

**– 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](#)**

- | | | |
|-----|---|--------|
| 23. | Hauptpersonalrat Schule, Hessisches Kultusministerium | S. 289 |
| 24. | Personalrat, HessenMobil | S. 293 |

An den
Hessischen Landtag
Der Vorsitzende des Innenausschusses

Aktenzeichen IV/12
Datum 25. Januar 2023

Schlossplatz 1 – 3
65183 Wiesbaden

Öffentliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags

Gesetzentwurf

Landesregierung

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Hauptpersonalrat Schule bedankt sich für die Möglichkeit einer Stellungnahme und hat zum vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts folgende Anmerkungen:

Der HPRS erinnert zunächst an die im Koalitionsvertrag von CDU und Bündnis 90/Die Grünen vom 23.12.2018 auf Seite 66 formulierte Absichtserklärung der Landesregierung und begrüßt, dass die Landesregierung darin starke Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als wichtige Einrichtungen ansieht, um die Interessen der Beschäftigten gegenüber den Dienstherrn zu wahren. In diesem Geiste, so der damals bekundete politische Wille, sollte deshalb das Hessische Personalvertretungsgesetz fortentwickelt und im Dialog mit den Gewerkschaften die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestaltet werden. Dazu ist leider anzumerken, dass es bis zur Vorlage des vorliegenden Gesetzesentwurfes nicht wirklich zu intensiven Dialogen mit Personalvertretungen oder den Gewerkschaften gekommen ist, denn dann hätte dieser an vielen Stellen sicher ganz anders ausgesehen. Das nun vorliegende Ergebnis lässt jedenfalls jenseits von sicherlich auch sinnvollen redaktionellen Änderungen und sprachlichen Modernisierungen z.B. im Hinblick auf eine gendergerechte Sprache zu wenige Akzente zur Verbesserung der Rechtsstellung und

der Arbeitsbedingungen des Personalrats bzw. zur Fortentwicklung seiner Informations- und Beteiligungsrechte erkennen, als dass hier von deutlichen Verbesserungen gesprochen werden kann, wie sie auch zur grundsätzlichen Stärkung demokratischer Einrichtungen und Prozesse dringend notwendig gewesen wären.

Jenseits solcher demokratiethoretischer Überlegungen dient Personalratsarbeit ganz konkret immer sowohl den Beschäftigten als auch dem Dienstherrn, indem sie dazu beiträgt, auf der persönlichen wie auf der organisatorischen Ebene Probleme und Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden oder auch Organisationsabläufe zu optimieren, wenn frühzeitig auch die Perspektive der Beschäftigten berücksichtigt wird. Damit Personalratsarbeit in diesem Sinne auch bei zunehmender Arbeitsverdichtung noch gelingen kann und das Engagement von Personalräten auch von diesen selbst als langfristig motivierend und sinnvoll angesehen werden kann, bräuchte es noch viel weitgehendere Verbesserungen ihrer Rechtsstellung und Arbeitsbedingungen als sie der vorliegende Gesetzesentwurf vorsieht. Für den HPRS als höchste Personalvertretungsebene des Schulressorts besteht insbesondere in folgenden Bereichen des HPVG dringender Änderungsbedarf:

1. Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände:

Der HPRS begrüßt die im Gesetzesentwurf enthaltene Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände auf Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements sowie die Mitbestimmung bei Ablehnung eines Antrags nach §§64a und b HBG. Einer zeitgemäßen Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände würde aber eine Überführung aller bisherigen Mitwirkungstatbestände (insbesondere §81 Abs. 1+2) in echte Mitbestimmungstatbestände bedingen, denn es ist für den HPRS nicht nachvollziehbar, warum Personalräte nicht auch in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten voll qualifiziert zu beteiligen sein sollen.

