

**– 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](#)**

19.	Hauptpersonalrat des Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst	S. 265
20.	Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands, Landesverband Hessen (BSBD)	S. 267
21.	Deutscher Gewerkschaftsbund Hessen-Thüringen (DGB)	S. 270
22.	Hessischer Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit	S. 285

**Der Hauptpersonalrat beim
Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst**
c/o Justus-Liebig-Universität Gießen
Bismarckstraße 24, 35390 Gießen
Telefon: 0641 / 99 12986
Fax: 0641 / 99 12989
E-Mail: hauptpersonalrat@hmwk.hessen.de

Der Hauptpersonalrat beim HMWK - c/o JLU Gießen
Bismarckstraße 24 - 35390 Gießen

**An den
Vorsitzenden des Innenausschusses
des Hessischen Landtags
Herrn Christian Heinz**

20. Januar 2023

- Nur per Mail -

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

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für die Möglichkeit der Stellungnahme zu oben genanntem Gesetzentwurf. Der Hauptpersonalrat beim HMWK möchte dazu Folgendes anmerken: Wir unterstützen die Forderungen des DGB an ein zeitgemäßes und modernes Personalvertretungsgesetz. Leider findet sich im Gesetzentwurf vieles davon nicht wieder. Deshalb möchten wir an dieser Stelle die Gelegenheit nutzen und die Punkte an Sie übermitteln, an denen Personalvertretungen in unserem Geschäftsbereich an Grenzen stoßen, die heute aus unserer Sicht nicht mehr zeitgemäß sind.

1. Volle Mitbestimmung für / bei allen Beschäftigtengruppen

Durch die Regelung im § 97 Abs. 4 (alt § 97 Abs. 3) ist es Personalvertretungen fast unmöglich, die im Kodex für gute Arbeit getroffenen Regelungen für befristet wissenschaftliches Personal aktiv zu unterstützen. An dieser Stelle würden wir uns eine ersatzlose Streichung wünschen. Dies trifft im Grunde auch für § 103 Abs. 3 (alt § 104 Abs. 3) zu, denn auch die personellen Angelegenheiten der Künstler*innen sollten der Richtigkeitskontrolle eines Personalrates unterliegen. Dies wird aus unserer Sicht auch nicht durch § 48 Abs. 5 im Gesetzentwurf geheilt, der dieser Beschäftigtengruppe einen weiteren Minderheiten-Sitz im Hauptpersonalrat beim HMWK zukünftig sichert. Das Personalvertretungen wahllos personelle Einzelmaßnahmen für diese Beschäftigungsgruppen zukünftig ablehnen steht nicht zu befürchten, da es gemäß § 75 Abs. 6 nur 3 Punkte gibt, nach denen eine Zustimmung verweigert werden kann.

Ein weiterer Streichungsvorschlag unsererseits ist in § 4 Abs. 5 die Nummer 3. Da studentische Hilfskräfte mittlerweile Arbeitnehmer*innen sind, wenn sie an einer anderen Hochschule eingeschrieben sind, sollte dieses auch für die eigenen Hilfskräfte einer Hochschule gelten, um eine Gleichbehandlung

sicherzustellen. Noch gravierender ist die Situation der als Promotionsstudierende eingeschriebenen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, denn sie verlieren dadurch ihren Beschäftigtenstatus. Dies trifft auch Beschäftigte, die sich an ihrer Hochschule weiterqualifizieren wollen (Duales Studium). Solch eine Regelung ist mittlerweile nicht mehr zeitgemäß.

2. Die für Personalräte problematischen Regelungen im § 78 Abs. 2 (alt § 81)

Die gesammelten Erfahrungen der letzten Jahre machen deutlich, dass Personalvertretungen bei diesen wichtigen Themen nur noch Zaungäste sind. Hier ist eine Änderung dringend erforderlich. In Bezug auf die Einführung neuer IT-Systeme sollten Verhaltens- und Leistungskontrolle, Datenschutz und Barrierefreiheit zwingend der Gestaltungsmöglichkeiten von Dienststelle und Personalvertretung durch den Abschluss von Dienstvereinbarungen unterliegen. Es geht doch nicht darum **ob** neue Fachverfahren eingeführt werden, sondern es geht hierbei doch um das **Wie**.

Der Absatz 4 (alt § 81 Abs. 5) ist hierbei das größte Hindernis, da er die gegebenenfalls bestehenden Mitbestimmungstatbestände aushebelt. Er sollte gestrichen werden. Diese Sachverhalte, inklusive des in Abs. 2 letzter Satz genannten Probebetriebs, sollten in § 78 Abs. 1 geregelt werden und damit der Mitbestimmung unterliegen.

Durch die Autonomisierung im Hochschulbereich laufen die Regelungen des Absatz 3 (alt § 81 Abs. 4) faktisch ins Leere. Wir würden es begrüßen, wenn § 78 Abs. 3, Nr.2, zukünftig in § 78 Abs.1 aufgenommen würde, damit Personalvertretungen frühzeitig, z. B. auf die Umsetzung der Barrierefreiheit bei Baumaßnahmen, achten können.

3. Die Sonderregelung für den HPR beim HMWK

Wie schon unter 1. angerissen, sind wir doch etwas verwundert über den neuen § 48, Abs.5, neuer Satz 2, (alt § 50 Abs.6), der vorsieht, dass bei Stufenvertretungen, ab einer Gremiengröße von 9 Mitgliedern, mindestens zwei Sitze je Gruppe zu vergeben sind. Dies bedeutet für uns, dass die momentan bestehende Zusammensetzung, die die Gruppengröße sehr genau abbildet, sich zugunsten der zwei kleinsten Gruppen verschiebt. Dies ist einmal die Gruppe der Beamtinnen und Beamten, deren Angelegenheiten vorwiegend durch das Hessische Ministerium des Inneren und Sport und des Hauptpersonalrates bestimmt werden sowie die Gruppe der Künstler*innen bei deren personellen Angelegenheiten die Personalvertretungen und die Stufenvertretung außen vor sind. Die Erhöhung von Gremiensitzen macht die mangelnde Gestaltungsmöglichkeit von/für Personalvertretungen nicht wett. Wir vertreten ca. 18.500 Beschäftigte, davon sind ca. 10.100 Arbeitnehmer*innen, 650 Beamtinnen und Beamte, 6900 wissenschaftlich Beschäftigte und 825 künstlerisch Beschäftigte (Zahl der in der Regel Beschäftigte für die Personalvertretungswahlen 2021). Die Begründung hierzu erschließt sich uns nicht.

Mit freundlichen Grüßen



Sabine Leib

(Vorsitzende des HPR beim HMWK)

Birgit Kannegießer, Notisweg 59, 64342 Seeheim-Jugenheim

Birgit Kannegießer
Landesvorsitzende

**Herrn Vorsitzenden des Innenausschusses
des Hessischen Landtags
Christian Heinz
z.H.v. Frau Lingelbach
Schlossplatz 1 – 3
65183 Wiesbaden**

Telefon dienstlich: 0611/46806-20
Homeoffice: 0175/8920633
Telefon privat: 06257/9440680
E-Mail: Vorsitzende@
bsbd-hessen.de
Datum: 20.01.2023

Per e-mail

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

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

im Namen des BSBD Hessen bedanke ich mich ausdrücklich für die
Gelegenheit zur Stellungnahme zu der beabsichtigten Novellierung des
Hessischen Personalvertretungsgesetzes. Diese Novellierung ist
unseres Erachtens überfällig, das jetzige Gesetz wirkt sozusagen wie
aus der Zeit gefallen.

Dies vorangestellt, schließt sich der BSBD Hessen den inhaltlichen
Ausführungen und Bewertungen unseres Dachverbandes, dem dbb
Hessen, insgesamt an.

Wir begrüßen, dass das HPVG eine deutlichere Gliederung erfährt und die Paragraphen zukünftig mit Überschriften versehen sind; das erleichtert die Handhabung deutlich.

In Ergänzung zu den Ausführungen unseres Dachverbandes haben wir als BSBD Hessen folgende Anmerkungen:

Zu § 2 Abs. 4: In der Vergangenheit wurde hier von den „in der Dienststelle tätigen Personen“ gesprochen, um die Zuständigkeit des Personalrats zu beschreiben. Zukünftig soll der Personalrat nur für die „Angehörigen der Dienststelle“ zuständig sein. Mit Blick auf die nicht unrelevante Zahl der nebenamtlich tätigen Personen im hessischen Justizvollzug halten wir die Neuregelung für eine deutliche Verschlechterung, da diese Gruppe zukünftig keinerlei Interessenvertretung oder gar Schutz bzgl. ihrer Arbeitssituation erfahren wird.

