

Stenografischer Bericht
(ohne Beschlussprotokoll)

öffentliche Anhörung

75. Sitzung – Innenausschuss

2. Februar 2023, 9:00 bis 12:30 Uhr

Anwesend:

Vorsitz: Christian Heinz (CDU)

CDU

Alexander Bauer
Holger Bellino
Thomas Hering
Andreas Hofmeister
Uwe Serke
Frank Steinraths

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Miriam Dahlke
Jürgen Frömmrich
Eva Goldbach
Vanessa Gronemann
Katrin Schleenbecker

SPD

Tobias Eckert
Karin Hartmann
Heike Hofmann (Weiterstadt)
Rüdiger Holschuh
Oliver Ulloth

AfD

Klaus Herrmann

Freie Demokraten

Dr. h.c. Jörg-Uwe Hahn
Thomas Schäfer (Maintal)

DIE LINKE

Torsten Felstehausen

Fraktionslos

Fraktionsassistentinnen und -assistenten:

CDU: Johannes Schäfer
 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Dr. Frederik Rachor
 SPD: Lena Kreuzmann
 Freie Demokraten: Julia Bayer
 DIE LINKE: Lisa Glasner

Landesregierung, Rechnungshof, etc.

Name (bitte in Druckbuchstaben)	Amts-/ Dienstbezeichnung	Ministerium, Behörde
Wagner, Roland	LPVP	HTTdis
Seidel, Thomas	IdP	—
Keilmann, Benedikt	Referendär	HTTdis
Beuth, Peter	M	"
Schaich, Michael	LMB	"
Link, Marc-André	M3	"

Anzuhörende:

Institution	Name
Hessischer Landkreistag	Direktor Prof. Dr. Jan Hilligardt
Hessischer Städte- und Gemeindebund	Geschäftsführer Dr. David Rauber Jana Höfels, Assessorin jur. Referentin
Deutscher Gewerkschaftsbund Hessen-Thüringen (DGB)	Vorsitzende Michael Rudolph
GEW Hessen	Vorsitzender Thilo Hartmann
Landesausschuss GEW Studierende (LAGS)	Tobias Hoffmann
ver.di Landesbezirk Hessen	Landesbezirksleiter Jürgen Bothner
dbb Landesbund Hessen	Landesvorsitzender Heini Schmitt
Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands, Landesverband Hessen (BSBD)	Vorsitzende Birgit Kannegießer
Hauptpersonalrat des Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst	Vorsitzende Sabine Leib Stellv. Vors. Sebastian Richter
Hauptpersonalrat Schule Hessisches Kultusministerium	Vorsitzender Peter Zeichner
Hessischer Rundfunk Gesamtpersonalrat	Vorsitzender Oliver Verderber
Personalrat HessenMobil	Vorsitzende Daniela Karnoll Willy Donath
Personalrat der Universität Kassel	Dieter Drebes
Gesamtpersonalrat der Stadt Frankfurt	Vorsitzender Christian Barthelmes Mareike Müller
Deutscher Richterbund Landesverband Hessen	Stellv. Landesvorsitzender Volker Mütze
Deutscher Journalistenverband Landesverband Hessen (DJV)	Vorsitzender Knud Zilian Geschäftsführer Adrian Jäckel
Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen e. V.	RAin Nicole Weilmünster
Marburger Bund, Landesverband Hessen	Vorstandsmitglied Frank Seibert-Alves Geschäftsführer Andreas Wagner
Landesbank Hessen-Thüringen	Stellv. Bankdirektor Dr. Thorsten Christoffer
Hessischer Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit	Katja Horlbeck (Leitung Referat 1.2) Stephanie Wetzstein
Landes-ASten-Konferenz Hessen (LAK) c/o AStA der Universität Gießen	Henning Tauche
Landeskoordinator Juso-Hochschulgruppen Hessen	Florian Lzicar

Protokollführung: VA Claudia Lingelbach, Iris Staubermann

Öffentliche mündliche Anhörung

Gesetzentwurf
Landesregierung
Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts
– Drucks. [20/9470](#)

hierzu:

Stellungnahmen der Anzuhörenden
– Ausschussvorlage INA 20/63 –

(Teil 1 – 3 verteilt am 20.01.23, Teil 4 am 24.01.23, Teil 5 am 21.02.23)

Vorsitzender: Meine sehr geehrten Damen und Herren, wir wollen die Pünktlichen nicht bestrafen, indem wir noch unpünktlicher anfangen. Ich begrüße Sie ganz herzlich um drei Minuten nach neun zur 75. Sitzung des Innenpolitischen Ausschusses des Hessischen Landtags. Einziger Punkt dieser 75. Sitzung ist die öffentliche mündliche Anhörung zu dem Gesetzentwurf, Drucks. 20/9470, mit dem Thema Personalvertretungsrecht. Im Anschluss an die 75. Sitzung wird sich im gleichen Saal die 76. Sitzung anschließen, die allerdings überwiegend nicht öffentlich ist.

Es sind zahlreiche Anzuhörende eingetroffen. Ich bedanke mich schon vorab bei Ihnen allen für Ihre Mitwirkung. Für die Landesregierung begrüße ich Herrn Staatssekretär Sauer, der ganz bescheiden in der letzten Reihe Platz genommen hat. Wie immer gehen wir davon aus, dass die schriftlichen Stellungnahmen allen Mitgliedern des Innenausschusses bekannt sind. Sie wurden rechtzeitig vorab verteilt, sodass alle Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit hatten, die schriftlichen Stellungnahmen gründlich zu lesen. Gleiches gilt für ein Paket mit Unterschriften, das die GEW Hessen heute Morgen übergeben hat. Sie wurden schon vorab per Mail übersandt.

Grundsätzlich ist es so, dass alles, was Sie eingereicht haben, hier nicht mündlich vorgetragen werden muss und auch nicht soll, insbesondere nicht noch einmal verlesen werden soll. Das haben wir schon erlebt. Ich bitte alle Anzuhörenden, von denen wir insgesamt 22 Zusagen haben, in ganz gedrängter Form wesentliche Punkte hervorzugeben und auf Aspekte einzugehen, die möglicherweise in den schriftlichen Stellungnahmen noch nicht so pointiert dargelegt sind. Da wir später noch verschiedene Gruppen von Organisationen haben, die zum Teil miteinander verbunden sind, weil sie gleiche Dachorganisationen haben, können diese überlegen, ob jeder exakt Gleiches oder Ähnliches vortragen soll, oder ob es nicht Punkte für den mündlichen Vortrag gibt, die ganz speziell für ihre Berufsgruppe hervorzuheben ist. Das Allgemeine machen meistens die Dachverbände.

Ich glaube, das war genug Vorrede von mir. Wir beginnen, wie immer, mit den Kommunalen Spitzenverbänden. Die kommen bei uns immer zuerst dran. Wir beginnen dieses Mal mit dem

Hessischen Landkreistag. Unter uns ist Herr Direktor Prof. Dr. Jan Hilligardt, dem ich jetzt das Wort erteile. Bitte schön, Herr Prof. Hilligardt.

Herr Prof. **Dr. Jan Hilligardt:** Durch das Gesetz zum Hessischen Personalvertretungsrecht ist die Organisationshoheit der 21 hessischen Landkreise und weiterer Gliederungen unmittelbar berührt und unmittelbar zu Handlungen aufgerufen, wenn es zu Novellierungen und Neuregelungen kommt.

Ich möchte voranschicken, die 21 Landkreise hatten keinen Veränderungsbedarf im geltenden Personalvertretungsrecht gesehen. Hätten wir uns das in der Tiefe angeschaut, hätten wir sicher an der einen oder anderen Stelle weitere Spielräume anstatt tiefergehender Regelungen gefordert. Jetzt liegt der Gesetzentwurf vor. Auch hier der Hinweis von uns aus Arbeitgebersicht: Spielräume für die Behördenleitung werten wir als Möglichkeiten in der Effizienz der Bearbeitung. Das ist für uns ein wesentlicher Maßstab. Gleichzeitig wird das Recht der Beteiligung und Mitwirkung, also der Teilhabe anerkannt und in allen Landkreisen entsprechend den Gesetzen praktiziert.

Im Gesetzentwurf sind einige Punkte, an denen es Flexibilisierungen bzw. Klarstellungen gibt. Ich möchte die nicht im Detail nennen. Wir haben in unserer Stellungnahme einige davon aufgerufen. Die können wir selbstverständlich nachvollziehen und so mittragen. Das gilt unter anderem für § 29, wonach bei der Durchführung von Sitzungen Video- und Telefonkonferenzzuschaltungen möglich sind. Das ist alles keine Frage.

Was wir nicht begrüßen, sind verschiedenste Weiterungen in der Beteiligung, in den Mitwirkungsrechten. Auch da möchte ich auf unsere Stellungnahme verweisen. Ich möchte aber auch dazu sagen, es ist nichts so Elementares drin, dass wir hier einen großen Aufschrei machen müssten. Eine Stelle sei erwähnt. In § 45, Durchführung der Personalversammlung, kommt es zu Rede- und Teilnahmerechten Dritter, sprich der Gewerkschaften. Da sagen wir, man müsste noch einmal schauen, ob nicht eine Grenze überschritten ist, so etwas gesetzlich zu normieren. Wir verlassen damit die kommunale Verwaltung und räumen einem Dritten Rechte ein, die wir für sehr weitgehend ansehen. Wir wissen, in vielen Landkreisen wird freiwillig praktiziert, dass Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter Grußworte auf Personalversammlungen sprechen. In anderen ist das vor Ort, auch im Einverständnis mit dem Personalrat, nicht so. Um einen Punkt hervorzuheben, der vielleicht doch etwas zu weit geht, sagen wir, das halten wir für nicht erforderlich. – Ansonsten bleibt es bei meinen Ausführungen. Ich verweise auf unsere Stellungnahme.

Herr **Dr. David Rauber:** Das Spannungsfeld, in dem wir uns als öffentliche Arbeitgeber und Dienstherrn bewegen, hat Kollege Hilligardt schon auf den Punkt gebracht. In der Stellungnahme haben wir den einen oder anderen konkreten Punkt angesprochen, der in eine ähnliche Richtung geht. Ich kann aus der Rechtsberatung und Prozessvertretung unserer gut 400 Mitgliedskommun-

nen berichten, dass wir in aller Regel ein gutes und konstruktives Miteinander mit der Personalvertretung haben und wir aus der eigenen Anschauung heraus durchweg keinen inhaltlichen Änderungsbedarf am Gesetz gesehen haben. Es gibt den einen oder anderen sprachlichen Renovierungsbedarf, den der Gesetzgeber hier aufgreifen möchte, aber im Großen und Ganzen hätten wir mit Blick auf den Umstand, dass wir eine direkt gewählte Volksvertretung in den Kommunen haben, keine zusätzlichen Einflussrechte von der Personalvertretung veranlasst gesehen.

Ich möchte noch kurz aus Sicht der kleineren Städte und Gemeinden auf einen Punkt eingehen, den wir bei der letzten Dienstrechtsreform angesprochen hatten. Deutschland war damals im Hintertreffen mit der Umsetzung der Hinweisgeberschutzrichtlinie, der Whistleblower-Richtlinie der EU. Der Bundesgesetzgeber ist da tätig geworden. Es bleibt aus Kompetenzgründen ein Punkt offen, nämlich die Frage, ob die Öffnungsmöglichkeit in der EU-Richtlinie zugunsten von Gemeinden unter 10.000 Einwohnern genutzt wird. Der Bund hat Regelungen getroffen, die die Richtlinie mit Blick auf Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden hergibt. Es gibt aus unserer Sicht aber Handlungsbedarf für den Landesgesetzgeber mit Blick auf die internen Meldestellen. Wir haben in den kleineren Kommunen einfach ein organisatorisches Problem, das den Anforderungen der Richtlinie entsprechend auszugestalten. Ein geringeres Schutzniveau ist damit aus unserer Sicht nicht verbunden, denn es gibt vielfältige Möglichkeiten, insbesondere angesichts des Umstands, dass wir eine funktionierende Rechtsaufsicht des Landes über die Kommunen, aber auch die unabhängigen Prüfungsbehörden haben, wenn es um Landesfördermittel durch den Rechnungshof, aber auch durch die Rechnungsprüfungsämter der Kommunen geht. Die Gemeinden unter 10.000 Einwohner prüfen sich durchweg nicht selbst. Es gibt die gesetzlich verankerte Unabhängigkeit. Von daher bitten wir dringend, diesen kleinen Spielraum, den der Landesgesetzgeber in diesem Punkt hat, bei Gelegenheit dieses Gesetzesvorhabens aufzugreifen.

Vorsitzender: Für den Hessischen Städtetag hat kurzfristig Frau Dr. Baum absagen müssen. Ich glaube, es ist auch niemand anderes da. Dann könnten wir, da es thematisch passt, jetzt schon in eine Nachfragerunde an die Vertreter der Städte und Gemeinden sowie der Landkreise einsteigen, falls gewünscht.

Abg. **Torsten Felstehausen:** Meine Frage geht gleichzeitig an den Hessischen Städte- und Gemeindebund und an den Hessischen Landkreistag. In Ihren Stellungnahmen schreiben Sie, dass Sie große Probleme mit der Teilnahme von Gewerkschaften an Personalversammlungen haben. Ähnlich steht es in der Stellungnahme mit dem Betretungsrecht der Gewerkschaften in den Dienststellen. Aus Sicht der LINKEN sind die Arbeit der Gewerkschaften und der Personalräte untrennbar miteinander verknüpft. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, viele Beamte sind in den Gewerkschaften organisiert und sehen in den Gewerkschaften ihre natürliche Vertretung. In welchen arbeitgeberseitigen Verbänden sind Sie denn organisiert? Wie sieht es dort in der Praxis aus? Haben die auch die Möglichkeit, Sie als Arbeitgeber zu besuchen?

Herr Prof. **Dr. Jan Hilligardt**: Die allermeisten Landkreise, Städte und Gemeinden in Hessen sind im Kommunalen Arbeitgeberverband organisiert, dort unmittelbar Mitglied und am Ende über deren Behördenleitung repräsentiert. Das heißt, das ist keine externe Institution, die man dazubitten würde. Es gibt eine Geschäftsstelle, die man bei Bedarf zu einer Sitzung einladen könnte.

Es ist nicht so, dass die Verbindung und die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften nicht erwünscht ist. Es ist aus unserer Sicht nur nicht notwendig, sie gesetzlich zu regeln, weil es vor Ort Spielräume und Gepflogenheiten auch aus Sicht des Personalrats gibt, die, so wird uns gesagt, in weiten Teilen gut funktionieren. Die einen laden ein, die anderen laden nicht ein, sodass wir keinen Bedarf sehen, dies gesetzlich zu normieren und damit zu fixieren. Aber eine Teilnahme eines Arbeitgeberverbandes ist in der Regel nicht gegeben. Das kann man nicht so vergleichen, glaube ich.

Herr **Dr. David Rauber**: Da kann ich mich anschließen. Das gilt auch für uns. Wir sind als öffentlicher Arbeitgeber tarifgebunden und wollen das auch so. Da gibt es überhaupt kein Vertun. Nun ist es aber auch so, dass die Gewerkschaftslandschaft, wie wir sie haben, für Tarifpartnerschaft steht. Es gab immer mal Versuche von Ausgründungen vom politischen Rand, wo man sagen würde, das ist mit dem herkömmlichen Verständnis, auch was Ausgrenzung von Minderheiten oder so angeht, nicht zu verbinden. Von daher muss man die Weiterungen bedenken, wenn die Landschaft sich in diesem Punkt mal ändert. Das ist ein Gesichtspunkt, den man nicht völlig vergessen kann.

Kollege Hilligardt hat gesagt, es ist nicht so, dass ein kommunaler Aufschrei zu erwarten ist. Wir wollen einfach darauf hinweisen, man muss bedenken, dass auch andere das nutzen können und nicht nur die, die wir aktuell alle miteinander vor Augen haben.

Vorsitzender: Wir machen mit den Gewerkschaften weiter. Hier hat Herr Volz abgesagt. Zuerst wollte er vorgezogen werden; nun kann er gar nicht kommen, sodass wir gleich mit Herrn Rudolph vom Deutschen Gewerkschaftsbund loslegen können.

Herr **Michael Rudolph**: Ich werde mündlich nicht im Detail das vortragen, was Sie bereits schriftlich haben, sondern aus unserer Sicht etwas prinzipieller an die Frage herangehen. Wir fordern bereits seit 2019 eine grundlegende Reform des Personalvertretungsgesetzes in Hessen. Wir haben die Vereinbarung im Koalitionsvertrag begrüßt, das Gesetz zu modernisieren. Wir haben einige Gesprächsangebote gemacht und viele Gespräche zu dem Thema geführt. Dafür möchte ich ausdrücklich danken. Wir hatten dabei immer die Prioritäten: erstens die Schaffung wirklicher

Mitbestimmung, sprich die Ersetzung der Anhörungs- und Mitwirkungstatbestände durch wirkliche Mitbestimmungstatbestände; zweitens die Abschaffung des Letztentscheidungsrechts des Dienstherrn nach einem Einigungsstellenverfahren. – Nur, wenn man das beides hinbekommt, bekommen wir Mitbestimmung auf Augenhöhe. Das ist eine unserer Kernforderungen.

Die zweite Kernforderung war die Schließung von Beteiligungslücken, beispielsweise die Einbeziehung der technischen Beschäftigten an Theatern in die Mitbestimmung und die Einbeziehung der studentischen Hilfskräfte an den Hochschulen.

Dritte Kernforderung in dem Bereich sind mehr Ressourcen für die Mitbestimmung, d. h. die Schaffung von größeren Gremien, orientiert am Betriebsverfassungsgesetz wie es für die Privatwirtschaft gilt und entsprechend mehr Freistellungen.

Ein wichtiges Detail ist uns dabei ein besonderes Anliegen, nämlich die Teilfreistellung. Gerade bei kleineren Gemeinden reden wir über sehr kleine Dienststellen, wo wir sichere Freistellungsdeputate brauchen, um auch dort die Arbeit zu gewährleisten.

Zum Gesetzentwurf selbst. Positiv ist tatsächlich die sprachliche Modernisierung. Die Fassung erkennt an, dass im öffentlichen Dienst nicht ausschließlich Männer arbeiten, sondern trägt der Tatsache Rechnung, dass dort auch Frauen beschäftigt sind. Das begrüßen wir eindeutig, und das war ein längst überfälliger Schritt. Natürlich ist es auch begrüßenswert, dass neue Tatbestände wie beispielsweise die Kurzarbeit und die Möglichkeit der digitalen Personalratsarbeit Berücksichtigung finden.

Bemerkenswert ist aus unserer Sicht, dass Sie das Gesetz einmal komplett neu schreiben, sich aber für die Kolleginnen und Kollegen, die die Mitbestimmung in den Dienststellen organisieren, überhaupt nichts ändert, geschweige denn verbessert. Das hat uns eindeutig überrascht. Wir wurden oftmals darauf hingewiesen, wir sollten unsere Erwartungen nicht so hochschrauben. Sie haben uns tatsächlich nicht überrascht. Das kann ich an der Stelle festhalten. Es bleibt weitestgehend bei der eingeschränkten Mitbestimmung. Wir haben nicht die wirkliche Mitbestimmung. Es bleibt beim Letztentscheidungsrecht des Dienstherrn. Die Lücken bleiben bestehen, und es gibt auch keine größeren Gremien und keine weiteren Freistellungen. Das wird in der Situation, in der wir uns momentan befinden – ein Wandel in der öffentlichen Verwaltung, getrieben auch und vor allem von der Digitalisierung und neuen Formen der Arbeitsorganisation –, zu einer Überlastung der Mitbestimmerinnen und Mitbestimmer führen und keineswegs zu dem, was wir unter Augenhöhe verstehen. An der Stelle wird die Chance vertan, den öffentlichen Dienst ein Stück weiter zu demokratisieren, die Interessen und die Sichtweisen der Beschäftigten stärker mit einzubinden und somit – das belegen alle Studien zur Privatwirtschaft – unter dem Strich zu besseren Lösungen zu kommen, und das nicht nur im Sinne der Beschäftigten, sondern auch der Dienststelle. Darauf verzichten Sie ausdrücklich. Wir bedauern das sehr.

Die Anmerkungen zu den einzelnen Tatbeständen, die im Gesetz enthalten sind, können Sie der schriftlichen Stellungnahme entnehmen. Außerdem bin ich heute nicht der Einzige, der angehört

wird, sondern es folgen viele Praktikerinnen und Praktiker. Von daher möchte ich an der Stelle gerne einen Punkt machen.

Herr **Thilo Hartmann**: Als Pädagoge möchte ich mit dem Positiven anfangen. Herr Rudolph hat gerade schon erwähnt, dass nun der Tatsache Rechnung getragen wird, dass wir nicht nur Männer in den Dienststellen haben. Es ist bekannt, dass wir in der Bundesrechtsprechung, was Geschlechterbinarität angeht, schon ein Stückchen weiter sind. Wenn ich mir anschaue, wie lange wir gebraucht haben, um den unsäglichen Rassebegriff zu streichen, haben wir ein bisschen Geduld. Auch das ist eine Neuerung, die wir sehr, sehr begrüßen.

Geschlechtergerechte Sprache ist nicht das Einzige, was sich geändert hat. Wir begrüßen, dass es eine Ausweitung der Mitbestimmung gerade im Bereich des Gesundheits- und Eingliederungsmanagements und auch bei der Ablehnung von Teilzeit oder der Beurlaubung bei Pflegezeit oder Familienzeit gibt. Das bewerten wir sehr positiv. Gerade in Anbetracht der Arbeitsbelastung an Schulen und den Diskussionen um Lehrkräftemangel halten wir das für einen wichtigen Schritt der Mitbestimmung.

Warum aber haben über 200 Personalrätinnen und Personalräte von Schulen im Namen ihrer Gremien – seien es Hauptpersonalrat, Gesamtpersonalräte, aber auch viele, viele, viele einzelne Schulen aller Schulformen aus allen Regionen in Hessen – sich die Mühe gemacht, einen offenen Brief zu unterzeichnen und mir zuzuschicken, den ich heute übergeben konnte? Es geht ihnen um zwei Punkte. Das eine ist die Mitbestimmung an sich.

Das andere ist die Freistellung, die die Schulpersonalräte vor allem hier erhalten. Die Schulpersonalräte tauchen in dem Gesetz in den Freistellungsstaffeln nicht auf. Das ist höchst bedauerlich. Ich möchte Sie dringend bitten, das zu überdenken. Die Mitbestimmung in den Schulen findet mit einer Entlastung von einer Deputatsstunde, also einer Unterrichtsstunde von 45 Minuten, statt. Nehmen wir den südlichen Landkreis von Frankfurt, also z. B. den Landkreis Offenbach. Stellen Sie sich eine Schule mit 140 Lehrerinnen und Lehrern und 1.200 Schülerinnen und Schülern vor. 30 oder 40 Kolleginnen und Kollegen haben kein grundständiges Lehramt mehr, sondern sind als TV-H-Kräfte angestellt. Der Personalrat bestimmt jetzt bei der Einstellung und der Eingruppierung mit. Wir haben einen 70-seitigen Lehrkräfteeingruppierungserlass und machen gerade die Überleitung. Sie können sich vorstellen, was dort an Beratungsbedarf besteht. Sie können sich vorstellen, was an Beratungsbedarf besteht, wenn Kolleginnen und Kollegen, ob rechtmäßig oder unrechtmäßig, keine Sommerferienbezahlung bekommen oder aber das Lebensarbeitszeitkonto am Ende ausgezahlt werden muss, und das irgendwo hakt. Das ist nur ein kleiner Bereich. Es ist nur ein klitzekleiner Bereich. Wir reden noch nicht davon, was mit den Kolleginnen und Kollegen und ihrem Beratungsbedarf passiert, wenn so eine Befristung nach fünf Jahren endet und die Kolleginnen und Kollegen dann auf die Straße gesetzt werden.