Ein besonderes Anliegen des HPRS im Mitbestimmungskontext ist auch, dass es bei der Besetzung von Schulleiter/innenstellen eine qualifizierte Beteiligung von Personalräten gibt und damit die Mitbestimmung im Rahmen des Personalvertretungsrechts weiter gestärkt wird. Diese sollte aber nicht auf der Ebene des HPRS angesiedelt sein, sondern auf der Ebene der Gesamtpersonalräte, weil dort die Kenntnisse über die jeweilige Situation an Schulen durch die größere räumliche und organisatorische Nähe größer ist als auf der Ebene des HKM, wo der HPRS angegliedert ist. 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, dass umfangreicheren Mitbestimmungstatbeständen auch gerecht wird.

2. Stärkung der Verbindlichkeit von Einigungsstellenbeschlüssen

Die 1999 eingeführte Einschränkung der Verbindlichkeit von Einigungsstellenbeschlüssen führt das Engagement von Hauptpersonalräten bisweilen ad absurdum, wenn in der Wahrnehmung von Hauptpersonalratsmitgliedern fast alle der Hausspitze nicht genehmen Mehrheitsbeschlüsse der Einigungsstelle in der Praxis – oft sogar ohne explizite Mitteilung oder genaue Begründung – wieder gekippt werden können. De facto wird dadurch die Mitbestimmung von Personalräten

insbesondere in Personalangelegenheiten nach einem langwierigen, mehrstufigen Verhandlungsprozess wieder komplett ausgehebelt und damit auch die Arbeit der Einigungsstelle komplett entwertet und diese Instanz eigentlich auch überflüssig. Um der Einigungsstelle wieder einen Sinn zu geben, bedarf es also einer dringenden Überarbeitung von § 71 (3) HPVG. Die Hürde für die Entkräftung eines Einigungsstellenbeschlusses durch den obersten Dienstherrn auch zu Personalangelegenheiten muss zumindest erheblich höher gelegt werden. Eigentlich ist dafür das in § 74 (4) HPVG bereits normierte Evokationsrecht der obersten Dienstbehörde bei der Landesregierung nach Auffassung des HPRS vollkommen ausreichend, um in besonderen, sehr genau zu begründenden Ausnahmefällen einen Einigungsstellenbeschluss übergehen zu können.

3. Verbesserung der Freistellungsregelungen für Personalräte im Schulressort

Ein besonderes Anliegen des HPRS ist auch die Verbesserung der Freistellungsregelungen insbesondere für Schul- und Studienseminarräte sowie für Gesamtpersonalräte. Auf diesen schulischen Personalratsebenen 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 sich dabei der Gefahr auszusetzen, hinsichtlich der Belastungen in gesundheitskritische Bereiche zu geraten. Der HPRS 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, wenngleich 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 Schulämtern fordert der HPRS daher, § 40 Abs. 3 und 4 HPVG im Sinne des Vorschlages des mit dem dbb abgestimmten 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 teilweise Freistellungen für alle Mitglieder des Gremiums umgewandelt werden können. 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 der HPRS 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 ist im Übrigen nicht aus der Luft gegriffen, sondern folgt der Systematik der allgemeinen Freistellungsstaffel im Versuch, diese auf eine typische Durchschnittsgröße der Dienststelle „Schule“ herunterzuberechnen.

Für den HPRS möchte ich mich in meiner Stellungnahme auf die drei hier erläuterten Themenbereiche beschränken. Für umfassendere und detailliertere Forderungen zu allen Ressorts und Themenbereichen sei auf die Stellungnahmen des DGB und der anderen Verbände und freien Listen verwiesen.

Mit freundlichen Grüßen



Peter Zeichner



c/o Hessen Mobil Straßen- und Verkehrsmanagement
 Postfach 1164. 63675 Schotten

Aktenzeichen

An die Mitglieder
 des Innenausschusses
 -Hessischer Landtag-
 Schloßplatz 1
 65183 Wiesbaden

Dst.-Nr. 0536
 Standort Schotten
 Bearbeiter/in Herr Donath
 Durchwahl -221
 Telefax 06044/609-200
 E-Mail willi.donath@mobil.hessen.de

-per Mail-

Datum 25. Januar 2023

Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts (HPVG)
-Landtagsdrucksache 20/9470-
Stellungnahme der Personalvertretungen von Hessen Mobil

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

in die Beratungen des Landtages wurde ein Gesetzentwurf der Landesregierung zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts (HPVG) eingebracht. Nach diesem Entwurf soll eine Veränderung im § 5 Dienststellen (bisher § 7) erfolgen:

(3) Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbstständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. Die oberste Dienstbehörde kann Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle im Einvernehmen mit der Personalvertretung zu selbstständigen Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes erklären; die Personalvertretung ist insoweit antragsberechtigt.