Zu § 3 Abs. 2: Die Stellung der Gewerkschaftsvertreter*innen wird durch die Neuregelung beschränkt, indem ihnen zum einen der freie Zutritt in die Behörde verwehrt wird; die Einladung einer Gewerkschaftsvertretung ist zukünftig nur mit Zustimmung der Behördenleitung möglich. Diese Regelung erschwert die gewerkschaftliche Arbeit markant. Es ist grundsätzlich die Gewerkschaft, die ihren Vertreter bzw. ihre Vertreterin im Personalratsgremium bestimmt. Und: es ist der Personalrat, der zu den Sitzungen einlädt und im Sitzungsraum das Hausrecht ausübt. Die neu formulierte Beschränkung widerspricht dem.

Zum anderen wird der Zugang abhängig gemacht von den nach dem HPVG genannten Aufgaben und Befugnissen, auch das bildet faktisch eine Einschränkung ab.

Zu § 38 Abs. 2: Die Freistellungsstaffelung setzt nach Ansicht des BSBD Hessen zu spät an. Im hessischen Justizvollzug gibt es nur insgesamt drei Anstalten, die mehr als 300 Bedienstete haben. Nichtsdestotrotz leisten die Personalräte gerade der größeren Anstalten immer wieder umfangreiche und vielfältige Personalvertretungsaufgaben. Ab 100 bis 299 Bedienstete sollte deshalb wenigstens eine Freistellung von 0,5 Stellenanteilen gesetzlich verankert werden, um die Gremienaufgaben auch in der Personalbemessung entsprechend abbilden zu können. „Sich ausschwitzen“ kann man sich die Personalratsarbeit im Dreischichtbetrieb jedenfalls nicht.

An der Anhörung am 02.02.2023 werde ich für den BSBD Hessen selbstverständlich teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Birgit Kannegießer', written in a cursive style.

Birgit Kannegießer



DGB Hessen-Thüringen | Schillerstraße 44 | 99096 Erfurt

**Hessischer Landtag
 Innenausschuss**

Herr Vorsitzender Heinz
 Frau Lingelbach

- Versand ausschließlich per Mail -

Stellungnahme DGB zum Gesetzentwurf der Landesregierung Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts – Drucks. 20/9470

20. Januar 2023

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

ich bedanke mich im Namen des DGB Hessen-Thüringen und seiner Mitgliedsgewerkschaften für die Anhörung zu diesem wichtigen Gesetzentwurf und nehme dazu im Folgenden gern Stellung.

I. Grundsätzliche Anmerkungen und Gesamtbewertung

Der DGB Hessen-Thüringen hat bereits im Jahr 2019 ein umfangreiches Positionspapier für ein modernes Personalvertretungsrecht in Hessen vorgelegt und zuletzt im Juni 2022 aktualisiert.¹ Aus Sicht der DGB-Gewerkschaften ist das bestehende Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) so unzureichend, dass erhebliche Änderungen nötig sind - das HPVG quasi vom Kopf auf die Füße gestellt werden muss. **Das vollständige Positionspapier des DGB Hessen-Thüringen und der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes übersenden wir Ihnen zur besseren Übersichtlichkeit im Anhang zu dieser Stellungnahme.**

Der vorliegende Gesetzentwurf (im Folgenden HPVG-E) ist für die von den Beschäftigten gewählten Personalvertretungen sehr enttäuschend. Sie fordern, die Mitbestimmung nicht länger auf ein Minimum zu beschränken, sondern demokratische Teilhabe und die Verwirklichung der Beschäftigteninteressen in den Dienststellen aktiv zu fördern.

Folgende gesetzliche Änderungen sind besonders wichtig:

- Ausweitung der Mitbestimmung in allen sozialen, personellen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten:
 - Grundsätzliche Anwendung des Mitbestimmungsverfahrens (statt Mitwirkung/Anhörung),
 - Ergänzung der Mitbestimmungstatbestände,

Julia Langhammer
 Öffentlicher Dienst/
 Beamten- und Beamtenpolitik

julia.langhammer@dgb.de

Telefon: 0361/5961359
 Telefax: 0361/5961444
 Mobil: 0170/9268896

la
 Schillerstraße 44
 99096 Erfurt

hessen-thueringen.dgb.de

¹ DGB-Bezirk Hessen-Thüringen, Für ein modernes Personalvertretungsrecht in Hessen, Frankfurt 2022. Siehe Anlage, abzurufen unter <https://hessen-thueringen.dgb.de/-/IX5>.



- Stärkung der Einigungsstelle durch den weitgehenden Verzicht auf das Letztentscheidungsrecht des Dienstherrn,
- Streichung von §§ 75 Abs. 6 und Änderung bzw. Streichung von § 78 Abs. 4 HPVG-E,
- Schließung von Mitbestimmungs- und Schutzlücken:
 - Volle Mitbestimmung für die Beschäftigten an Theatern/Orchestern (§ 103 Abs. 3 HPVG-E) sowie für befristet oder auf Zeit beschäftigte Wissenschaftlicher*innen (§ 67 Abs. 4 HPVG-E)
 - Erstreckung des Beschäftigtenbegriffs auf die studentischen Beschäftigten (§ 4 Abs. 5 Nr. 3 HPVG-E)
 - keine Ausschlüsse vom aktiven und passiven Wahlrecht im Schulbereich (§ 91 Abs. 1 HPVG-E),
- Mehr personelle Ressourcen für die Personalvertretungsarbeit:
 - Ausweitung der Freistellungstaffeln (§ 38 Abs. 2),
 - Normierung von Teilfreistellungen für Dienststellen, in denen die Schwellenwerte für volle Freistellungen nicht erreicht werden sowie eine gesetzliche Regelung zum Umfang der Freistellung für Schulpersonalräte (§ 95 Abs. 2 HPVG-E),
 - Nichtanrechnung der Freistellung der*s Personalratsvorsitzenden auf die Anzahl der auf die jeweilige Liste entfallenden Freistellungen.
 - Unsere konkreten Vorschläge zur Änderung der §§ 40 und 93 HPVG (alte Nummerierung) finden Sie im Positionspapier auf den Seiten 16-18.

Offenkundig besteht keine Bereitschaft seitens der Landesregierung, auf die Vorschläge und Forderungen der Personalräte und ihrer Gewerkschaften einzugehen. Deswegen bitten wir Sie als Abgeordnete des Hessischen Landtags, das Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag von CDU und Bündnis 90/DIE GRÜNEN tatsächlich umzusetzen, nämlich das HPVG „fortentwickeln und im Dialog mit den Gewerkschaften die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestalten“ zu wollen. Zeitgemäße Mitbestimmung heißt mehr tatsächliche Mitentscheidung, Zusammenarbeit von Dienststelle und Beschäftigtenvertretung auf Augenhöhe sowie demokratische Strukturen auch im öffentlichen Dienst zuzulassen.

II. Zu den Änderungen im Einzelnen

Im Weiteren konzentriere ich mich auf Anmerkungen zum vorgelegten Entwurf mit dem Ziel, zumindest Verschlechterungen gegenüber dem Status quo zu vermeiden. Diese Konzentration auf Einzelfragen ist jedoch nicht als grundsätzliche Zustimmung zur Weiterführung des bestehenden und unzureichenden Personalvertretungsrechts zu verstehen.

Die Änderungsvorschläge im Folgenden verwenden die Paragraphennummerierung des vorliegenden Gesetzentwurfs (HPVG-E).



Es wird generell vorgeschlagen, bei in Bezug genommenen Gesetzen nicht die konkreten Fassungen zu benennen, sondern lediglich die Worte „*in der jeweils gültigen Fassung*“ einzufügen.

Zu Art. 1 – Hessisches Personalvertretungsgesetz

Zu § 2 Abs. 3 Grundsätze der Zusammenarbeit

Wir schlagen die ersatzlose Streichung von § 2 Abs. 3 vor.

