach § 52 Abs. 2 HPVG an der Stelle der Stufenvertretung. Die Beteiligung des Gesamtpersonalrates ist in § 83 HPVG geregelt. Nach § 83 Abs. 4 HPVG sind die Regelungen der Abs. 1 bis 3 des § 83 HPVG zur Zuständigkeit der Stufenvertretung entsprechend für die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats anzuwenden. Danach ist der Gesamtpersonalrat bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind, zuständig.

Als Ermächtigungsgrundlage für die Neuregelung der Entgeltstrukturen für AT-Angestellte durch eine Dienstvereinbarung kommt § 74 Abs. 1 Nr. 13 HPVG in Betracht. Der VGH Kassel hat im Jahr 2005 entschieden, dass § 74 Abs. 1 Nr. 13 HPVG nicht in einem räumlich-gegenständlich einschränkenden Sinne dahingehend zu verstehen ist, dass nur solche Regelungen der Lohngestaltung mitbestimmungspflichtig sind, die für eine bestimmte einzelne Dienststelle getroffen werden, weshalb dienststellenübergreifende Maßnahmen insoweit der Mitbestimmung überörtlicher Personalvertretungen nicht entzogen sind.

Allerdings hat der Gesetzgeber kurz nach diesem Beschluss des VGH Kassel den Wortlaut des § 74 Abs. 1 Nr. 13 HPVG geändert. Bis Juli 2006 hatte der Personalrat nach dem damaligen Gesetzeswortlaut [...] in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über: Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle [...]“ (74 Abs. 1 Nr. 13 HPVG a.F.).

Nach dem neuen Gesetzeswortlaut hat der Personalrat gemäß § 74 Abs. 1 Nr. 13 HPVG „in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über: Fragen der Lohngestaltung innerhalb der **einzelnen** Dienststelle [...]“.

Die Literatur schließt aus dieser Hinzufügung des Wortes „einzelnen“ teilweise, dass die Norm nunmehr bei übergreifenden Regelungen für mehrere Dienststellen keine Anwendung mehr finden kann (PdK HE C-17a, § 74, 3.13).

Unserer Auffassung nach ist diese Schlussfolgerung nicht zwingend. Es bestehen unseres Erachtens auch verschiedene Argumente dafür, dass der Gesamtpersonalrat nach wie vor für Fragen der Lohngestaltung im Sinne von § 74 Abs.1 Nr. 13 HPVG zuständig sein kann:

Zunächst einmal gebietet allein die Hinzufügung des Wortes „einzelnen“ keine andere Bewertung im Hinblick auf die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrates.

Auch bereits zuvor hatte sich die Wortlautbedeutung der Formulierung "innerhalb der Dienststelle" klar auf eine Dienststelle und nicht mehrere Dienststellen bezogen. Der bloße Zusatz des Wortes „einzelnen“ ändert hieran unseres Erachtens nichts.

Ferner würde die Annahme des Ausschlusses der Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats bei Fragen der Lohngestaltung im Sinne von § 74 Abs.1 Nr. 13 HPVG dazu führen, dass die gesetzlich zugewiesene Zuständigkeit des Gesamtpersonalrates gemäß § 83 Abs. 4 HPVG bei dienststellenübergreifenden Maßnahmen der Lohngestaltung von allgemeiner Bedeutung gänzlich ins Leere liefe und diesbezüglich kein Anwendungsbereich mehr verbliebe. Insbesondere Maßnahmen der Lohngestaltung sind aber üblicherweise dienststellenübergreifend angelegt, weshalb insoweit nicht nachzuvollziehen wäre, warum die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrates gerade hier ausscheiden soll (vgl. hierzu auch VG Wiesbaden, 21. 11. 2004 - 23 L 3205/03, OVG Berlin, 21.01.2003 – 60 PV 10.0260 A 27.01).

Weiterhin ist der grundlegende Aufbau des HPVG zu beachten, welches im dritten Titel unter der Überschrift „Beteiligung in sozialen Angelegenheiten“ die betreffenden Mitbestimmungsrechte nach § 74 HPVG materiell-rechtlich regelt und im sechsten Titel unter der Überschrift „Zusammenarbeit mit Personalrat, Stufenvertretung und Gesamtpersonalrat“ die personalvertretungsrechtlichen Zuständigkeiten im Falle eines überörtlichen Bezuges festlegt. Hätte der Gesetzgeber an dieser Mitbestimmungsstruktur etwas ändern wollen, wäre es ein Leichtes für ihn gewesen, in § 74 HPVG zu regeln, dass die dortigen Mitbestimmungsrechte nicht der Zuständigkeit des Gesamtpersonalrates unterliegen, wobei er dann auch § 83 HPVG hätte entsprechend ändern müssen. Da dies jedoch nicht geschehen ist, kann nicht ohne Weiteres angenommen werden, dass der Gesamtpersonalrat bei unternehmensweiten Maßnahmen der Lohngestaltung jetzt nicht mehr zuständig ist.

Im Übrigen würde die Annahme, dass Fragen der Lohngestaltung nicht dienststellenübergreifend durch den Gesamtpersonalrat geregelt werden können, dazu führen, dass wesentliche Lohnfragen innerhalb der (Gesamt-) Belegschaft eines Arbeitgebers in Bezug auf vergleichbare Sachverhalte, etwa im Hinblick auf Tätigkeit, Verantwortung, etc. nicht einheitlich bzw. unterschiedlich in verschiedenen Dienststellen geregelt werden können, was auch im Hinblick auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und den zu wahrenen Betriebsfrieden nicht sachgerecht sein kann.

Ferner geht auch das BVerwG (20.11.2008 – 6 P 17/07) in seiner nach der oben dargestellten letzten Gesetzesänderung ergangenen Entscheidung zum BerlPersVG auch unter Verweis auf den Beschluss des VGH Kassel davon aus, dass eine Zuständigkeit des Gesamtpersonalrates bei der Fragen Lohngestaltung in allen Dienststellen oder in einer Mehrzahl betroffener Dienststellen in Betracht kommt.

Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten wird deshalb angeregt, noch einmal über eine klarstellende Formulierung in § 74 Abs. 1 Ziff. 13 HPVG nachzudenken.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Stefan Brüggemann  
Personal & Recht



Dr. Thorsten Christoffer  
Personalpolitik & -controlling



Landes-Asten-Konferenz Hessen  
c/o AStA der Justus-Liebig-Universität Gießen • Otto-Behaghel-Straße 25 • 35394 Gießen

An den Vorsitzenden des Innenausschusses  
Herrn Christian Heinz MdL  
z. Hd. Frau Claudia Lingelbach  
Hessischer Landtag  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Ansprechpersonen: Henning Tauche  
E-Mail: [henning.tauche@asta-giessen.de](mailto:henning.tauche@asta-giessen.de)

Gießen, den 17.01.2023

Per E-Mail: [c.lingelbach@ltg.hessen.de](mailto:c.lingelbach@ltg.hessen.de) und [m.mueller@ltg.hessen.de](mailto:m.mueller@ltg.hessen.de).

**Schriftliche Stellungnahme der Landes-Asten-Konferenz zum Entwurf der Landesregierung zum Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts – Drucks. 20/9470**

Sehr geehrter Herr Heinz,  
sehr geehrte Mitglieder des Innenausschusses,  
sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit möchten wir – die Landes-Asten-Konferenz als freier Zusammenschluss der hessischen Studierendenvertretung – Stellung zum vorgelegten Regierungsentwurf beziehen. Dabei beschränken wir uns auf die Perspektive der studentischen Hilfskräfte, die bisher nicht ausreichend berücksichtigt wurde.

Die hessischen Studierendenvertretungen haben der Landes-Asten-Konferenz vermehrt gespiegelt, dass sie weder in der Lage sind noch über das personalvertretungsrechtliche Instrumentarium verfügen, um die studentischen Hilfskräfte i.S.d. HessHG bedarfsadäquat gegenüber der Hochschule zu vertreten. Demgemäß fordert die Landes-Asten-Konferenz, im Namen der hessischen Asten, eine entsprechende Überarbeitung des Gesetzesentwurfs. Dazu im Einzelnen:



## I. Problemlage

Studentischen Hilfskräften wird durch § 4 Abs. 5 Nr. 3 HPVG (n.F.) ausdrücklich der Beschäftigtenstatus im Sinne des Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) abgesprochen. Damit wird ihnen jegliche betriebliche Mitbestimmung verwehrt. Ihnen kommt damit weder ein aktives noch ein passives Wahlrecht zu. Hessen bildet gemeinsam mit Hamburg und dem Saarland das traurige Schlusslicht in Sachen Mitbestimmungsrechten von studentischen Hilfskräften.

Dieser Ausschluss wurde 1978 in das HPVG aufgenommen, unter der Annahme, dass die Arbeitnehmerinteressen der studentischen Hilfskräfte durch die Kollegialorgane der Studierendenvertretung, insbesondere des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA), hinreichend vertreten seien.<sup>1</sup> Dies scheint jedoch aus verschiedenen Gründen verfehlt und unlängst überholt:

Zum einen verkennt das HPVG die Beschäftigteneigenschaft der Hilfskräfte; diese wird durch die aktuelle Fassung des HPVG durch die gesetzliche Mitgliedschaft in der Verfassten Studierendenschaft überdeckt. Damit wird das Repräsentationsprinzip der Organisation Hochschule missachtet.