*Satz 1 gilt nicht für die Regierungspräsidien, das Hessische Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie, den Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen, den Landesbetrieb Hessisches Landeslabor und **Hessen Mobil – Straßen- und Verkehrsmanagement**.*

Die Personalvertretungen von Hessen Mobil haben den Gesetzentwurf intensiv beraten und geben die nachfolgende Stellungnahme ab:

1. Hessen Mobil - eine Flächenverwaltung

Hessen Mobil ist eine Flächenverwaltung mit ca. 2.600 Beschäftigten. Diese sind landesweit tätig in:

- 46 Straßenmeistereien, welche den Betrieb der Bundes-, Landes- und Kreisstraßen gewährleisten
- 13 Standorten, welche für die Aufgaben für Planung und Bau, Betrieb und Verkehr, Mobilität und Radverkehr dezentral zuständig sind
- einer Aus- und Fortbildungsstätte, in welcher Ausbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte (u. a. auch für ca. 180 Auszubildende) durchgeführt werden

Vogelsbergstraße 51
 63679 Schotten

Telefon 06044 / 609-0
 Telefax 06044 / 609-200

Vorsitzender:
 1. Stellv. Vorsitzende:
 2. Stellv. Vorsitzende:
 3. Stellv. Vorsitzender:
 Schriftführer:

Willi Donath
 Katja Geweniger
 Regina Junge
 Andreas Born
 Jörg Lind

Schotten
 Kassel
 Kassel
 Heppenheim
 Gelnhausen

- der Zentrale in Wiesbaden, in deren Verantwortung die Gesamtsteuerung von Hessen Mobil liegt

Wo ist Hessen Mobil in Hessen? Dies können Sie der beigelegten Anlage entnehmen.

2. Struktur der Personalvertretung(en)

Aktuell werden die Beschäftigten bei Hessen Mobil von dreizehn örtlichen Personalräten und einem Gesamtpersonalrat vertreten. Die Zuständigkeiten liegen jeweils standortbezogen bei den örtlichen Personalvertretungen und für standortübergreifende beim Gesamtpersonalrat.

3. Hessen Mobil in „unruhigen Zeiten“

Die Präsidenten von Hessen Mobil konnte sich gerade in den letzten zehn Jahren auf die konstruktive Mit- und Zuarbeit durch die Personalvertretungen bei Hessen Mobil verlassen:

- Seit 2012 brachten sich die Personalvertretungen in (auch politisch motivierte) Veränderungs- und Organisationsprozesse ein und gestalteten diese mit.
- Durch den vom Bund und den Ländern gefassten Beschluss die Autobahnaufgaben aus den Ländern herauszulösen, wurden rund 1.000 Beschäftigte aus Hessen Mobil herausgelöst und in andere Beschäftigungsverhältnisse überführt.
- Eine Neuausrichtung von Hessen Mobil erfolgte zum 01.01.2021. Im Zuge dieser Neuausrichtung mussten fast alle Führungspositionen neu besetzt werden, auch dies erfolgte (unter Pandemie-Bedingungen) in kooperativer Zusammenarbeit und abschließendem Einvernehmen.
- Dem Personalaufwuchs 2021-2023 stellen sich die Personalvertretungen verantwortungsbewusst; Ausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren laufen beschleunigt.

4. Vertretung und Betreuung von Schwerbehinderten

So wie die Personalvertretungen dezentral aufgestellt, sind es auch die Schwerbehindertenvertretungen bei Hessen Mobil. Hierdurch wird gewährleistet, dass Beschäftigte mit Behinderung ortsnah eine Ansprechpartnerin / einen Ansprechpartner für ihre Anliegen haben.