Begründung:

Die Regelung kann so verstanden werden, dass auch ein Beratungsersuchen einer Personalvertretung an eine Gewerkschaft oder die Einholung juristischer Expertise während eines laufenden Beteiligungsverfahrens eigentlich unzulässig wäre. Nach dem Wortlaut müsste eine Einigung gescheitert sein, bevor Dritte hinzugezogen werden. Das nicht sinnvoll, wenn durch externe Beratung ein Konflikt vermieden und die Qualität der Beschlussfassung erhöht werden können.

Gleichwohl trifft die Regelung auch die Dienststellenseite. Die Hinzuziehung z. B. eines kommunalen Spitzenverbandes während eines laufenden Verfahrens wäre ebenfalls unzulässig. Verfahren ggf. zu verlängern und Fehlentscheidungen zu riskieren, kann nicht gewollt sein.

Zu § 3 Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen

Es wird vorgeschlagen, § 3 Abs. 2 um den folgenden Satz zu ergänzen: „Dies umfasst auch den Zugang zu den in der Dienststelle genutzten elektronischen Kommunikationsmedien. Die erforderlichen Mitwirkungshandlungen haben die Dienststellenleitung oder ihre Beauftragten vorzunehmen.“

Es wird vorgeschlagen, § 3 Abs. 3 um einen Satz 2 zu ergänzen: „Die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften haben das Recht, die im Betrieb genutzten elektronischen Kommunikationsmedien für Mitgliedergewinnung und Information zu nutzen.“

Begründung:

Bei der beabsichtigten Regelung, die der Tarifeinigung des Landes zum TV-H vom 15.10.2021 entspricht, wird das Zugangsgerecht der Gewerkschaften zu Betrieben, das sich aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz und auch aus diesem Gesetz ergibt, völlig unzureichend in die digitale Welt überführt. Die fortschreitende Digitalisierung, das Mobile Arbeiten und der Wandel der Kommunikationsstrukturen im Privaten wie im Arbeitsleben machen neue Formen der Ansprache und Mitarbeitendeninformation zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben und zur Wahrung der Koalitionsfreiheit erforderlich. Das Betretungsrecht aus § 3 Abs. 2 ist daher um ein digitales Zugangsrecht zu ergänzen, das eine annähernd gleichwertige Kommunikationsqualität über die elektronischen Kommunikationsmedien der Dienststelle zulässt.

Zu § 4 Beschäftigte, Gruppen

§ 4 Abs. 5 Nr. 3 ist ersatzlos zu streichen.

Begründung:



Durch die Regelung soll weiterhin die i. d. R. größte an Hochschulen beschäftigte Gruppe der Studierenden, sowohl im grundständigen Studiengang als auch während der Promotion, vom Beschäftigtenbegriff ausgeschlossen bleiben.

Die Fortführung dieser Benachteiligung ist nicht nachzuvollziehen und wird nicht begründet. Die Ansprüche an demokratische Beteiligung und die Verwirklichung sozialer Rechte haben sich auch im Kontext beruflicher und akademischer Ausbildung gewandelt. 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 Beschäftigten in den Beschäftigtenbegriff einbezogen, bei wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten findet eine abgestufte Mitbestimmung statt. Es besteht das Gebot der Gleichbehandlung, somit können gleichzeitig an einer Hochschule immatrikulierte und beschäftigte Personen nicht weiter vom Beschäftigtenbegriff und der Garantie aus Art. 37 Abs. 1 HV ausgeschlossen bleiben.

Zu § 5 Abs. 3 Satz 3 Dienststellen

Es wird vorgeschlagen, die neu eingefügten Worte „... und Hessen Mobil -Straßen- und Verkehrsmanagement“ ersatzlos zu streichen.

Begründung:

Derzeit gehört die Landesbehörde Hessen Mobil, Straßen- und Verkehrsmanagement, als obere Behörde mit ihren Außenstellen zu den Dienststellen, bei denen die Außenstellen etc. entweder durch Erklärung der obersten Dienstbehörde oder aber durch Abstimmung der Beschäftigten zu jeweils selbständigen Dienststellen erklärt werden können mit der Folge, dass zum einen jeweils örtliche Personalvertretungen und auch ein Gesamtpersonalrat gewählt werden können. Letzterer fungiert nicht als Stufenvertretung. Diese Struktur hat sich bewährt. Örtliche Probleme werden örtlich gelöst, übergreifende Fragen behandelt der Gesamtpersonalrat. Bei so einer Flächenverwaltung kommt es in der Ausübung der Personalratstätigkeit auf die Kenntnis der Verhältnisse in den Außenstellen an. Nur in den Fällen der Nichteinigung auf der örtlichen Ebene wird der Hauptpersonalrat im Wirtschaftsministerium befasst.

Künftig soll es grundsätzlich nur noch einen örtlichen Personalrat für Hessen Mobil geben. Die Möglichkeit der Verselbstständigung von Dienststellenteilen durch Abstimmung der Beschäftigten entfällt. Die oberste Dienstbehörde kann nach eigenem Gusto entscheiden, Teile zu verselbstständigen oder darauf zu verzichten. Auch wenn die Gesetzesänderung die vorhandene Struktur nicht unmittelbar verändert, besteht die Gefahr, die bewährte und gut funktionierende Struktur in Zukunft zu zerschlagen. Gibt es nur einen örtlichen Personalrat entfällt auch die Bildung eines Gesamtpersonalrats (GPR) (§ 50 Abs. 1 Satz 1 HPVG-E). Eine sachliche Begründung für diese Neuregelung wird auch in der amtlichen Begründung nicht gegeben (S. 67). Wieso Hessen Mobil bei 2500 Beschäftigten und 11 Außenstellen mit den anderen in § 5 Abs. 3 Satz 3 genannten Dienststellen vergleichbar sein soll, wird ebenfalls nicht erläutert.

Zu § 10 Wahlberechtigung Abs. 1 und 2 und § 11 Wählbarkeit Abs. 2 Nr. 2

Wir schlagen vor, die Neuregelung des § 10 Abs. 2 Satz 3, wonach das aktive und passive Wahlrecht in der aktuellen Dienststelle z. B. in den Fällen der Abordnung dann nicht verloren



geht, „...wenn feststeht, dass die oder der Beschäftigte binnen weiterer neun Monate zur bisherigen Dienststelle zurückkehren wird“ auch auf die Fälle der Beurlaubung nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 zu erstrecken.

Begründung:

Grundsätzlich begrüßen wir die geplante Neuregelung hinsichtlich des längeren Erhalts des aktiven und passiven Wahlrechts bei einer Beurlaubung mit der Verlängerung des unschädlichen Zeitraums von bislang 6 Monate auf dann 12 Monate, § 10 Abs. 1 Nr. 2 und § 11 Abs. 2 Nr. 2 ebenso wie die Verhinderung des Verlustes des Wahlrechts, wenn ein Rückkehrtermin binnen eines Jahres bei Abordnung oder Zuweisung feststeht, § 10 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 2. Halbsatz.

Beurlaubte Beschäftigte, die am Wahltag seit weniger als einem Jahr beurlaubt sind, haben das aktive Wahlrecht (§ 10 Abs. 1 Nr. 2), sie haben aber kein passives Wahlrecht, wenn die Beurlaubung am Wahltag noch länger als ein Jahr andauert. Wenn dagegen die Beurlaubung bereits länger als ein Jahr andauert, die Rückkehr in die Dienststelle aber innerhalb eines Jahres bevorsteht, haben die Beschäftigten mangels aktiven Wahlrechts und entgegen der Spezialregelung in § 11 Abs. 2 Nr. 2, weder aktives noch passives Wahlrecht. Der Sachverhalt ist aber mit dem Sachverhalt nach § 10 Abs. 2 Satz 3 vergleichbar.

Daher schlagen wir vor, dass auch in den Fällen der Beurlaubung das aktive und passive Wahlrecht dann bestehen bleibt, wenn feststeht, dass die Person innerhalb eines Zeitraumes von 9 oder 12 Monaten wieder in die Dienststelle zurückkehrt.

Zu § 11 Abs. 1 Wählbarkeit

„Wir schlagen vor, in § 11 Abs. 1 Nr. 2 nach dem Wort „*angehören*“ wieder die Worte „*oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind*“ einzufügen.

Begründung:

Unverändert ist erst wählbar, wer der Dienststelle mindestens sechs Monate angehört. Gestrichen wird die Alternative „oder wer seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt ist“. Dies wird damit begründet, dass es für die Ausübung der Personalratstätigkeit vor allem auf die Kenntnis der Verhältnisse in der Dienststelle ankommt.