Zum anderen haben die Vertretungen der Verfassten Studierendenschaft weder das erforderliche Wissen noch die Kapazitäten, um studentische Hilfskräfte effektiv gegenüber der Hochschule als Arbeitgeberin vertreten zu können. Größere Hochschulen in Hessen haben über 2.000 studentische Beschäftigte, eine wirksame Vertretung dieser Beschäftigtengruppen übersteigt die personellen Ressourcen der ASten und Fachschaften bei Weitem.<sup>2</sup> Zudem sind nur wenige studentische Vertreter selbst mit der besonderen Lage der Hilfskräfte vertraut. Arbeits- und personalvertretungsrechtliches Wissen, wie es für die Beratung von Hilfskräften von Nöten ist, können die meisten Studierendenvertretungen nicht vorweisen.

Darüber hinaus fehlt den Fachschaften und hochschulweiten Organen der Verfassten Studierendenschaft jegliches personalvertretungsrechtliche Instrumentarium, um den Interessen und besonderen arbeitsrechtlichen Problemlagen der studentischen Beschäftigten gerecht zu werden.<sup>3</sup>

Schließlich hat sich die Zahl der Hilfskräfte allein seit 2009 von ca. 9.000 auf derzeit etwa 16.000 in Hessen fast verdoppelt. Immer mehr Aufgabenbereiche werden an teilzeitbeschäftigte Hilfskräfte ausgelagert, sei es in der Forschung oder Lehre, im technischen Support oder in der Verwaltung.<sup>4</sup> Der Ausschluss von studentischen Hilfskräften von der Personalvertretung Ende der 1970er-Jahre ging folglich von völlig anderen Beschäftigtenzahlen aus. Eine Personalvertretung für studentische Hilfskräfte ist daher überfällig.

## II. Lösungsvorschläge

Um diesen Missstand Abhilfe zu verschaffen, bieten sich zwei Optionen an: Eine Vertretung der Hilfskräfte durch die bereits bestehenden Personalräte (1.) oder eine eigene Personalvertretung (2.).

<sup>1</sup> Kröll in: v. Roetteken/Rothländer, Hessisches Bedienstetenrecht, 2016, § 3 Rn. 79.

<sup>2</sup> Tauche, Henning, "Kodex für gute (studentische) Arbeit? : Eine erste Bestandsaufnahme," *Hochschulzeitung*, No. 29 (2022).

<sup>3</sup> So auch Kröll in: v. Roetteken/Rothländer, Hessisches Bedienstetenrecht, 2016, § 3 Rn. 80.

<sup>4</sup> Tauche, Henning, "Wenn Sachmittel streiken," *HLZ*, No. 12 (2021): S. 12.

## 1. Integriertes Modell

Nach diesem Modell wäre § 4 Abs. 5 Nr. 3 HPVG (n.F.) schlicht zu streichen, mit der Folge, dass studentische Hilfskräfte durch den Personalrat vertreten werden. Studentischen Hilfskräfte stünde zudem ein aktives oder passives Wahlrecht zu. Ein solch umfassendes Wahlrecht haben Hilfskräfte in den Bundesländern: Baden-Württemberg<sup>5</sup>, Brandenburg<sup>6</sup>, Bremen<sup>7</sup>, Rheinland-Pfalz<sup>8</sup>, Sachsen<sup>9</sup>, Sachsen-Anhalt<sup>10</sup> und Schleswig-Holstein<sup>11</sup>.

## 2. Modell eigenständiger Personalräte

Eigenständige Personalräte respektive personalratsähnlicher Organe für studentische Beschäftigte gibt es in Berlin („Personalrat der studentischen Beschäftigten“)<sup>12</sup>, Mecklenburg-Vorpommern („Vertretung der nichtständigen Beschäftigten“)<sup>13</sup>, Nordrhein-Westfalen („Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte“)<sup>14</sup> und Thüringen („Assistentenrat“)<sup>15</sup>. Diese studentischen Personalräte werden unabhängig vom Personalrat für andere Beschäftigtengruppen gewählt und besitzen eine gewisse Autonomie.

## 3. Diskussion der Modelle

Das integrierte Modell erfordert kaum rechtliche und organisatorische Anpassungen, jedoch müssen die Ressourcen und Kapazitäten der bestehenden Personalräte ausgeweitet werden. Notwendig für die Einführung des integrierten Modells sind neben entsprechenden Schulungen der Personalräte und weitergehende Entlastungen. Die Amtszeit von vier Jahren steht der Verwirklichung des passiven Wahlrechts strukturell entgegen, da die meisten Hilfskraftverträge lediglich auf ein Jahr befristet sind und eine Beschäftigungsdauer von 2 Jahren nur in seltenen Fällen überschreiten. An dieser Stelle muss für studentische Hilfskräfte die Amtszeit wie im zweiten Modell verkürzt werden.

Für das zweite Modell spricht, dass hier das Repräsentations- und Demokratieprinzip der Personalvertretung gewahrt wird. Zudem bietet dieses Modell die Rahmenbedingungen, um ein aktives und auch passives Wahlrecht studentischer Hilfskräfte zu verwirklichen.

Auch wenn das zweite Modell aus den eben aufgeführten Gründen als vorzugswürdig erscheint, würde bereits die Etablierung des integrierten Modells eine deutliche Verbesserung für die studentischen Hilfskräfte in Hessen bedeuten.

## III. Konkrete Ausgestaltung

Im Folgenden sind konkrete Änderungsvorschläge für die Umsetzung des Modells eines eigenständigen Personalrats aufgelistet.

### 1. Entwurf

#### a). Streichung

##### *§ 4 Beschäftigte, Gruppen*

<sup>5</sup> § 4 i.V.m. § 11 Abs. 1 BW LPVG

<sup>6</sup> § 90 PersVG Brandenburg

<sup>7</sup> § 5 PersVG HB

<sup>8</sup> § 4 i.V.m. § 11 Abs. 1 RLP LPVG

<sup>9</sup> § 4 Abs. 4 SächsPersVG

<sup>10</sup> § 4 Abs. 6 PersVG LSA

<sup>11</sup> § 3 Abs. 3 MBG Schl.-H

<sup>12</sup> § 5 Abs. 2 Nr. 5 i.V.m. § 9 Abs. 2 Nr. 5 PersVG Berlin

<sup>13</sup> § 56 PersVG Mecklenburg-Vorpommern

<sup>14</sup> § 46a HG NRW

<sup>15</sup> § 88 Abs. 5 ThürPersVG

[...]

(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte,
2. Personen, die dem Organ der Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts angehören, das zu deren gesetzlicher Vertretung berufen ist,

~~3. Personen, die an der Hochschule, an der sie immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben,~~

4. 3. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt wird, [...]

## b). Einfügung

### SECHSTER TEIL [neu]

#### Studentischer Personalrat [neu]

#### **§ 60 Bildung von studentischen Personalräten [neu]**

An Hochschule und anderen Bildungseinrichtungen im Sinne dieses Gesetzes, die einen Personalrat haben und an denen studentische Hilfskräfte beschäftigt sind, ist ein studentischer Personalrat zu bilden. Sollte kein studentischer Personalrat konstituiert werden, werden studentische Hilfskräfte durch den bestehenden Personalrat der Dienststelle vertreten. In diesem Fall wird dem Personalrat zusätzliche Freistellungen entsprechend der Anzahl der studentischen Hilfskräfte gewährt.

#### **§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit [neu]**

Wahlberechtigt und wählbar sind die Studierenden, die am Wahltag an der Hochschule als studentische Hilfskraft beschäftigt sind. Entsprechende Anwendung finden die Vorschriften in § 10 und § 11 Abs. 2.

#### **§ 62 Größe und Zusammensetzung [neu]**

(1) Der studentische Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| 1. 5 bis 20 studentischen Hilfskräften          | aus einem Mitglied,       |
| 2. 21 bis 50 der vorgenannten Beschäftigten     | aus drei Mitgliedern,     |
| 3. 51 bis 150 der vorgenannten Beschäftigten    | aus fünf Mitgliedern,     |
| 4. 151 bis 300 der vorgenannten Beschäftigten   | aus sieben Mitgliedern,   |
| 5. 301 bis 600 der vorgenannten Beschäftigten   | aus elf Mitgliedern,      |
| 6. 601 bis 1 000 der vorgenannten Beschäftigten | aus dreizehn Mitgliedern, |
| 7. mehr als 1 000                               | aus fünfzehn Mitgliedern. |

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit mehr als 1 000 studentischen Beschäftigten um je zwei Mitglieder für je weitere angefangene 1 000 Beschäftigte.

(2) Geschlechterverhältnisse sind entsprechend der Anteile an den Wahlberechtigten zu wahren. Insofern findet § 13 Abs. 1 und 2 entsprechende Anwendung.

(3) Der studentische Personalrat soll aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Fachbereiche und Tätigkeitsfelder zusammengesetzt sein.

(4) Der studentische Personalrat besteht aus mindestens der Hälfte der nach Abs. 1 bestimmten Mitgliederzahl.

### **§ 63 Wahl, Amtszeit, Vorsitz [neu]**

(1) Die Wahlen zu den studentischen Personalräten erfolgen parallel und in Kooperation mit den studentischen Wahlen der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule. Der studentische Personalrat entsendet einen Vertreter oder eine Vertreterin in den Wahlvorstand der Hochschule.

(2) Der Wahlvorstand kann im Einvernehmen mit dem studentischen Personalrat bestimmen, dass die Wahl in Dienststellen mit höchstens 50 studentischen Hilfskräften oder Dienststellen, an denen keine studentischen Wahlen der akademischen Selbstverwaltung durchgeführt werden, in einer Wahlversammlung stattfindet. Er hat dazu spätestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit einzuberufen. Gewählt wird in geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Die oder der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Wahlversammlung, führt die Wahl durch und fertigt über das Ergebnis eine Wahlniederschrift.