5. Vertretungen und Betreuung von Auszubildenden

Wie auch bei den Schwerbehinderten sind für die Auszubildenden dezentrale Personalvertretungen sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen hessenweit aufgestellt und stehen für Anfragen und Beratung zur Verfügung.

6. Änderung des § 5 in Verbindung mit dem § 110 Übergangsregelungen im HPVG

Den Fortbestand für die bestehenden Personalvertretungen sieht der Gesamtpersonalrat gefährdet, denn im vorliegenden Entwurf führt der § 110 Übergangsregelungen für bestehende Personalvertretungen aus:

Die am (Einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten des Hessischen Personalvertretungsgesetzes) bestehenden Personalvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen führen die Geschäfte weiter, bis sich die neugewählten Personalvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen konstituiert haben, Längstens jedoch bis zum 31. Juli 2024. § 20 Abs. 3 bleibt unberührt.

Fazit

Die Personalvertretungen von Hessen Mobil stellen fest:

- Wir haben in den zurückliegenden Jahren bewiesen, dass wir verantwortungsbewusst an der Weiterentwicklung der Landesverwaltung mitgearbeitet und somit auch beigetragen haben.
- Die klaren inhaltlichen Abgrenzungen der jeweiligen Gremienverantwortlichkeit haben stets zum beiderseitigen Interessenausgleich zwischen Dienststelle und Personalvertretung geführt.

- Die bisherige Struktur, dies auch gerade mit den Vertretungen vor Ort, hat sich bei Hessen Mobil bewährt.
- Wir erkennen keine Notwendigkeit durch eine HPVG-Novellierung in die Personalratsstruktur von Hessen Mobil einzugreifen und lehnen diese somit kategorisch ab.
- Wir bewerten die angestrebte Gesetzesänderung als Rückschritt von demokratischen Entscheidungsprozessen und als Misstrauensgeste.

Die Beschäftigten und Personalvertretungen erwarten nach den vorgenannten Begründungen und dem Fazit von der kommenden Novellierung:

- 1. Die bisherige Struktur von Personalvertretungen in den Außenstellen von Hessen Mobil und eines Gesamtpersonalrates ist beizubehalten.**
- 2. In der Aufzählung des letzten Satzes im § 5 (3) ist Hessen Mobil – Straßen- und Verkehrsmanagement zu streichen.**

Wir bitten Sie, auch im Namen der 2.600 Beschäftigten, der vorliegenden Änderung des § 5 (3) nicht zuzustimmen.

Mit freundlichen Grüßen



(Willi Donath)
-Vorsitzender-

Anlage

Hessen Mobil
Straßen- und Verkehrsmanagement



**Übersichtskarte
Regionen, SM-Bereiche,
Standorte und Zuständigkeiten**

M 1:700.000 Ausgabe 2021

Herausgeber Hessen Mobil
Straßen- und Verkehrsmanagement
Wilhelmstraße 10, 65185 Wiesbaden
www.mobil.hessen.de

Kartengrundlage Hessen Mobil
SIBHessen-Netz
Hessische Verwaltung für
Bodenmanagement und Geoinformation (HVBG)
ATKIS®, TK 25

Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Karte wird keine Gewähr
übernommen. Rechtsverbindlich sind nur die Bekanntmachungen
der Widmungen und Umstufungen im Staatsanzeiger.
Vervielfältigung nur mit Erlaubnis des Herausgebers.



**Legende Autobahn GmbH
Standorte**

- Außenstelle Nordwest
- Außenstelle Westfalen
- Außenstelle West
- Autobahnmeisterei Nordwest
- Autobahnmeisterei Westfalen
- Autobahnmeisterei West

Zuständigkeiten

- Nordwest
- Westfalen
- West
- Nordbayern
- Südwest

**Legende Hessen Mobil
Standorte**

- ◆ Standort Zentrale
- Standort Außenstelle
- ◆ Standort Straßenmeisterei
- Bereiche der Straßenmeistereien und kreisfreien Städte

Regionen

- Nordhessen
- Osthessen
- Westhessen
- Mittelhessen
- Rhein-Main
- Südhessen