Das wird kritisiert. Beispielsweise in den Schulen könnte dies dazu führen, dass auch langjährig Beschäftigte, die innerhalb von 6 Monaten vor Fristablauf für die Wahlvorschläge die Schule wechseln (müssen), ihre Wählbarkeit für einen örtlichen Personalrat verlieren. Bei den regelmäßigen Personalratswahlen würde dies alle Einstellungen/Versetzungen zum 1. Februar des Wahljahres betreffen. Die Wählbarkeit für den Gesamtpersonalrat entfällt ebenfalls, wenn zum 1. Februar des Wahljahres eine Versetzung aus einem anderen Schulamtsbezirk erfolgte (§ 51).

Zu § 12 Abs. 2 Zahl der Personalratsmitglieder

Es wird vorgeschlagen, den inhaltlich neuen Abs. 2 ersatzlos zu streichen.



Begründung:

Eine solche ausdrückliche Stichtagsregelung, noch dazu 10 Werktage vor dem Erlass des Wahlausschreibens, enthält aktuell weder das Gesetz noch die Wahlordnung. Es gilt, dass die Zahl der Personalratsmitglieder auf der Grundlage der Wahlberechtigten mit dem Tag des Erlasses des Wahlausschreibens festgestellt wird (§ 6 Abs. 5 WO-HPVG). Die indirekt behauptete „Rechtsunklarheit“, wie in der amtlichen Begründung vermutet, gibt es nicht. Die Wahlvorstände sind berechtigt, gewissermaßen bis kurz vor Erlass des Wahlausschreibens den Stand der Beschäftigungsverhältnisse zu prüfen und entsprechend zu berücksichtigen. Das hat auch in der Vergangenheit zu keinerlei Problemen geführt. Daher gibt es keinen Grund, von der bewährten Praxis abzuweichen.

Zu § 20 Amtszeit

Abs 1

Durch die vorgesehene Regelung wird die Unklarheit, die nach der Verschiebung der regelmäßigen Personalratswahlen vom Mai 2020 auf den Mai 2021 entstanden ist, durch eine ausdrückliche gesetzliche Festlegung der nächsten regelmäßigen Wahlen behoben. Es soll der Mai 2024 sein.

In zeitlicher Hinsicht muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass nach dem Inkrafttreten des neuen HPVG auch noch eine vollständig neue Wahlordnung zum HPVG zu erlassen sein wird (§ 108 HPVG-E). Mit Blick auf den jetzt geplanten Wahltermin Mai 2024 muss dies wegen der erforderlichen Vorbereitungen zeitnah geschehen. Gerade für die größeren Bereiche (Stufenvertretungen im Landesbereich) beginnen die Vorarbeiten erfahrungsgemäß bereits im Herbst des Jahres vor den Wahlen. Es muss sichergestellt sein, dass die Wahlordnung so rechtzeitig vorliegt, dass eine ausreichende Vorbereitungszeit gewährleistet ist.

Abs. 2:

Die Amtszeit der Personalräte beginnt künftig einheitlich am 1. Juni und endet nach 4 Jahren mit dem 31. Mai. Damit ist der Beginn unabhängig vom Zeitpunkt der vorherigen Wahl. Wird kein Personalrat gewählt und bestand zuvor ein Personalrat, endet dessen geschäftsführendes Mandat spätestens am 31. Juli.

Nach der Begründung dienen diese Regelungen der Vermeidung einer personalratslosen Zeit. Dies erscheint nachvollziehbar.

Zu § 23 Ausschluss eines Mitglieds, Auflösung des Personalrats

Vorgesehen ist die Klarstellung, dass die Dienststellenleitung nur bei grober Pflichtverletzung, nicht aber bei grober Vernachlässigung der gesetzlichen Befugnisse antragsbefugt ist. Dies ist nachvollziehbar und zu begrüßen.

Zu § 29 Abs. 3 Durchführung der Sitzungen, Teilnahmeberechtigung

Weitergeführt werden soll die bisher befristete Regelung zur vollständigen oder teilweisen Durchführung von Personalratssitzungen als Telefon- oder Videokonferenz. Die Regelung in der vorliegenden Fassung wird begrüßt.

Zu § 38 Freistellung

**Abs. 1**

Wir schlagen folgende Ergänzung vor: „Bei der Freistellung sind nach der oder dem Vorsitzenden zunächst die Gruppen entsprechend ihrer Stärke und danach die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften und freien Listen entsprechend ihrem Stimmenanteil zu berücksichtigen, soweit sie nicht auf die Freistellung verzichten. Die oder der Vorsitzende ist freizustellen; seine Freistellung kommt weder bei einer Gruppe noch bei einer Gewerkschaft oder freien Liste in Abzug. Sie oder er wird in das Gesamtkontingent nach § 37 Abs. 2 eingerechnet.“

Begründung:

Schwierigkeiten bereitet in der Praxis die Frage der Anrechnung der Freistellung des*der Vorsitzenden auf das Freistellungskontingent einer Wahlliste. Die Handhabung zwischen den Dienststellen ist uneinheitlich. Die aktuelle Formulierung des § 40 Abs. 3 hat in der Vergangenheit zu verwaltungsgerichtlichen Streitverfahren geführt.

Mit der Neufassung soll unmissverständlich klargestellt werden, dass der*die frei mit einfacher Mehrheit der Personalratsmitglieder zu wählende Vorsitzende bei keiner Wahlliste in Abzug gebracht wird. Der*Die Vorsitzende hat eine neutrale Rolle einzunehmen, führt die Geschäfte nach § 30 HPVG, ist Ansprechpartner*in der Dienststellenleitung, bereitet die Sitzungen vor und leitet diese. Die Anrechnung der Freistellung des*der Vorsitzenden auf eine Liste bedeutet in der Praxis für diese eine Benachteiligung. Vor allem wird damit aber das eher neutrale Amt der*des Vorsitzenden ungünstig politisiert und der*die Vorsitzende wird in die Rolle gedrängt, als Listenvertreter*in, statt als neutrales Bindeglied aufzutreten.

Abs. 2

Wir schlagen vor, folgenden Satz 4 anzufügen: „In Dienststellen mit in der Regel 25 bis 49 Beschäftigten ist ein Mitglied zu 25 Prozent, mit in der Regel 50 bis 99 Beschäftigten ist ein Mitglied zu 50 Prozent, mit in der Regel 100 bis 149 Beschäftigten ist ein Mitglied zu 75 Prozent freizustellen.“

Begründung:

Neben der grundsätzlichen Notwendigkeit, bessere Bedingungen für Personalratsarbeit zu schaffen, ist insbesondere die Arbeitsfähigkeit in kleineren Dienststellen ohne das Anrecht auf volle Freistellungen zu verbessern. Hier kommt es immer wieder zu Konflikten, die teils vor Gericht ausgetragen werden müssen und die Arbeit der Personalräte sehr belasten. Dem sollte durch eine gesetzliche Regelung entgegengetreten werden. Die Festlegung der Anteile im Formulierungsvorschlag entspricht der DGB-Forderung, die erste volle Freistellung ab 200 Beschäftigten, wie bspw. im Betriebsverfassungsgesetz oder im Thüringer Personalvertretungsgesetz normiert, zu regeln. Sollte dies nichts aufgegriffen werden, müssten die Werte entsprechend angepasst werden.



Zu § 45 Durchführung der Personalversammlung, Teilnahmeberechtigung

Abs. 3

Wir schlagen vor, die bisherige Textfassung des § 49 HPVG in sprachlich angepasster Form, weiterzuführen. Danach kann der Dienststellenleiter an den Personalversammlungen teilnehmen, in denen ein Tätigkeitsbericht erstattet wird bzw. die auf seinen Wunsch einberufen wurden.

Begründung:

§ 45 Abs. 3 HPVG-E sieht im Ergebnis vor, dass die Dienststellenleitung immer an einer Personalversammlung teilnehmen kann, egal aus welchem Grund sie einberufen wurde. Dies ergibt sich aus der Formulierung, „... *im Übrigen kann sie an der Personalversammlung teilnehmen.*“ Das ist eine Erweiterung im Verhältnis zum geltenden Recht. Aus unserer Sicht muss es möglich sein, eine Personalversammlung auch in Abwesenheit der Dienststellenleitung durchzuführen, wenn dies im Sinne eines internen, offenen Meinungsaustausches erforderlich ist.