(3) Die Amtszeit der studentischen Personalräte beträgt ein Jahr. Im Übrigen gelten die Vorschriften der §§ 20 bis 26 mit Ausnahme des § 21 Abs. 1 Nr. 1 entsprechend. Ein Mitglied des studentischen Personalrats, deren Arbeitsverhältnis im Laufe der Amtszeit endet oder seinen studentischen Status verliert, kann bis zum Ende der Amtszeit Mitglied des studentischen Personalrats bleiben.

(4) Besteht der studentische Personalrat aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie mit einfacher Mehrheit aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter oder mehrere Stellvertreterinnen und Stellvertreter.

(5) Der studentische Personalrat gibt sich eine Geschäftsordnung.

### **§ 64 Aufgaben und Befugnisse [neu]**

(1) Der studentische Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. personalrechtliche Vertretung studentischer Beschäftigter gegenüber dem Dienstherrn,
2. Maßnahmen, die den studentischen Beschäftigten dienen, beim Personalrat zu beantragen,
3. Maßnahmen, die der Gleichberechtigung aller Geschlechter dienen, zu beantragen,
4. darüber zu wachen, dass die zugunsten studentischer Beschäftigter geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden.

(2) Der studentische Personalrat entsendet ein Mitglied in den Personalrat der jeweiligen Hochschule. Dort hat dieses Mitglied ein Rederecht, darf Anträge stellen und Tagesordnungspunkte beantragen. Bei Abstimmungen, die die Belange oder Interessen studentischer Beschäftigter berühren, ist dieses Mitglied stimmberechtigt.

(3) Der studentische Personalrat überwacht die Einhaltung gesetzlicher Regelungen sowie sonstiger Vereinbarungen. Dazu werden ihm alle Ausschreibungen, Anträge auf Verlängerung, Anträge auf Stundenaufstockungen oder Stundenreduzierung vorgelegt. Der studentische Personalrat kann auf Anfrage der Bewerberinnen oder Bewerber sowie aus eigenem Begehren an Vorstellungs- sowie Einstellungsgesprächen teilnehmen.

(4) Der Dienstherr ist dem studentischen Personalrat gegenüber in allen Fragen, die studentische Beschäftigte an der Hochschule betreffen, auskunftspflichtig.

### **§ 65 Freistellung und Entlohnung [neu]**

Studentische Personalrätinnen und -räte sind nach den Regelungen dieses Gesetzes freizustellen. Ist die studentische Personalrätin oder der studentische Personalrat für weniger als 20 Stunden pro Monat beschäftigt, ist entsprechend aufzustocken. Statt der Freistellung haben die studentischen Personalrätinnen oder der studentische Personalrat das Recht, zwischen Freistellung und Auszahlung der Arbeitsstunden zu wählen. Ansonsten gilt § 38 entsprechend.

### **§ 66 Anzuwendende Vorschriften [neu]**

Für den studentischen Personalrat gelten die §§ 34 bis 38 Abs. 1 sowie die § 39 und § 42 entsprechend. § 40 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die außerordentliche Kündigung, die Versetzung, die Zuweisung und die Abordnung von Mitgliedern des studentischen Personalrats, der Wahlvorstände und von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern der Zustimmung des studentischen Personalrats bedürfen.

### **§ 67 Studentische Personalversammlung [neu]**

Der studentische Personalrat soll mindestens einmal in jedem Kalenderjahr eine studentische Personalversammlung einberufen. Auf Antrag eines Viertels der studentischen Hilfskräfte einer Dienststelle ist der studentische Personalrat verpflichtet, eine studentische Personalversammlung einzuberufen. Die studentische Personalversammlung soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Personalversammlung stattfinden. Sie wird von der oder dem Vorsitzenden des studentischen Personalrats geleitet. § 43 Abs. 2 sowie die §§ 45 und 46 gelten entsprechend.

## **2. Begründung**

Der folgende Entwurf orientiert sich an der Systematik der Normen der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach §§ 52 ff. (n.F.). Teilweise sind weitere redaktionelle Änderungen und inhaltliche Anpassungen in anderen Normen des HPVG vorzunehmen.

### **a). Zu § 60**

Studentische Hilfskräfte können sowohl an Hochschulen wie auch an Forschungseinrichtungen des Landes beschäftigt sein. Die Definition der Hilfskraft ergibt sich aus § 82 Abs. 1 S. 1 und S. 4 HessHG.

Da ein studentischer Personalrat in dieser Form hohe Ansprüche an die Selbstorganisation der Studierenden stellt, bedarf es einer Regelung, die sicherstellt, dass studentische Hilfskräfte im Falle eines Nichtzustandekommens des studentischen Personalrats durch den Personalrat der sonstigen Beschäftigten umfasst wird. Der Mehraufwand, der durch diesen Personalrat entsteht, ist durch entsprechende Freistellungen und sonstige Entlastungen zu kompensieren.

**b). Zu § 61**

Ausschlaggebend für die Wählbarkeit und die Wahlberechtigung ist die Dienststelle. Für das Wahlrecht muss die Hilfskraft folglich nicht an der Hochschule immatrikuliert, sondern bloß dort beschäftigt sein.

**c). Zu § 62**

Die Größentabelle orientiert sich an dem Bundespersonalvertretungsgesetz. Diese ist § 16 mit leichten Modifikationen entnommen.

Die Konstituierung eines studentischen Personalrats wird nicht bereits dadurch verhindert, dass dieser nicht die gesetzlich bestimmte Mitgliederzahl erfüllen kann. Abs. 1 ist daher im Sinne der studentische Beschäftigten auszulegen.

**d). Zu § 63**

Um keinen zusätzlichen Mehraufwand für alle Beteiligte entstehen zu lassen und eine möglichst hohe Wahlbeteiligung zu erwirken, bietet es sich an, die Wahlen zu den studentischen Personalräten an die studentischen Wahlen der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule zu koppeln.

Für kleinere Dienststellen – vor allem Dienststellen, die keine akademische Selbstverwaltung haben (z. B. Forschungseinrichtungen) – kann es einfacher sein, die Wahlen auf einer Wahlversammlung stattfinden zu lassen.

Aufgrund der hohen Fluktuation in der Studierendenschaft und den kurzen Laufzeiten der Arbeitsverträge studentischer Hilfskräfte ist ein jährlicher Wahlturnus erforderlich. Aus eben diesen Gründen ist es zudem geboten, dass studentische Personalräte für die verbleibende Zeit nach Verlust des Studierendenstatus oder nach Ende des Arbeitsverhältnisses nicht ihr Amt verlieren.

Zur besseren internen Organisation ist ein Vorstand zu wählen und eine Geschäftsordnung zu bestimmen.

**e). Zu § 64**

Die Aufgaben beschränken sich auf die speziellen Bedürfnisse studentischer Hilfskräfte. Insbesondere sind – in Anlehnung an § 88 Abs. 5 ThürPersVG – gewisse Befugnisse im Personalrat der anderen Beschäftigten einzuräumen, da auch dort Belange behandelt werden, die studentische Hilfskräfte als Teil aller Beschäftigten betreffen.

Um ihre Aufgaben adäquat ausführen zu können, muss der studentische Personalrat das Recht haben, Informationen von der Hochschulleitung einholen zu können, die studentische Hilfskräfte betreffen. Zu denken wären etwa an Beschäftigtenzahlen in verschiedenen Aufgliederungen.

**f). Zu § 65**

Nach dem „Kodex für gute Arbeit an Hessischen Hochschulen“ sind studentische Hilfskräfte für mindesten 20 Monatsstunden zu beschäftigen.<sup>16</sup> Nur in wenigen Ausnahmefällen ist eine Unterschreitung dieser Mindeststundenzahl geboten. Ist dies der Fall, ist es erforderlich, die entsprechenden Stunden aufzustocken, um dem Arbeitspensum der studentischen Personalräte nachkommen zu können. Die Möglichkeit, statt Freistellung auch eine Auszahlung der Arbeitsstunden im Personalrat zu beantragen, soll die Attraktivität des Gremiums erhöhen. Negative Mehrbelastung und Beeinträchtigung der Arbeit entstehen dadurch nicht.

---

<sup>16</sup> § 10 Abs. 2 S. 2 Kodex für gute Arbeit an Hessischen Hochschulen

**g). Zu § 66**

Dieser Paragraph orientiert sich an den Regelungen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 57 (n.F.).

**h). Zu § 67**

Dieser Paragraph orientiert sich an den Regelungen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 58 (n.F.).

**3. Kosten für den Landeshaushalt**

Für die notwendigen Freistellungen oder Entlohnungen sind entsprechende Mittel für die jeweiligen Hochschulhaushalte einzuplanen, welche jedoch die Kosten der Personalvertretung kaum erhöhen dürften.

Gießen, den 17.01.2023

Im Auftrag  
Henning Tauche





Marburger Bund – Wildunger Str. 10a – 60487 Frankfurt

Hessischer Landtag  
Innenausschuss  
Herr Vorsitzender Heinz  
Frau Lingelbach

Dr. med. Christian Schwark  
Landesverbandsvorsitzender

0 69 / 76 80 01-0  
mail@mbhessen.de

20. Januar 2023

- Versand nur per Mail -

**Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts  
- Drucks. 20/9470 –**

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

im Namen des Marburger Bundes – Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte – Landesverband Hessen danken wir für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu vorbezeichnetem Gesetzentwurf.