Das ist für die Personalräte in diesem Bereich eine riesige Arbeitsbelastung. Genauso kommt es dazu, dass sie sich mit der Schulentwicklung logischerweise beschäftigen und gucken, dass sich

in der großen Arbeitsbelastung und dem großen Lehrkräftemangel die Lasten gleichmäßig verteilen. Das ist ein riesiger Job. Dafür eine Entlastungsstunde. Die geht quasi schon drauf, wenn man sich mal zusammensetzt, um genau diese Probleme zu sammeln und einigermaßen zu organisieren. Das Monatsgespräch mit der Dienststellenleitung liegt dann schon fast im Bereich eines Ehrenamtes. Da müssen wir dringend ran. Die Verordnung regelte das seit über 30 Jahren mehr als defizitär. Deswegen wäre hier der gesetzliche Anspruch wichtig.

Aber die Personalräte schreiben mir diesen Brief nicht und fordern mich auf, ihn zu übergeben, weil sie nur an sich denken und mehr Entlastungsmöglichkeiten fordern. Es gibt in der Mitbestimmung deutliche Lücken, und die möchte ich kurz ansprechen.

Dass wir bei der Besetzung von Dienststellenleitungen nicht mitbestimmen dürfen, ist mehr als misslich. Ich kann es auch nicht ganz nachvollziehen. Wir hatten unter Roland Koch diese Änderung, weil man gesagt hat, wir müssen die Prozesse beschleunigen, wir müssen Stellen schneller besetzen. Wir haben das große Problem an den Schulen aber nicht, weil der Personalrat Widerspruch gegen irgendwelche Besetzungen einlegen würde, sondern schlicht, weil wir nicht mehr genügend Leute finden, die sich bei der Arbeitsbelastung überhaupt für so eine Position bewerben wollen. Dass der Personalrat hier helfen könnte, gerade, wenn man die Initiativrechte ausweiten würde, wird übersehen. Da kommt ein ganzer Schwung an Misstrauen gegenüber der Arbeit von Personalräten zum Vorschein, den ich nicht nachvollziehen kann, wenn man es mit der Mitbestimmung ernst meint.

Ein zweiter Punkt, wenn wir das Initiativrecht ansprechen, ist: Warum soll ein Personalrat nicht in all den Bereichen initiativ werden dürfen, die der Mitbestimmung unterliegen? Warum nicht gute Ideen sammeln, der Dienststelle vorschlagen und dann gemeinsam gute Lösungen finden? Auch hier, finde ich, geht der Gesetzentwurf bei Weitem nicht weit genug.

Zur Einigungsstelle wird der Hauptpersonalrat noch etwas sagen. Aber ich muss schon sagen, dass es verwundert, wenn wir ein Organ schaffen – das höchste Gremium der Mitbestimmung –, dessen Beschlüsse reihenweise, man könnte fast sagen in ihrer Gänze, ignoriert werden und trotzdem getan wird, was die Dienststelle für richtig hält. Dann können wir uns das sparen, dann verkommt die Einigungsstelle zu einer Art Feigenblatt. Das ist der Sache nicht angemessen, denke ich.

Ein besonderes Problem ist im Gesamtpersonalrat Wiesbaden entstanden, da ein Gerichtsurteil erstinstanzlich vorliegt, noch nicht rechtskräftig ist, aber bereits umgesetzt wird. Dort wird gesagt, dass § 91 hinter dem Beamtenrecht in Hessen zurückstehen muss, und den Schulen wird der Dienststellencharakter abgesprochen. Ich halte es für hochgradig riskant, sich darauf zu verlassen, dass ein Gericht das eventuell wieder kippt. Wenn Schulen aufhören, Dienststellen zu sein, haben wir in der Mitbestimmung an Schulen ein riesengroßes Problem. Hier droht ein Kahlschlag. Man kann durch einen einfachen Satz von Gesetzgeberseite stärken, dass dies nicht Ihre Absicht ist. Wir haben einen Vorschlag dazu gemacht. Ich würde Sie darum bitten, das zu berücksichtigen.

Der Bereich der Hochschulen, der auch von der GEW vertreten wird, ist heute hier vertreten. Deswegen möchte ich nur zwei Sätze dazu sagen. Die mit Abstand größte Beschäftigungsgruppe ist einzig aufgrund der Tatsache, dass sie an der Uni immatrikuliert ist, nicht aufgenommen und steht nicht unter dem Schutz der Mitbestimmung. Auch das halten wir für wenig zielführend. Man vergibt hier die Chance, gute Ideen einzubringen und die Hochschulen angemessen zu begleiten.

Insgesamt kann ich sagen, wenn Sie in die Arbeit der Personalrätinnen und Personalräte vertrauen und tatsächlich ein modernes Gesetz schaffen wollen, dann sorgen Sie dafür, dass die Kolleginnen und Kollegen dieses Vertrauen zu spüren bekommen. Weiten Sie die Mitbestimmung aus.

Herr **Tobias Hoffmann**: Als Landesausschuss der GEW Studierenden kritisieren wir, dass studentische Beschäftigte in der hier vorliegenden Novelle des Hessischen Personalvertretungsgesetzes noch immer nicht als Beschäftigte im Sinne des Gesetzes anerkannt werden. Der Gesetzgeber verkennt damit die Realität und ignoriert die Belange von mindestens 34.000 studentischen Beschäftigten, die entscheidend – und das wiederhole ich noch mal: entscheidend – zur Forschung und Lehre an Hessens Hochschulen und Universitäten beitragen. Natürlich kann man versuchen, diese recht großzügig geschätzte Zahl durch die Abrechnung auf Sachmittel aus den Personalstatistiken des Landes herauszurechnen. Das ändert aber nichts daran, dass diesem bedeutsamen Teil der Beschäftigten das Recht auf eine gesetzlich geregelte Personalvertretung systematisch vorenthalten wird. Das ist ein Problem; denn studentischen Beschäftigten wird nicht nur eine wichtige Kontrollinstanz geraubt, die über die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen wachen könnte. Das hier vorliegende Gesetz trägt auch dazu bei, dass die Zielbestimmungen des Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen aktiv unterwandert werden. Nichts ist weiter von der Realität entfernt als die Annahme, dass studentische Hilfskräfte lediglich für Aufgaben in Forschung und Lehre eingesetzt werden. In der Realität arbeiten sie in den Bibliotheken, in den Hochschulrechenzentren oder den Zentralen Studienberatungen und übernehmen dort, aber auch an den Instituten Aufgaben, die nicht zu ihrer wissenschaftlichen Qualifikation beitragen und für die sie eigentlich nach dem TV-H bezahlt werden müssten. Das ist ein Missstand.

Das sind allerdings nicht die einzigen Probleme, mit denen sich studentische Hilfskräfte an den hessischen Hochschulen und Universitäten konfrontiert sehen. Die erst kürzlich veröffentlichte Studie des Instituts für Arbeit und Wissenschaft der Universität Bremen zeigt, dass in Hessen nur in knapp 10 % der Fälle die eigentlich vorgesehene Vertragslaufzeit von zwei Semestern wirklich eingehalten wird. Mehr als die Hälfte der studentischen Hilfskräfte handelt sich dagegen von Semester zu Semester, und das, obwohl sie mehrmals in Folge auf derselben Stelle beschäftigt wird und auch ihre Weiterbeschäftigung von Anfang an fest eingeplant wird. Diese Befristungen folgen dementsprechend keiner praktischen Notwendigkeit. Gleichzeitig ist es nicht unüblich, dass studentische Beschäftigte im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten – dass das nicht immer so ist, habe ich gerade dargelegt – unbezahlte Überstunden machen. Das trifft immerhin auf ca. 39 % der Hilfskräfte zu. Gleichzeitig nehmen sie ihren Urlaubsanspruch nur teilweise oder gar nicht wahr. Ähnlich verhält es sich bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In beiden Fällen ist zu

beobachten, dass zwischen 15 % und 30 % der studentischen Hilfskräfte Kranken- und Urlaubstage sogar nacharbeiten, was schlicht nicht der Fall sein kann. Das liegt nicht allein daran, dass sich nur ein Drittel der Hilfskräfte tatsächlich gut über ihre Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte informiert fühlt. Nein, schlicht und ergreifend hat mindestens ein Viertel der Hilfskräfte Angst, die eigenen Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte ohne Konsequenzen einfordern zu können. Im besten Fall werden sie als QuerulantIn bzw. Querulant nicht noch mal eingestellt. Im schlimmsten Fall leidet ihr Studium darunter; denn ihre Vorgesetzten sind gleichzeitig Dozentinnen und Dozenten, Professorinnen und Professoren, die ihre Leistungen im Studium bewerten und über ihre Abschlüsse entscheiden. Das Machtgefälle zwischen studentischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten ist also besonders groß. Vonseiten der Personalvertretung können sie nicht mit Unterstützung rechnen. Dafür haben Sie bisher in diesem Personalvertretungsgesetz auf jeden Fall gesorgt. Um die Einhaltung ihrer Rechte gegebenenfalls rechtlich durchzusetzen, fehlen Studentinnen und Studenten einfach die finanziellen Mittel.

Das sind keine Zustände, die wir an hessischen Hochschulen und Universitäten gutheißen. Als Landesausschuss der GEW Studierenden fordern wir deshalb: Stellen Sie endlich sicher, dass den arbeitsrechtlichen Bestimmungen und den Forderungen des Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen und Universitäten Rechnung getragen wird. Dazu braucht es eine Aufnahme studentischer Beschäftigter in das Hessische Personalvertretungsgesetz und eine gesetzlich verankerte Personalvertretung für studentische Beschäftigte. Werden Sie Ihrer Verantwortung als Gesetzgeber endlich gerecht.

Herr **Jürgen Bothner**: Hessen ist in der Verwaltung, im Betrieb im Land und in den Kommunen bei der Aufrechterhaltung eines attraktiven und leistungsfähigen öffentlichen Dienstes auf starke Interessenvertretungen angewiesen, die, wie Herr Rudolph gesagt hat, auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern und Dienstherrn die Anliegen von Kolleginnen und Kollegen verhandeln und regeln müssen. Dem wird der vorliegende Gesetzentwurf nur in einigen wenigen Teilbereichen gerecht. Wir von ver.di und den DGB-Gewerkschaften, das haben Sie gerade gehört, verstehen unter Novellierung und der in der Koalitionsvereinbarung avisierten zeitgemäßen Ausgestaltung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mehr als nur die Festschreibung des nach der hessischen Landesverfassung Unumgänglichen. Zu den Ausführungen der Personalräte und der DGB-Gewerkschaften möchte ich zwei Punkte hinzufügen und drei vorgetragene Punkte bekräftigen.

Erstens. Das Fehlen der vollen Mitbestimmung für die auf Zeit beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. In der jüngsten Vergangenheit wurde uns bei Gesprächen zwischen ver.di und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst ein ums andere Mal erklärt, dass die Landesregierung keine ehrgeizigeren Ziele habe als die Umsetzung des im Hochschulpakt Formulierten. Wie Ihnen bekannt, ist demnach beabsichtigt, den landesweiten Anteil unbefristet Beschäftigter bis 2025 um 30 % zu erhöhen, wohlgemerkt bei bis zu 94 % Befristung bei den auf Zeit beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Durch den angedachten

§ 97 Abs. 4 in dem Entwurf des Hessischen Personalvertretungsgesetzes werden die Personalräte demnach bei Abertausenden personellen Einzelmaßnahmen zu Zaungästen, da eine in anderen Fällen gegebene Mitgestaltung bzw. Kontrollfunktion durch Personalräte vorenthalten wird.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich kann nur bekräftigen, was eben zu den studentischen Hilfskräften gesagt wurde. Es braucht im Jahr 2023 dringend eine Interessenvertretung für studentische Beschäftigte. Seit der hochschulpolitischen Podiumsdiskussion gestern Abend wissen wir, dass sich von den demokratischen Parteien nur noch die CDU dagegen ausspricht. Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich denke, es wird höchste Zeit, das endlich auszuräumen und den studentischen Beschäftigten eine Interessenvertretung zuzugestehen.

Der zweite Punkt, den ich ansprechen will, ist die Digitalisierung. Sie treibt uns ebenfalls um. Hier fehlen gestalterische Mitbestimmungsrechte, also die Möglichkeit, an der Entscheidungsfindung beteiligt zu werden. Bei einem Komplex, der zukünftige Arbeitsbedingungen radikal umgestalten wird, braucht es handlungsfähige Personalräte. Daher müsste § 78 Abs. 4 des Entwurfs anders gefasst werden, nämlich dergestalt, dass die in Abs. 1, 2 und 3 aufgeführten Beteiligungstatbestände selbstständig nebeneinander stehen und unabhängig voneinander angewandt werden können. Nach § 81 Abs. 5 tritt bei Maßnahmen, die unter § 81 Abs. 4 fallen, ein eventuell gleichzeitig bestehendes Mitbestimmungsrecht zurück. Die Folge ist, dass ein eigentliches Mitbestimmungsrecht zur Mitwirkung wird. Ein paralleles Mitbestimmungsrecht sollte nicht durch das schwächere Mitwirkungsrecht überlagert bzw. verdrängt werden. Darüber hinaus ist es unverständlich, dass mit der Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes im Jahr 2023 in § 78 Abs. 2 immer noch die Neue Verwaltungssteuerung aus dem Jahr 1999 Bestand haben soll. Daher ist der letzte Satz des § 78 Abs. 2 neu ersatzlos zu streichen. Ich will das schnell begründen: Mit dem Gesetz zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen innerhalb der öffentlichen Verwaltung vom 06.06.1999 wurde dieser § 81 dahingehend zum Nachteil der Personalvertretung abgeändert, dass alle Mitbestimmungstatbestände des Abs. 1 zu Mitwirkungstatbeständen herabgestuft wurden. Mit dem Zweiten Gesetz zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen innerhalb der öffentlichen Verwaltung vom 18.12.2003 änderte der Gesetzgeber § 81 erneut. Dabei wurde der Mitwirkungstatbestand auf die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden beschränkt.

In fast 24 Jahren wurden viele Kommunikationsprozesse entwickelt bzw. weiterentwickelt, die, wenn sie sicher angewandt werden, auch bei Mitbestimmungstatbeständen beschleunigte Entscheidungsprozesse zur Folge haben. Dies ist von handelnden Personen abhängig, aber nicht von einem Gesetz, welches ein schwächeres Mitwirkungsrecht dem Mitbestimmungsrecht vorzieht.

Mit der Einführung der Neuen Verwaltungssteuerung und neuer Steuerungsverfahren einschließlich der damit zusammenhängenden technischen Verfahren werden aktuell alle Digitalisierungsvorhaben des Landes begründet. Die Digitalisierung gehört heute schon in unterschiedlichster Ausprägung zum täglichen Leben. In Hessen ist sie in vollem Gange und kann nicht mehr als grundlegend neue Arbeitsmethode bezeichnet werden. Aus diesen Gründen muss ausgeschlossen werden, dass Digitalisierungsvorhaben ohne personalvertretungsrechtliche Beteiligung probe- oder versuchsweise eingeführt werden.

Zudem, meine sehr geehrten Damen und Herren, sollten die Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung nicht dem Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle entzogen werden. Die Gestaltung der Arbeitsplätze sollte in der Mitbestimmung bleiben – gerade vor dem Hintergrund der zunehmenden mobilen Arbeit und gegebenenfalls auch der räumlichen Veränderungen durch zukünftige Multi-Space-Konzepte. Das mobile Arbeiten sollte in jedem Fall in die Mitbestimmung aufgenommen werden. Die Ablehnung von Anträgen auf mobiles Arbeiten sollte als Tatbestand in der Mitbestimmung ergänzt werden.

Weil es nachher noch vorgetragen wird, möchte ich in aller Deutlichkeit sagen: Ver.di bekräftigt die Streichung von Hessen Mobil – Straßen- und Verkehrsmanagement in § 5 Abs. 3 Satz 3. Der detaillierten Begründung der betroffenen Personalräte schließen wir uns an.

Frau Birgit Kannegießer: Ich werde auch für den dbb sprechen. Heini Schmitt steckt leider noch im Verkehr. Sollte er rechtzeitig kommen, bitte ich Sie herzlich, ihm das Wort noch zu erteilen. Ansonsten werde ich in meinem Statement sowohl auf den dbb als auch auf den BSBD Hessen eingehen.

Zunächst einmal begrüßen wir, dass die Landesregierung den Auftrag tatsächlich noch abgearbeitet und die Zusage erfüllt hat, das HPVG zu überarbeiten. Als dbb Hessen hatten wir uns in diesen Prozess sehr aktiv eingebracht. Sie erinnern sich, wir hatten eine eigene Textvorlage zugeleitet. Das war die Grundlage, mit der wir in jegliches politisches Gespräch eingestiegen sind. Wir begrüßen ausdrücklich, dass das HPVG eine deutlich lesbare Struktur findet, was die Gliederung angeht, was die Zuordnung von Tatbeständen unter die Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung betrifft. Allerdings, und da schließen wir uns der Kritik der DGB-Verbände an, am Ende führt Mitwirkung dazu, dass Mitbestimmung in der Einigungsstelle eingefangen bzw. durch das jeweilige Ressort selbst aufgehoben wird. Das bleibt ein großes Manko in der Mitbestimmung und in der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite. Nichts anderes ist schlussendlich Personalvertretung. Die stehen für die Kolleginnen und Kollegen in ihrer jeweiligen Dienststelle ein. Es ist die Aufgabe, deren Interessen und deren Erleben und Erfahrungen einzubringen. Demzufolge kann ich, Herr Prof. Hilligardt, Herr Dr. Rauber, nicht verstehen, dass Sie tatsächlich unterstützen, dass Gewerkschaften, wenn sie zukünftig zu Personalversammlungen eingeladen werden, vom Grunde her die Zustimmung des Behördenleiters brauchen. Das fände ich unververtretbar. Wir hatten eine gute Regelung an diesem Punkt und die sollte beibehalten werden, zumal es die Personalratsvorsitzenden sind, die in dieser Versammlung das Hausrecht haben. Da fragen zu müssen oder gar sich mit der Fragestellung zu befassen: „Was ist die Rolle der Gewerkschaften, und wie bringen die sich ein oder nicht?“, kann ich nicht nachvollziehen, zumal ich selbst als Gewerkschaftsvorsitzende an diversen Personalversammlungen teilnehme und weiß, wie wichtig der Dialog ist und wie wichtig das Wort zugunsten der Bediensteten auch in dieser Runde ist. Von daher stellen wir uns sowohl als dbb als auch als BSBD ganz entschieden gegen diese Verschlechterung.

Wir schließen uns Hessen Mobil an. Den 13 Standorten und 46 Straßenmeistereien soll die Möglichkeit genommen werden, einen Verselbstständigungsbeschluss zu treffen. Das führt dazu, dass ein zentrales Gremium zukünftig landauf, landab über alle Mitbestimmungstatbestände, die Einzelmaßnahmen bestimmen, das Wort führen soll. Das halten wir für unvorstellbar. Auch wenn Sie auf Arbeitgeberseite der Meinung sind: „Das ist ein streitbares Volk. Wie können wir das beschränken?“, finden wir es ungeheuerlich, die Auseinandersetzung auf diese Weise zu nehmen, indem die Verselbstständigung verweigert wird. Wir können nur appellieren, hier korrigierend einzugreifen und aus der Aufzählung in § 5 Hessen Mobil zu streichen. Das geht so nicht, und das wird auch nicht funktionieren, zumal die Standorte unterschiedliche Bedingungen, unterschiedliche Aufgabenschwerpunkte, unterschiedliche soziale Gruppen und was auch immer zu vertreten haben. Hier ist es definitiv notwendig, dass am Ende die örtliche Expertise trägt. Wir halten es für unvertretbar, dass Hessen Mobil dieses Recht genommen wird.

Hinsichtlich des Schulbereichs schließen wir uns ebenso an. Nicht freigestellte Personalräte müssen die Möglichkeit haben, Personalratsarbeit zu leisten. Das bildet sich über eine Reduzierung der Pflichtstundenzahl ab. Das kann sich nur so abbilden. Dass hier nicht eingegriffen und reguliert wird, sagen unsere Schulverbände unisono, ist so nicht zu vertreten. Auch hier halten wir eine Nachbesserung für dringend erforderlich.

Mobiles Arbeiten und Mitbestimmung. Das vermischen wir in der Gesamtschau, auch wenn wir in unseren Statements so nicht darauf eingegangen sind. Im Detail kann ich im mündlichen Vortrag nur sagen, ja, auch hier ist Mitbestimmung erforderlich. Das ist ein großes Thema in den Behörden, das umtreibt. Auch hier ist eine gute Vertretung der Kolleginnen und Kollegen erforderlich. Ich möchte nicht weiter wiederholen. Wir haben sehr ausführlich Stellung bezogen. Ich hoffe, dass Heini Schmitt – so er noch rechtzeitig kommt – ergänzen kann.

Vorsitzender: Dann machen wir jetzt eine Frage- und Antwortrunde.

Abg. **Tobias Eckert:** Herzlichen Dank an die Anzuhörenden. Die Themen „Mitbestimmungstatbestände“ und „Modernisierung im Bereich insbesondere digitaler Medien“ zogen sich wie ein roter Faden durch alle Stellungnahmen. Sie haben immer wieder betont: darüber hinaus. – Vielleicht könnten Sie das noch mal ausführen. Ver.di hat deutlich gemacht, digitale Kommunikation in den Behörden ist heutzutage keine grundlegende Veränderung, es sind aber weitreichende Themen. Könnten Sie für uns noch mal ausführen, was die wesentlichen Punkte sind, wenn Sie sagen, eigentlich braucht es da Ergänzungen und größere Mitbestimmungstatbestände?

Thema war auch immer wieder die Stärkung der Einigungsstelle. Geben Sie uns aus Ihrer praktischen Erfahrung und praktischen Lebenswirklichkeit Hinweise, warum das so eine besondere Bedeutung für Sie hat. Sie haben das als Thema sehr stark gemacht.

Thilo Hartmann hat auch in der schriftlichen Stellungnahme das Thema Initiativrecht beispielsweise im sozialen Bereich angeführt. Machen Sie dazu bitte ein paar Ausführungen. Das betrifft insbesondere Frau Kannegießer und die mobilen Arbeiten.