Abs. 4

Die bisherige Textfassung in § 46 HPVG sollte, in sprachlich angepasster Form, weitergeführt werden.

Begründung:

Künftig können innerhalb der Arbeitszeit nur Personalversammlungen stattfinden, in denen der Personalrat einen Tätigkeitsbericht abgibt oder die auf Wunsch der Dienststellenleitung einberufen wurden. Diese Personalversammlungen mit Tätigkeitsbericht haben mindestens einmal jährlich stattzufinden (§ 46 Abs. 1 HPVG). Ziel der Regelung ist offenbar, die Anzahl der Personalversammlungen innerhalb der Arbeitszeit zu begrenzen, z. B. auf einmal kalenderhalbjährlich entsprechend §§ 60 Abs. 1, 59 Abs. 1 BPersVG. Die Anzahl der innerhalb der Arbeitszeit durchführbaren Personalversammlung wird allerdings im HPVG nicht definiert. Hier sind Streitigkeiten gerade bei sehr aktiven Personalratsgremien, die (relativ) häufige Personalversammlungen mit Erstattung eines Tätigkeitsberichts ansetzen, abzusehen. Eine Notwendigkeit, die Anzahl zu begrenzen ist nicht ersichtlich.

§ 61 Informations- und Teilnahmerechte Abs. 2 Satz 1:

Wir regen an, in § 61 Abs. 2 Satz 1 das Wort „begründeten“ ersatzlos zu streichen.

Begründung:

Der Datenschutz ist insgesamt betrachtet, eine sehr komplexe Materie. § 61 Abs. 2 will gerade sicherstellen, dass im Zweifelsfall die Expertise des Datenschutzes eingeholt werden kann, um sich ein Bild vom Vorhaben zu machen. Das eine solche nicht grundlos angefordert werden soll, steht außer Frage. Allerdings scheint uns die Hürde zur Einholung durch die Verwendung des Wortes „begründet“ zu hoch. Kann der Personalrat seine datenschutzrechtlichen Bedenken bereits hinreichend begründen, bedürfte es der Stellungnahme eigentlich nicht mehr.



Zu § 62 Abs. 1 Monatsgespräch

Wir schlagen vor, die Sätze 4 und 5 wie folgt zu formulieren: „Die Dienststelle bezieht den Personalrat in die Vorbereitung von Maßnahmen insbesondere zur Verwaltungsmodernisierung und zur Digitalisierung sowie zu beabsichtigten Organisationsentscheidungen ein. Der Personalrat kann ein Mitglied in von der Dienststelle eingerichtete Projektgruppen, Planungsgruppen oder vergleichbaren Gruppen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen vorbereiten, entsenden.“

Begründung:

Es ist zu begrüßen, dass mit § 62 Abs. 1 Satz 4 HPVG-E ein Vorschlag der DGB-Gewerkschaften aufgegriffen worden ist, Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung und -digitalisierung stärker hervorzuheben.

Die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung ist jedoch bereits in § 61 Abs. 1 Satz 1 HPVG-E vorgesehen. In § 62 Abs. 1 wird hingegen die Erörterung auf beteiligungspflichtige Maßnahmen verengt. Der qualitative Unterschied zwischen der bisherigen Regelung und der Neuregelung mit Fokus auf Digitalisierung und Modernisierung wird nicht hinreichend deutlich. Dieser würde in der Einbeziehung in die Maßnahmenvorbereitung bestehen. Gerade komplexe Veränderungsvorhaben sind, wenn die Planung fortgeschritten ist und sich die Dienststellenleitung eine Meinung gebildet hat, über die informiert werden kann, regelmäßig nicht oder nur mit erheblichem Aufwand änderbar. Das Kriterium *rechtzeitig* im Sinne von *gestaltbar* fehlt. Dem wird durch die Einbeziehung des Personalrats in Vorbereitungsgruppen (o. Ä.) abgeholfen.

Zu § 64 Abs. 2 Durchführung der Entscheidungen, vorläufige Regelungen

Wir schlagen vor, den neuen § 64 Abs. 2 zu streichen.

Begründung:

Neu aufgenommen wurde, dass der Personalrat nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen darf. Dies war auch bisher schon der Fall und ergibt u. A. aus § 64 Abs. 1. Die neue Formulierung entspricht § 74 Abs. 2 BPersVG. Ein Regelungsbedarf ist jedoch nicht ersichtlich.

Zu §§ 66 Abs. 2 Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat

Wir schlagen vor, in § 66 Abs. 2 Satz 1 einzufügen ... „unterrichtet den Personalrat *schriftlich* von“ ...und als neuen Satz 2 zu ergänzen „*Soweit Dienststellenleitung und Personalrat dies vereinbaren, ist eine elektronische Unterrichtung möglich.*“

Begründung:

Die Neuregelung soll laut Gesetzesbegründung eine elektronische Kommunikation zwischen Personalrat und Dienststelle ermöglichen. Es wird geregelt, dass eine Zustimmungsverweigerung schriftlich oder elektronisch erfolgen kann.

Die Art der Unterrichtung durch die Dienststelle wird jedoch weiterhin gar nicht ausdrücklich geregelt. Aus der Formulierung kann nicht abgeleitet werden, dass auch die Dienststelle ihre



Unterlagen elektronisch vorlegen darf. Es müsste also weiterhin die schriftliche Vorlage erforderlich. Wir schlagen vor, für Rechtsklarheit zu sorgen und mit der Festlegung auf „schriftlich“ der Informationsungleichheit zwischen Dienststelle und Personalrat einerseits Rechnung zu tragen und andererseits die Möglichkeit zu eröffnen, dass sich beide Seiten auf den elektronischen Weg verständigen.

Zu § 67 Abs. 1

Es wird vorgeschlagen, § 67 Abs. 1 Satz 1 umzuformulieren: „Der Personalrat kann in Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung unterliegen, Maßnahmen beantragen, die den Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelnen Beschäftigten dienen.“

Begründung:

Aktuell ist die Voraussetzung für Personalratsinitiativen, dass Maßnahmen „den Beschäftigten der Dienststelle insgesamt oder Gruppen von ihnen dienen“. Wir schlagen vor, zusätzlich auch Initiativen für einzelne Beschäftigte zu ermöglichen.

Zu § 75 Personelle Einzelmaßnahmen

Wir verweisen auf die Position des DGB Hessen-Thüringen vom Juni 2022. Die Mitbestimmungstatbestände sind zu überarbeiten und zu ergänzen.

Abs. 1 Nr. 1

U. A. ist in § 75 Abs. 1 Nr. 1 nach dem Wort „Einstellung“ zu ergänzen „, Stufenzuordnung“.

Begründung:

Anders als für den Arbeitnehmer*innenbereich (§ 75 Abs. 2 Nr. 2 HPVG-E) ist es für den Bereich der Beamt*innen nicht vorgesehen, eine Mitbestimmung (auch) bei der insbesondere im Zusammenhang mit der Ersteinstellung verbundenen Stufenzuordnung zu verankern, obwohl das Besoldungsrecht dies ausdrücklich vorsieht (§ 29 Abs. 1 Satz 2 HBesG). In diesem Fällen steht dem Dienstherrn ein Ermessenspielraum zu, der im Rahmen der Mitbestimmung einer parallelen Prüfung zu unterlegen ist, damit sichergestellt wird, dass in einer Dienststelle einheitliche Maßstäbe angewandt werden. Die h. M. in der Rechtsprechung vertritt bislang die Auffassung, dass vom dienstrechtlichen Einstellungsbegriff jedenfalls traditionell die Stufenzuordnung nicht erfasst ist, weshalb sie eben nicht der Mitbestimmung unterliegt (*BVerwG* 24.11.2015, PersR 3/2016, S. 44; *Rothländer* in HBR I § 77 HPVG Rn. 89 ff.). Der hessische Gesetzgeber ist aber nicht gehindert, eine klarstellende Regelung im Gesetz aufzunehmen.

Abs. 2 Nr. 2

In § 75 Abs. 2 Nr. 2 sind die Worte „sofern diese nicht in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt ist“ ersatzlos zu streichen.