Vorweggeschickt halten wir das im Koalitionsvertrag gesetzte Ziel, das „Hessische Personalvertretungsgesetz fortentwickeln und (..) die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestalten,“ als nicht erreicht.

Die im Jahr 1999 erfolgten Verschlechterungen des Mitbestimmungsrechts der Personalvertretungen bleiben erhalten. Der Marburger Bund schließt sich hier den Positionen des Deutschen Gewerkschaftsbunds und der dbb Tarifunion an, wonach dies rückgängig gemacht werden muss, damit insbesondere Mitbestimmungsrechte nicht weiter auf ein Minimum reduziert bleiben.

Zu den im Entwurf enthaltenen Änderungen gehen wir im Übrigen wie folgt ein:

**Zu § 2:**

Absatz 3 sieht vor, dass außenstehende Stellen erst angerufen werden dürfen, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erfolgt ist. Wir regen an, dies ersatzlos zu streichen.

**Zu § 3:**

Die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften müssen das Recht haben, die genutzten elektronischen Kommunikationsmedien für Gewerkschaftsinformationen und Mitgliederwerbung einzusetzen. Dies ist angesichts technischer Fortentwicklung aber auch wegen neuer Einsatzformen von Beschäftigten, insbesondere im „Homeoffice“ dringend geboten.

**Zu § 4:**

Wir sind der Auffassung, dass an Hochschulen beschäftigte Studierende in den Kreis des § 4 aufgenommen werden sollten und regen daher an, § 4 Abs. 5 Nr. 3 zu streichen.

**Zu § 6:**

Wir regen an, in § 6 Abs. 1 die Vertretung der Dienststellenleitung auf die/den ständige Vertreterin/Vertreter zu beschränken. Nur so ist gewährleistet, dass entscheidungskompetente Personen den Personalvertretungen als Verhandlungspartner gegenüberstehen.

**Zu § 10:**

Wir begrüßen, dass die Wahlberechtigung nicht mehr an der Vollendung des 18. Lebensjahres festmacht.

**Zu § 11:**

Wir schließen uns der Forderung des DGB an, in § 11 Abs. 1 Nr.2 nach dem Wort „angehören“ die Worte „oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind“, einzufügen.

**Zu § 38:**

Freistellungen für Personalratsmitglieder sind für eine effektive Personalratsarbeit unabdingbar. Wir halten es daher für dringend geboten, in § 38 Absatz 2 zum einen die Anzahl der freizustellenden Personalratsmitglieder zu erhöhen und zum anderen für kleinere Dienststellen, die unterhalb des ersten Schwellenwerts liegen, zumindest Teilfreistellungen zu ermöglichen.

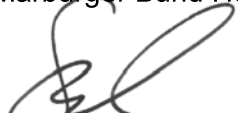
**Zu § 45:**

Bezogen auf Abs. 4 sind wir der Auffassung, dass dieser eine Limitierung von Personalversammlungen zur Folge haben wird, was wir anregen zu streichen.

**Zu § 78:**

Wie die Gewerkschaftsbünde sowie der Richterbund Hessen regen wir die Streichung und Neugestaltung von § 78 Abs. 4 HPVG-E (bisher: § 81 Abs. 5) an.

Mit freundlichen Grüßen  
Marburger Bund Hessen e.V.



Dr. med. Christian Schwark  
Landesverbandsvorsitzender



*dbb Hessen · Europa-Allee 103 · 60486 Frankfurt a. M.*

Herrn Vorsitzenden des Innenausschusses  
Christian Heinz, MdL  
z. H. Frau Geschäftsführerin  
Claudia Lingelbach  
Hessischer Landtag

per E-Mail an [c.lingelbach@ltg.hessen.de](mailto:c.lingelbach@ltg.hessen.de)  
und [m.mueller@ltg.hessen.de](mailto:m.mueller@ltg.hessen.de)

20. Januar 2023

**Gesetzentwurf der Landesregierung;  
Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts;  
Drucks. 20/9470; Az. I 2.2**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,  
sehr geehrte Frau Lingelbach,  
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Wir begrüßen grundsätzlich, dass das Personalvertretungsgesetz novelliert wird. Dies entspricht einer Forderung von uns, die wir schon zu Beginn der Legislaturperiode erhoben haben.

Wir begrüßen im Wesentlichen, dass das Gesetz modernisiert, neu strukturiert und bereinigt wird, die Paragraphen Überschriften erhalten, Grundsätzliches nach vorne kommt und geschlechterneutral formuliert wird.

Wir bedanken uns dafür, dass viele unserer Anregungen aufgegriffen wurden.

Es ist jedoch bedauerlich, dass wesentliche Forderungen und Anregungen hinsichtlich der Stärkung der Beteiligungsrechte, der Verbesserung der Freistellungsregelungen oder zur Klarstellung der Vorschriften zur Vergabe der Ämter der Vorsitzenden bzw. stellv. Vorsitzenden und der Freistellungen sowie die Verbesserung der Rechtstellung für

**dbb beamtenbund und tarifunion – Landesbund Hessen e.V.**

Europa-Allee 103 (Praedium) • Telefon: 069 281780 • Internet: [www.dbbhessen.de](http://www.dbbhessen.de) • Landesvorsitzender: Heini Schmitt  
60486 Frankfurt am Main • Telefax: 069 282946 • E-Mail: [mail@dbbhessen.de](mailto:mail@dbbhessen.de) • Vereinsregister Amtsgericht Ffm.: VR 4192

Gewerkschaftsbeauftragte nicht oder nur z. T. aufgegriffen wurden.

Zu den Vorschriften im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

### **Zu § 3 - Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen**

Das in § 3 Abs. 3 S. 2 neu aufgenommene Recht auf Verlinkung im Intranet zur Internetseite der Gewerkschaften begrüßen wir ausdrücklich.

Damit wird eine turnusmäßige Informationsbeschaffung grundsätzlich bequem ermöglicht und es kann an das zuletzt im TV-H vereinbarte Digitale Schwarze Brett angeknüpft werden.

Dennoch müssen wir davon ausgehen, dass die Kolleginnen und Kollegen vor Ort von dieser Möglichkeit eher in geringerem Umfang Gebrauch machen. Denn wollte sich ein Bediensteter auf diese Weise „auf dem aktuellen Stand“ halten, müsste er regelmäßig und häufig über das Intranet der Dienststelle auf die Seiten der Gewerkschaften schauen, um sich neue, aktuelle Informationen „zu holen“.

Wirklich gelebte Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit hingegen bedeutet für Gewerkschaften zusätzlich eine „Bringschuld“ in Form einer Serviceleistung. Im Zeitalter der Digitalisierung müssen aktuelle, gewerkschaftliche Publikationen deshalb den Adressaten ohne sein eigenes Zutun erreichen können. So ist es jahrelang geübte Praxis, dass Adressaten turnusmäßig „Newsletter“ oder Pressemeldungen per E-Mail zugestellt bekommen. Dabei bleibt es dem Einzelnen natürlich überlassen, ob er die Information konsumiert oder ungelesen „wegklickt“.

Es kommt hinzu, dass sich Arbeits- und Präsenzzeiten zunehmend flexibilisieren werden, was dazu führt, dass Gelegenheiten zur persönlichen Ansprache vor Ort oder das Frequentieren von schwarzen Brettern sich erheblich reduzieren werden.

Deshalb halten wir die Berechtigung zur Nutzung des dienstlichen Mailsystems zusätzlich für erforderlich. Im Rahmen ihrer Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit soll den Gewerkschaften die Möglichkeit eingeräumt werden, den Kolleginnen und Kollegen Informationen über die dienstlich-persönlichen E-Mail-Postfächer zukommen zu lassen.

Es könnte ein Hinweis im Gesetz erfolgen, dass die Modalitäten zur Nutzung des dienstlichen Mailsystems durch entsprechende Vereinbarungen (bspw. einmal monatlich, ohne Anlagen, nur Links) vor Ort festgelegt werden.

Es ist selbstverständlich, dass die Verantwortung für die Inhalte bei den Gewerkschaften verbleibt.

### **Zu § 5 – Dienststellen**

Zu Abs. 3 S. 1 und 2:

Es sollte klargestellt werden, ob der Beschluss nur für die laufende Wahlperiode oder darüber hinaus gilt. Nach § 7 BPersVG wirkt ein solcher Beschluss nur für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgegangenen Personalvertretung.

Es fehlt auch eine Regelung zur Möglichkeit, in einer kommenden Wahlperiode den Beschluss zu überprüfen und aufzuheben.

Zu Abs. 3 S. 3:

Hessen Mobil – Straßen- und Verkehrsmanagement sollte wieder gestrichen werden. Die Möglichkeit der Verselbstständigung wird unverändert für erforderlich gehalten. Hessen Mobil ist landesweit mit seinen insgesamt 13 Standorten und 46 Straßenmeistereien, welche sechs Betriebsstandorten zugeteilt sind, vertreten. Jeder dieser Standorte stellt mit seiner Organisation und seiner Aufgabenerledigung einen eigenständigen Standort dar. Wir sehen daher keine direkte Vergleichbarkeit mit den bisher bereits ausgenommenen Verwaltungsbereichen, den Regierungspräsidien, dem Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie, dem Landesbetrieb Wirtschaft Hessen sowie dem Landesbetrieb Hessisches Landeslabor.

### **Zu § 15 – Wahlgrundsätze**

Zu Abs. 3 S. 4:

Wir regen an, die Vorgabe nach mind. 50 Unterstützungsunterschriften dadurch zu ergänzen, dass diese Unterschriften von Beschäftigten aus mindestens zwei Dienststellen/Liegenschaften kommen müssen. Dies kann eine zusätzliche, wünschenswerte Hürde bspw. für Freie Listen sein, die sich u. U. sehr an Partikularinteressen einer Liegenschaft orientieren.