Von den Studierenden der GEW und Jürgen Bothner wurde auf hochschulpolitische Debatten verwiesen. Wenn es offensichtlich so ist, dass alle das wollen und richtig finden, es aber jetzt nicht kommt, scheint es vertiefte Debatten zu geben. Geben Sie uns ein paar Hinweise, was dahintersteckt. Ich fand Ihre Ausführungen relativ schlüssig und nachvollziehbar, warum man in diesem Bereich etwas tun muss.

An Jürgen Bothner habe ich weniger Nachfragen. Vielmehr finde ich es sehr bemerkenswert, dass der Geist von 1999 hier noch herumspukt.

(Abg. Dr. h.c. Jörg-Uwe Hahn: Das war ein guter Geist!)

– Aber das ist noch etwas anderes. Das waren die wesentlichen Fragen.

Abg. **Heike Hofmann (Weiterstadt)**: Die eine Frage richtet sich an den Vertreter von ver.di, Herrn Bothner, aber auch an Frau Kannegießer. Die Frage ist mit einem bisschen Zynismus hinterlegt. Ich hoffe, dass Sie die Frage richtig verstehen. Sie haben beide in Ihren Stellungnahmen ausgeführt, dass das Stichwort „mobiles Arbeiten“ und Mitbestimmung oder Beteiligung nicht geregelt ist. Ich will es vereinfacht formulieren. Nun meine mit etwas Sarkasmus hinterlegte Frage: Ist es eine Regelungslücke, oder ist es einfach beabsichtigt? – Ich stelle mir die Frage tatsächlich.

Herr Bothner, machen Sie aus Ihrer Perspektive konkret, wie Sie die gesetzlichen Regelungen fassen würden, damit das, was Sie unter Mitbestimmung verstehen, tatsächlich im Gesetz verankert wäre. Wie würden Sie, ergänzend zu Ihrer schriftlichen Stellungnahme, konkret das Gesetz fassen?

Frau Kannegießer, in der schriftlichen Stellungnahme hat der Deutsche Beamtenbund sehr akzentuiert geschrieben – ich zitiere –: „Es ist ... bedauerlich, dass ...die Stärkung der Beteiligungsrechte, die Verbesserung der Freistellungsregelungen oder ... nicht aufgegriffen wurden.“ – Ergänzend zu dem, was Herr Eckert gefragt hat, konkretisieren Sie bitte diesen Punkt.

Abg. **Torsten Felstehausen**: Ich habe ganz konkrete Nachfragen an Michael Rudolph und Herrn Hartmann. Beide hatten den Bereich Schulen und die Frage angesprochen: Sind Schulen eigene Dienststellen? – Wenn ich § 91 Abs. 2 lese, heißt es dort:

Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind alle allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie ... Schulen für Erwachsene und ... Studienseminare.

Ist das aus Ihrer Sicht nicht eindeutig genug, oder wo gibt es da möglicherweise einen Interpretationsraum, der dahingehend genutzt werden könnte – die Befürchtung hatten Sie geäußert –, dass damit Schulen rausgenommen werden? Wenn man diesen Satz liest, klingt er erst mal sehr prägnant und eigentlich nicht doppeldeutig.

Meine zweite Frage geht in Richtung von Herrn Bothner und Herrn Rudolph zum grundsätzlichen Thema der Freistellung. Die Freistellung soll ja, wenn man von den Schulen absieht, in den Dienststellen im erforderlichen Umfang gewährt werden. Das betrifft vor allen Dingen die kleineren Dienststellen, die keine gesetzliche Freistellung haben. Ich würde mal davon ausgehen, dass die Vorsitzenden der Personalräte diese Freistellung tatsächlich im erforderlichen Umfang bekommen. Können Sie uns aus der Praxis sagen, wo es Schwierigkeiten gibt und warum es da eine prozentuale Zahl geben soll? Wo hakt es da?

Last, but not least habe ich an Herrn Bothner eine Frage zur Mitwirkung bei grundsätzlichen Entscheidungen zur Einführung technischer Maßnahmen. Warum braucht es da die Mitbestimmung im Detail? Reicht es nicht, wenn man sich über die Grundzüge einigt und dann die Praxis innerhalb der Dienststelle von der Dienststellenleitung umgesetzt wird?

Vorsitzender: Ich schaue noch mal nach Wortmeldungen aus dem Kreis der Abgeordneten in diesem Block. – Das ist nicht der Fall. Zum Ersten, zum Zweiten, zum Dritten. Dann machen wir die Antwortrunde. – Nein, es gibt keine zweite Runde.

(Abg. Torsten Felstehausen: Das war eine Kurzintervention!)

Herr **Michael Rudolph:** Ich gehe nicht auf alle Nachfragen ein. Die sind zum Teil gut unter uns verteilt worden. Zunächst zur Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung. Ganz prinzipiell fordern die Gewerkschaften, die sich im Deutschen Gewerkschaftsbund vereinen, die sogenannte Allzuständigkeit der Personalräte. Die weckt manchmal dunkle Fantasien. So ist das nicht gemeint. Es geht im Kern darum, dass die Personalrätinnen und Personalräte in den Dienststellen in allen personellen, organisatorischen, innerdienstlichen und sozialen Angelegenheiten mitbestimmen sollen. Das war nicht der Fall und wird auch mit dem neuen Gesetzentwurf definitiv nicht der Fall sein. Er unterscheidet wieder nach Tatbeständen der Mitbestimmung, aber auch der Mitwirkung und der Anhörung. Im alten Gesetz stand z. B., und das ändert sich auch nicht: „Mitwirkung bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden“. Wenn die Einführung von Arbeitsmethoden nicht Bestandteil der echten Mitbestimmung ist, dann macht das aus meiner Sicht sehr deutlich, dass das Gesetz insgesamt zu kurz greift. Was ist noch wesentlicher als die Einführung von Arbeitsmethoden und dort die Erfahrung und Sichtweise der Beschäftigten einzubeziehen?

Es geht unterm Strich auch nicht darum, dass wir die Dienststelle als Entscheidungsträger ablösen, sondern es geht einfach darum, dass die Personalräte, wenn arbeitsorganisatorisch, wenn

sozial-personell neue Dinge geregelt werden, viel frühzeitiger eingebunden werden. Das geschieht in der Regel nur in der echten Mitbestimmung. Die Anhörung ist im Prinzip: Die Dienststelle schreibt einen Brief, locht ihn, heftet ihn ab und ist damit ihrer Pflicht nachgekommen. Wenn wir antworten oder die Personalräte antworten, wird das gelesen, gelocht und auch abgeheftet. Mehr muss damit nicht passieren. Das ist nicht Mitbestimmung. Zumindest verstehen wir darunter definitiv etwas anderes. Das zieht sich aber die ganze Zeit durch die Diskussionen, die wir geführt haben. Da spielt auch die Einigungsstelle rein. Natürlich brauchen wir bei einer Mitbestimmung Augenhöhe. Tarifaueinandersetzungen mit den Sozialpartnern werden im Zweifel durch einen Arbeitskampf entschieden. Das wollen wir in den Dienststellen und in den Betrieben so nicht. Trotzdem muss bei grundlegender Differenz eine Entscheidung her. Dafür gibt es die Einigungsstelle. Im Moment haben wir ein Verfahren, bei dem in vielen Bereichen die Einigungsstelle entscheidet. Der obere Dienstherr oder die obere Dienstherrin kann dann festlegen, sich über die Entscheidung der Einigungsstelle hinwegzusetzen und hat ein Letztentscheidungsrecht. Das hat nicht zur Folge, dass wir Mitbestimmung auf Augenhöhe haben. Die haben wir nur dann, wenn wir in die Einigungsstelle gehen und der Spruch der Einigungsstelle verbindlich für beide Seiten ist. Ansonsten hat das wenig mit echter Demokratie und auch nicht mit Augenhöhe zu tun. Dahinter bleibt der Gesetzentwurf wieder zurück. Da haben wir in anderen Ländern deutlich bessere Regelungen.

Teilfreistellungen. Leider sind keine Vertreterinnen von kleinen Kommunen hier, wie ich das sehe. Richtig? – Die Praktiker kommen noch, aber da fehlt uns die Praxis. Das Problem in den kleinen Kommunen ist, es fällt jede Menge Arbeit an. Gleichzeitig sind für die Personalräte Aufgaben in der Mitbestimmung zu erledigen. Das führt oft zu Konfliktfällen mit Kolleginnen und Kollegen, mit dem Dienstherrn, mit den Anforderungen, die von Seite der Kolleginnen und Kollegen an die Personalräte gestellt werden. Aus dem Grund ist es aus unserer Sicht ein probates Mittel, auch in den kleinen Dienststellen eine feste Freistellung festzulegen. Wir schlagen eine halbe Stelle vor, um gesichert die notwendige Zeit für die erforderliche Personalratsarbeit zu haben. In großen Dienststellen ist das nicht problematisch. Da haben wir klare Regelungen. Aber in kleinen Dienststellen vor allem in Kommunen führt das sehr regelmäßig zu Konflikten, was Freistellungen vom Dienst angeht. – Den Rest der Fragen würde ich meinen Kolleginnen und Kollegen überlassen, wenn es recht ist.

Herr **Thilo Hartmann**: Einiges hat Herr Rudolph schon gesagt. Zur Einigungsstelle möchte ich nicht weiter ergänzen, weil die Hauptpersonalräte gleich ohnehin noch sprechen. Die können das viel besser beschreiben, weil es Teil ihrer täglichen Arbeit ist.

Zu der besonderen Situation an Schulen und zum Initiativrecht nur ganz kurz. Da geht es um solche Sachen wie Ausschreibungen für bestimmte Stellen. Bei der Einstellung von Personal sollen wir mitbestimmen. Aber kein Recht zu haben, bei der Ausschärfung, was tatsächlich an den Schulen gebraucht wird, initiativ Vorschläge zu machen, ist schon sehr misslich. Wie ich es wahrnehme, sind Schulleitungen sehr, sehr dankbar, wenn der Personalrat hier mitdenkt und aus dem

Kollegium gute Vorschläge einbringt. Das ist so nicht vorgesehen. Das ist ausgesprochen schade. Das trifft ganz viele andere Bereiche, wo wir nur in der Mitwirkung sind.

Schulen als eigene Dienststelle. Wir haben in den Schulen tatsächlich zwei sich widersprechende gesetzliche Regelungen, die zu einem kuriosen Urteil geführt haben. Wir haben eigentlich, so dachte ich auch, einen ausreichenden Begriff der Dienststelle in § 91. Wir haben in § 25 des Beamtengesetzes aber die Formulierung, dass Schulen innerhalb einer kreisfreien Stadt keine eigenen Dienststellen sein sollen. Das führt bei Abordnungen und Versetzungen innerhalb kreisfreier Städte wie z. B. Wiesbaden – aber das würde auch Frankfurt und andere betreffen – zu der Problematik, dass man gewichten muss, was das höherwertige Recht ist und was man heranziehen kann. Ein Großteil der Mitbestimmung von Gesamtpersonalräten besteht nun mal darin, diese Lenkungsmaßnahmen zu begleiten. Wenn das wegfällt, dann fällt in dem Bereich auch der Begriff: Was ist Schule als Dienststelle? – Das halte ich für hochgradig gefährlich. Das könnte man weiterdenken. Deswegen empfehlen wir eine Klarstellung in dem Punkt, dass Schulen auch innerhalb einer kreisfreien Stadt oder Gemeinde eigene Dienststellen sind. Dann hätten wir dieses Problem nicht.

Zu dem Punkt, zu schärfen, welche wesentlichen Punkte wir uns noch gewünscht hätten, hatte ich schon gesagt, es geht z. B. um Dienststellenleitungsbesetzung, um die Einigungsstelle, um ein besseres Initiativrecht an den Schulen. Es geht aber auch darum, dass wir gerade in personellen Entscheidungen doch nur eine sehr, sehr eingeschränkte Mitbestimmung haben, weil sich die Ablehnungsgründe auf einen ganz, ganz kleinen Teil der möglichen Fälle beziehen, bei denen man sagen kann, das halten wir für problematisch. Es geht nicht darum, dass man bestimmte Personen verhindern möchte, sondern es geht darum, dass man bestehende Bedenken aktiv vorträgt und dann gemeinsam nach guten Lösungen sucht. An Dienststellen, an denen das gut funktioniert, braucht man keine gesetzlichen Regelungen. Wir haben aber unter Corona gesehen, wie wichtig es ist, dass wir Dienststellen haben, die mit Personalräten sehr gut zusammenarbeiten, weil dann Regelungen von Personal anders akzeptiert und eingebracht werden können.

Herr **Tobias Hoffmann**: Herr Eckert, wenn ich Ihre Frage richtig verstanden habe, dann wollten Sie wissen, warum wir uns auch an Sie wenden und nicht an den Ausschuss für Wissenschaft und Kunst bzw. an das entsprechende Ministerium. Grundsätzlich haben Sie in vielen Aspekten recht. Ja. Die Tätigkeit studentischer Hilfskräfte wird von diesem Ministerium hauptsächlich verantwortet. Dort sind viele Regelungen getroffen worden, die unsere Beschäftigungsverhältnisse regeln. Die Realität ist aber, dass diese oft nicht eingehalten werden und eine Personalvertretung dabei unterstützen könnte, dass das endlich passiert. In diesem Fall ist der Innenausschuss relevant, da die Personalvertretung Stand jetzt und scheinbar auch perspektivisch nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz Studierende ausschließt, die an einer Hochschule immatrikuliert sind und dort arbeiten.

Herr **Jürgen Bothner**: Ich hörte vorhin, dass ein Dienststellenleiter die Institution Landkreistag oder Städte- und Gemeindebund anfragt, wenn er Beratung braucht, und möglicherweise jemand vom jeweiligen Verband in die Kommune kommt. Personalräte sind zumeist Gewerkschaftsmitglieder. Gewerkschaften beraten Personalräte. Personalräte beraten Gewerkschaften. Das passiert im Betrieb. Einige der gerade gestellten Fragen kann ich nicht beantworten, weil sie ins Detail gehen. Das werden gleich die Personalräte tun, die noch sprechen. Ich könnte jetzt irgendwas sagen, aber das wäre nicht gut genug. Deswegen verweise ich darauf.

Ich kann was zu Ihrer Frage sagen, Frau Hofmann. Ob die fehlende mobile Arbeit eine Regelungslücke oder Absicht ist, kann ich nicht beantworten, weil ich es nicht festgeschrieben habe. Wenn ich es geschrieben hätte, dann stünde sie drin. Der Bundestag hat verstanden, dass mobile Arbeit was Bedeutsames ist. Deshalb wurde sie in den Mitbestimmungskatalog des § 87 Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen, und zwar vollumfänglich. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn der Betrieb entscheidet, er führt mobile Arbeit ein.

Hier stellen wir gerade fest, dass die Gestaltung der Arbeitsplätze aus dem Katalog der Letztentscheidungsrechte in § 78 Abs. 1 rausfällt. Gerade vor dem Hintergrund, dass da ganz viel passieren wird, ist das schwer nachzuvollziehen. Deswegen sagen wir, aber auch darauf werden die Kolleginnen und Kollegen noch eingehen, dass mobiles Arbeiten aufgenommen werden muss.

Soweit ich das sagen kann, ist gerade bei der Digitalisierung ganz entscheidend, wann die Personalräte mitwirken und mitbestimmen können. Wenn es erst eine Mitteilung im Monatsgespräch gibt, nachdem quasi alles rum ist, hat man gar keine Einflussmöglichkeit mehr. Dann wird die ganze Geschichte zur Farce. Es geht darum, dass man frühzeitig die betrieblichen Interessenvertreterinnen und -vertreter – möglicherweise in Arbeitsgruppen – einbindet, sodass schon bei der Entstehung solcher Geschichten mitgearbeitet werden kann.

Zur Freistellung hat Herr Rudolph gerade was gesagt. Es ist gerade in kleineren Kommunen wie überall. Wenn eine große Arbeitsbelastung vorherrscht, müssen sich die Kolleginnen und Kollegen jedes Mal gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen dafür rechtfertigen, dass sie in der Zeit, in der so viel Arbeit anfällt, nicht mithelfen, sondern sich vermeintlich einen faulen Lenz machen: „Jetzt machen wir gerade mal Personalratsarbeit“. Das geschieht in Unkenntnis dessen, was dort trotz Einschränkungen alles gemacht werden muss. Das muss man Klarheit hineinkriegen, damit man, wie an anderen Stellen auch, klar und deutlich demokratische Rechte durchsetzen kann. Es muss klar sein, dass in einer 5.000-Seelen-Kommune das gleiche Recht für die Personalräte gilt wie in Frankfurt, Kassel oder einer anderen Großstadt in Hessen. – Den Rest Ihrer Fragen möchte ich gern weitergeben.

Frau **Birgit Kannegießer**: Ich nehme zunächst die Frage zum Thema „Beteiligungsrechte, Freistellung“ und die Bitte um Konkretisierung auf. Ich komme auf den Gedanken zurück, den unser Personalvertretungsgesetz bisher trägt. Das war die große Innovation Ende der 1990er-Jahre, die sogenannte Neue Verwaltungssteuerung. Wenn Sie heute unseren vollzuglichen Nachwuchs

fragen, was die Neue Verwaltungssteuerung ist, dann weiß er das überhaupt nicht. Das ergibt sich vom Grunde nur aus dem HPVG. Was wir damals zum Thema „Personalführung, Führungskräfteentwicklung, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung“ und dergleichen geträumt haben, hat eventuell auf Papier stattgefunden oder hat auch in gewisser Weise Zugang zum HPVG gefunden, allerdings nur unter dem Aspekt der Mitwirkung. In der Praxis ist all das nicht realisiert worden. Das Einzige, was realisiert wurde, war die Buchhaltung, die kaufmännische Abbildung unseres Haushaltes und die Verknüpfung über SAP-HR und -Rechnungswesen. Das ist das, was passiert ist. Ansonsten erlebe ich die Landesverwaltung so konservativ wie lange nicht. Aber vielleicht komme ich auch aus einem besonders konservativen Bereich.

Mitbestimmung, Mitwirkung, Beteiligung, Anhörung von Personalräten ist auf Führungsebene negativ belegt – jetzt greift das, was Herr Bothner gesagt hat – und auf der Kollegenebene mittlerweile auch schwierig. Warum? Weil die Personalausstattung so ist, wie sie ist, weil die Personalstärke sich immer weiter reduziert. Wir haben Nachbesetzungsprobleme, die massiv greifen. Bei uns, und jetzt komme ich konkret auf den Justizvollzug, ist der treuesten Begleiter in einem Dienstplan der Mensch, der N.N. heißt. Not named. Das ist der bekannteste Kollege der Dienstpläne. Natürlich kostet es dann auf Mitarbeiterenebene, auf Kollegenebene Akzeptanz, wenn es heißt: Jetzt ist eine Personalrätesitzung angesagt. – Ich kenne freigestellte Personalräte, die auf Teile ihrer Freistellung verzichten, weil sie sagen, das können sie gar nicht mehr verantworten und die Kollegen hängen lassen. Die kommen dann nicht mehr zu ihrer eigentlichen Aufgabe, dass sie sich für die Kolleginnen und Kollegen einsetzen, ihre Aufgabenstellung zurückstellen und ihren Kopf hinhalten. Das ist die Realität in unseren Dienststellen. An diesem Punkt kann ich immer wieder nur appellieren, wir brauchen eine gesunde, eine starke Personalvertretung, die tatsächlich auf Augenhöhe gerät. Es muss politischer Wille in diesem Haus sein, dass tatsächlich Augenhöhe erreicht wird. Gegenwärtig ist die nicht gegeben.

Ich nehme das konkret genannte Beispiel des mobilen Arbeitens. Von der Neuen Verwaltungssteuerung kommend und über Corona getrieben haben wir immer mehr auch in der Landesverwaltung große Bereiche, die mobiles Arbeiten einführen. Es ist tatsächlich nicht geregelt. Sie können trefflich vor Ort mit den Dienststellen streiten: Ist ein Mitbestimmungstatbestand gegeben? Ja oder Nein? Das kann in der Antragsstellung sein – ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin möchte mobil arbeiten – oder in der Verweigerung, wenn die Dienststelle etwas verweigern möchte. Wo ist der Personalrat da einbezogen?

In § 74 gibt es zwei soziale Komponenten, nämlich Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie den Gesundheitsschutz. Die Diskussion, ob das eingeschränkt mitbestimmungspflichtig ist oder uneingeschränkt, erspare ich mir. Es geht doch darum, dass darüber zu entscheiden ist, wie wir zusammenwirken, und zwar wie wir zusammen die Aufgaben erledigen und die Ergebnisse, die von uns gefordert und abverlangt sind, tatsächlich erbringen. Das ist die Fragestellung. Ich kann nicht verstehen, dass bei dieser neuen Form die Personalräte außen vor bleiben sollen, zumal solche Entscheidungen wiederum Auswirkungen auf die Zusammenarbeit in der Dienststelle haben. Wenn ein Teil der Kolleginnen und Kollegen zu Hause weilt, müssen andere in der Dienststelle wiederum Aufgaben übernehmen, kompensieren usw. Natürlich wäre es das Vernünftigste, zu sagen, wir setzen uns an einen Tisch und planen sowohl mit den betroffenen Abteilungen,

Bereichen oder wie auch immer, als auch mit einer Personalvertretung, die am Ende das Standing hat, die Kollegen bestmöglich mit allen Interessen durchzubringen. An dem Punkt hat Personalvertretung kein anderes Interesse als die Dienststelle. Es geht um die bestmögliche Aufgabenerfüllung zu bestmöglichen Arbeitsbedingungen. Das ist der Punkt, und darüber muss in jeder Dienststelle Gespräch möglich sein. Ich kann an diesem Punkt nicht erkennen, warum die konkrete Benennung nicht in § 74 oder § 73 aufgenommen und ein deutliches Zeichen gesetzt wird.

Ich möchte auf die weiteren Beteiligungsrechte und Möglichkeiten nicht eingehen. Für unseren Geschäftsbereich – ich bin auch Vorsitzende des Hauptpersonalrates Justizvollzug – kann ich nur sagen, Mitwirkung, Mitbestimmung, Anhörung schreckt mich nicht ab, von mir gibt es ein klares Statement: Möge man sich inhaltlich mit dem auseinandersetzen, was wir sagen.

Ich sage mal, in der Gesamtschau wünsche ich mir an dem Punkt mehr Unterstützung und mehr Respekt auch für die Gremien der Personalvertretung vor Ort und überregional.

Vorsitzender: Vielen Dank, Frau Kannegießer. – Dann kommen wir zu den Personalräten.