Begründung:

Die im Tarifrecht (§ 16 Abs. 2 Satz 2, 3, Abs. 2a TVöD-VKA, § 16 Abs. 2 Satz 4, Abs. 2a TV-H) geregelten Fälle der abweichenden Stufenzuordnung sind, von Ausnahmen abgesehen, letztlich alles arbeitgeberseitige Ermessensentscheidungen. Würde die einschränkende For-



mulierung bestehen bleiben, liefe der vordergründig neu geschaffene Mitbestimmungstatbestand bei der Stufenzuordnung ins Leere. Sinn und Zweck soll es jedoch gerade sein, sicherzustellen, dass ein arbeitgeberseitiges Ermessen fehlerfrei und vor allem für alle gleich ausgeübt wird. Dies soll durch die Ausübung des Mitbestimmungsrechts gewährleistet werden.

Zu § 75 Abs. 1, 2

Es wird vorgeschlagen, sowohl im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen von Beamt*innen als auch von Arbeitnehmer*innen den Mitbestimmungstatbestand „Ablehnung eines Antrags auf mobiles Arbeiten“ aufzunehmen.

Begründung:

Die Tarifeinigung des Landes zum TV-H vom 15.10.2021 (StAnz. 2022, S. 826) enthält mit dem Tarifvertrag über Rahmenbedingungen zum Mobilien Arbeiten für die Beschäftigten des Landes Hessen grundsätzliche Voraussetzungen für mobiles Arbeiten (§ 2 TV), Details werden in Dienstvereinbarungen festgelegt. Dennoch wird es Fälle geben, in denen Anträge auf mobiles Arbeiten entweder wegen Fehlens der Voraussetzungen der §§ 1, 2 TV oder aber nach Maßgabe der jeweils geltenden Dienstvereinbarung abgelehnt werden. Jedenfalls für diese Fälle ist es dann sachgerecht, die Ablehnung einer zusätzlichen Richtigkeitskontrolle durch die Personalvertretung zu unterlegen. Diese Mitbestimmung muss auch mit Blick auf § 1 Abs. 3 HPVG 2023-E (Verbot der abweichenden Regelung durch Dienstvereinbarung) gesetzlich geregelt werden. Ein solches Beteiligungsrecht passt sich in die bereits seit Jahren bestehenden Beteiligungsrechte bei Ablehnungen von Anträgen auf Teilzeitarbeit- und Beurlaubungen (§ 75 Abs. 2 Nr. 7 HPVG 2023-E) ein und stellt keine Sonderheit dar. Das Mitbestimmungsrecht ist im Bereich der Arbeitnehmer*innen als auch der Beamt*innen identisch zu verankern.

Zu § 78 Abs. 1 Nr. 5

Wir schlagen nachdrücklich vor, den Inhalt von § 78 Abs. 1 Nr. 1 „Gestaltung der Arbeitsplätze“ § 74 Abs. anzufügen.

Begründung:

Entgegen der Gesetzesbegründung, wonach die neue Strukturierung und geänderte Zuordnung der Mitbestimmungstatbestände keine Auswirkungen auf die Art der Mitbestimmung haben sollte, werden hier die Mitbestimmung und der Schutz der Beschäftigten dadurch weiter geschwächt. Die Gestaltung der Arbeitsplätze stand bisher bei den sozialen Angelegenheiten, § 74 Abs. 1 Nr. 16 und soll künftig den organisatorischen Angelegenheiten, § 78 Abs. 1 Nr. 5, zugeordnet werden.

Bisher unterfiel der § 74 Abs. 1 Nr. 16 der vollen Mitbestimmung (§ 71 Abs. 4 Satz 2 HPVG). Durch die Zuordnung zu § 78 Organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten soll die Gestaltung der Arbeitsplätze herabgestuft werden zum Gegenstand der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 71 Abs. 1 HPVG-E). Die Änderung wird weder benannt noch begründet und lässt sich auch mit verfassungsrechtlichen Argumenten nicht begründen. Es sollte davon abgesehen werden.

Zu § 78 Abs. 1 Satz 2



Wir schlagen vor, den folgenden Satz wieder **als Satz 2 dem § 74 Abs. 1 anzufügen**:

§ 74 Abs. 1 Satz 2 soll demnach lauten: *„Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze über die Aufstellung der Dienstpläne.“*

Begründung:

Der Tatbestand unterfiel bisher nach § 71 Abs. 4 i. V. m. § 74 Abs. 3 der vollen Mitbestimmung. Durch die Änderung wird der Beteiligungstatbestand zurückgestuft und zum Tatbestand der eingeschränkten Mitbestimmung. Dies wird weder benannt noch begründet. Die Änderung sollte entfallen.

Zu § 78 Abs. 4

Der Gesetzentwurf sieht unverändert vor, dass ein Mitwirkungs- oder Anhörungsrecht ein Mitbestimmungsrecht verdrängt (§ 78 Abs. 4 HPVG-E). Dies lehnen wir ab.

Es wird vorgeschlagen, § 78 Abs. 4 HPVG-E wie folgt zu fassen: *„Die in Abs. 1, 2 und 3 aufgeführten Beteiligungstatbestände stehen selbstständig nebeneinander und werden unabhängig voneinander angewendet.“*

Begründung:

Nach § 81 Abs. 5 HPVG a. F. tritt bei Maßnahmen, die unter § 81 Abs. 1 bis 4 HPVG fallen ein eventuell gleichzeitig bestehendes Mitbestimmungsrecht zurück. Die Folge ist, dass ein eigentliches Mitbestimmungsrecht zur Mitwirkung wird. Hintergrund ist eine Entscheidung des BVerwG v. 07.02.1980, PersV 1980, 238, in dem dieses genauso (Mitwirkung verdrängt Mitbestimmung) entschieden hatte. Über ein paralleles Mitbestimmungsrecht sollte nicht das schwächere Mitwirkungsrecht überlagert bzw. verdrängt werden.

Im Verfahren zur verfassungsmäßigen Überprüfung des HPVG im Jahre 1986 hat dann der Hessische Staatsgerichtshof differenzierter entschieden. Bei Mischtatbeständen komme es darauf an, ob die der vollen Mitbestimmung unterliegende Einzelmaßnahme überwiege bzw. keine gravierenden Auswirkungen auf die Erfüllung des Amtsauftrags der Dienststelle vorliege. Demnach muss in jedem Einzelfall geprüft werden, ob ein Sachverhalt der Mitbestimmung oder der Mitwirkung unterliegt (*HessStGHv.* 30.04.1986, StAnz. 1986, S. 1089).

In den Jahren 1987 und 1989 hat das BVerwG seine Rechtsprechung aus dem Februar 1980 modifiziert und entschieden, dass die Beteiligungstatbestände grundsätzlich nebeneinanderstehen und unabhängig voneinander anzuwenden sind (*BVerwGv.* 17.07.1987, PersV 1989, S. 312; 22.06.1989, PersR 1989, S. 275). Der hessische Gesetzgeber hat gleichwohl bis heute die Gesetzesfassung nicht entsprechend angepasst. In der Begründung heißt es, der Hessische Staatsgerichtshof habe die bisherige Regelung nicht beanstandet. Dennoch erfordert die Rechtsprechung des BVerwG die Prüfung im Einzelfall und ermöglicht die Durchsetzung getrennter Beteiligungsfälle. Nicht damit verbunden ist, dass durch die Ausübung eines Mitbestimmungsrechts z. B. bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen (§ 74 Abs. 1 Nr. 16 HPVG) ein



Anhörungsrecht, z. B. bei einer Baumaßnahme (§ 81 Abs. 4 HPVG) aushebelt und mitbestimmt werden kann.

Zu § 91 Personalräte im Schulbereich

Abs. 1

§ 91 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 sollten ersatzlos gestrichen werden.

Begründung:

Der Ausschuss der von mit weniger als vier Wochenstunden Beschäftigten vom Wahlrecht ist abzulehnen. Er ist noch weniger zu begründen, da richtigerweise der Ausschluss von geringfügig Beschäftigten gestrichen wurde.

Weiterhin sollen ebenfalls unverändert im Schulbereich Beschäftigte mit weniger als einer halben Stelle nicht wählbar sein. Dies widerspricht des allgemeinen Grundsätzen nach §§10 ff., ist nicht sachlich gerechtfertigt und daher ebenfalls zu streichen.

Abs. 2

Wir schlagen vor, § 91 Abs. 2 um einen Satz 2 ergänzt werden:

„Unter Dienststelle ist jede Schule, also auch eine andere Schule innerhalb einer – kreisfreien – Stadt oder Gemeinde, zu verstehen.“

Begründung:

Allein § 91 Abs. 2 HPVG enthält eine Legaldefinition der Dienststelle. An keiner anderen Stelle findet sich diese Definition ebenso.