### **Zu § 16 – Wahlvorstand**

Zu Abs. 1 S. 3:

Um ein möglichst objektives und transparentes Wahlverfahren zu gewährleisten, halten wir die verpflichtende Berücksichtigung der Gewerkschaften für erforderlich. Die Formulierung sollte deshalb lauten: *„Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen **und Gewerkschaften** beschäftigt, so sollen jede Gruppe **und jede dieser Gewerkschaften** im Wahlvorstand vertreten sein.“*

### **Zu § 21 - Vorzeitige Neuwahl**

Zu Abs. 1:

Insbesondere in den Fällen der Nr. 2 halten wir die Vorgabe einer Frist, in der die Neuwahl in Gang gesetzt sein muss, für erforderlich. Die im Gesetzentwurf vorgesehene (auch bisherige) Formulierung lässt es zu, dass der verbleibende „Rumpfpersonalrat“ geschäftsführend auf unbestimmte Zeit im Amt bleibt, zumindest jedoch die Neuwahl erheblich hinauszögert. Gerade in den Fällen, in denen die Mandatsträger einer Gewerkschaft geschlossen zurücktreten, weil sie die Fortführung der Amtszeit des Personalrats aus schwerwiegenden Gründen für nicht vertretbar halten, sollte dies unter allen Umständen vermieden werden.

### **Zu § 27 Vorsitz**

Zu Abs. 1 S. 1 und 2:

Wir halten die Formulierung für erforderlich: *„Der Personalrat wählt aus seiner Mitte mit ein- facher Mehrheit die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und **nach dem Verfahren Hare-Niemeyer** eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter oder mehrere Stellvertreterinnen und Stellvertreter.*

*Bei der Wahl der Stellvertreterinnen und Stellvertreter **sind vorrangig die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften und danach die Gruppen zu berücksichtigen.**“*

Die Änderung stellt sicher, dass vorrangig die im Personalrat vertretenen Minderheitsgewerkschaften und danach die Gruppen in die Geschäftsführung des Personalrats eingebunden und nicht ausgegrenzt werden. Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe ist auch in der Praxis unproblematisch, weil die Zahl der zu wählenden Stellvertreter nach Satz 1 nicht begrenzt ist.

Die bisherige Sollvorschrift ist als nicht ausreichend zu erachten, weil sie von der jüngeren Rechtsprechung (vgl. VGH Hessen vom 22.07.2014 - 22 A 2349/12. PV) nicht als Regel-Ausnahme-Vorgabe interpretiert wurde („sollen“ heißt eigentlich „müssen“, wenn nicht gewichtige Gründe eine Ausnahme rechtfertigen), sondern lediglich als eine Appellfunktion bewertet wurde.

Klarstellend sollte geregelt werden, dass für die Berechnung das Hare-Niemeyer Verfahren gilt. Denn es kommt immer wieder nach einer turnusmäßigen Wahl zu entsprechenden Auslegungsdiskussionen in den neu gewählten Personalräten, die dann mitunter zur Befassung der Verwaltungsgerichte führen. Immer wieder wird in Frage gestellt, ob tatsächlich das Verfahren Hare-Niemeyer zur Anwendung kommen müsse und immer wieder kommt es vor, dass Mehrheitsgewerkschaften die „Soll-Vorschrift“ so auslegen, dass Minderheitsgewerkschaften bzw. -listen bei den Ämtern der stv. Vorsitzenden nicht berücksichtigt werden.

## **Zu § 29 – Durchführung der Sitzungen, Teilnahmeberechtigte**

Zu Abs. 5:

Auf Anregung unserer Querschnittsorganisation dbb jugend soll in Paragraph 29 Abs. 5 Satz das Wort „**überwiegend**“ durch das Wort „**besonders**“ ersetzt werden, um die Beteiligung zu stärken.

Außerdem halten wir ein Teilnahmerecht der JAV an Einstellungsgesprächen für Auszubildende, Anwärtnerinnen und Anwärtler sowie Referendarinnen und Referendare für erforderlich, denn die Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger gehören exakt zu der Beschäftigtengruppe, deren Interessenvertretung gerade die Aufgabe der JAV ist.

Zu Abs. 7:

Als neuer Satz 2 sollte die Verpflichtung eingefügt werden, Gewerkschaftsbeauftragte rechtzeitig zu den Sitzungen einzuladen.

Satz 2 sollte lauten: *„An allen Sitzungen des Personalrats können Beauftragte der im Personalrat der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften beratend teilnehmen.*

***Dies gilt nicht, soweit an Anordnungen behandelt werden, durch die die***

***Alarmbereitschaft und der Einsatz der Vollzugspolizei geregelt werden.“***

Die Worte: „...soweit Gegenstände behandelt werden, die die Mitteilung und Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten Mein schließen, es sei denn, die oder der Betroffene stimmt zu, oder...“ sollten gestrichen werden.

In der Vergangenheit ist es tatsächlich vorgekommen, dass Vorsitzende die frühere Regelung in § 33 bewusst falsch auslegten, um „unbequeme“ Gewerkschaftsbeauftragte fernzuhalten. Dies geschah in der Weise, dass Gewerkschaftsbeauftragte zum Sitzungsbeginn Gelegenheit erhielten, kurz zu sehr allgemeinen Themen vorzutragen und dann von der weiteren Sitzung ausgeschlossen wurden, weil es bei Einzelvorlagen nach Auffassung des Vorsitzenden stets auch um schutzwürdige personenbezogene Daten ging.

Uns ist bekannt, dass es sich hier um Ausnahmefälle handelt, mit denen jedoch der ausdrückliche Wille des Gesetzgebers, gewerkschaftspolitische Standpunkte in die Personalratsarbeit einfließen zu lassen, völlig ausgehebelt wird.

Mit den von uns vorgeschlagenen Änderungen wird lediglich der Wille des Gesetzgebers weiter konkretisiert.

Auch die Gewerkschaftsbeauftragten unterliegen der Schweigepflicht. Es erscheint daher vertretbar, dass sie zum Beispiel auch in Personalangelegenheiten, in denen schutzwürdige personenbezogene Daten mitgeteilt oder erörtert werden, an der Sitzung teilnehmen, weil die Offenbarung dieser Daten gegenüber Dritten dadurch hinreichend verhindert wird.

Da allerdings bei Anordnungen, die die Alarmbereitschaft und den Einsatz der Vollzugspolizei betreffen, im Falle des Verstoßes gegen die Schweigepflicht gegebenenfalls irreparabler Schaden für die innere Sicherheit eintreten könnte und Gewerkschaftsbeauftragte nicht zwingend der Dienststelle beziehungsweise der Polizei angehören, sollte insoweit der Ausschluss dieses Personenkreises aufrecht erhalten bleiben.

## **Zu § 38 – Freistellung**

Zu Abs. 1 S. 2:

Die Vorschrift sollte lauten: ***„Bei der Freistellung sind nach dem Vorsitzenden -ohne diesen vorweg abziehen- die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften, danach die Gruppen entsprechend ihrer Stärke und daneben die freien Listen entsprechend ihrem Stimmenanteil, berechnet jeweils nach dem Verfahren Haare-Niemeyer, zu berücksichtigen, soweit sie nicht auf die Freistellung verzichten; dabei ist die oder der Vorsitzende anzurechnen.“***

Die vorgeschlagenen Klarstellungen bewegen sich im Rahmen des derzeitigen Gesetzes und der Rechtsprechung dazu. Sie sollen auch dazu dienen, die nach jeder Wahl erneut aufkommenden Auslegungsdiskussionen in den neu gewählten Personalräten deutlich zu minimieren und können letztlich auch die Verwaltungsgerichte entlasten.

Gerade bei der Vergabe der Freistellungen tritt nach jeder Personalratswahl die Diskussion um die korrekte Berechnungsmethode und die Einschränkung der Entscheidungsfreiheit der Mehrheitsgewerkschaften noch stärker auf als bei der Vergabe der Ämter der stv. Vorsitzenden (s. o. Ausführungen zu § 27).

Die von uns vorgeschlagene Nachrangigkeit der Gruppen und Freien Listen ggü. den Gewerkschaften beruht zum einen darauf, dass eine Regelung für den Fall, dass es zur



Kollision der Ansprüche kommt, bislang fehlt, und zum anderen, dass wir die Gewerkschaften ggü. den Freien Listen stärken möchten.

Die Änderung in der Klarstellung ist von der aktuellen Rechtsprechung gedeckt (vgl. VGH Hessen v. 6.12.2017 - 22 A 2843/16.PV und BVerwG v. 10.09.2018 - BVerwG 5 PB 2.18).

Ein Vorwegabzug des Vorsitzenden nach dessen Freistellung bei der Berechnung der Verteilung der verbleibenden Freistellungen würde zu einer nicht gerechtfertigten Verzerrung der Kräfteverhältnisse führen. Die zu beachtenden Prioritäten bei der Vergabe der Freistellung sollten zu Gunsten der Gewerkschaften verändert werden.

Den klarstellenden Hinweis auf die Berechnung nach dem Verfahren Hare-Niemeyer halten wir auch hier für erforderlich.