Frau **Sabine Leib:** Ich möchte mich auf die Praxis beziehen. Wir haben Ihnen eine schriftliche Stellungnahme zukommen lassen, in der wir uns auf die wichtigsten drei Punkte beschränkt haben, die uns in der täglichen Praxis am allerwehesten tun. Von den Gewerkschaften und Frau Kannegießer als Hauptpersonalratsvorsitzende kam schon der Hinweis, dass es an manchen Stellen ganz schwierig wird und es Punkte gibt, an denen man einfach scheitert. Ich bin seit Mitte der 1990er-Jahre in unterschiedlicher Intensität in Personalvertretungen aktiv und muss feststellen, dass über die Jahre die Möglichkeiten, die wir als Personalräte als Werkzeugkasten haben, immer kleiner werden. Wir können viele Dinge einfach nicht mehr durchsetzen oder uns mit Dienststellen auf gleicher Höhe auseinandersetzen und einen Kompromiss finden. Das wird uns gerade bei den Sachen genommen, in denen es um Mitwirkung geht. An dieser Stelle möchte ich auf den letzten Satz in Absatz 2 des neuen § 78 hinweisen. Danach wird die probeweise Einführung von Techniken überhaupt nicht mehr mit den Personalräten in irgendeiner Weise abgestimmt. Uns nützt ein Mitwirkungsverfahren nicht mehr viel, wenn alles erledigt ist und die Pflöckchen schon eingeschlagen sind.

Wir haben über die Jahre öfter Stufenverfahren in unseren Bereichen. Personalräte vor Ort sind mit ihren Dienststellen nicht zu einem Kompromiss gekommen. Das kriegen wir auf der hauptamtlichen Ebene immer noch einigermaßen eingefangen. Von Einigungsstellenverfahren haben wir uns eigentlich verabschiedet. Da können wir nichts gewinnen. Da können wir auch nichts mehr erreichen. Das tut uns weh. Wo ist meine Mitbestimmung, meine Mitwirkung und meine Beteiligung am Schluss des Verfahrens geblieben, wenn das Letztentscheidungsrecht bei der obersten Dienstbehörde liegt?

Ich möchte noch mal auf die Situation der Beschäftigten aufmerksam machen, auch der wissenschaftlich Beschäftigten, ob studentische Hilfskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiter oder Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Durch die Wegnahme der Mitbestimmung bei der Einstellung vor Jahren sind wir an dieser Stelle wirklich nur noch Zaungäste. Wir können die ausufernden Befristungen, die immer kleinteiliger werdenden Befristungen, in keinsten Weise einfangen. Wir haben jetzt glücklicherweise den Kodex, auch wenn der inhaltlich für uns noch nicht alle Wünsche erfüllt. Das ist klar, weil Dienststellenleitungen natürlich auch ihre Vorstellungen haben. Aber wir können diesen Kodex in keinsten Weise als Personalräte unterstützen, weil wir überhaupt kein Werkzeug dafür haben, in irgendeinen Einfluss bei der Einstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu nehmen. Das tut uns schon weh.

Bei studentischen Hilfskräften sieht das nicht anders aus. Wir haben mittlerweile Mitbestimmung bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften, die von einer anderen Hochschule kommen, die also nicht bei uns immatrikuliert sind. Die haben das Recht, aber unsere eigenen Leute nicht. Das finden wir nicht logisch, das ist auch aus der Zeit gefallen.

Wir vertreten in unserem Bereich die Künstlerinnen und Künstler. Wir haben in personellen Angelegenheiten überhaupt keine Möglichkeit, etwas zu unternehmen und mitzuwirken, um die Leute zu unterstützen. Das ist einfach nicht mehr zeitgemäß. Wir kämpfen und ringen an vielen Stellen um neue Mitarbeiter und Beschäftigte. Es wird immer schwieriger. Wenn sich Personalräte nicht mehr einsetzen können, um Arbeitsbedingungen zu verbessern oder Einfluss im Interesse der Beschäftigten zu nehmen, dann sehe ich dafür keine gute Zukunft.

Herr **Peter Zeichner**: Sehr geehrter Ausschussvorsitzender! Sehr geehrte Landtagsabgeordnete! Sehr geehrte Anzuhörende bzw. liebe Kolleginnen und Kollegen! Als Vertreter der Praxis, zugegebenermaßen in einer recht exponierten Stellung, aber auch mit Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen der Personalratsarbeit bis hinunter in den örtlichen Personalrat, möchte ich meine kurzen Ausführungen mit dem Versuch beginnen, Ihnen die Angst vor Personalräten zu nehmen. Haben Sie keine Angst vor Personalräten. Die ist überhaupt nicht nötig. Sie wäre auch dann nicht nötig, wenn ihre Mitbestimmungsrechte noch ausgeweitet würden.

Wenn in den Dienststellen die gesetzliche Verpflichtung zu vertrauensvoller Zusammenarbeit von beiden Seiten wirklich gepflegt wird, dann hat das Zusammenwirken einen für Dienststellenleitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiven Effekt und kann durchaus effizienzsteigernd sein. Dass demokratische Elemente manchmal ein bisschen mehr Zeit brauchen als wenn eine Person etwas schnell entscheiden kann, ist eine Binsenweisheit. Sie kennen das vielleicht manchmal aus leidvoller Erfahrung. Wir kennen es auch. Dessen ungeachtet haben diese demokratischen Verfahren einen großen Vorteil. Sie können Entscheidungen optimieren, sie können zu besseren Beschlüssen organisatorischer oder personeller Maßnahmen führen. Ein so zustande gekommener Beschluss hat bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine höhere Akzeptanz und fördert

damit das Arbeitsklima. Dass ein gutes Arbeitsklima die Effizienz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigert, wissen Sie und das wissen wir, auch wenn wir das Betriebswirtschaftliche als Personalräte nicht so gerne betonen.

Das Thema „Gewerkschaften und Personalräte“ kam gleich in den ersten Ausführungen, die ich heute Morgen zu hören bekam. Ja, es besteht. Es ist an verschiedenen Stellen des alten HPVG normiert, und im neuen ist es so beibehalten worden. Es besteht an verschiedenen Stellen eine gesetzliche Normierung der Zusammenarbeit von Personalräten und Dienststellenleitungen auf der einen Seite mit den Arbeitgebervertretungen und auf der anderen Seite mit den Gewerkschaften. Man könnte sagen, das ist für die Personalratsseite gar nicht unbedingt nötig, weil Personalräte sowieso mit Gewerkschaften zusammenarbeiten; denn, und das kann ich auch aus meiner Praxis sagen, Personalräte können sich nur mit Unterstützung der Expertise von Gewerkschaften und Verbänden überhaupt ein klein wenig in Richtung Augenhöhe mit der Dienststellenleitung bewegen. Die Expertise können Personalräte aus eigenen Mittel ohne die Zuarbeit von Gewerkschaften und Verbänden gar nicht leisten. Ein gut informierter Personalrat ist vielleicht manchmal ein bisschen nervig. Auf der anderen Seite ist ein gut informierter Personalrat bei der Beratung von Entscheidungen eine bessere Hilfe als ein schlecht informierter Personalrat.

Zum HPVG selbst gab es schon einige Ausführungen. Deshalb möchte ich es ganz kurz machen. In unserer Stellungnahme haben wir einige für unseren Bereich wesentliche Punkte im Detail ausgeführt. Natürlich hätte sich auch der Hauptpersonalrat Schule etwas mehr Mut bei der Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände in der HPVG-Novellierung gewünscht. Wir begrüßen auf der anderen Seite die redaktionellen Überarbeitungen und die kleinen Ausweitungen der Mitbestimmungen in einigen wenigen Teilbereichen. Das soll nicht unerwähnt bleiben.

Insbesondere schließen wir uns der Forderung nach einer stärkeren Verbindlichkeit von Einigungsstellenbeschlüssen an, und zwar ganz ausdrücklich – das ist auch unsere Erfahrung –, weil Stufenverfahren so bisweilen zur Farce geraten können. Stufenverfahren sind ein sehr, sehr, sehr langwieriges Instrument zur Findung eines Kompromisses. Es beginnt bei einem Konflikt zwischen einem Personalrat auf der örtlichen Ebene und der Dienststellenleitung, der auf der Hauptpersonalratsebene – für den Schulbereich sind wir die Stufenvertretung auf der Hauptpersonalratsebene – weiterdiskutiert wird, um ihn gegebenenfalls doch noch einer Lösung zuzuführen und einen Kompromiss zu finden. Wenn das scheitert, ist die Einigungsstelle die letzte Möglichkeit, einen Kompromiss durch die dritte Stufe der Beratungen herbeizuführen. Am Ende dieses langen Prozesses kommt es zu einem Beschluss, der nur Empfehlungscharakter haben soll. In jüngerer Zeit – das war schon mal anders – ist leider die traurige Erfahrung im Hauptpersonalrat Schule, dass man von solch einem Ministerentscheid, der den Beschluss einer Einigungsstelle aufhebt, nur durch Nachfrage Kenntnis bekommt. Es gibt noch nicht mal mehr eine schriftliche Begründung der Aufhebung eines Einigungsstellenbeschlusses. Nach Auffassung der Juristen im Kultusministerium ist dies rechtlich gar nicht mehr nötig oder war vielleicht noch nie nötig. Vielleicht wurde es in der Vergangenheit mal aus gutem Willen gemacht. Das macht die Einigungsstelle und die Einigungsstellenbeschlüsse wirklich zur Farce.

Dass es rechtliche Probleme gibt, die Verbindlichkeit der Einigungsstellenbeschlüsse zu erhöhen, ist uns nicht unbekannt, auch wenn wir juristische Laien sind. Es gibt so was wie Haushaltsgesetzgebung, Personal- und Haushaltshoheit usw. usf. Es wäre zumindest zu überlegen, ob als letzte Sicherung für den Minister bzw. die Ministerin das Evokationsrecht ausreicht, um den Beschluss einer Einigungsstelle über einen Kabinettsbeschluss auszuhebeln. Das Verfahren wäre ein bisschen langwieriger, und es wäre eine größere Hürde. Aber ich denke, die Einigungsstelle hat diesen Respekt verdient.

Die Verbesserung der Freistellungsregelungen insbesondere für die örtlichen Personalräte ist noch ein Punkt. Das möchte ich für den Schulbereich ein bisschen plastischer darstellen als es mir in der schriftlichen Stellungnahme gelungen ist. Die örtlichen Personalräte an den Schulen haben aufgrund der Regelungen der Arbeitszeit, die sich von denen in anderen Dienststellen der Landesverwaltung unterscheiden, eine besondere Schwierigkeit, ihren Aufgaben dem Amt entsprechend nachzukommen. Die Wochenarbeitszeit von Lehrkräften wird ja nach Pflichtstunden berechnet. Die Kolleginnen und Kollegen können, wenn sie Personalratsarbeit leisten wollen, an ihren Schulen nicht einfach sagen: Liebe Schülerinnen und Schüler, ich habe gerade Personalratsarbeit zu tun. Macht irgendwas. Ich komme wieder, wenn meine Personalratsarbeit erledigt ist. – Das geht halt nicht. Als kleine Kompensation für die Mehrarbeit, die Personalräte durch Personalratsarbeit leisten, gibt es eine Entlastung von diesen Pflichtstunden. Die ist aber nach der derzeit geltenden Verordnung sehr dürftig ausgestattet. Im Grunde ist eine Pflichtstunde für ein reguläres Personalratsmitglied im Schulbereich oder an Studienseminaren weniger an Unterricht abzuleisten. Dann hat man noch eine Stunde in einem winzigen Pool, die in der Regel von den Vorsitzenden genommen wird und auch genommen werden muss, um die organisatorische Arbeit der Personalratsvorsitzenden zu leisten. Das ist angesichts der gestiegenen Zahl der Tätigkeitsbereiche von Personalräten nicht ausreichend.

Ich möchte an das leidige Befristungswesen erinnern, das einen häufigeren Abschluss von Arbeitsverträgen notwendig macht. Dabei sind Personalräte in der Mitbestimmung. Ich erinnere auch an das riesige Aufgabengebiet der Digitalisierung, des Datenschutzes, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes usw. Das sind riesige Baustellen, wo sich Personalräte kompetent einbringen sollten. Dafür brauchen sie ein bisschen Luft. In unserem Entwurf, aber auch in den Stellungnahmen des DGB haben wir einen Vorschlag gemacht, wie das geregelt werden könnte, um zumindest zu einer Verdoppelung der Freistellungsregelungen für die örtlichen Personalräte zu kommen. Das wäre sicher ein guter Anfang.

Herr Oliver Verderber: Ich habe auf eine schriftliche Stellungnahme verzichtet, da sie zeitlich einfach nicht möglich war. Deswegen komme ich in der mündlichen Stellungnahme gleich dazu, warum es zeitlich nicht möglich war. Wir haben eine äußerst intensive Krise in der Gesellschaft erlebt, die auch als Krise im Arbeiten wahrgenommen wurde. Das bedeutet gleichzeitig eine Krise der Personalvertretung. Wir haben mit Corona in den letzten Jahren Unglaubliches leisten müssen, um das Leben insgesamt, vor allem aber die Arbeitswelt am Leben zu erhalten. Aus dem Grund nur eine ganz kurze Fokussierung auf ein Thema, nämlich die Digitalisierung, die vorher

schon kam, aber durch Corona sehr stark intensiviert wurde. Das hat zur Folge, dass die Themen für Personalräte mannigfaltig werden.

Ich kann ganz klar sagen, dass für Gesamtpersonalräte Freistellungskontingente, Freistellungstaffeln einfach nicht mehr ausreichen, um diese Themen zu bewegen. Das gilt auch für die örtlichen Personalräte. Was brauchen wir in Deutschland, damit die Digitalisierung im Vergleich zu anderen europäischen Ländern endlich vorwärts geht? Wir brauchen Kompetenzen, und wir brauchen Zeit. Genau dieser Situation müssen sich die Personalräte bewusst werden und die entsprechenden Sachen bekommen, nämlich Kompetenzen und Zeit. Das bedeutet Schulungen und vor allem Zeit, sich in Sachen einzulesen, um gut mitentscheiden zu können und Kompetenzen aufzubauen. Da muss ich ganz klar sagen, es ist zu wenig da. Auch der neue Entwurf des Hessischen Personalvertretungsgesetzes trägt dem nicht Rechnung. Leider. Das kann ich als Mann aus der Praxis direkt sagen. Ich würde mich sehr freuen, wenn dem Rechnung getragen wird. In dem jetzt vorliegenden Entwurf ist es mit den ganzen gesellschaftlichen Veränderungen und mit der Digitalisierung de facto so, dass wir eher eine Verschlechterung der Situation haben. Die Anpassungen, von denen ich gelesen habe, gehen einfach nicht weit genug, um dem Rechnung zu tragen, was in der Gesellschaft und in der Digitalisierung passiert.

Herr **Willy Donath**: In Ergänzung zu unserer schriftlichen Eingabe, die den Mitgliedern des Innenausschusses vorliegt, will ich fünf Punkte vorbringen und auf zwei Punkte eingehen, die Jürgen Bothner uns nach dem Motto zugespielt hat: Berichtet doch mal aus der Praxis.

Zunächst zur Organisationsform von Hessen Mobil. In 2012 endete der klassische dreistufige Aufbau einer klassischen Landesverwaltung. Hessen Mobil wurde in eine Spartenorganisation überführt. Das hatte zum Ergebnis, dass wir eigentlich nur noch zwei Ebenen haben, nämlich die obere Behörde – das ist die Dienststelle Hessen Mobil an sich – und die oberste Behörde. Das ist unser Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen. Das bedeutet, dass die Ebene der örtlichen Personalräte futsch war. Wir sind landesweit mit rund 60 Standorten vertreten: 46 Meistereien, 13 Standorte mit Planung, Bau, Betrieb und Verkehr, eine Bau- und Bodenprüfstelle in Wetzlar und eine überbetriebliche Ausbildungsstätte in Rotenburg. Das heißt, wir sind landesweit vertreten. Deswegen war es für uns nicht nachvollziehbar, dass Hessen Mobil auf einmal in § 5 Abs. 3 neu des Entwurfs auftauchte. Wir sind nicht mit den Regierungspräsidien und mit den Landesbetrieben vergleichbar, die sich in § 5 Abs. 3 wiederfinden.

Zum Dritten wollen wir auf die Zusammenarbeit eingehen. Das war hier schon eine interessante Gesprächsrunde, wenn ich bedenke, was ich gehört habe, wie das Klima zwischen Personalvertretung und Dienststelle ist. Ich habe schon gesagt, wir haben uns mit der Dienststelle darauf verständigt, diese alten Personalratsstrukturen beizubehalten. Wir sind damit sehr gut gefahren. Wir haben gemeinsam mit der Dienststelle einen Personalausschuss vereinbart. Hier trifft sich der Vorstand des Gesamtpersonalrates mit den 13 Vorsitzenden plus Vertretern der Dienststelle. Wir treffen uns mindestens zweimal im Jahr. Den nächsten Termin haben wir am 07.03. Was machen wir in diesem Personalausschuss? Wir besprechen grundsätzlich mit der Dienststelle zu

Personalabgängen und -zuwächsen, Grundsatzangelegenheiten zur Personalgewinnung und Einstellungsverfahren. Wir beraten gemeinsam, wie sich die Ausbildungszahlen entwickeln, wie es mit den Abschlüssen, den Übernahmen und Neueinstellungen ist, aber auch, welche Möglichkeiten, wir im Zuge des Personalhaushalts haben, Höhergruppierungen und Beförderungen durchzuführen.

Zum Vierten. Hessen Mobil ist unter den Landesverwaltungen die Verwaltung, in der sich die meisten handwerklichen Ausbildungsberufe wiederfinden. Wir bilden Straßenwärterinnen und Straßenwärter, Fachkräfte für Straßenverkehrstechnik, Baustoff-, Bodenprüfer, Fachinformatiker Systemintegration, Fachinformatiker Anwendungsentwicklung und Verwaltungsfachangestellte aus. Das sind round about 180 junge Menschen, die ihren Ausbildungsplatz bei Hessen Mobil gefunden haben.

Die Auswahlverfahren für die Auszubildenden laufen auf der örtlichen Ebene bei den 13 Personalräten vor Ort. Dort sind natürlich auch Jugend- und Auszubildendenvertretungen mit angesiedelt. Bei einem Wegbruch dieser Ebene ist auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung futsch. Das muss man wissen. Im Beamtenbereich bilden wir noch technische Oberinspektorwärter und Technische Referendare aus. Dies nur an zwei, drei Standorten. Hier liegt das Beteiligungsverfahren grundsätzlich beim Gesamtpersonalrat.

Zum Fünften will ich auf ein Thema eingehen, das für uns eine ganz brisante Rolle spielt, nämlich die Vertretung der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen und der gleichgestellten. Das Land Hessen hat, Stand 2021 – die Zahlen für 2022 liegen noch nicht vor – unter allen Landesbeschäftigten einen Schwerbehindertenanteil von 6,5 %. Wir bei Hessen Mobil liegen bei 13,9 %, also beim Doppelten. Dies ergibt sich hauptsächlich aus der Berufsgruppe der Straßenwärterinnen und Straßenwärter, also denjenigen, die im Straßenbetriebsdienst das ganze Jahr auf der Gasse unterwegs sind. Diese Kolleginnen und Kollegen brauchen eine anständige Vertretung vor Ort. Mit dem Wegbruch der örtlichen Personalvertretung bricht uns auch die Schwerbehindertenvertretung weg. Ich denke, die Kollegen, die sich 30, 40 Jahre den Buckel draußen auf der Straße krummgeschafft haben, haben ein Recht auf eine gute Vor-Ort-Vertretung.

(Abg. Oliver Ulloth: Ja!)

Von daher abschließend unser Appell an Sie im Innenausschuss, aber auch an den Landtag generell: Die bisherige Struktur von Hessen Mobil mit örtlichen Personalvertretungen und dem Gesamtpersonalrat hat sich bewährt. Daher ist in der Aufzählung des letzten Satzes von § 5 Abs. 3 „Hessen Mobil Straßen- und Verkehrsmanagement“ zu streichen. – So weit zur Stellungnahme.

Gewerkschaften gehören zu Personalversammlungen. Gewerkschaften lernen von Personalräten, von Betriebsräten, von Stufenvertretungen, aber auch umgekehrt. Es gehört zum guten Miteinander. Wir bei Hessen Mobil haben nach zwei Jahren Abstinenz und digitalen Personalversammlungen, in denen wir die Beschäftigten mit ellenlangen Dokumenten zugekippt haben, die keiner gelesen hat, endlich wieder Personalversammlungen vor Ort gemacht. 13 Stück an der

Zahl. Ein halber Tag hat der Präsident eine Dienstversammlung gemacht. Mittags war ein Break, und dann kam die Personalversammlung. Die Gewerkschaften gehören ausdrücklich dazu und sind gern gesehene Gäste bei Hessen Mobil. Das kann ich ausdrücklich sagen.

Zum mobilen Arbeiten. Wir wurden von dem letzten Tarifabschluss überrascht, in dem es zwei dürre Sätze gab, nach denen alternierende Telearbeit zum 31.12. endet und ab 01.01.2022 mobiles Arbeiten stattfindet. Alles weitere regeln die Dienststellen mit den Personalvertretungen durch Dienstvereinbarung. Da war erst mal großes Schweigen im Wald. Wir hatten das Glück, dass wir uns gemeinsam mit der Dienststelle schon ein halbes Jahr vorher Gedanken darüber gemacht und eine Dienstvereinbarung „mobiles Arbeiten“ abgeschlossen hatten. Wir haben auf keinen gewartet. Bis heute würden wir noch auf irgendwelche Vorschläge und Informationen warten.

Dann kam der Tarifabschluss und wir haben gesagt, alternierende Telearbeit kippt. Hier hatten wir ein großes Problem bei rund hundert Kolleginnen und Kollegen, hauptsächlich Kolleginnen, teilzeitbeschäftigte Frauen, die die Kinderbetreuung durch alternierende Telearbeit gut absteuern konnten. Die haben gefragt, was passiert, wenn die alternierende Telearbeit wegbricht. Dann haben wir in einer Hauruck-Aktion gemeinsam mit der Dienststelle innerhalb von sechs Wochen die Dienstvereinbarung fortgeschrieben und zum 01.01. letzten Jahres eingeführt. Wir haben eine Steuerungsgruppe, in der der Gesamtpersonalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung vertreten sind. Die Beschäftigten sind sehr froh über diese Dienstvereinbarung. Sie ist auch als Blaupause in anderen Behörden des Landes Hessen gelaufen. Aktuell sind wir in der Evaluierung. Wir werden dem Präsidenten bis zur Sommerpause einen Evaluierungsbericht vorlegen. Dann werden wir gegebenenfalls in der Dienstvereinbarung noch mal ein bisschen nachsteuern.

Herr **Dieter Drebes**: Schön, dass hier auch ein Personalrat einer Universität die Situation schildern kann. Wer das Innenleben einer Universität kennt, der weiß, die Universität arbeitet etwas anders als die übrige Landesverwaltung. Das HPVG ist nun mal für eine klassische Dienststelle gemacht. Eine Universität unterscheidet sich von der klassischen Dienststelle schon mal dadurch, dass sie eine Selbstverwaltung hat. Wir haben also keine Dienststellenleitung, sondern wir haben eine Hochschulleitung. Wir haben auch eine Selbstverwaltung. In der Selbstverwaltung haben sogar die Arbeitnehmer Stimmrechte. Aber die Stimmrechte in dieser Selbstverwaltung sind dermaßen gering, dass sie praktisch keine Rolle spielen. Die Arbeitnehmer spielen faktisch keine Rolle. – Herr Hoffmann lächelt mir zu. Auch die Studierenden haben keine wirkliche Mitbestimmung darin. Es läuft alles über die Professorenmehrheit. Die lassen sie sich nicht nehmen.