Für die praktische Anwendung ist klarzustellen, dass der Gesetzgeber tatsächlich jede einzelne Schule als Dienststelle versteht und damit auch u. A. Abordnungen an Schulen innerhalb derselben Kommune einen Beteiligungstatbestand darstellen. Innerhalb einer sehr großen Stadt wie Frankfurt hat diese Frage erhebliche Bedeutung für die Rechtsstellung der Bediensteten.

Die Klarstellung ist insbesondere erforderlich, um zu unterstreichen, dass ein Rückgriff auf § 25 Hessischen Beamtengesetzes nicht möglich ist. Danach können „Beamtinnen und Beamte können aus dienstlichen Gründen vorübergehend ganz oder teilweise zu einer ihrem Amt entsprechenden Tätigkeit an eine andere Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn abgeordnet werden. (§ 25 Abs. 1 Satz 1) Während als Ausnahmeregelung normiert wird „Im Bereich der Schulverwaltung gelten Schulen innerhalb einer Gemeinde als eine Dienststelle.“ (§ 25 Abs. 1 Satz 2) Dies hat zwar nach zutreffender Auslegung keine Ausstrahlungswirkung auf das HPVG, dennoch ist eine Klarstellung im HPVG geboten.

Zu § 95 Abs. 2 Sonderregelungen für die Personalvertretungen im Schulbereich

Wir schlagen vor, § 95 Abs. 2 neu zu fassen:

„In den Fällen des § 37 Abs. 2 Satz 2 und § 38 Abs. 1 Satz 1 und 2 ermäßigt sich die Pflichtstundenzahl für Mitglieder der Schulpersonalräte und der Personalräte an Studienseminaren um zwei Wochenstunden. Jeder Personalrat erhält unabhängig von seiner Größe ein Stundendeputat von zwei Stunden für den Vorsitz. Besteht der Personalrat aus drei und mehr



Mitgliedern, so erhöht sich das Stundendeputat um je eine Stunde für den stellvertretenden Vorsitz und die Schriftführertätigkeit.“

Begründung:

Die vorgesehene Regelung ist inhaltlich unverändert und völlig unzureichend, sowohl was den Weg der Freistellung über eine Verordnungsermächtigung als auch deren Umfang angeht. Die Freistellung im Schulbereich ist ebenso wie in allen anderen Verwaltungsbereichen durch Parlamentsgesetz anzuordnen.

Zu § 97 Abs. 4 Hochschulen des Landes

Wir schlagen vor, den § 97 Abs. 4 Satz 2 ersatzlos zu streichen.

Begründung:

Durch die vorliegende Regelung in § 97 Abs. 4 Satz 2 wird die Einstellung befristet oder auf Zeit zu beschäftigender wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen („Mitglieder“ der Hochschule) der Mitbestimmung des Personalrats entzogen ist. Allerdings ist gerade diese Gruppe vulnerabel und hat hohen Beratungs- und Vertretungsbedarf. Dem wird durch die Streichung Rechnung getragen. Es gibt keine Notwendigkeit, diesen Personenkreis dem Schutzzweck des Gesetzes entziehen, zumal eine Ungleichbehandlung zwischen Beschäftigten nach § 97 Abs. 4 Satz 1 und von Beschäftigten nach Satz 2 stattfindet, die rechtfertigungsbedürftig wäre.

Zu § 103 Abs. 1, 2 Sonderregelungen für künstlerisch Beschäftigte

Wir schlagen vor, § 103 wie folgt zu fassen:

(1) Für die an den öffentlichen Theatern und Orchestern beschäftigten Solisten, Mitglieder des Singchores, der Tanzgruppe und des Orchesters gilt § 3 Abs. 2 nicht. Sie bilden zusammen eine Gruppe. § 97 Abs. 4 gilt entsprechend.

(2) Für die in Abs. 1 genannten Beschäftigten entfällt die Mitbestimmung des Personalrats in Fällen des § 75 Abs. 2 Nr. 1 bis 3. Auf Antrag der oder des Betroffenen ist der Personalrat anzuhören.

Begründung:

Es ist erkennbar, dass sich im Verhältnis aktuellem Gesetzestext zur Entwurfsfassung abgesehen von sprachlichen und redaktionellen Anpassungen materiell nichts ändern soll. Der benannte Personenkreis soll weiterhin eine eigene personalvertretungsrechtliche Gruppe bilden, die Mitbestimmung bzw. die Mitwirkung in allen Personalangelegenheiten bleibt suspendiert. Es soll bei einem Antragsrecht der bzw. des Betroffenen bleiben, jedoch nur auf der Ebene der Anhörung.

Die verfassungsrechtlich geschützte Kunstfreiheit erfordert allerdings nicht die vollständige Herausnahme aller im Bereich der Aufführung beschäftigten Mitarbeiter*innen aus der Mitbestimmung. Die Mehrheit verfügt ohnehin nicht über einen hinreichenden eigenen Gestaltungsspielraum, ihre Aufgaben sind eher technischer Natur. Zur Klarstellung wird Abs. 1 Satz 1 umformuliert. Diese Verringerung des Mitbestimmungsniveaus ist auf die Solistinnen und Solisten, die Mitglieder des Singchors, der Tanzgruppe und des Orchesters zu beschränken.



Dies entspricht der Kunstfreiheit, wonach z. B. die Intendanten eigenständig darüber entscheiden sollen, welche Interpret*innen sie für die Ausübung von künstlerischem Schaffen auswählen.

Um den verfassungsrechtlich garantierten Schutz zu gewährleisten, ist es jedoch nicht erforderlich, sämtlich personelle Einzelmaßnahmen der Solistinnen und Solisten, die Mitglieder des Singchors, der Tanzgruppe und des Orchesters, insbesondere solche nach der Einstellung, der Mitbestimmung zu entziehen, wie dies aktuell der Fall ist. Nur § 77 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) und b) HPVG sollen der automatischen Mitbestimmung entzogen und in ein Antragsrecht der bzw. des Betroffenen bei gleichzeitiger Reduktion auf ein Anhörungsrecht umgewandelt werden. Personelle Einzelmaßnahmen, die danach anfallen, sollen unverändert der Mitbestimmung unterliegen. Dafür spricht im Übrigen auch die st. Rspr. des BVerfG zur Rundfunkfreiheit. Das BVerfG hat mehrfach verdeutlicht, dass Rundfunkfreiheit nicht bedeutet, dass die sonstigen arbeitsrechtlichen Regelungen nicht gelten und nicht zu beachten wären. Es ist nicht zulässig, den Personenkreis vollständig dem Schutzauftrag des Gesetzes zu entziehen.

Zu Art. 6 – Änderung des Hessischen Sparkassengesetzes

Zu Nr. 4 (§ 9 HessSparkassenG)

Es wird vorgeschlagen, § 9 Abs. 4 Hessisches Sparkassengesetz und folglich auch Art. 6 Nr. 4 ersatzlos zu streichen.

Begründung:

§ 9 Abs. 4 HeSparkG sieht aktuell vor, dass im Bereich der öffentlich-rechtlichen Sparkassen im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen ab der Besoldungsgruppe A 15 aufwärts einerseits und ab der Vergütungsgruppe Ia BAT aufwärts andererseits die §§ 77, 78 HPVG v. 1988 generell nicht gelten. (Weder das aktuelle HeSparkG noch die jetzt beabsichtigte Anpassung berücksichtigen im Übrigen die im Jahre 2005 (!) erfolgte Ersetzung des BAT durch den TVöD. Dies ist redaktionell zu korrigieren.)

Nunmehr ist geplant diese Regelung im Wesentlichen fortzuführen. § 75 Abs. 1 bis 4 und 6 HPVG-E, § 76 Abs. 1, § 77 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 und Abs. 2 HPVG-E sollen bezogen auf die genannten Besoldungs- und Vergütungsgruppen nicht gelten. Eine Begründung dafür fehlt. Für eine derartige Sonderregelung gibt es keine hinreichende Begründung, sie ist auch nicht mit Art. 37 Abs. 1 HV vereinbar. Der genannte Personenkreis wird, obwohl es sich unstreitig um Beschäftigte auch im Sinne des HPVG handelt, dem Zuständigkeitsbereich entzogen. Die im Gesetz selbst enthaltenen Regelungen, wie z. B. im Falle einer Einigungsstellenentscheidung zu verfahren ist, reichen aus.