Zu Abs. 1 S. 3:

Die Vorschrift sollte lauten: **„Im Personalrat vertretene Gewerkschaften und freie Listen können sich hierfür unter- und miteinander gruppenübergreifend zusammenschließen.“**

Da die im jeweiligen Personalrat vertretenen Listen hessenweit personell und ideell äußerst heterogen aufgestellt sind, sollte es dem jeweiligen Listenaufsteller -sei es eine Gewerkschaft oder eine freie Liste- aus örtlicher Sicht überlassen bleiben, mit wem er am besten harmonisiert und in der Frage der Freistellungsvergabe „koalieren“ will.

Zu Abs. 4:

Die Vorschrift sollte lauten:

*„Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Abs. 3 auf Antrag ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel*

*50-200 Beschäftigten ein Mitglied zu 0,5,*

*201-400 Beschäftigten ein Mitglied,*

*401-600 Beschäftigten zwei Mitglieder,*

*601-1000 Beschäftigten drei Mitglieder,*

*1001-2000 Beschäftigten vier Mitglieder,*

*2001-3000 Beschäftigten fünf Mitglieder,*

*3001-4000 Beschäftigten sechs Mitglieder,*

*4001-5000 Beschäftigten sieben Mitglieder,*

*5001-6000 Beschäftigten acht Mitglieder,*

*6001-7000 Beschäftigten neun Mitglieder,*

*7001-8000 Beschäftigten zehn Mitglieder,*

*8001-9000 Beschäftigten elf Mitglieder,*

*9001-10.000 Beschäftigten zwölf Mitglieder.*

*In Dienststellen mit mehr als 10.000 Beschäftigten ist für je angefangene weitere 2000 Beschäftigte ein weiteres Mitglied freizustellen.*

*Eine entsprechende teilweise Freistellung mehrerer Mitglieder ist möglich;*

***Geboten ist sie, wenn dem Interessenausgleich nach Abs. 1 S. 2 nicht anders Rechnung getragen werden kann.***

***Zusätzliche temporäre Freistellungen weiterer Mitglieder sind im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung zur Wahrnehmung zeitlich befristeter Sonderaufgaben möglich.“***

Die ständig komplexeren Anforderungen an die öffentliche Verwaltung und ihr Personal und der Anpassungsdruck an sich laufend veränderte Geschäftsprozesse in Zeiten der Digitalisierung erfordern auch mehr Freistellungsräume für die die Veränderungsprozesse begleitenden Personalvertretungen. Deshalb muss die bisher geltende Freistellungsstaffel moderat fortgeschrieben werden.

Auch kleinere Personalräte bedürfen wegen des Aufgabenzuwachses einer angemessenen Entlastung. Deshalb muss bei Dienststellen mit in der Regel 50-200 Beschäftigten dem Personalrat für ein Mitglied eine halbe Freistellung zugestanden werden.

Außerdem muss eine weitere Freistellungsstufe ab einer Beschäftigtenzahl von 200-401 eingeschoben werden, die die erste Vollfreistellung ermöglicht. Ihr muss die nächste Stufe von 401-600 Beschäftigten folgen, die zwei Fall Freistellungen vorsieht.

Der weitere Rhythmus der Beschäftigtenzahlen folgt dem tabellarischen Aufbau der bisherigen Gesetzesvorschrift, sieht aber jeweils eine weitere Freistellung vor.

Das an sich starre Korsett der Anzahl der möglichen Freistellungen erschwert in der Praxis einen gerechten Interessenausgleich entsprechend der gesetzlichen Vorgabe bei der Verteilung der Freistellung herbeizuführen. Dem kann durch die zwingende Vorgabe, gegebenenfalls Freistellungen entsprechend aufzuteilen, entgegengewirkt werden.

Zusätzliche temporäre Freistellungen können zum Beispiel im Rahmen grundlegender Modernisierungsvorhaben und Strukturänderungen innerhalb des öffentlichen Dienstes erforderlich werden, wenn neben dem zu bewältigenden üblichen Aufgabenspektrum zeitintensive Zusatzbelastungen wie die Beteiligung an Projektarbeiten und Arbeitsgruppen anfallen, die bei der Bemessung der allgemeinen Freistellungsstaffel unberücksichtigt blieben.

### **Zu § 39 – Schulungs- und Bildungsmaßnahmen**

Diese Regelung gewinnt weiter zunehmend an Bedeutung, sie muss vor allem angesichts der besonderen Herausforderungen, die mit der Digitalisierung einhergehen, großzügig Anwendung finden.

### **Zu § 42 – Grundsätze**

Wir halten eine Ergänzung für erforderlich, wonach sich der Personalrat der Hilfe des behördlichen Datenschutzbeauftragten bedienen kann.

### **Zu § 49 – Amtszeit, Geschäftsführung, Rechtstellung, Datenschutz**

Zu Abs. 3:

Die Vorschrift sollte wie folgt lauten:

„In Stufenvertretungen sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit auf Antrag freizustellen

1. ab sieben Mitgliedern ein Mitglied mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
2. ab neun Mitgliedern ein Mitglied ganz,

3. ab 13 Mitgliedern zwei Mitglieder
4. **und ab 17 Mitgliedern drei Mitglieder.**

***Bei Bedarf können im Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststelle auch weitere ganz oder teilweise Freistellungen, höchstens jedoch fünf, auf Antrag vorgenommen werden.“***

Die Änderung sieht die prinzipielle Beibehaltung der nach der Mitgliederzahl gestaffelten Freistellungsmöglichkeiten vor, jedoch eine weitere Freistellungsstufe ab der Mitgliederzahl von 17 Personen.

Außerdem wird als zweiter Satz eine einvernehmliche Anhebung von Freistellungsmöglichkeiten, begrenzt auf höchstens fünf Freistellungen, zugelassen, um flexibel auf besondere Aufgabenzuwächse und den Rahmen des Üblichen sprengende Herausforderungen reagieren zu können. Bereits jetzt sieht der bisherige § 87 HPVG für den Bereich des Hauptpersonalrats der Polizei eine Erhöhung der Freistellungen auf drei ab 17 Mitgliedern vor.

Eine unterschiedliche Behandlung bezüglich des grundsätzlichen Freistellungsbedarfs für vergleichbar große Personalvertretungen in anderen Verwaltungsbereichen erscheint nicht nachvollziehbar, so dass man diese bisherige Sonderregelung für den Polizeibereich allgemein einführen sollte. Im Übrigen sieht das Bundesland Bayern bei Stufenvertretungen mit mehr als 17 Mitgliedern auch generell drei Freistellungen vor.

Um in begründeten Fällen, zum Beispiel bei anstehenden gravierenden Umstrukturierungen und besonderem Arbeitsanfall flexibel reagieren zu können, sollte zudem eine gedeckelte Öffnungsklausel für den Bedarfsfall auch mehr Freistellungen zulassen. Von dieser Öffnungsklausel darf aber nur einvernehmlich Gebrauch gemacht werden.

Auch Personalvertretungsgesetze anderer Länder sehen Begrenzungen auf höchstens fünf Freistellungen bei Stufenvertretungen vor.

## **Zu § 54 – Größe und Zusammensetzung**

Zu Abs. 3:

Wir gehen davon aus, dass unter „verschiedenen Beschäftigungsarten“ die Geschlechter sowie die Gruppen gem. § 13 und die in § 52 genannten Beschäftigten gemeint sind.

Ggf. wäre hier eine klarstellendere Formulierung angezeigt.

## **Zu § 56 – Aufgaben**

Zu Abs. 5:

Seitens unserer Querschnittsorganisation dbb Jugend wird das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung kritisch gesehen, da dies die Sitzungen überfrachten könnte. Das Recht der Schwerbehindertenvertretung, an allen Personalratssitzungen teilnehmen zu können, wird als ausreichend angesehen, nachdem dort auch die entscheidungsrelevanten Themen der Jugend- und Auszubildendenvertretung behandelt werden.

## Zu § 60 – Allgemeine Aufgaben

Es sollte folgender Absatz 3 angefügt werden:

**„Werden in Vorbereitung oder in Umsetzung neuer Arbeitsmethoden oder neuer Arbeitsorganisation und zur Begleitung der fortschreitenden Digitalisierung der Verwaltung Lenkungsausschüsse, Arbeitsgruppen, Arbeitskreise oder Ähnliches gebildet, ist der Personalrat zwecks frühzeitiger Information und Einbindung in den Prozess berechtigt, mindestens ein Mitglied zu den stattfindenden Sitzungen zu entsenden.**

**Vor endgültiger Entscheidungsfindung und vor formeller Einleitung des Beteiligungsverfahrens kann sich der gesamte Personalrat durch den Dienststellenleiter laufend über den aktuellen Stand des Vorhabens informieren.**

**Soweit Fortbildungs- und sonstige Qualifikationsangebote zu Fragen und Auswirkungen der Digitalisierung den Beschäftigten unterbreitet werden, sollen auch Personalratsmitglieder hinzugezogen werden.“**

Es liegt im Interesse der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn der Personalrat bei komplexen Neujustierungen in der Ablauforganisation und der fortschreitenden Digitalisierung, die die Rahmenbedingungen der Leistungserbringung nicht nur gegenüber dem Bürger, sondern auch den Beschäftigten betreffen, von Anfang an und Schritt für Schritt mitgenommen wird.

Dazu gehört, dass interessierten Personalratsmitgliedern die informelle Mitarbeit in von der Verwaltung gebildeten Arbeitsgruppen, Workshops und Lenkungsausschüssen ermöglicht wird, um Diskussionen um den richtigen Weg aufzunehmen, Risiken erkennen und abwägen, aber auch sinnvolle Lösungsansätze für sich mittragen zu können.