Weil das an einer Hochschule so ist, müssten wir als Personalrat eigentlich als Pendant dazu Rechte haben, wie sie das Betriebsverfassungsrecht vorsieht. Die kriegen wir nicht. Stattdessen macht man genau das Gegenteil. Man nimmt uns noch Rechte, statt uns damit auszustatten. Es ist schon ausgeführt worden, bei der Hälfte der Belegschaft, nämlich bei den wissenschaftlichen

Bediensteten, sind wir bei der Einstellung bei Befristungen nicht in der Mitbestimmung. Bei der Hälfte der Belegschaft wird uns diese Mitbestimmung bei der Einstellung genommen.

Bei studentischen Hilfskräften ist es genauso, wie Herr Hoffmann sagte. Die Situation ist so. Gar keine Vertretung. Man sieht sie erst gar nicht vor. Wenn das kein Verstoß gegen die hessische Verfassung ist, dann weiß ich es nicht. Es sind für mich Arbeitnehmer. Die machen mittlerweile Verwaltungstätigkeiten. Das kann ich nur bestätigen. Das war früher mal anders. Da hat die studentische Hilfskraft tatsächlich irgendwas gemacht, was ganz stark am Studiengang war. Wenn der Mentor war oder irgendwo Kolloquien geleitet hat oder so was, dann war das nicht die typische Arbeitnehmertätigkeit. Aber genau das hat sich geändert. Die sitzen mittlerweile in Sekretariaten, machen Verwaltungstätigkeiten und haben praktisch keinen Schutz. Das ist nicht zu verstehen, das kann ich so nicht nachvollziehen.

Dann hatten wir den Geist aus 1999. Der wurde schon benannt. Ich kann Sie nur bitten, den abzuschütteln. Digitalisierung läuft an einer Universität anders als in der Landesverwaltung. An der Universität findet Digitalisierung statt. Die stoppen Sie nicht, die stoppt die Verwaltung nicht. Das ist anders als in der Landesverwaltung. Die findet statt. Die Forscher, die Wissenschaftler können nicht warten. Die warten nicht, bis die Verwaltung ihnen irgendeinen Server dahingestellt hat oder irgendein Programm läuft. Das findet einfach statt, und dann muss die Verwaltung versuchen, diese Digitalisierung einzufangen. Die Verwaltung läuft hinter der Entwicklung her. Das ist so. Das ist auch nicht tragisch. Nur der Personalrat läuft schon lange nicht mehr hinterher, weil er bei der Digitalisierung im Prinzip nicht mehr in der Mitbestimmung ist. Das findet also ohne Personalrat und ohne die Möglichkeit statt, dass wir die Interessen der Beschäftigten vertreten könnten. Bitte schütteln Sie diesen Geist von 1999 ab. Es bringt nichts. Ich habe düstere Erinnerungen an die Neue Verwaltungssteuerung. Sie wäre mit Sicherheit besser gelaufen, wenn die Personalräte beteiligt gewesen wären. Zumindest nicht schlechter. Im Ergebnis wäre sie meiner Ansicht nach deutlich besser geworden. Da bin ich mir ziemlich sicher.

Digitalisierung. Wir hatten noch einen Punkt, der nicht genannt worden ist. Das war die Personalversammlung und die Beteiligung auf digitalem Wege. Es ist immer so gewesen: Die Mitarbeiter einer Universität arbeiten irgendwo, nicht nur gerade an der Universität in Kassel, sondern weltweit.– Zoom-Techniken und andere digitalen Kommunikationsmittel werden bei uns schon seit ewigen Zeiten angewandt. Ausgerechnet bei der Personalversammlung nicht vorzusehen, dass sich Leute, die gar nicht am Dienort sind, zuschalten können, um an der Personalversammlung teilzunehmen, ist nicht mehr nachvollziehbar. Das ist nicht mehr zeitgerecht, das funktioniert so nicht. Die Personalversammlung verliert ziemlich an Bedeutung, wenn man diesen Personenkreis ausgrenzt.

Was wir in der Vergangenheit teilweise erfolgreich mit der Hochschulleitung gemacht haben, sind Dienstvereinbarungen. Wir konnten über Dienstvereinbarungen wirklich die eine oder andere gute Sache regeln. Hier wurde das schon ausführlich geschildert. Mobile Arbeit war so ein Thema. Da musste sehr viel eingefangen werden. Das haben wir über Dienstvereinbarungen gemacht. Da war eine gute Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung ganz richtig und wichtig.

Jetzt wollen Sie unsere Möglichkeiten, Dienstvereinbarungen abzuschließen, auf das begrenzen, was das HPVG vorsieht. Warum werden die Tatbestände eingegrenzt? Nur mal als Hinweis: Das verstößt gegen EU-Recht. Es gibt mittlerweile EU-Richtlinien, die kollektive Vereinbarungen vorsehen. Ich weiß nicht, wie Sie die anders als über Dienstvereinbarungen schließen wollen. Dieser Passus verstößt gegen verschiedene EU-Richtlinien. Das ist eine Tatsache, die irgendwo hätte auffallen müssen. Im Fachreferat hätte das auffallen müssen. Das ist mit Sicherheit aufgefallen, aber es hat wahrscheinlich niemanden gestört. Der Auftrag der Innenminister ist da. Er hat wahrscheinlich seinem Ministerium den Auftrag gegeben, mal ordentlich feucht durch das HPVG zu wischen, aber bitte nichts zu ändern. So lese ich diesen Entwurf: Nichts ändern, alles beim Alten lassen. – Was an Digitalisierung eingebaut ist, was da so modern ist, holt nur auf, was eh schon da ist. Das ist nichts Modernes. Wenn man nichts ändern will, dann sollte man ehrlich sagen: Wir passen nur das an, was dringend notwendig ist, sortieren die Paragrafenreihenfolge anders. – Das kann man alles machen. Schön. Aber dann soll man ehrlich sagen, es soll nichts ausgeweitet werden. Wie gesagt, der Geist aus 1999 lähmt uns bis heute. Damit ist die Mitbestimmung in den Bereichen, in denen man sie uns gelassen hat, immer schwieriger.

Herr **Christian Barthelmes**: Es ist schon ganz viel gesagt worden, nur noch nicht von mir. Ich will zwei Grundsätze nennen, die das HPVG vor sich herträgt. Das eine ist der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit spricht von einer gleichberechtigten Partnerinnen- und Partnerschaft. An verschiedener Stelle steht im HPVG z. B: „mit dem ernstesten Willen zur Einigung“. Wir haben also als Partner, als Betriebsparteien, eine ordnende Funktion. Die nehmen wir wahr. Wir versuchen es so gut wie möglich.

Bei einer eingeschränkten Mitbeteiligungskultur, die im Unterschied zu vielen anderen Landespersonalvertretungsgesetzen schon sehr lange im hessischen HPVG steht, kriegen wir das nur bedingt hin. Ich will sagen, was Mitwirkung oder Anhörung im Unterschied zu einem harten Beteiligungstatbestand, nämlich der Mitbestimmung ohne oder mit einem bindenden Einigungsstellenbeschluss, bedeutet. Michael Rudolph hat gesagt, Mitwirkung heißt zweimal knicken, lochen, abheften, einmal vonseiten der Dienststelle, einmal vonseiten des Personalrates. So will ich es nicht sagen. Es stimmt zwar im Endeffekt, weil wir zum Schluss nichts Substanzielles im Ergebnis herausbekommen, außer dass wir unsere Einwendungen schriftlich erklären können. In einem Mitwirkungsverfahren sagt der Verfassungsgerichtshof, hat die Dienststelle keine so hohe Informationspflicht wie bei Mitbestimmungsverfahren, obwohl im alten § 62 Abs. 2 – gestehen Sie mir zu, dass ich die neuen Paragrafen noch nicht auswendig kann – die rechtzeitige und umfassende Information eine der Hauptgründe ist, auf die wir uns beziehen müssen. Rechtzeitige und umfassende Information. Dass die Paragrafen umgedreht oder auf links gedreht werden, wird zu einem erhöhten Schulungsbedarf führen. Das kostet die Dienststellen richtig viel Geld. Das will ich mal sagen. Ob das im Sinne dessen ist, was man wollte, weiß ich nicht.

Mitwirkung und Anhörung. Dazu dürfen wir was sagen, und wir dürfen zum Schluss, wenn die Dienststelle sagt, sie macht es trotzdem anders, noch eine Stellungnahme abgeben. Das machen wir immer, weil wir unseren Job ordentlich machen.

Mitbestimmung heißt, wir sind dabei und lösen mit dem festen Willen zur Einigung ein Thema zum Wohle des Betriebes und zum Wohle der Kolleginnen und Kollegen. Das ist der Auftrag, und davon bin ich tatsächlich zutiefst überzeugt. Wir versuchen das so gut wie möglich. Beispiel Digitalisierung. Im Übrigen haben wir im Januar 2020 eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten in Frankfurt abgeschlossen. Drei Monate vor der Pandemie. Das war super. Durch die Dienstvereinbarung „mobiles Arbeiten“ sind wir richtig gut durch diese Pandemie gekommen. Mobiles Arbeiten ist ein kleiner Teil des Themas Digitalisierung, obwohl es eigentlich ein Arbeitszeitthema ist oder zu den grundlegend neuen Arbeitsmethoden gehört. Digitalisierung ist mehr als nur IT-Projekte.

Wir haben in der nächsten GBR-Sitzung heute in einer Woche sieben Tagesordnungspunkte, bei denen es um die Einführung von Software geht und bei denen IT-Projekte besprochen werden. Das ist eine Hauptaufgabe, werte Abgeordnete. Digitalisierung. Es verkümmert – Stichwort gleichberechtigte Partnerschaft – durch den Konkurrenzparagrafen 78 Abs. 4, früher § 81 Abs. 5 zu Mitwirkung und damit zu knicken, lochen, abheften. Da bin ich ganz der Meinung von Michael Rudolph. Das macht bei selbstbewussten Beschäftigten keinen Sinn.

Bei der Einführung von IT schauen wir immer auf mögliche Leistungs- und Verhaltenskontrolle und die Gestaltung der Arbeitsplätze. Das ist unser Thema. Das heißt Softwareergonomie, und zwar bevor eine Software eingeführt wird. Nicht erst danach schauen wir, was die Kolleginnen und Kollegen brauchen. Dazu gehört auch Barrierefreiheit. All das ist unter dem Thema Digitalisierung subsummiert.

Der Kollege aus der Uni Kassel hat von dem Geist von 1999 gesprochen. Das will ich nicht so sagen. Ich will es anders sagen. Es gibt schleichenden Verschlechterungen zum jetzigen Gesetz. Es gibt verschiedenste Formulierungen, die ich kurz ansprechen möchte.

§ 2 Abs. 3: „Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist.“ Okay, das ist gängige Rechtsprechung. Das kann man reinschreiben. Aber wer weiß das schon in den kleinen Kommunen? Also heißt das, wir haben keine Möglichkeit mehr, eine außenstehende Stelle anzurufen. So liest man das.

§ 28 Abs. 2: „Die weiteren Sitzungen beraumt die oder der Vorsitzende des Personalrats an; dabei ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen.“ Gleichberechtigte Partnerschaft ist für mich etwas anderes.

§ 35 Abs. 2: „Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle dem Personalrat Räume und Geschäftsbedarf einschließlich in der Dienststelle üblicherweise genutzter Informations- und Kommunikationstechnik in dem zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen.“ Alles neue Formulierungen. Das ist keine gleichberechtigte Partnerschaft. Was meint man denn mit entsprechender IT-Ausstattung? Die von dem Amtsleiter, vom Dezernenten oder von einem Gärtner? Was meint man mit „üblicherweise genutzter“ IT?

§ 46 Abs. 2: Der Personalrat kann zu allen „Angelegenheiten ... , die die ... Beschäftigten unmittelbar betreffen“ beantragen. Was ist unmittelbar? All das findet sich in diesem neuen Gesetz wieder. Es sind schleichende Veränderungen, die nicht dazu führen werden, auf Augenhöhe gleichberechtigte Partnerschaft auszuüben.

Ein Letztes. § 61 Abs. 2 neu: „... dass der Personalrat bei begründeten Zweifeln an der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit“ den Hessischen Datenschützer anrufen darf. „Bei begründeten Zweifeln“ war früher nicht drin. Es geht um personenbezogene Daten. So was Wichtiges bei Digitalisierung. Da verschlechtern Sie ein Gesetz, bzw. Sie haben es vor. Ich bitte Sie sehr und fordere Sie auf, die Stellen zurückzunehmen.

Vorsitzender: Vielen Dank. – Wir machen eine Frage- und Antwortrunde.

Abg. **Dr. h.c. Jörg-Uwe Hahn:** Ich möchte von Frau Sabine Leib eines wissen. Das ist eine Lernfrage. Erwachsenenbildung. Sie haben gesagt, bei studentischen Hilfskräften gibt es Unterschiede zwischen denjenigen, die hier sind und denjenigen, die von außen kommen. Ich habe in der Vorbereitung gelernt, dass studentische Hilfskräfte deshalb dilatorisch bearbeitet werden, weil die Argumentation ist: Die sind manchmal nur ein Jahr da. – Das kann bei den anderen nicht passen. Kriegen Sie das für mich in eine nachvollziehbare Argumentationslinie?

Abg. **Jürgen Frömmrich:** Ich würde gerne die Frage der Einigungsstelle mit Herrn Zeichner kurz erörtern. Sie haben gesagt, dass das ein schwieriges Verfahren ist, an deren Ende die Ministerentscheidung steht. Das kann ich nachvollziehen. Sie haben gesagt, wenn man es irgendwo hinzieht, wo es letztendlich entschieden wird, dann sollte es ins Kabinett gezogen werden. Haben Sie Zahlen, wie viele Verfahren das insgesamt betrifft? Ich weiß aus dem Innenministerium, dass es ein Verfahren gegeben hat. Wissen Sie das aus den anderen Bereichen? Wahrscheinlich ist es im HMK ein bisschen mehr. Das könnte ich mir vorstellen. Haben Sie eine Idee, um wie viele Verfahren sich das handeln würde?

Abg. **Heike Hofmann (Weiterstadt):** Ich knüpfe an die letzte Frage von Herrn Frömmrich an, aber andersherum. Aus der Praxis höre ich regelmäßig, dass die Fälle gar nicht vorgebracht werden, weil es das Letztentscheidungsrecht des Dienstherrn ist. Das ist ein scharfes Schwert, und es ist, wie es ist. Die Fälle werden nicht vorgebracht, weil man weiß, im Falle eines Konfliktes zieht am Ende des Tages das Letztentscheidungsrecht des Dienstherrn, und das war es. Mir wird immer vorgetragen, dass man dieses Instrument gar nicht zieht, wenn man als Personalrat etwas vorzubringen hat. Vielleicht kann irgendjemand von Ihnen aus der Praxis etwas dazu sagen.

Herr Drebes und Frau Leib, Sie haben mit sehr drastischen Formulierungen versucht, ihre Arbeit oder Nichtarbeit zu umschreiben. Darf ich Sie so verstehen, dass durch die Verschlechterungen seit 1999 und im vorliegenden Gesetzentwurf Ihre Rolle als Hauptpersonalräte ausgehöhlt wurde? Haben ich das richtig verstanden?

Herr Zeichner, Sie haben mit Blick auf das Letztentscheidungsrecht des Dienstherrn den Vorschlag einer noch höheren Ebene, der Kabinettssebene, gebracht. Ich muss Ihnen ganz offen sagen, das erschließt sich mir nicht. Der DGB hat vorgeschlagen, dass im Kern weitestgehend auf das Letztentscheidungsrecht des Dienstherrn verzichtet wird und damit auch die Mitbestimmung gestärkt wird. Wäre das nicht der praktikablere Vorschlag?

Herr Barthelmes, ich habe zwei Fragen nicht nur an Sie, sondern auch an die anderen in der Runde. Zumindest einige hier in der Landespolitik kämpfen darum, dass wir die öffentliche Verwaltung als attraktiven Arbeitgeber weiterentwickeln. Von Frau Kannegießer und anderen ist angesprochen worden, dass auch die öffentliche Verwaltung einen massiven Fachkräftemangel zu verzeichnen hat und man um entsprechende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kämpft. Ist es überhaupt noch mit einem modernen Bild des Arbeitgebers und den Anforderungen, die gerade jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einen modernen Arbeitgeber stellen, zu vereinbaren, dass man bei einem Dienstherrn arbeitet – so weit, so gut –, aber nichts zu melden hat?

Ich richte meine nächste Frage konkret an Herrn Zeichner vom Hauptpersonalrat Schule, weil uns das auch beschäftigt. All das, was eigentlich der Geist eines modernen Personalvertretungsrechtes atmen müsste, die Mitbestimmung, die Beteiligung, ist ein Kernelement von Demokratie und Partizipation. Wir sind in einer gesamtgesellschaftlichen Diskussion, reden über das Erstarken von Rechtsextremismus etc. Eigentlich gibt es den Konsens in unserer Gesellschaft, dass wir unsere Demokratie stärken müssen. Passt das HPVG, das wir gerade diskutieren, unter dem Stichwort „Demokratie und partizipatorische Beteiligung“ im Lichte dieser zentralen gesamtgesellschaftlichen Aufgabe?

Abg. **Tobias Eckert:** Ich will mich noch einmal näher mit Hessen Mobil beschäftigen. Ich habe Sie so verstanden, dass nicht Ungleiches mit anderem vermengt werden darf. Sie haben deutlich gemacht, Hessen Mobil ist eben nicht mit Regierungspräsidien und ähnlichem vergleichbar. Andere würden umgangssprachlich sagen, man will Äpfel mit Birnen vergleichen. Sagen Sie, worin die Härte liegt, außer darin, dass Sie einmal über die gesamte Fläche des Bundeslandes verstreut sind. Habe ich Sie richtig verstanden, dass das das Hauptargument dafür ist, dass man nichts Ungleiches in diesem Bereich miteinander vermengen darf?

Sie haben von einem zweistufigen Aufbau gesprochen. Wenn Sie keine mittlere Behörde haben, wie funktioniert das bei Ihnen, wenn es in der Fläche keine Einigung im Stufenverfahren nach dem Personalvertretungsgesetz gibt? Wie läuft das Stufenverfahren bei Ihnen bisher? Was hätten diese Regelungen im Zweifel für Auswirkungen?

Sie haben die Rolle personalrätlicher Arbeit insbesondere im Bereich Ausbildung angesprochen. Jugend- und Auszubildendenvertretung und ähnliches. Sie haben aber auch noch mal den gesamten Bereich der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten hart gemacht. Ich habe Sie so verstanden, dass das in der Qualität der Arbeit komplett über das Bundesland Hessen etwas Wichtiges wegnimmt und wir als Arbeitgeber unattraktiver werden, weil wir vielen Aufgaben, die wir in der Fläche haben, mit dem Konstrukt „Ich habe nur noch einmal in der Dienststelle Hessen Mobil und sonst nichts an personalrätlicher Vertretung“ nicht in dem Maße nachkommen können.

Abg. Torsten Felstehausen: Meine Fragen richten sich auch an den Kollegen von Hessen Mobil. Herr Donath, Sie hatten berichtet, Hessen Mobil hat 60 Standorte über ganz Hessen verteilt. Viele Angelegenheiten, mit denen Sie sich beschäftigen, finden ganz konkret vor Ort statt, wenn ich Sie richtig verstanden habe, wo es um Arbeitsmittel geht, wo es um Sozialräume geht, wo es um Arbeitszeiten geht. Was hat das für Auswirkungen, wenn man das zentralisieren würde? Ist es aus Ihrer Sicht überhaupt darstellbar, dass ein Gesamtpersonalrat über alle 60 Standorte Bescheid weiß und vernünftige Regelungen treffen kann, die bisher vor Ort getroffen worden sind? Gleiches gilt für die Einbeziehung der Auszubildenden über die JAV und ähnliches. Ich stelle mir das tatsächlich in der Praxis außerordentlich schwer vor. Dazu hätte ich gerne von Ihnen eine Rückmeldung.

Meine zweite Frage geht an den Hauptpersonalrat Schule, an Herrn Zeichner. Herr Frömmrich hatte gefragt, wie viele Einigungsstellenverfahren es gibt und welche am Ende möglicherweise in einer Kabinettsentscheidung oder wie auch immer geregelt werden könnten. Was ich bisher von allen hessischen Personalräten gehört habe, ist, dass das Mitbestimmungsverfahren häufig gar nicht mehr gegangen wird, weil es möglicherweise in einer Einigungsstelle enden könnte und damit zahnlos und der Misserfolg vorhersehbar ist, weil sich niemand an den Spruch einer Einigungsstelle halten muss und dies noch nicht mal inhaltlich schriftlich begründen muss. Meine Frage ist, ob Sie mir da zustimmen. Habe ich das möglicherweise missverstanden und ist es so, wie es bisher gemacht wird, ein guter Weg?

Meine dritte Frage ist auch sehr konkret und geht an Herrn Barthelmes vom Gesamtpersonalrat Frankfurt und an Herrn Verderber vom Hessischen Rundfunk. Es geht um die Digitalisierung. Ich glaube, wir sind uns darüber einig, welchen Stellenwert Digitalisierung in den Dienststellen hat, welchen weitreichenden Impact sie hat und dass sie nur mit den Beschäftigten funktionieren kann. Jedes technische Projekt fährt im Zweifelsfall gegen die Wand, wenn Beschäftigte vorher nicht eingebunden sind.

Wir haben in diesem Entwurf des HPVG wieder das besondere Problem, dass eine Mitbestimmung oder Mitwirkung bei der sogenannten probeweisen Einführung oder versuchsweise neuen Einführung neuer Techniken und Verfahren von vornherein ausgeschlossen werden soll. Ich hätte gern mal Ihre Erfahrung aus der Praxis. Wie wird neue Technik eingeführt? Nach meinem Kenntnisstand ist es so, dass die meisten Projekte inzwischen relativ schleichend eingeführt werden.

Das heißt, es gibt Pilotprojekte, die stückweise ausgerollt werden, erst mal nur in einer Abteilung, dann in verschiedenen. Immer weiter. Ist es überhaupt trennscharf hinzubekommen, wann wir von einem Testverfahren, wann wir von einem Pilotverfahren und wann wir von einem Regelverfahren sprechen? Welche Probleme der Mitbestimmung ergeben sich, wenn dies so bleibt?

Stellv. Vors. Abg. **Jürgen Frömmrich**: Vielen Dank, Kollege Felstehausen. Es ist eine Fülle von Fragen an verschiedene Personen gerichtet worden. Ich fange mal mit der letzten an. Ich glaube, das ist eine Frage gewesen, die nur an Herrn Verderber gerichtet worden ist. Herr Verderber fängt an.