Gern beantworten wir im Rahmen der mündlichen Anhörung Ihre Fragen und freuen uns auf den Dialog mit Ihnen.

Mit freundlichen Grüßen

Julia Langhammer



**DER HESSISCHE BEAUFTRAGTE
FÜR DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSFREIHEIT**

DER HESSISCHE BEAUFTRAGTE
FÜR DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSFREIHEIT
Postfach 31 63 · 65021 Wiesbaden

Vorsitzender des Innenausschusses
des Hessischen Landtags
Herrn Christian Heinz
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Aktenzeichen <i>Bitte bei Antwort angeben</i>	63:HPVG_INA_hk
zuständig Durchwahl 14 08 -	Frau Horlbeck 146
Ihr Zeichen Ihre Nachricht vom	I.2.2 06.12.2022
Datum	20.01.2023

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

Sehr geehrter Herr Heinz,

zunächst bedanke ich mich für die Möglichkeit der Stellungnahme zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts.

Die voranschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt verändert die Bedingungen des Persönlichkeitsrechtsschutzes im Beschäftigungsverhältnis. Durch eine IT-unterstützte Organisation und Leistungserbringung fallen immer mehr und immer präzisere personenbezogene Daten der Beschäftigten an. Zeitgleich eröffnen etwa algorithmensbasierte Entscheidungsunterstützungssysteme (KI) neue Möglichkeiten der Datenanalyse und damit leichtere, tiefere und umfassendere Kontrollen der Beschäftigten.

Mit dieser Entwicklung einher gehen gleichermaßen Chancen und Risiken: Einerseits wird es zukünftig möglich sein, die Arbeit effizienter zu gestalten und individueller an die Bedürfnisse, Stärken und Schwächen der einzelnen Beschäftigten anzupassen. Andererseits besteht das Risiko einer umfassenden Überwachung der Leistung und

Unsere derzeitige telefonische Erreichbarkeit: Mo. - Fr. von 09:00 - 12:00 Uhr sowie Mo. - Do. von 13:00 - 16:00 Uhr
Persönliche Termine bitte mit vorheriger Absprache

Gustav-Stresemann-Ring 1 · 65189 Wiesbaden · Telefon (06 11) 14 08-0
E-Mail poststelle@datenschutz.hessen.de · DE-Mail: poststelle@datenschutz-hessen.de-mail.de
Internet www.datenschutz.hessen.de

Bankverbindung: Kontoinhaber HCC/Kanzlei Hess.Landtag/DB · IBAN DE67 5005 0000 0001 0053 62 · BIC HELADEFXXX
USt IdNr: DE812021807

des Verhaltens und die Gefahr der Diskriminierung der Beschäftigten. Bei der Digitalisierung des Arbeitslebens ist daher zwingend auf einen fairen Ausgleich zwischen Beschäftigten- und Arbeitgeberinteressen zu achten. In diesem Spannungsfeld kommt dem Personalrat als Interessenvertretung der Beschäftigten und damit auch den Vorschriften des Hessischen Personalvertretungsrechts (HPVG) besondere Bedeutung zu.

Vor diesem Hintergrund möchte ich mich für die frühzeitige Einbindung meiner Behörde, die Möglichkeit zur Stellungnahme im Frühjahr 2022 und die Berücksichtigung der von mir eingebrachten Änderungsvorschläge bedanken. Die vorgeschlagenen Anpassungen des HPVG begrüße ich. Die nachfolgenden Ausführungen haben insoweit lediglich erläuternden Charakter.

Aus datenschutzrechtlicher Perspektive ist vor allem die neu geschaffene Vorschrift des § 42 HPVG hervorzuheben. Die Sätze 1 und 2 stellen klar, dass Personalräte bei der Verarbeitung personenbezogener Daten an die Vorschriften des Datenschutzes gebunden sind, die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit i. S. d. Art. 4 Ziffer 7 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) aber bei der jeweiligen Dienststelle liegt. Personalräte sind damit Teil der datenschutzrechtlich verantwortlichen Dienststelle. Vergleichbare Regelungen enthalten bereits das Personalvertretungsgesetz des Bundes (§ 69 BPVG) und für den nicht-öffentlichen Bereich das Betriebsverfassungsgesetz (§ 79 a BetrVG). Die der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Personal- und Betriebsräte wurde nach In-Kraft-Treten der Datenschutz-Grundverordnung kontrovers diskutiert. Sie hat bei Verantwortlichen sowie Betriebs- und Personalräten zu erheblicher Rechtsunsicherheit und bei meiner Behörde zu vielen Nachfragen geführt. Durch die Neuregelung wird nun für Rechtssicherheit gesorgt.

Weiterhin wird die gegenseitige Unterstützungspflicht von Dienststelle und Personalrat bei der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften geregelt, vgl. § 42 Satz 3 HPVG. Dies ist notwendig, da Personalrat und Dienststelle etwa bei der Erstellung des Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeit, der Erfüllung von Informationspflichten oder der Wahrnehmung von Betroffenenrechten auf gegenseitige Hilfe angewiesen sind. Machen Beschäftigte gegenüber der Dienststelle beispielsweise von ihrem Recht auf Auskunft nach Art. 15 DS-GVO Gebrauch, so muss die Dienststelle als Verantwortliche auch die Datenverarbeitungen des Personalrats beauskunften. Die

entsprechenden Informationen kann die Dienststelle für die Betroffenen aber nur zusammenstellen, wenn der Personalrat die Dienststelle bei der Erfüllung der Auskunftspflicht durch Bereitstellung der erforderlichen Informationen unterstützt.

Durch die Regelung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Dienststelle wird die Stellung des Datenschutzbeauftragten gegenüber dem Personalrat verdeutlicht: Dieser ist Datenschutzbeauftragter des Verantwortlichen und des Personalrats. Zu befürworten ist insofern die Beibehaltung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats bei der Bestellung des Datenschutzbeauftragten, vgl. § 78 Abs. 1 Nr. 7 HPVG (zuvor § 74 Abs. 1 Nr. 3 HPVG), da hierdurch die Akzeptanz und das Vertrauen in den Datenschutzbeauftragten gestärkt werden kann. Auch die in § 42 Satz 4 und 5 HPVG normierte Verschwiegenheitspflicht über Meinungsbildungsprozesse des Personalrats trägt dazu bei, das Vertrauensverhältnis und damit die Zusammenarbeit zwischen Datenschutzbeauftragten und Personalrat zu stärken.

Mit Blick auf das eingangs beschriebene Spannungsverhältnis der voranschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt und die Bedeutung der Personalräte als Interessenvertreter der Beschäftigten ist insbesondere die Vorschrift des § 78 HPVG zur Beteiligung in organisatorischen, wirtschaftlichen und sonstigen Angelegenheiten maßgebend.

Neben den bereits im aktuellen HPVG enthaltenen Regelungen – etwa zur Mitbestimmung bei der Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, vgl. § 78 Abs. 1 Ziffer 6 HPVG (zuvor § 74 Abs. 1 Nr. 17 HPVG) oder zur Mitwirkung bei der Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung automatisierter Verfahren zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten, vgl. § 78 Abs. 2 Nr. 7 HPVG (zuvor § 81 Abs. 1 HPVG) – wird das Recht zur Mitbestimmung bei Einführung, wesentlicher Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle ausdrücklich normiert, vgl. § 78 Abs. 1 Nr. 3 HPVG. Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle haben insbesondere vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie erheblich an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt u. a. auch die Anzahl der Anfragen und Beschwerden, die mich während der Corona-Pandemie zur Telearbeit, zum Arbeiten im Homeoffice und zum mobilen Arbeiten erreicht haben. Neben der technischen und organisatorischen Ausgestaltung sind es vor allem Fragen bezüglich der Möglichkeiten und Grenzen von Leistungs- und Verhaltenskontrollen, die an meine Behörde herangetragen werden. Die Ge-

währleistung einer interessengerechten und dem Persönlichkeitsrechtsschutz der Beschäftigten Rechnung tragenden Ausgestaltung des Arbeitens außerhalb der Dienststelle wird durch die Beteiligung der Personalräte unterstützt. Ich befürworte daher, dass durch die ausdrückliche Normierung des Mitbestimmungsrechts die zunehmende Bedeutung dieser Arbeitsform Berücksichtigung findet.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Roßnagel'. The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Prof. Dr. A. Roßnagel