Darüber hinaus zählt zur Erhöhung der Akzeptanz auch die frühzeitige und ständige Information des Personalrats als Gesamtgremium durch den Dienststellenleiter.

Auch sollte interessierten Personalratsmitgliedern die Möglichkeit gegeben werden, an entsprechenden Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen, die an anerkannten Bildungseinrichtungen angeboten werden, teilzunehmen.

## Zu § 74 – Beteiligungspflichtige Maßnahmen

Zu Abs. 1 Nr. 5:

Die Aufnahme der Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Wiedereingliederungsmanagements wird ausdrücklich begrüßt.

Zu Abs. 1 Nr. 8:

Wir regen in Anlehnung an § 80 Abs. 1 BPersVG an, zusätzlich zur „Aufstellung des Urlaubsplans“ die Ergänzung um **„allgemeine Urlaubsgrundsätze“** sowie **die „Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen der Dienststelle und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird“**, aufzunehmen.

Zum einen besteht ein Zusammenhang dieser drei Komponenten und zum anderen sollte der hessische Gesetzgeber hier nicht hinter den Regelungen im BPersVG zurückbleiben.

### **Zu § 79 – Verwaltungsanordnungen**

Zu Abs. 1 S. 1:

Es sollte ein **Komma hinter das Wort „innerdienstlichen“** gesetzt werden.

Verwaltungsanordnungen sind Regelungen, die gestaltend in die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Belange der Beschäftigten eingreifen und auf eine Veränderung des bestehenden Zustands in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse oder Arbeitsbedingungen gerichtet sind (vgl. hierzu auch den Beschluss vom 25.6.2019 - BVerwG 5 P 3.18). Auch im vorliegenden Gesetzentwurf ist ein Mitwirkungsrecht für den Erlass von Verwaltungsanordnungen nur für die innerdienstlichen sozialen und personellen Angelegenheiten der Beschäftigten vorgesehen.

Der Bund und die meisten anderen Bundesländer sehen ein Mitwirkungsrecht in innerdienstlichen, sozialen und personellen Angelegenheiten der Beschäftigten.

Bei der Schreibweise mit Komma ist ein Mitwirkungsstatbestand bei allen Arten innerdienstlichen Anordnungen gegeben, also auch bei Anordnungen, die organisatorische, wirtschaftliche und sonstige Angelegenheiten betreffen.

Deshalb sollte diese Schreibweise auch in den vorliegenden Gesetzentwurf Eingang finden.

### **Zu § 95 – Sonderregelungen für die Personalvertretungen im Schulbereich**

Zu Abs. 2:

Die derzeit existierende Verordnung aus dem Jahr 1998 muss an die Regelungen in § 38 Abs. 1 S. 2 angepasst werden. Wir verweisen auch auf unsere obigen Anmerkungen zu dieser Vorschrift.

Die Verteilung der Stundenreduzierungen, die über die Grundausstattung für das einzelne Mandat hinausgehen, muss analog dieser Regelungen geschehen.

Die derzeitige Fassung der Verordnung verstößt gegen diese Analogie.

Einen entsprechenden Vorschlag fügen wir hier an:

***„In den Fällen des § 38 Abs. 1 S. 2 und 3 ermäßigt der zuständige Fachminister die Pflichtstundenzahl unter Berücksichtigung des Minderheitenschutzes in angemessener Weise.“***

Eine neue Verordnung sollte in enger Anlehnung an §§ 27 und 38 des Gesetzentwurfs nur noch auf die Rollen der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden abstellen.

Sie sollte -ergänzend zur bisherigen Grundausrüstung bei Schulpersonalräten und Personalräten an Studienseminaren- nachstehende Einzelregelungen zum Inhalt haben:

### **Schulpersonalräte und Personalräte an Studienseminaren**

- *Ermäßigung der Pflichtstunden um 1 Wochenstunde für Vorsitzende und Mandats-trägerinnen und Mandatsträger in Schulpersonalräten und Personalräten an Studienseminaren (§ 2 der bisherigen VO) analog § 38 Abs. 1 S. 1.*

### **Gesamtpersonalräte**

#### Allgemein:

- *Ermäßigung der Pflichtstunden um 4 Wochenstunden für Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in Gesamtpersonalräten bis zu einer Größe von 14 Mitgliedern analog § 38 Abs. 1 S. 1. (§ 3 der bish. VO)*
- *Ermäßigung der Pflichtstunden um 6 Wochenstunden für Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in Gesamtpersonalräten ab einer Größe von 15 Mitgliedern analog § 38 Abs. 1 S. 1 (§ 3 der bish. VO).*
- *Verteilung der verbleibenden Pflichtstundenermäßigung in den Gesamtpersonalräten von 37 Wochenstunden auf die/den Vorsitzende/n sowie die Gruppen und Gewerkschaften analog § 38 Abs. 1 S. 2 und 3 (§ 3 der bish. VO).*

#### GPR mit 13 Mandaten:

*Bisheriges Kontingent 17 h für Vors., 12 x 4 h für die übrigen Mitglieder = 48 h,  
Rest 24 h; gesamt 89 h;  
Künftig 13 x 4 h für Vors. und 12 Mitglieder = 52 h, Rest 13 h + 24 h = 37 h;  
gesamt 89 h; neu zu verteilen nach § 38 Abs. 1 S. 2 und 3 sind 37 h statt bisher 24 h;*

#### GPR mit 17 Mandaten:

- *Bisher 19 h für Vors., 16 x 6 h für übrige Mitglieder = 96 h, Rest 24 h;  
Gesamt 139 h;  
Künftig 17 x 6 h für Vors. und 16 Mitglieder = 102 h, Rest 13 h + 24 h = 37 h;  
Gesamt 139 h; neu zu verteilen nach § 38 Abs. 1 S. 2 und 3 sind 37 h statt bisher 24 h;*

#### Rechenbeispiel:

- *GPR mit 13 Mandaten;  
Abgegebene Stimmen 5.000; Liste A 3.000, Liste B 1.500, Liste C 500;  
Liste A:  $3.000 \times 37 \text{ h} : 5.000 = 22,2 \text{ h}$ ;  
Liste B:  $1.500 \times 37 \text{ h} : 5.000 = 11,1 \text{ h}$ ;  
Liste C:  $500 \times 37 \text{ h} : 5.000 = 3,7 \text{ h}$ ;  
Gerundet würden Liste A 22, Liste B 11 und Liste C 4 Stunden zusätzlich zu der Grundausrüstung von je 4 Stunden für das einzelne Mandat zustehen.*

Liste A würde für die volle Freistellung der/s Vorsitzenden (bei angenommenen 24 Pflichtstunden) zusätzlich zu seiner Grundausstattung 20 Stunden verbrauchen, so dass ihr darüber hinaus lediglich noch 2 Stunden Überhang verbleiben würden.

### **Hauptpersonalrat**

- Ermäßigung um die Hälfte der wöchentlichen Pflichtstundenzahl abzgl. einer Stunde für die/den Vorsitzende/n und die Mandatsträgerinnen und Mandatsträger des HPR (§ 4 der bish. VO)
- Verteilung der verbleibenden Pflichtstundenermäßigung im HPR auf die/den Vorsitzende/n sowie die Gruppen und Gewerkschaften analog § 38 Abs. 1 S. 2 und 3.

#### Rechenbeispiel Gymnasium:

- Bisher Kontingent für Vors. 25,5 h; 16 x 11,75 h je weiterer/m Mandatsträger/in = 188 h, Rest 60 h; gesamt 273,5 h;
- Künftig Vors. und Mandatsträger/in je 11,75 h; 17 x 11,75 h = 199,75 h, Rest 13,75 h + 60 h = 73,75 h; gesamt 273,5; neu zu verteilen nach § 38 Abs. 1 S. 2 und 3 sind 73,75 h statt bisher 60 h;

Wir halten diese Veränderungen für erforderlich, um künftig der missbräuchlichen Anwendung wirksam begegnen zu können.

Mit freundlichen Grüßen



Heini Schmitt  
Landesvorsitzender



Hessischer  
Landkreistag

Hessischer Landkreistag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag  
An den  
Vorsitzenden des Innenausschusses  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Frankfurter Str. 2  
65189 Wiesbaden

Telefon (0611) 17 06 - 0  
Durchwahl (0611) 17 06- 12

Telefax-Zentrale (0611) 17 06- 27  
PC-Fax-Zentrale (0611) 900 297-70  
PC-Fax-direkt (0611) 900 297-72

e-mail-Zentrale: info@hlt.de  
e-mail-direkt: ruder@hlt.de  
www.HLT.de

Datum: 20.01.2023

Az. : Ru/We/058.20

Ausschließlich per E-Mail an: [c.lingelbach@ltg.hessen.de](mailto:c.lingelbach@ltg.hessen.de)  
[m.mueller@ltg.hessen.de](mailto:m.mueller@ltg.hessen.de)

**Öffentliche Anhörung im Innenausschuss, Gesetzentwurf Landesregierung  
Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts - Drucks.  
20/9470 -  
Ihr Schreiben vom 6. Dezember 2022**

Sehr geehrte Damen und Herren,

gerne nimmt der Hessische Landkreistag die ihm eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme im Rahmen des Anhörungsverfahrens vor dem Innenausschuss wahr.

Nach Beteiligung der Fachebene der 21 hessischen Landkreise hatte der Hessische Landkreistag als kommunaler Spitzenverband der 21 hessischen Landkreise zunächst entsprechende inhaltliche Rückmeldungen im Rahmen des vorgeschalteten Evaluierungsverfahrens gegeben. Die politische Willensbildung fand in zwei Ausschusssitzungen unseres zuständigen Fachausschusses, des Rechts- und Europa-ausschusses, statt.