Herr **Oliver Verderber**: Ich versuche, es nicht allzu weit ausufern zu lassen. Ich finde, das ist eine sehr kluge Frage. Genau die Trennschärfe ist nicht gegeben. Mittlerweile ist das alles Übergangslos. Man kann heutzutage in der Digitalisierung nicht mehr sagen, dass man einen Testbetrieb, eine probeweise Einführung, einen Piloten hat. De facto müssen die Menschen lernen, damit umzugehen. Das ist ein Bestandteil der Digitalisierung. Das kann man nicht in so einem abgegrenzten Rahmen machen, wie man sich das in der Theorie vorstellen kann. Wir haben Ressourcenknappheit an allen Stellen und auch bei allen Beschäftigten. Es geht immer darum, dass Menschen von Anfang an im produktiven Umfeld, im alltäglichen Arbeitsumfeld involviert sind. Da kann man solche Sachen nicht abgegrenzt oder oft nicht abgegrenzt genug betrachten. Deswegen ist der Pilot innerhalb kürzester Zeit kein Pilot mehr. Natürlich bräuchten die Dienststellen Handlungsspielräume, um Sachen auszuprobieren. Wenn diese Ausprobierphase dann übergeht, sodass personenbezogene Beschäftigtendaten mitbenutzt werden, ist die Frage, ob man überhaupt noch von einem Piloten reden kann.

Das zweite Thema ist, dass die Menschen involviert und durch Schulungsmaßnahmen begleitet werden müssen, damit das nicht einfach schleichend eingeführt wird, wie Sie gesagt haben. Die Trennschärfe ist in der Theorie gegeben, in der Praxis aber fast unmöglich. Die Frage ist, wie man sich dem nähern kann. Ich kann ganz klar sagen, man müsste akzeptieren, dass es so ist und nicht mehr vom Gesetz her unterscheiden. Die Einführung eines Systems ist in der Regel eine Systemeinführung. In der Regel ist es so, dass es nicht nur um das System aus IT-Sicht geht, sondern eher um die Menschen, die es bedienen. Deswegen muss das Hand in Hand gehen. Mir erschließt sich diese tatsächliche Trennung in der Praxis schon lange nicht mehr, weil sie in der Praxis nicht durchführbar ist.

Herr **Christian Barthelmes**: Es ist schon ganz viel gesagt. Sie haben die probeweise Einführung angesprochen. Die eliminiert Mitbestimmung auf jeden Fall. Da gibt es Piloten. Wir probieren das aus. Dann holt man keine formale Mitbestimmung mehr zurück.

Auch hat der Kollege angesprochen, dass es mit den Menschen zusammen gemacht werden muss. Unsere Erfahrung ist so, dass auch aufgrund des Zeitdrucks der Dienststelle – Onlinezugangsgesetz etc. – IT-Programme eingekauft werden. Danach wird geguckt, wie die Menschen miteinander kommunizieren, was alles notwendig wäre, ob das überhaupt passgenau ist. Genau an der Stelle gibt es die Konkurrenz der Beteiligungsrechte Mitbestimmung versus Mitwirkung. An der Stelle haben wir ein Beteiligungsproblem, weil Leistungs- und Verhaltenskontrolle Mitbestimmung ist. Die Einführung von Programmen, die personenbezogene Daten beinhalten, ist Mitwirkung. Wir haben das Problem, in dieses Thema reinzukommen. Das Programm ist eingekauft, das Projekt läuft, und dann müssen wir mit in dieses Thema und versuchen, irgendwas zu regeln, was in der Regel kompliziert geworden ist. Langt Ihnen das als Antwort?

Frau **Mareike Müller**: Zur Digitalisierung. Das hat auch ganz praktische Probleme. Für den Piloten werden Verfahren ausgeschrieben. Die ganzen Rahmenbedingungen sind also über die Ausschreibung schon festgesetzt, wenn ich mit dem Pilotverfahren anfangen. Dann werden Verträge geschlossen. Am Ende kommen wir und dürfen draufgucken. Dann sagen wir, die Leistungskontrolle muss ausgeschlossen werden. Das ist nicht so einfach. Das kann man alles programmieren, weil in der schönen neuen Welt alles möglich ist. Dann heißt es: Das führt zu zusätzlichen Kosten. Das wollen wir nicht so gerne. Muss das unbedingt sein? Wollen wir es nicht organisatorisch ausschließen? – Das ist aber aus Sicht der Beschäftigten was ganz anderes, ob ich Leistungs- und Verhaltenskontrolle technisch ausschließen oder ob ich es organisatorisch ausschließen.

Genauso haben wir immer das Thema Barrierefreiheit. Es ist den IT-Lern irgendwie nicht mitgegeben, darauf zu achten, wenn sie ein Projekt ausschreiben. Also stehen wir am Ende da, haben irgendeine tolle neue Software, die super Dinge kann, aber leider nicht barrierefrei ist. Alles, was zusätzlich programmiert werden muss, führt zu enormen zusätzlichen Kosten. Damit haben wir es in der Praxis zu tun. Das macht es nicht nur uns, sondern vor allem das Arbeitsleben der Beschäftigten richtig schwer.

Herr **Christian Barthelmes**: Es ging um die Verwaltung als attraktiver Arbeitgeberin und die Anforderungen von Beschäftigten an eine moderne Arbeitgeberin, wenn ich das richtig in Erinnerung habe. Ich finde, der öffentliche Dienst und vor allem die Kommunen stehen für das Demokratieprinzip ein. Wir setzen sozusagen Recht und Gesetz in konkretes Handeln um. Wir machen eine sinnstiftende Arbeit. Wir sind z. B. in Frankfurt für das friedliche Zusammenleben von über 750.000 Menschen da. Das ist nicht nichts, das ist richtig viel. Jetzt stellt sich die Frage: Wie bauen wir dazu eine moderne Verwaltung? Da geht es nicht nur um Beteiligungsrechte. Das würde ich nicht als vornehmliches Ziel setzen. Es geht um viel mehr, nämlich um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir machen solche Sachen wie Arbeitgeberinnenmarke. Einer unserer Slogans heißt: Raus aus den Schubladen! – Die Kolleginnen und Kollegen machen aus dem Slogan: Raus aus den Schubladen – rein ins Regal! – Das ist unser Problem an dieser Stelle, um das plastisch darzustellen. Für junge Kolleginnen und Kollegen ist es schwierig, sich

in einem streng hierarchisch organisierten Betrieb einzusortieren. Ich denke, das ist nicht direkt eine Frage der Beteiligungsrelevanz. Natürlich hat es damit auch zu tun. Wenn ich mich als jemand, der in die Stadtverwaltung kommt, in die Jugend- und Auszubildendenvertretung engagieren will, schaue ich auch darauf, ob Partizipation ernst gemeint ist. Wir haben Strukturen, da müssen wir uns jeden Millimeter erkämpfen. Das will ich schon sagen. Oftmals wird gesagt: Dafür gibt es keinen Paragraphen im HPVG. – Das macht aber doch gar keinen Sinn. Wir wollen miteinander zu einer guten Lösung für eine moderne Verwaltung kommen. Im Vorfeld. Rechtzeitig. Umfassend. Miteinander. Das ist der Sinn der Verwaltung. Fachkräftemangel gibt es im öffentlichen Dienst von der Gärtnerin bis hin zum Ingenieur, zur Ärztin, Sozialarbeiterin und Erzieherin. Der Mangel ist da. Da müssen wir was tun.

Frau Sabine Leib: Sie fragten nach studentischen Hilfskräften. Es gibt, wenn ich mich recht entsinne, ein Gerichtsurteil, wonach studentische Hilfskräfte, wenn sie an einer anderen Universität oder Hochschule eingeschrieben sind, bei der Hochschule, bei der sie arbeiten, als Arbeitnehmer geführt werden. Deswegen unterliegen sie bei der Einstellung dann ganz normal der Mitbestimmung. Aber das betrifft halt nur die, die nicht an der Hochschule immatrikuliert sind. Das hat nicht zu großen Verwerfungen oder zu irgendwelchen Eruptionen geführt. Im Zweifelsfall können sich die Leute an den Personalrat wenden. Wir würden uns wünschen, dass das auch für unsere eigenen studentischen Hilfskräfte an unseren Hochschulen möglich wäre; denn die haben eben in ihrem Beschäftigungsverhältnis keine Vertretung. In Fachbereichsrat und was es alles gibt, sind Studierende vertreten und können sich zumindest an verschiedenen Ecken äußern. Im Beschäftigungsverhältnis ist ihnen das vollkommen versagt. Das ist nicht mehr zeitgemäß. Sie machen mittlerweile viele Arbeiten an den Hochschulen. Das wurde eben schon gesagt. Sie machen eben nicht nur studienbegleitende Dinge. Sie sind manchmal in Sekretariaten. Sie sorgen dafür, dass Bibliotheken geöffnet bleiben. Früher wurde das als Konkurrenz gesehen, ja. Das war problematisch, weil sie Arbeitsplätze von Tarifbeschäftigten ersetzt haben. Aus der Praxis muss ich sagen, wir sind mittlerweile froh, auch solche Beschäftigte zu haben, weil viele Lücken gar nicht mehr gefüllt werden können. Auch da ist das mit den Fachkräften und geeigneten Menschen, die Aufgaben übernehmen können, ein Thema.

Sie hatten nach dem Abbau der Beschäftigtenrechte gefragt. Ja, das führt im Großen und Ganzen dazu, dass wir nicht mehr als gleichberechtigt wahrgenommen werden. Personalräte haben oft das Gefühl oder kriegen zurückgespiegelt, dass sie mit all ihren Punkten lästig sind. Meine Vorrednerin hatte schon gesagt, wie das in der Praxis bei IT-Verfahren ist. Ich will ergänzen, es gibt die Fälle, in denen man die tolle Software kauft, in denen Anbieter das Tollste versprechen, es aber nicht halten und wir stehen da und müssen irgendwie mit den Dingen umgehen. Im Moment haben Personalräte darauf wenig Einflussmöglichkeiten. Datenschutz, Schwerbehindertenrechte und Barrierefreiheit sind Punkte, an denen wir kämpfen und ringen. Es findet im Zweifelsfall nicht statt. Dann stellen wir natürlich keine schwerbehinderten Beschäftigten mehr ein, weil die nicht mit unseren Systemen umgehen können. Das sind Dinge, die einfach nicht mehr zeitgemäß sind. Da muss sich was tun, damit wir gegenüber der Privatwirtschaft konkurrenzfähig bleiben.

Ich möchte eine Lanze für alle Personalräte brechen. Ich kenne keinen, der sich als Verhinderer stark macht, sondern die Leute sind mit Herzblut dabei und wollen ihren Arbeitsplatz und ihr tägliches Leben an dieser Stelle zum Optimalen und zum Guten beeinflussen. Sie wollen mit den Dienststellenleitungen Dinge ändern und fortentwickeln. Diese Möglichkeit wird uns mit diesen eingeschränkten HPVG-Mitbestimmungsrechten an vielen Stellen genommen. Das tötet Begeisterung und den Willen, noch groß mitzuziehen. Das muss man sagen.

Herr **Dieter Drebes**: Ich habe aus unterschiedlichen Perspektiven seit 30 Jahren mehr oder weniger mit Personalräten zu tun. 1999: Manche Gifte wirken eben schleichend. Das ist meine ganz persönliche Wahrnehmung. Da war mal irgendwas. Das hat einer Dienststelle immer ein Gesicht gegeben. Das war ein Forum, an das Sie sich wenden konnten. Das war präsent. Es ist schade, wenn so was verloren geht, wenn nicht mehr diese Stelle da ist, wo man hingehet, wo man sich austauscht. Personalräte sind auch nicht immer beliebt. Ganz im Gegenteil. Auf manche wird heftig geschimpft. Das ist eben so. Aber sie waren immer ein Punkt, an dem sich gewisse Aspekte einer Dienststelle herauskristallisiert haben. So was geht langsam verloren. Das geht auch an einer Hochschule verloren. Bei uns sind jede Menge junger Menschen, Studierende und studentische Hilfskräfte. Warum erfahren die nicht mal ganz persönlich, was Arbeitnehmermitbestimmung in diesem Lande ist? Die hat unsere Volkswirtschaft ja irgendwo erfolgreich gemacht. Dass das einfach so hingenommen wird und langsam in diesem Bereich erodiert, ist schade. Aber es ist so, wie Sie gesagt haben. Kurze Antwort auf Ihre Frage: Ja.

Herr **Peter Zeichner**: Herr Frömmrich, Sie hatten nach der Zahl der Einigungsstellenverfahren gefragt. Wir haben als Stufenvertretung für alle hessischen Schul- und Studienseminarpersonalräte und die Gesamtpersonalräte an den staatlichen Schulämtern im Jahr ca. sechs bis acht Stufenverfahren. Davon kommen drei bis vier pro Jahr in die Einigungsstelle. Das zeigt verschiedene Dinge auf. Insofern könnte ich schon auf Antworten zu anderen Fragen überleiten. Das klingt nicht so furchtbar viel, wenn man sich die Dienststellen in ganz Hessen anschaut, zeigt aber, dass Personalräte auch an den Schulen, an den Studienseminaren und in den Gesamtpersonalräten ihre Rolle als Personalräte sehr ernst nehmen.

Am besten löst man natürlich einen Konflikt, den man mit der Dienststellenleitung hat, vor Ort und sondiert alle Lösungsmöglichkeiten, bevor man die Entscheidung fällt, eine Maßnahme der Dienststelle abzulehnen. Das funktioniert. Von daher gesehen haben wir schon mal einen guten Filter, der sich aus der zutreffenden oder richtigen Rollenwahrnehmung der Personalräte ergibt. Auf der anderen Seite gibt es einen anderen Filter. Der ist letztlich in den rechtlichen Bestimmungen, nicht zuletzt auch im HPVG, zu finden. Personalräte haben nicht so furchtbar viele Ablehnungsgründe. Personalräte müssen ihre Ablehnung sehr, sehr, sehr gut begründen und können nur auf drei Ablehnungsgründe fokussieren. In Kenntnis dessen schränkt das die Initiative ein, ob man irgendeine Maßnahme, gegen die man Argumente hat, überhaupt in die möglichen Ablehnungsgründe einsortieren kann. Wenn das nicht geht, und dahingehend werden Personalräte vor

Ort von den Verbänden und Gewerkschaften beraten, ist es sinnlos, eine Maßnahme abzulehnen, wenn der Ablehnungsgrund nicht mit dem HPVG konform ist. Man könnte da natürlich bei der Novellierung des HPVG rangehen und schauen, ob die Ablehnungsgründe so, wie sie formuliert sind, nicht letztlich Mitbestimmung und Beteiligung verhindern, ob man den Personalräten nicht etwas mehr zutrauen kann. Es geht nicht darum, aus einer völligen Willkür heraus Maßnahmen abzulehnen. Natürlich müssen die begründet werden und können nicht gegen Gesetze oder Verordnungen usw. verstoßen.

Auch der Hauptpersonalrat nimmt seine Aufgabe wahr und versucht, die Stufenverfahren im Rahmen der Erörterung mit dem Kultusministerium zu lösen. Das gelingt manchmal und manchmal nicht. Dann geht der Hauptpersonalrat mit einer weiteren Ablehnung in die Einigungsstelle.

Jetzt komme ich zu den Fragen von Frau Hofmann. Sie fragten, ob der Verzicht auf das Stufenverfahren häufig passiert, weil es sowieso nichts bringt. Diese Auffassung kennen wir. Es gibt Schulamtsbezirke, Gesamtpersonalräte, von denen wir mehr Stufenverfahren bekommen und andere, von denen wir weniger bekommen. Ich habe schon mit einigen gesprochen. Das ist genau der Grund. Die begeben sich gar nicht erst auf diesen Weg, der sehr mühsam ist. Da muss sehr gründlich gearbeitet werden, sehr gründlich begründet werden. Wenn aber keine Aussicht auf Erfolg ist, dann machen sich Personalräte angesichts der sonstigen Aufgaben, die sie haben, bei teilweise nicht sehr üppiger Ausstattung, was die Entlastung oder Freistellung angeht, nicht auf den Weg. Sich zu verkämpfen, bringt ja nichts. Das ist eine vernünftige Einstellung.

Dann kam die Frage, ob der Verzicht auf das Letztentscheidungsrecht nicht eine praktikablere Lösung ist als das Evokationsrecht zu bemühen. Da mache ich einen Unterschied zwischen Gewerkschaften, Verbänden und Personalräten deutlich. Unsere Stellungnahme ist die Stellungnahme eines Hauptpersonalrates, der Gewerkschaften und Verbände durch die Mitglieder repräsentiert hat. Insofern ist die Positionierung des Hauptpersonalrates Schule ein innerer Kompromiss, also innerhalb der Mitgliedschaft. Sie ist auch ein rollengemäßer Kompromissvorschlag. Natürlich wäre es auch für den Hauptpersonalrat Schule viel einfacher und leichter, wenn auf das Letztentscheidungsrecht einfach verzichtet werden könnte. Es gibt aber, und das ist eine längere Diskussion, mittlerweile in der Rechtsprechung das eine oder andere Urteil, das die Situation jetzt ein bisschen anders aussehen lässt als vor 1990. Das muss man alles mit durcharbeiten. Wenn es möglich wäre, sicher. Einfach die Hürde für den Ministerentscheid, also für das Übergehen der Einigungsstelle, höherzulegen, ist der personalrätliche Kompromissvorschlag.

Sie fragten, ob Demokratie nicht gestärkt werden müsste, und ob der Geist der HPVG-Novellierungen da noch reinpasst. Ich bedanke mich für die Frage. Wir sehen es auch so, dass Demokratie auf jeden Fall auf allen Ebenen von den Demokratinnen und Demokraten gestärkt werden muss, auch um den Bürgerinnen und Bürgern, die eine gewisse Skepsis gegenüber Demokratie entwickelt haben, aufzuzeigen, dass sie funktioniert, dass man gemeinsam zu besseren Ergebnissen kommen kann als wenn alle vereinzelt gegeneinander ihre persönlichen Interessen ausfechten wollen. Ganz, ganz sicher. Natürlich sehen wir Mitbestimmung nach dem HPVG sozusagen in der behördlichen Ebene auch als Ausfluss innerbehördlicher Demokratie, wie im Betriebsverfassungsgesetz die innerbetriebliche Demokratie festgeschrieben ist. Ganz sicher. Vor diesem

Hintergrund sind auch wir der Auffassung, dass man bei der HPVG-Novellierung durchaus mehr Demokratie wagen könnte.

Herr Felstehausen bezog sich auf die Einigungsstelle. Ja, es ist letztlich das Gleiche. Die Einigungsstelle ist der letzte Schritt im Stufenverfahren. In die Einigungsstelle geht der Hauptpersonalrat Schule natürlich nur dann, wenn er die Ablehnung der Personalräte auf der Gesamtpersonalrats-, oder Schul- oder Studienseminarebene rechtlich nachvollziehen und weiterhin stützen kann. Wenn sich da angesichts der Möglichkeiten, die Personalräte haben, rechtliche Bedenken einstellen, gehen wir natürlich nicht in die Einigungsstelle. Aber immer dann, wenn wir die Chance dazu sehen oder auch der Auffassung sind, dass die Ablehnung der Personalräte, die die Eingabe bei uns machen, rechtlich zutreffend ist und Bestand haben kann, gehen wir in die Einigungsstelle. Natürlich bemühen wir uns vorher um den Kompromiss, um irgendeine Lösung.

Herr **Willy Donath**: Ich würde zunächst auf Herrn Felstehausen eingehen wollen. Sie hatten gefragt: Was bedeutet es im täglichen Geschäft, wenn die örtliche Ebene wegfallen würde? – Mir sind spontan die Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse eingefallen, die in den Standorten stattfinden. Hier wird über Arbeitsunfälle berichtet. Wir haben Begehungen der Arbeitsplätze zusammen mit dem Arbeitsmedizinischen und Arbeitssicherheitstechnischen Dienst. All das müsste dann zentral gesteuert werden. Reisetätigkeit, sage ich nur. Da gondelt man quer durch Hessen, um sich ein Gehöft in Beerfelden anzugucken oder das Gehöft in Oberweser oder Tann oder Gersfeld. Wo auch immer.

Des Weiteren würden wir Probleme in der Beschleunigung der Einstellungsverfahren sehen. Bei uns aktuell pro Jahr ca. 200 Einstellungsverfahren. Dazu kommt die Einstellung von 60 Azubis. Personalvertretungen sind vor Ort flexibel. Da kann man auch mal telefonieren und sagen: Wir treffen uns heute Nachmittag um 14 Uhr. Da ist eine Vorlage. Wir wollen schnellstmöglich einen Mitarbeiter gewinnen. – Es geht ja darum, schnellstmögliche Abschlüsse zu fahren. Das würde uns verloren gehen.

Der Abgeordnete Eckert hat zu Verfahren bei Nichteinigung in der Fläche, zur JAV und zur Schwerbehindertenvertretung nachgefragt. Zum Thema Ausbildung gebe ich an meine Kollegin weiter, weil die seit vielen Jahren aktiv in der Ausbildung steckt.

Ich hatte schon gesagt, wir sind keine Stufe. Wenn es vor Ort ein Verfahren gibt, bei dem man sich nicht einigt, läuft es ins Ministerium. Wir haben recherchiert. Seit 2012, seit wir in der Sparte sind, gab es nicht ein Stufenverfahren. Das heißt, wir haben uns immer im Einvernehmen mit der Dienststelle getroffen. Manchmal waren es auch Vieraugengespräche zwischen dem Präsidenten und mir. Dann ist irgendwann weißer Rauch aufgestiegen. Von daher hat es auf dieser Ebene bisher gut funktioniert.

Zum Zweiten will ich auf die Schwerbehinderten eingehen. Das war Ihre Frage. Die Schwerbehindertenvertretung braucht ein Gesicht vor Ort. Es gibt das sogenannte BEM, das Betriebliche

Eingliederungsmanagement nach Sozialgesetzbuch IX. Beschäftigten, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen krank waren, wird ein BEM-Verfahren angeboten. Das muss angeboten werden. Der Mitarbeiter kann es annehmen oder ablehnen. Wir sagen immer: Nehmt es an. Das dient auch dem, dass ihr wieder in euren Job reinkommt. – Diese BEM-Verfahren zu zentralisieren, können wir uns sozial überhaupt nicht erlauben. Dann müssten die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen mit irgendwelchen Leuten über Skype darüber reden, wie sie sich fühlen. Deswegen haben wir das eindeutige Petition: Die Schwerbehindertenvertretung gehört vor Ort. Wenn die Personalvertretung vor Ort ist, ist das klar und eindeutig geregelt.

Bevor ich an die Kollegin zum Thema Ausbildung abgebe, möchte ich einen Hinweis zum Thema „moderner und attraktiver Arbeitgeber“ geben. Wie andere Verwaltungen sicherlich auch, sind wir dabei, zum zweiten Mal eine Untersuchung mit den Beschäftigten zum Thema „psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz“ nach COPSOQ zu fahren. Wir werden die Ergebnisse im Frühjahr gemeinsam mit der Dienststelle diskutieren und dann gucken, was wir verbessern können.

Ich will noch ganz kurz auf einen Punkt eingehen. Das ist die Frage: Mobiles Arbeiten und wie viel? – Da überholen sich die Arbeitgeber momentan zum Teil gegenseitig. Der eine sagt: Du kannst meinetwegen fünf Tage daheimbleiben. – Der andere spricht von der Work-Life-Balance. Deutsch ist eine schöne Sprache. Ich würde lieber „Beziehung von Arbeit und Leben“ sagen. Es gibt Arbeitgeber, die sagen: Ihr könnt so viel Urlaub machen wie ihr wollt.

Ich erlebe zum Teil in Personalversammlungen, dass Beschäftigte fünf Tage mobiles Arbeiten einfordern. Dazu haben Personalräte eine klare Meinung: Nein! – Der soziale Kitt geht verloren, der soziale Kitt in der Belegschaft fehlt. Die sind nicht mehr in der Lage, nach Feierabend zusammen eine Bratwurst essen zu gehen: Nee, ich habe „mobiles Arbeiten“ an dem Tag. – So schön wie das alles ist, dürfen wir den sozialen Kitt nicht vergessen.

Frau **Daniela Karnoll**: Das Gleiche, was Herr Donath zu den Schwerbehinderten gesagt hat, gilt natürlich für die Auszubildenden. Wir haben gehört, 180 Auszubildende gibt es hessenweit bei Hessen Mobil über drei Jahre verteilt. Die brauchen Ansprechpartner vor Ort, sei es der Personalrat, sei es die Jugendvertretung. Speziell die Jugendvertretung. Das sind junge Menschen, die sich für die Auszubildenden engagieren. Bei uns erfolgt die Einstellung immer zum 1. August. Wir sind am ersten Tag mit dabei. Die lernen uns direkt kennen, sei es mich als Personalratsvorsitzende oder auch die Jugendvertretung. Ich mache dieses Geschäft Ausbildung seit über 20 Jahren. Wir haben einfach festgestellt, dass die jungen Menschen Leute vor Ort brauchen, sei es der Ausbilder oder die Ausbilderin, aber im speziellen Fall einfach auch die Jugendvertretung, um Probleme, die sich während der Ausbildung ergeben – auch im persönlichen Bereich – schnell ausräumen zu können, um den jungen Leuten zu ermöglichen, dass sie einen guten Abschluss machen.

Stellv. Vors. Abg. **Jürgen Frömmrich**: Vielen Dank. Dann haben wir diesen Block abgeschlossen. Es liegen keine Wortmeldungen mehr vor. Inzwischen hat Herr Schmitt vom dbb den Weg zu uns gefunden. Wir haben zwar von Frau Kannegießer schon sehr fundierte Einführungen bekommen, aber ich gebe Ihnen das Wort, damit Sie das noch ergänzen können, Herr Schmitt.

Herr **Heini Schmitt**: Zunächst möchte ich vielmals um Entschuldigung bitten, dass ich gebraucht habe, um den Weg hierherzufinden. Vielleicht können Sie mir schuld mindernd zurechnen, dass es in den letzten 21 Jahren heute das erste Mal passiert ist. Da wäre ich Ihnen sehr verbunden. Danke schön. Zu den Ausführungen, die Frau Kannegießer gemacht hat, möchte ich nur wenige Ergänzungen machen, um Ihre Zeit nicht über Gebühr in Anspruch zu nehmen, nachdem ich die Rednerliste schon durcheinandergebracht habe.

Ich will die Kritik bekräftigen, die sicher schon mehrfach vorgetragen worden ist. Die Beteiligungsrechte sollten gestärkt werden. Die Freistellungsstaffeln insbesondere bei kleineren, personal-schwächeren Dienststellen müssten aufgebohrt werden. Die Forderung nach der Beibehaltung der Möglichkeit der Verselbstständigung bei Hessen Mobil ist hier umfassend bereits thematisiert worden. Auch das möchten wir noch mal bekräftigen.

Ich möchte auf ein Problem hinweisen. Wir haben in unserer schriftlichen Stellungnahme dargelegt, dass die dbb Jugend, unsere Organisation, die sich maßgeblich um die lebensjüngeren Kolleginnen und Kollegen kümmert, darum gebeten hat, in unserer Stellungnahme darzulegen, dass man die Möglichkeit der Schwerbehindertenvertretung, an den Arbeitssitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung teilzunehmen, für überzogen hält. Ich will diese Passage in unserer Stellungnahme heute ein Stück weit entkräften und bitte Sie, zur Kenntnis zu nehmen, dass wir natürlich den hohen Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung nicht infrage stellen wollen. Der hessische Gesetzgeber hat mit dem vorliegenden Entwurf deutlich gemacht, dass er das wünscht. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung sieht schlicht und ergreifend Probleme in der Arbeitsökonomie ihrer Sitzungen. Wir haben in den letzten Tagen Kommentare bemüht. Nennenswerte Kommentare gehen eindeutig davon aus, dass dieses Recht der Schwerbehindertenvertretung zusteht. Das möchte ich kurz darlegen.

Ein Punkt ist heute noch nicht vorgetragen worden, glaube ich. Er betrifft § 95, die Verordnung über die Reduzierung der Pflichtstunden im Bereich der Schulen. Meine Damen und Herren, hier liegt eine Verordnung aus dem Jahr 1998 vor. Das ist schon ein paar Jahre her. In dieser Verordnung gibt es seither die Änderung des Gesetzgebers, auch des HPVG, wonach bei der Vergabe der Ämter stellvertretende Vorsitzende und bei der Vergabe der Freistellungen auch die Minderheitsgewerkschaften entsprechend ihrem Wahlergebnis beteiligt werden. Das ist in dieser Verordnung bislang überhaupt nicht abgebildet worden. Das heißt, die Verordnung in der Form, in der sie nach wie vor in Kraft ist, bildet den gesetzgeberischen Willen, den wir seit beinahe 20 Jahren haben, nicht mehr exakt ab. Deshalb möchte ich Sie darauf aufmerksam machen, dass wir am Ende unserer Stellungnahme Rechnungsmodelle beigefügt haben, aus denen ersichtlich wäre, wie eine angepasste Verordnung auszusehen hat.

Stellv. Vors. Abg. **Jürgen Frömmrich**: Vielen Dank, Herr Schmitt. – Gibt es Fragen zu den Ausführungen von Herrn Schmitt? – Das sehe ich nicht. Dann rufe ich den Block „Organisationen und Verbände“ auf. Bevor wir damit beginnen, möchte ich an das Zeitkontingent erinnern. Die Kolleginnen und Kollegen haben die schriftlichen Stellungnahmen gelesen, und wir haben noch eine 76. Sitzung vor uns. Deshalb noch einmal dieser Appell an Sie. – Als Erstes rufe ich den Deutschen Richterbund, Landesverband Hessen, vertreten durch Herrn Mütze, auf.

Herr **Volker Mütze**: Ich bin dankbar, dass wir den Blick noch mal kurz auf eine kleine Gruppe von Beteiligten werfen dürfen, nämlich die Richterinnen und Richter. Letztlich ist dabei auch die Rechtsprechung tangiert. Warum sind wir hier beteiligt? Weil es ein Richtergesetz gibt, wonach das HPVG unmittelbar für die Richterinnen und Richter gilt, soweit nichts anderes geregelt ist. Da wäre es sinnvoll, dass man die gesamten Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte unmittelbar im Hessischen Richtergesetz regelt und nicht im HPVG verstreut. Es gibt unterschiedliche Interessenlagen. Aber das will ich im Hinblick auf die Zeit nicht weiter ausführen. Ich will nur an einem Beispiel deutlich machen, was die Rechtsprechung momentan sehr, sehr mitnimmt und beschäftigt. Ich will anhand der Elektronischen Akte kurz darlegen, warum unsere Vorstellung ist, dass wir weitere Mitbestimmungsrechte brauchen und bestimmte Teile im HPVG zu streichen sind, warum das sinnvoll ist oder warum das zwingend logisch ist.

Elektronische Akte heißt, und das ist ein epochaler Umbruch in der Rechtsprechung, dass wir kein Papier mehr haben, sondern nur noch elektronisch die Akte verwalten. Das ist faktisch schon so. Da ging es los. In § 77 HPVG geht es um die Gestaltung von Arbeitsplätzen. Wir haben ein Mitbestimmungsrecht. Geht man zu § 78 weiter, stellt man fest, es gibt es Mitwirkungsrechte, die das näher umschreiben, nämlich Technologien und sonstige. Dann haben wir in § 78 die Regelung, dass bei gleichzeitigem Vorliegen das Mitbestimmungsrecht zurücktritt. Also sind wir nur noch im Mitwirkungsrecht. Wenn man das mit anderen Bundesländern vergleicht, ist Hessen da ganz weit hinten. Das will ich jetzt nicht weiter ausführen.

Dann kommen die nächsten Regelungen. Es wurde mit der Entwicklung einer E-Akte bei einem Landgericht in Hessen angefangen und fortentwickelt. Das Problem ist, die Mitwirkung entfällt wiederum bei einer probe- oder versuchsweisen Einführung neuer Techniken und Verfahren. Dann sind wir bei der Problematik, wann ein Pilot gegeben ist und wann schon ein Echtbetrieb gegeben ist. Wir haben eine Differenzierung in der Begrifflichkeit beim Piloten. Sobald er das Labor verlässt, müsste es eigentlich ein Probeechtbetrieb sein. Das ist der Bereich, über den es große Meinungsverschiedenheiten gibt. In der Praxis ist es so weitergelaufen, dass über Jahre die Akte bei einem Gericht ausgebaut und weiterentwickelt wurde. Dann kam genau das Gleiche an ein zweites Gericht und an ein drittes Gericht. Pilot, Pilot, Pilot. Wir sagten, jetzt ist Schluss, jetzt sind wir im Probeechtbetrieb. Dann wurde das Ganze als Test pilotiert, ob man die Akte flächendeckend einführen kann. Ich will Ihnen nur aufzeigen, dass der Begriff Pilot, also dieses „probe- und versuchsweise“ letztlich die Beteiligung wieder aushebelt.

Ich spreche insbesondere den richterlichen Bereich an, in dem es nicht nur um den Arbeitsplatz geht, sondern um die Arbeitsmethode, um das, was man für die Entscheidungsfindung braucht. Da ist der Grenzbereich zur Rechtsprechung derart eng, dass mir kein Argument einfällt, warum da nicht eine Mitbestimmung sein soll oder nicht realisiert wird, und dies vor dem Hintergrund, dass wir Mitbestimmung als Mitverantwortung sehen. Wenn wir Mitbestimmungsrechte fordern, heißt das nur, wir wollen selbst mitbeteiligt werden, wir wollen Mitverantwortung übernehmen. Das ist der Sinn gerade bei der E-Akte. An diesem Beispiel möchte ich deutlich machen, die Stärkung unserer Mitbestimmungsrechte sollte möglichst in den Bereich Richtergesetz verschoben werden, weil es unterschiedliche Sichtweisen und Interessenlagen in dem Bereich gibt. Ein weiteres Hilfsmittel ist die Streichung der Regelungen, die ich gerade erwähnt habe und die in dem Bereich gegenwirken.

Bewährt hat sich eine Möglichkeit. Wir sind im richterlichen Bereich nicht auf Konfrontation aus. Beispielsweise die E-Akte will jeder haben. Fast jeder. Die Einschränkung muss ich machen. Nur muss dabei auch die Sicht des Anwenders Berücksichtigung finden. Wir haben es in der Tat in den Gremien mit einer freiwilligen Dienstvereinbarung, die im Gesetz nicht vorgesehen ist, geschafft. Letztendlich fehlt die Rechtsgrundlage dafür. Das ist ein Mittel, an das man denken und den Kolleginnen und Kollegen an die Hand geben sollte, damit man die Möglichkeit hat, nicht nur in Mitbestimmungssachen eine Dienstvereinbarung zu erzwingen. Wenn die Beteiligten das wollen, sollten sie das selbst auf freiwilliger Basis regeln können. – Das war meine kurze Stellungnahme. Ansonsten nehme ich Bezug auf meine schriftliche Stellungnahme.

Herr Knud Zilian: Der Deutsche Journalistenverband Hessen ist Berufsverband und Gewerkschaft zugleich. Wir haben viele Mitglieder, die im Hessischen Rundfunk arbeiten. Das Hessische Personalvertretungsgesetz gilt auch für den Hessischen Rundfunk. Das ist zwar nicht immer ganz passgenau, aber es gilt halt.

Ich will nicht alles wiederholen, was wir schon schriftlich niedergelegt haben. Ich möchte mich aber dem anschließen, was die Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaften zu den Beteiligungsrechten, Mitwirkungsrechten, Mitbestimmung, Anhörung gesagt haben. Da schließen wir uns vollumfänglich an. Auch was die Einigungsstelle angeht, schließen wir uns den Ausführungen an, obwohl es im Hessischen Rundfunk keine gibt. Nicht, weil wir Angst davor hätten. Ich bin selbst Personalratsmitglied. Wir haben keine Angst vor der Einigungsstelle, aber bislang haben wir es immer noch hingekriegt, ohne diese auszukommen. Mal sehen, ob das in Zukunft so bleibt. Wir können es nur hoffen.

Was die Beteiligungen angeht, wurde zu § 78 neue Fassung schon einiges gesagt. Wir sind der Auffassung, dass Gesagte ist richtig. Darüber hinaus entspricht sie auch nicht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts. Das Bundesverwaltungsgericht hat gesagt, wenn es konkurrierende Beteiligungsrechte gibt, dann stehen die zunächst parallel nebeneinander und müssen einzeln beurteilt werden. Wenn man dieser Rechtsprechung folgt, sollte man das im Gesetz auch tun.

Ich will mich auf das konzentrieren, was spezifisch für den Hessischen Rundfunk ist. Nach § 104 neu gehören auch arbeitnehmerähnliche Personen zum Kreis der Beschäftigten. Nun steht schon in § 4, dass der Kreis der Beschäftigten auch die wirtschaftlich Abhängigen nach § 12a Tarifvertragsgesetz umfasst. Was in § 104 neue Fassung geregelt ist, nämlich die ständigen freien Mitarbeiter, ist kein definierter Rechtsbegriff. Seit dem Jahr 2016, als dieser Begriff „ständige freie Mitarbeiter“ eingeführt wurde, führt das zu Verdruss, weil jede Seite etwas anderes darunter versteht. Dem Wortlaut nach könnte man darunter verstehen, dass all die, die ständig im HR arbeiten, unter die Beschäftigten fallen. So steht es ja da. Der Hessische Rundfunk hat eine andere Definition, es würden nämlich nur all diejenigen dazugehören, die unter irgendwelche Schutztarifverträge fallen. Deswegen sind wir der Überzeugung, dass hier Klarheit geschaffen werden soll und muss. Wenn schon in § 4 steht, dass alle Beschäftigten auch Beschäftigte nach § 12a Tarifvertragsgesetz sind, dann sollte man das in § 104 entweder auch so aufnehmen oder dort ersatzlos streichen, weil es in § 4 unserer Auffassung nach hinreichend gesagt und bestimmt ist.

Ganz kurz will ich auf die Freistellungskontingente eingehen. Auch beim Hessischen Rundfunk gibt es einen Gesamtpersonalrat. Wir haben zwei örtliche Personalräte in Kassel und in Frankfurt sowie einen Gesamtpersonalrat. Auf diesen kommen seit Jahren immer größere und weitere Aufgaben zu. Von Digitalisierung haben wir schon viel gesprochen. Im HR kann man noch vom Transformationsprozess sprechen. Man kann den erweiterten Digitalisierungsprozess nennen; denn es geht auch programmlich um Digitalisierung: weg vom Linearen hin zum Digitalen. – Auch das bringt natürlich enorme Arbeit bei den Personalräten. Deswegen sind auch wir der Überzeugung, dass die Freistellungskontingente, auch was den Gesamtpersonalrat im Hessischen Rundfunk angeht, erhöht werden müssen, und zwar analog zu den Freistellungskontingenten in den örtlichen Personalräten. – Ansonsten möchte ich auf das verweisen, was wir schriftlich abgeliefert haben.

Frau **Nicole Weilmünster**: Wir haben eine ausführliche Stellungnahme abgegeben. Darauf möchte ich verweisen. Wie der Hessische Städte- und Gemeindebund und der Landkreistag haben wir von unseren Mitgliedern keinen großen Aufschrei gehört. Es gibt ein paar Punkte, auf die noch mal geschaut werden sollte. Beispielsweise gilt das für die allgemeinen Aufgaben. Dort gibt es die Formulierung: „Maßnahmen, die dem Umweltschutz ... dienen“. Das ist sehr weit gefasst. Da sehen wir Rechtsstreitigkeiten auf uns zukommen. Man wollte viele Punkte klarstellen und die Rechtsprechung mit einbringen. Dazu hatten wir ein paar Punkte aufgenommen, bei denen das Bundesverwaltungsgericht oder der Hessische Verwaltungsgerichtshof schon entschieden haben. Die könnten noch aufgenommen werden. Ansonsten möchte ich auf unsere ausführliche Stellungnahme verweisen.

Herr **Andreas Wagner**: Ich werde aus Sicht des Marburger Bundes allgemein etwas sagen. Herr Seibert-Alves kann als Personalratsmitglied im Speziellen noch was sagen.

Als Berufsverband und Gewerkschaft angestellter und beamteter Ärztinnen und Ärzte in Hessen vertreten und beraten wir natürlich auch Personalratsmitglieder, Ärztinnen und Ärzte im personalvertretungsrechtlichen Bereich. Wir sind an Universitäten, Universitätskliniken, Gesundheitsämtern und dem Medizinischen Dienst der Krankenkassen vertreten. Im Rahmen der Novellierung dieses Gesetzes decken sich die Rückmeldungen, die wir aus diesen Bereichen bekommen haben, mit dem, was wir hier von den Gewerkschaften und Personalräten gehört haben. Es ist der Geist von 1999 genannt worden. Es ist eher die fehlende Initiative 2023, die bemängelt wird. Uns wird in erster Linie das widerspiegelt, was die Kollegen von DGB, dbb und ver.di gesagt haben. Die zentralen Punkte sind die fehlenden Mitbestimmungsrechte, die eingeschränkten Mitwirkungsrechte, das Letztentscheidungsrecht in der Einigungsstelle.

Wir haben vorhin von der Attraktivität im öffentlichen Dienst gehört. Wir haben Fachkräftemangel in allen Bereichen. Wir haben ihn insbesondere im Gesundheitswesen, im pflegerischen und ärztlichen Bereich massiv. Da ist eine moderne Personalverwaltung, ein modernes Personalvertretungsrecht von Bedeutung. Wir haben von Digitalisierung gehört. Da sind allerdings Dinge wie Personalbemessung, die gerade im Universitätsklinikbereich einen wesentlichen Punkt darstellen, nur im Bereich der Mitwirkungsrechte angesiedelt. Da ist die Frage, inwieweit Personalvertretungen entscheidend Einfluss darauf nehmen. Das ist auch ein Bestandteil, um dem Fachkräftemangel abzuwehren. Das ist der Punkt. – Ansonsten verweisen wir gerne auf die Einzelpunkte in unserer Stellungnahme.

Noch ein letzter Punkt, der uns umtreibt. Er ist vorhin schon genannt worden. Das ist nicht direkt Aufgabe dieses Ausschusses. Es geht um das Thema Befristungen, um die Befristungsquote. Was uns daran hindert, Leute in diese Gremien und in die Personalratsarbeit mit einzubinden, sind kurze Befristungen, Befristungspraktiken, die dafür sorgen, dass man eine Woche vor Ablauf des Vertrages und vielleicht der Neubegründung des Vertrages noch nicht weiß, ob man überhaupt weiterbeschäftigt wird. Das hindert Leute und gerade jüngere Beschäftigte, sich aktiv in die Personalratsarbeit einbinden zu lassen.

Herr **Frank Seibert-Alves**: Ich möchte nur auf zwei Punkte eingehen, die mir wichtig sind. Sie sind schon angesprochen worden und das teilweise sehr eloquent. Zum einen geht es mir um diese Freistellungsliste, um die Anzahl der freizustellenden Mitglieder. Ich bin seit eineinhalb Jahren teilfreigestelltes Personalratsmitglied der Goethe-Universität. Ich habe festgestellt, dass wir nicht in der Lage sind, unsere Aufgaben wirklich so zu erfüllen, wie das eigentlich notwendig wäre. Das mag mit an den vielen Befristungen liegen, wie Herr Wagner gerade sagte. Wenn die meisten Beschäftigten befristet sind und laufend neue Beschäftigte eingestellt werden müssen, haben wir viel, viel mehr zu tun als wenn man über einen längeren Zeitraum konstant bei uns beschäftigt wäre. Dementsprechend möchte ich dafür plädieren, dass die Anzahl der Mitglieder definitiv erhöht werden muss. Das haben viele andere schon gesagt. Wir haben zwischen 5.000 und 6.000 Beschäftigte. Wir haben sieben freigestellte Mitglieder. Wir tagen als Personalrat jede Woche und haben durchschnittlich 40 bis 50 Anträge der Dienststelle. Ich weiß nicht, wie das sinnvollerweise

gemacht werden soll. Wir sind dafür, noch weiter auszuweiten. Dementsprechend sehe ich großen Bedarf, dass dort noch Änderungen stattfinden.

Die zweite Sache, die ich ansprechen möchte, wurde ebenfalls schon angesprochen. Als Mitglied des Fachbereichs Medizin war ich sehr lange für teilweise bis zu 50 studentische Hilfskräfte gleichzeitig zuständig. Es ist mir überhaupt nicht einsichtig, wie es sein kann, dass jemand, nur weil er an der Hochschule immatrikuliert ist, nicht als Beschäftigter vertreten wird. Das ist überhaupt nicht nachvollziehbar. Es steht doch extra drin. Ich bitte, diesen Paragraphen zu streichen. Darin steht, Personen, die an der Hochschule, an der sie immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben, sind keine Beschäftigten. Aber diejenigen, die eine Beschäftigung an einer anderen Hochschule ausüben, sind Beschäftigte. Ist das ein Verschickungsprogramm? Wollen wir zusehen, dass man an einer Universität studiert und an einer anderen arbeitet, um einmal Beschäftigter und einmal Student zu sein? Das kann doch nicht Ihr Ernst sein. Ich würde dringend darum bitten, § 4 Abs. 5 Nr. 3 ersatzlos zu streichen.

Abg. Heike Hofmann (Weiterstadt): Ich habe eine Frage an Herrn Mütze vom Deutschen Richterbund. Sie haben die Herausforderungen durch den Paradigmenwechsel mit Einführung der Elektronischen Akte ausgeführt. Sind Sie der Überzeugung, dass die Elektronische Akte, die sowieso in der Einführung nur schleppend in Hessen vorankommt – sehr zögerlich, verspätet und mit großen Hindernissen –, nur mit einer echten Mitwirkung und Mitbestimmung der Richterinnen und Richter sowie den Folgediensten gelingen kann und ansonsten nicht? Ich formuliere es mal zugespitzt.