Der Rechts- und Europaausschuss hat bereits bei der ersten Beratung einstimmig festgestellt, dass er eine Ausweitung der Informations-, Teilnahme- und Beteiligungsrechte kritisch sieht. Die bestehenden und derzeit gültigen Regelungen im HPVG werden als ausreichend angesehen, insbesondere da sie den Belangen der jeweiligen politischen Führung der Landkreise einerseits sowie denen der Beschäftigten andererseits ausgewogen Rechnung tragen. Bei den Beratungen ist darüber hinaus die Wichtigkeit betont worden, den Behördenleitungen vor Ort Spielräume zu belassen, damit diese im Rahmen ihrer Verantwortung über den Umfang und auch den Zeitpunkt der Information des Personalrates und der Bediensteten – selbstverständlich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben – weitgehend frei selbst entscheiden können.



Ergänzend zu dieser grundsätzlichen Haltung stehen die 21 hessischen Landkreise einer Anpassung der rechtlichen Regelungen selbstverständlich dann nicht im Wege, wenn diese der Vereinfachung, der Klarstellung oder der Flexibilisierung der Arbeit nach den Vorschriften des HPVG dienen.

Dies vorangestellt, geben wir zu den vorgeschlagenen Änderungen die folgenden Rückmeldungen.

Aus unserer Sicht bestehen aus den ausgeführten Gründen keine Bedenken hinsichtlich der vorgesehenen Ergänzungen und Klarstellungen sowie Erleichterungen insbesondere in den folgenden Regelungen:

- **§ 29 (Durchführung der Sitzungen)**  
Klarstellung, dass das Recht eines Personalratsmitglieds an der Sitzungsteilnahme durch die Möglichkeit mittels Video- oder Telekonferenz nicht eingeschränkt wird und dies auch beim Protokoll entsprechend formuliert wird,
- **§ 35 (Anzeige von Reisen)**  
Verzicht auf Einzelheiten bei den Angaben zu Dienstreisen von Personalratsmitgliedern,
- **§ 39 (Schulungs- und Bildungsmaßnahmen)**  
Beibehaltung der Klarstellung, dass die Maßnahmen der Personalratsarbeit dienen müssen.

Kritisch gesehen werden hingegen die Ausweitungen bei den Rechten von Adressatinnen und Adressaten des HPVG, sodass wir die folgenden Änderungen ablehnen:

- **§ 45 (Durchführung der Personalversammlung, Teilnahmeberechtigte)**  
Während wir die Information der Gewerkschaften über Ort und Zeitpunkt der Personalversammlung als nicht erforderlich ansehen (die Informationen dürften nach unserem Kenntnisstand regelmäßig dort vorhanden sein), lehnen wir die Aufnahme eines Rederechts für Gewerkschaftsbeauftragte ab.

Gewerkschaften und ihre Beauftragten sind nicht Teil der (kommunalen) Verwaltung, sodass es hier keiner entsprechenden Ergänzung bedarf. Es reicht aus, wenn hierüber die jeweilige Behördenleitung im Einzelfall in Abstimmung mit dem Personalrat, soweit gewünscht, über die Teilnahme und das Rederecht von Gewerkschaftsbeauftragten entscheiden kann.

- **§ 67 (Initiativrecht des Personalrats)**  
Die Aufnahme eines Initiativrechtes auf die beschäftigten Gruppen sehen wir ebenfalls skeptisch.
- **§ 74 (Beteiligungspflichtige Maßnahmen)**  
Die in § 74 vorgesehene Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände in sozialen Angelegenheiten wird kritisch gesehen, da die Bestimmungen ohnehin als schon sehr weitreichend empfunden werden.


Die Aufnahme eines neuen unbestimmten Tatbestandes „Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements“ in Absatz 1 Nr. 5 könnte außerdem im Einzelfall zu Abgrenzungsproblemen führen, zumal die Grundsätze des betrieblichen Eingliederungsmanagements bereits in § 167 Abs. 2 SGB IX gesetzlich geregelt sind. Somit verbliebe wenig Raum für weitere Beteiligungen.

- **§ 75 (Personelle Einzelmaßnahmen)**

Auch einer Ausweitung der Mitwirkungstatbestände in Absatz 3 Nr. 2, vorliegend um die „Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit“ halten wir nicht für erforderlich, da die aktuellen Tatbestände des § 75 als ausreichend angesehen werden.

Wir hoffen, dass diese Hinweise und Anregungen im weiteren Verfahren Berücksichtigung finden.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Jan Hilligardt  
Direktor

**// Landesausschuss GEW-Studierende //**

GEW Hessen • Postfach 170316 • 60077 Frankfurt

Hess. Ministerium des Innern und für Sport  
Abteilung Dienstrecht, Tarifrecht  
Referat Beamtenrecht, Personalvertretungsrecht

Frankfurt, 20. Januar 2023

Telefon: 069/971293-0

Fax: 069/971293-93

**Per E-Mail an:**

c.lingelbach@ltg.hessen.de

m.mueller@ltg.hessen.de

E-Mail: info@gew-hessen.de

**Schriftliche Stellungnahme des Landesausschuss GEW-Studierende (LAGS) zum Entwurf der Landesregierung zum Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts – Drucks. 20/9470**

Sehr geehrter Herr Heinz,  
sehr geehrte Mitglieder des Innenausschusses,  
sehr geehrte Damen und Herren,

der Landesausschuss GEW-Studierende (LAGS) fordert den hessischen Landtag nachdrücklich auf, Studierenden, die an der jeweiligen Hochschule immatrikuliert sind und arbeiten, zukünftig auch als Beschäftigte im Sinne des Gesetzes zu betrachten.

Zwar obliegt die Wahrnehmung der wirtschaftlichen und sozialen Belange der Studierenden der Verfassten Studierendenschaft, jedoch ist durch die fehlende institutionell festgeschriebene Mitbestimmung die Vertretung studentisch Beschäftigter an der jeweiligen Hochschule nicht angemessen möglich. Obwohl studentische Hilfskräfte einen beträchtlichen Teil der Beschäftigten an Hochschulen darstellen, bleiben ihre Anliegen institutionell bisher unberücksichtigt. Es ist daher dringend geboten, diesen Umstand zu ändern. Auch die Selbstvertretung durch autonome (Hilfskräfte-) Referate der ASTen kann nur eine Übergangslösung sein. Immer wieder werden fehlendes Wissen und insbesondere fehlende Kapazitäten bei den ASTen bemängelt und in beiden Fällen fehlen die notwendigen Mitbestimmungsrechte sowie Handlungsmöglichkeiten und Rechte eines Personalrates, um eine adäquate Interessenvertretung sicherzustellen.

Aber auch die von mehreren Hochschulen vorgesehenen Ombudspersonen für Hilfskräfte reichen nicht aus, um die personalrechtlichen Fragestellungen ausreichend zu beantworten. Dies liegt insbesondere an der von Studierenden unterstellten Nähe der – in der Regel professoralen – Ombudspersonen zum Arbeitgeber. Letztlich sind die (Arbeits-) Bedingungen

an den jeweiligen Instituten ausschließlich über die Personalabteilungen nur bedingt zentral steuerbar.

Um einheitliche, gute Beschäftigungsstandards für Studierende an Hessischen Hochschulen und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen sicherzustellen, braucht es deshalb einen Personalrat für studentische Beschäftigte oder zumindest die Ausweitung der Vertretungsbefugnisse bereits bestehender Personalräte. Personalräte können das nötige arbeits- und personalvertretungsrechtliche Wissen vorhalten, sodass studentische Beschäftigte sie auch dann hinzuziehen können, wenn ihre Tätigkeiten nicht „der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dienen“, sie Arbeitsstunden bei Krankheit nacharbeiten müssen, Urlaubsansprüche nicht ordnungsgemäß geltend gemacht werden oder Mindestvertragslaufzeiten unterlaufen werden. Damit diese Aufgabe angemessen erfüllt werden kann, ist es zudem zentral, auch studentischen Personalräten eine Freistellung zu gewähren, da die Vertretung der Interessen studentischer Beschäftigter gegenüber den Hochschulen sonst nicht mit den vertraglichen Pflichten und dem Studium vereinbar sind.

Für eine gute Vertretung der studentischen Beschäftigten braucht es gewählte, gesetzlich eingebundene Vertreterinnen und Vertreter, die ihre Anliegen regelmäßig im Kontakt mit dem Arbeitgeber vortragen und zu den personalrechtlich relevanten Punkten mitbestimmen können. Wir plädieren deshalb für die Vertretung studentischer Hilfskräfte durch die bereits bestehenden Personalräte oder die Bildung einer eigenen Personalvertretung. Als Vorbilder können hierfür das integrierte Modell, wie es in Baden-Württemberg, Brandenburg, Bremen, Rheinland-Pfalz Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein praktiziert wird, und das Modell eigenständiger Personalräte aus Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Thüringen dienen.

Unabhängig davon, ob die studentischen Hilfskräfte einen eigenständigen Personalrat bilden oder in die bestehenden Personalräte mit einer festgeschriebenen Zahl an Sitzen aufgenommen werden, sehen wir eine verkürzte Amtszeit von 2 Jahren als sinnvoll an und zuvorderst den politischen Willen der Hochschulleitungen und des Landes, die Mitbestimmung der studentischen Beschäftigten grundsätzlich gesetzlich vorzusehen.

Mit freundlichen Grüßen

Tobias Hoffmann  
Sprecher der GEW Studierenden Hessen