Sie haben erfreulicherweise in Ihrer Stellungnahme und in Ihrem mündlichen Vortrag von Mitverantwortung der Richterinnen und Richter gesprochen. Wie ich die Anzuhörenden generell verstanden habe, haben die Personalräte selbst gesagt, sie wollen Verantwortung übernehmen, und zwar auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber, mit der Dienststelle. Dieses Wort Verantwortungsübernahme hat mir sehr gut gefallen. Vielleicht kann der Marburger Bund zu diesem Stichwort sagen, was darunter zu verstehen ist.

Herr Volker Mütze: Bei der Frage, ob die Akte nicht ohne die Mitwirkung eingeführt werden kann, muss man unterscheiden. Es gibt die technische Einführung und die Anwendung. Für die Anwendung ist zwingend eine Motivation erforderlich, dass die Kollegen das wollen und es dem entspricht, womit sie arbeiten können. Letztendlich ist für die Akzeptanz der Akte die Mitwirkung durch Gremien wichtig, weil wir dadurch signalisieren: Wir vertreten die andere Sichtweise.

Bisher wird die technische Seite gemacht. Ich mache mal einen Ländervergleich. Andere Länder sind zum Teil weiter und zum Teil noch weniger weit. Das hängt aber nicht damit zusammen, dass irgendwelche Gremien zu beteiligen sind. In den meisten Ländern gibt es Mitbestimmungsrechte. Aber dort, wo es Mitbestimmungen gab, ist auch etwas zügiger gearbeitet worden. Wenn

ich das im Nachhinein betrachte, ist die Akte lange Zeit liegengeblieben und wird jetzt ganz forciert durchgesetzt. Dabei gehen natürlich die Anwender verloren.

Ich will ein Beispiel nennen. Wir haben an einem Landgericht in Hessen seit 2012 ein Teilprodukt, nämlich e2T. Textverarbeitung. Pilotiert. Die Kolleginnen und Kollegen sind damit einverstanden. Sie machen das. Sie nehmen das gerne, und sie wissen, es gibt Fehler, die immer wieder auftreten. Aber damit akzeptieren die das Programm auch. Für die, die das noch gar nicht kennen, ist es ein Problem, dass sie was vorgesetzt bekommen, ohne selbst mitgewirkt zu haben. Die Akzeptanz in dem Gericht ist sehr hoch, weil man über Jahre mitgearbeitet hat.

Die Mitbestimmung ist in dem Fall für die Akzeptanz ganz wichtig, aber logischerweise nicht zwingend. Man kann es auch aufsetzen. Technisch würde das funktionieren. Aber ob die Anwender es auch annehmen, ist dann die Frage. Es gibt einige Kollegen, die sagen: Ich mache das nicht mehr. – Aber das ist eine verschwindend geringe Anzahl. Ich denke, hier wäre zumindest die Akzeptanz höher gewesen, wenn von Anfang an die Kolleginnen und Kollegen in Form der Gremien beteiligt gewesen wären. Da das Ganze auf der ministeriellen Ebene läuft, sind die Personalräte, die Richterräte vor Ort praktisch überhaupt nicht beteiligt worden, sondern sie bekommen ein Programm vorgesetzt.

Herr **Andreas Wagner**: Wenn wir uns anschauen, was in den letzten Jahren im Rahmen der Pandemie in den Gesundheitsämtern passiert ist, ist ganz klar das Interesse da, verstärkt in diese Verantwortung einbezogen zu werden. Wenn wir zu den Universitätskliniken schauen, kommen wir in eine massive Veränderung des Krankenhaus- und Gesundheitswesens. Die Beschäftigtenvertreter wollen stärker in die Mitwirkung eingebunden werden, um diese vertrauenswürdige Arbeit zu leisten. Wir haben vorhin von den Kolleginnen und Kollegen gehört, Personalräte arbeiten mit und verhindern nicht. Insofern habe ich das ganz klare Petitum der Vertrauenswürdigkeit. Aber dafür brauchen wir eine Verstärkung der Mitbestimmungsrechte.

Stellv. Vors. Abg. **Jürgen Frömmrich**: Vielen Dank. Es gibt keine Nachfragen mehr. Dann haben wir auch diesen Anzuhörenden die Möglichkeit gegeben, ihre Stellungnahmen abzugeben. Wir kommen zu den weiteren Beteiligten. Ich rufe für die Landesbank Hessen-Thüringen den stellvertretenden Bankdirektor Dr. Christopher auf.

Herr **Dr. Thorsten Christoffer**: Die Landesbank Hessen-Thüringen hat sechs örtliche Personalräte und einen Gesamtpersonalrat und von daher relativ viel Mitbestimmung. Ich kann bestätigen, dass wir auf Basis des Hessischen Personalvertretungsgesetzes bislang sehr vertrauensvoll zusammenarbeiten. Weil ich das heute hier gehört habe, kann ich auch bestätigen, wir haben Gewerkschaften bei unseren Versammlungen. Am Ende tut das nicht weh.

Die Landesbank Hessen-Thüringen begrüßt die im Gesetzentwurf enthaltenen Änderungen. Wir hatten auf ein praxisrelevantes Problem und aus meiner Sicht eine juristische Unwucht in § 74 Abs. 1 Nr. 13 hingewiesen. Wir haben im letzten Jahr Funktionsbewertungen und Vergütungsbänder eingeführt. Ich verweise auf meine Stellungnahme und bedanke mich, dass ich hier Stellungnahmen durfte.

Frau Katja Horlbeck: Wir haben schon schriftlich Stellung genommen. Wir sind sehr frühzeitig eingebunden worden und bedanken uns dafür sehr herzlich. Die Änderungen, die wir vorgeschlagen haben, sind aufgenommen worden. Insbesondere begrüßen wir die Schaffung des § 42, die Klarstellung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit und die Tatsache, dass wir eine Regelung zum Datenschutz haben.

Weil es vorhin angesprochen wurde und in der schriftlichen Stellungnahmen nicht enthalten ist, möchte ich darauf hinweisen, dass diese Ergänzung mit den begründeten Zweifeln in § 62 tatsächlich auf Vorschlag des Hessischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit aufgenommen wurde. Das hat einfach mit den Realitäten unserer Aufgaben und mit den vorhandenen personellen Kapazitäten zu tun. Stellen Sie sich vor, dass wir weniger als vier Mitarbeiter haben, die sich effektiv mit allen beschäftigendatenschutzrechtlichen Fragestellungen im öffentlichen und nicht öffentlichen Bereich in Hessen beschäftigen. Das reicht von Gesetzgebungsverfahren über Beratung bis zu sämtlichen Beschwerden. Das ist eine für uns nicht zu leistende Ausgabe, wenn uns jeder Personalrat jedes digitale Verfahren vorlegen würde. Sie haben vorhin selbst gesagt, Sie hatten in der letzten Sitzung sieben Verfahren. Wenn Sie die alle dem HBDI vorlegen würden, wären wir ganz schnell an der Belastungsgrenze. Deswegen wollten wir diese Ergänzung mit dem begründeten Zweifel, damit wir eine Vorstellung und eine Bewertung vornehmen können: Wie weit liegt hier tatsächlich ein schwerwiegendes datenschutzrechtliches Problem oder eine sehr komplexe rechtliche Thematik vor oder nicht?

Herr Henning Tauche: Im Auftrag der Landes-ASten-Konferenz, dem Zusammenschluss der hessischen Studierendenvertretungen, übermittle ich Ihnen, meine Damen und Herren, herzliche Grüße. Nun könnten Sie sich fragen, und Herr Abg. Eckert hat es schon getan, welches Interesse Studierende bzw. Studierendenvertretungen an einer Gesetzesnovellierung haben, die sich mit einer Personalvertretung im öffentlichen Dienst befasst. Nun ja. Auch Studierende arbeiten oder, besser gesagt, müssen arbeiten, um ihr Studium zu finanzieren. Nicht wenige von ihnen arbeiten an Hochschulen. Allein in Hessen sind fast 14.000 Hilfskräfte beschäftigt.

In allen Bundesländern sind Hilfskräfte vom personalvertretungsrechtlichen Schutz umfasst. Hamburg und das Saarland mal ausgenommen. Auch in Hessen findet ein solcher personalvertretungsrechtlicher Schutz nicht statt. Der aktuelle Gesetzentwurf der Landesregierung verweigert weiterhin diesen 14.000 Hilfskräften in Hessen den Zugang zu Teilhabe und Mitbestimmung an den Hochschulen. Da wir schon einiges dazu gehört haben, möchte ich mich im Folgenden

mit drei Argumenten auseinandersetzen, die immer wieder aufgeführt werden, wenn es um die Ausnahme von Hilfskräften im Hessischen Personalvertretungsgesetz geht.

Zunächst geht es um das Argument, dass Hilfskräfte diese personalvertretungsrechtliche Vertretung eigentlich nicht bräuchten und im Grunde genommen nicht schutzbedürftig seien. Ich glaube, das Gegenteil ist der Fall. Studentische Hilfskräfte sind vielleicht die vulnerabelste Gruppe im öffentlichen Dienst. An ihren Dienststellen sind sie gleichzeitig Studierende und Beschäftigte. Das haben wir heute schon gehört. Das führt letztlich zu diesen erschreckenden Zahlen, die jüngst eine bundesweite Studie des Instituts für Arbeit und Wirtschaft ergeben haben. 40 % der studentischen Hilfskräfte leisten jeden Monat unbezahlte Überstunden, und jede fünfte Hilfskraft arbeitet etwa fünf Wochen ohne Bezahlung.

Zweitens. Als Begründung für die Einführung der Ausnahmeklausel in den 1970er-Jahren wurde genannt, dass studentische Hilfskräfte durch die Kollegialorgane der Studierendenschaft vertreten seien. Das beantwortet vielleicht die Frage, die vorhin einige Male aufkam: Wie kann es sein, dass Hilfskräfte, die an anderen Hochschulen arbeiten – ich wäre beispielsweise an der Goethe-Universität immatrikuliert und arbeitete an der FUAS –, dort vertreten werden? Das kommt genau daher, dass gesagt wurde, Hilfskräfte die da arbeiten, wo sie immatrikuliert sind, sind durch die ASten und die Fachbereichsräte vertreten. Dass das nur ein Scheinargument ist, zeigt bereits der Umstand, dass ASten und Fachschaften keinerlei personalvertretungsrechtliches Instrumentarium haben. Sie haben weder die Kompetenzen noch die Kapazitäten, studentische Hilfskräfte personalrechtlich zu vertreten. Außerdem müsste ein solcher Aufgabenbereich im Hessischen Hochschulgesetz verankert sein. Das ist schlichtweg nicht der Fall. Ganz im Gegenteil erlaubt das hochschulpolitische Mandat und das Gebot, für die Studierendenschaft im Allgemeinen zuständig zu sein, den ASten gerade nicht, Hilfskräfte personalrechtlich zu vertreten.

Das dritte und vielleicht ausschlaggebendste Argument von allen ist, dass der Ausschluss von studentischen Hilfskräften aus dem Geltungsbereich des HPVG sowohl mit Art. 37 Abs. 1 der hessischen Verfassung sowie mit EU-Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz unvereinbar sind. Studentische Hilfskräfte sind nicht mehr, wie in den 1970er-Jahren vielleicht, eine kleine Kohorte von Studierenden, die mal ein bisschen in Forschung und Lehre aushelfen, sondern sind eine der größten Beschäftigtengruppen an Hochschulen, die hochqualifizierte Arbeit leisten und dies meist über mehrere Jahre hinweg. Sie nicht als Arbeitnehmer zu verstehen, ist schlicht verfassungswidrig.

Wie könnte eine Personalvertretung für studentische Hilfskräfte aussehen? Zum einen könnten Hilfskräfte einfach von der Ausnahmeliste in § 4 gestrichen werden. Dies wäre eine minimale Anpassung des Gesetzestextes und würde bereits wesentliche Verbesserungen mit sich bringen. Zum anderen, und da verweise ich auf meine schriftliche Stellungnahme, könnte auch ein eigenständiger studentischer Personalrat eingerichtet werden. Dies muss natürlich verfassungskonform geschehen.

Die hessischen ASten bedauern hiermit ausdrücklich, dass die Landesregierung sich weiterhin unwillig zeigt, studentische Hilfskräfte in den persönlichen Geltungsbereich des HPVG aufzunehmen. Es ist nicht die erste Anhörung, bei der ich sein darf. Wenn ich mir diese Bemerkung erlauben kann: Die Einhelligkeit der heute eingeladenen Personen ist wirklich erstaunlich. Ich habe mal mitgezählt. 9 von 23 Anzuhörenden haben diesen Umstand bemängelt. Ich denke, das sollte der Landesregierung zu denken geben.

Der Gesetzgeber übergeht die Wertung der hessischen Verfassung und des EU-Rechts. Er verkennt die Arbeitsrealität der Hilfskräfte und die Vertretungsmacht der ASten. Mit Blick auf die anderen Bundesländer ist die Änderung des Gesetzentwurfes hin zu einer personalrechtlichen Vertretung studentischer Hilfskräfte längst überfällig.

Herr **Florian Lzicar**: Ich werde heute die Interessen von studentischen Hilfskräften an hessischen Universitäten vertreten, also genau diejenigen, die bedauerlicherweise kein Teil der Novellierung sind. Doch was sind studentische Hilfskräfte überhaupt? Studentische Hilfskräfte, abgekürzt SHK, sind immatrikulierte Studentinnen und Studenten an der Hochschule, z. B. an Unibibliotheken. Sie geben aber auch Seminare, korrigieren Arbeiten oder arbeiten an Kliniken. Meist tun sie dies für Mindestlohn und haben unregelmäßige Arbeitszeiten. Teilweise arbeiten sie mehr als vertraglich geregelt, und sie haben keinen direkten Ansprechpartner oder keine direkte Ansprechpartnerin, bei denen sie sich bei Problemen melden können. Zudem sind diese Arbeitsverträge meist auf ein Semester begrenzt. Folglich kann eine SHK kaum langfristig planen. Studentische Hilfskräfte wissen also nicht, ob sie morgen noch einen Job haben, ob sie morgen noch ihre Rechnungen bezahlen können. Diese Situation wird aktuell durch die Inflation verstärkt und führt zu schwerem psychischem Druck und zu Belastungen.

Doch diese ganzen Dinge, die ich gerade aufgezählt habe, sind nicht in Stein gemeißelt. Sie kommen nicht von ungefähr. Sie könnten behoben werden, indem SHK endlich eine Interessensvertretung bekommen, die solche Rechtsverstöße seitens des Arbeitgebers – Tarifflicht, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Verfall von Urlaub – endlich beenden könnte. Ein eigener Personalrat oder zumindest die Inklusion von studentischen Hilfskräften in bestehende Personalräte mit einem aktiven sowie passiven Wahlrecht wäre ein wichtiger Schritt zu einer solchen Interessensvertretung und zu der Behebung dieser Probleme. Doch Stand jetzt gibt es keinen Personalrat, an den man sich wenden kann. Man ist somit den aktuellen Verhältnissen hilflos ausgeliefert.

Man fragt sich schon: Wieso gibt es überhaupt so viele studentische Hilfskräfte, wenn die Situation so schlecht ist? – Das liegt einfach daran, dass sie es müssen. Laut Statistischem Bundesamt sind 38 % der Studierenden armutsgefährdet. Noch höher ist die Anzahl bei Studierenden, die allein oder ausschließlich mit anderen Kommilitonen zusammenleben. Darunter sind es sogar 76,1 %. Demnach arbeiten sie nicht wegen der Universität, sondern trotz dieser Verhältnisse an Universitäten. Das ist meiner Meinung nach keine faire Situation für die erbrachte Leistung. Die Universitäten sind auf der anderen Seite auf diese billigen Arbeitskräfte angewiesen. Wie schon oft gesagt wurde, geben die SHK nicht nur Seminare und korrigieren nicht nur

Arbeiten. Sie leiten Tutorien vor allem in Einführungsmodulen, weil schlichtweg kein anderer Zeit hat, Erstis zu erklären, wie die Uni, wie Wissenschaft funktioniert. Sie halten dementsprechend den Laden buchstäblich am Laufen, indem sie jungen Leuten erklären, wie es funktioniert. Sie sind somit genauso ein integraler Teil der Universität wie andere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Dozentinnen und Dozenten. Der Unterschied ist, dass sie Mindestlohn bekommen, keine Interessensvertretung und keine geregelten Arbeitszeiten haben. Da stellt sich mir die Frage: Wo ziehen Sie die Grenze? Wo liegt der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen? Verdient nicht jede und jeder Angestellte eine gerechte Vertretung? Ist das nicht der Grund, warum es überhaupt Personalräte gibt?

Deshalb fordert unser Verband, deshalb fordern die Juso-Hochschulgruppen genauso wie die Jungsozialistinnen und -sozialisten in der SPD nun schon seit Jahren, dass es eine flächendeckende Einführung von eigenständigen Personalräten für studentische Beschäftigte, ausgestattet mit einem verbrieften Mitbestimmungsrecht, geben muss. In Berlin wird dieses Modell bereits angewendet. Dort gibt es einen eigenen Personalrat für studentische Hilfskräfte. Die Realisierung dieses eigenen Personalrates ist keine große Hürde. Die Wahlen des Personalrats könnten parallel zu den Wahlen anderer studentischer und universitärer Gremien der Selbstverwaltung laufen. In anderen Bundesländern wie Sachsen, Schleswig-Holstein, Brandenburg, Bremen, Sachsen-Anhalt und Thüringen haben studentische Hilfskräfte ein aktives und passives Wahlrecht und sind dort in bereits bestehende Personalräte integriert.

Wie diese Beispiele zeigen, sind unsere Forderungen nicht aus der Luft gegriffen. Sie finden bereits Anwendung in den genannten Beispielen. Also lassen Sie uns heute endlich die Benachteiligung von studentischen Hilfskräften beenden. Ziehen wir mit anderen Bundesländern nach und erkennen sie als vollständigen Teil der Uni an.

Stellv. Vors. Abg. **Jürgen Frömmrich**: Vielen Dank für den engagierten Vortrag. Mir liegen zwei Wortmeldungen vor. zuerst der Kollege Torsten Felstehausen, bitte.

Abg. **Torsten Felstehausen**: In Richtung von Herrn Tauche und Herrn Lzicar: Dem ist nichts mehr hinzuzufügen. Respekt. Da wäre sicherlich noch das eine oder andere, aber ich glaube, das muss man noch mal separat diskutieren. Vielen Dank für das sehr plastische Darstellen dessen, was das Fehlen einer Mitbestimmung für studierende Hilfskräfte betrifft.

Stellv. Vors. **Abg. Jürgen Frömmrich**: Wir wollen hier Fragen stellen.

Abg. **Torsten Felstehausen**: Ich wollte eine Frage stellen, Herr Vorsitzender. Vielen Dank, dass Sie mich auf den rechten Weg weisen, wenn es bei mir vielleicht auch der linke sein sollte.

Meine Frage geht an die Vertreterin des Hessischen Datenschutzbeauftragten. Wir hatten vorhin ganz kurz die Frage im Raum, wie es mit Hybridveranstaltungen bei Personalversammlungen oder gegebenenfalls Personalratssitzungen ist. Das ist zum Teil eingefordert worden. Nun heißt es, dass diese Sitzungen nicht öffentlich stattfinden haben. Gibt es aus Ihrer Sicht eine Position, die es erforderlich macht, dies noch mal klärend in das HPVG aufzunehmen, weil in der Corona-Zeit vieles ad hoc passiert ist? Sehen Sie diese Notwendigkeit und wenn ja, in welche Richtung würden Sie aus Blick des Datenschutzes dabei gehen?

Abg. **Heike Hofmann (Weiterstadt)**: Ich habe eine Frage an Frau Horlbeck. Sie haben vorhin begründet, warum das Gesetz verschärft wurde. Ihre Begründung war Ihre dünne Personaldecke. Es kann keine hinreichende Begründung sein, dass die Arbeit der Personalräte erschwert wird. Bis die sich an den Hessischen Datenschutzbeauftragten als Behörde wenden könnten, werden die gesetzlichen Voraussetzungen verschärft. Das heißt, es geht zulasten der Personalräte, die dann für sich prüfen müssen, mit welcher Sachkunde auch immer, ob das womöglich ein Fall für den Hessischen Datenschutzbeauftragten ist oder nicht. Kann das im Sinne des Datenschutzes sein? Bräuchten wir da nicht andere Lösungen? Wir diskutieren im Landtag immer wieder, wie der Datenschutzbeauftragte personell zu unterstützen ist. Wäre das nicht der richtige Ansatz? Wie gesagt, wir haben von den Personalräten gehört, dass die diese Verschärfung kritisieren.

Die zweite Frage geht an die Landes-ASten und an den Landeskoordinator der Juso-Hochschulgruppen. Beleuchten Sie mit Blick in andere Bundesländer noch mal aus Ihrer Perspektive und belegen mit Vorschlägen, wie Sie sich Mitwirkungsvorschriften konkret vorstellen könnten.

Frau **Katja Horlbeck**: Ich fange mit Ihrer Frage an, Herr Felstehausen. Aus Sicht des Datenschutzes würde ich sagen, haben wir ein umfassendes Regelungsregime mit der Datenschutz-Grundverordnung, dem Bundesdatenschutzgesetz sowie dem Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz. Bei der Frage, die Sie gerade gestellt haben, frage ich als Datenschützerin: Welches Betriebsmittel kommt da zum Einsatz, und wie ist das ganze Verfahren technisch-organisatorisch ausgestaltet? Dazu hat das Datenschutzrecht aus meiner Sicht schon ausreichend Vorgaben reguliert, sodass ich für dieses Problem tatsächlich keinen weiteren Regelungsbedarf zwingend im HPVG sehen würde.

Zu Ihrer zweiten Frage. Natürlich ist es auch ein Ressourcenproblem. Ich habe es darauf verkürzt. Wenn man es datenschutzrechtlich bewertet, dann ist es natürlich so: Wir haben eine verantwortliche Stelle. Das ist die jeweilige Dienststelle. Wir haben vor Ort einen Datenschutzbeauftragten und nach dem hessischen Datenschutzrecht sogar einen Stellvertreter. Zudem haben wir die Personalräte. Mit dem geplanten § 42 haben wir noch mal eine zusätzliche Regelung.

Wir wissen natürlich um die Problematiken, die es in den hessischen Dienststellen gibt, gerade was die Ausstattung der Datenschutzbeauftragten betrifft. Wir stehen den Personalräten zur Verfügung. Das soll auch nicht verhindert werden. Das ist nicht der Ansatz, um das klar zu sagen. Wir beraten in dem Bereich vollkommen losgelöst von dem Verfahren nach § 62. Wir beraten im Datenschutz. Personalräte können sich auch mit Beschwerden an uns wenden. Das heißt, es ist nicht die einzige Möglichkeit, zum HBDI zu kommen. Ich sehe aber folgendes praktisches Problem: Wenn Sie ein Verfahren einführen wollen, dann prüfen wir dieses Verfahren durch. Das kann in der Folge zu sehr, sehr langen Verzögerungen in der Einführung kommen, wenn gerade bei komplexen Verfahren ein eigenständiges Prüfverfahren vom HBDI in allen Einzelheiten durchgeführt werden muss.

Wir müssen auch überlegen, welche Qualität von Stellungnahme man vom HBDI haben möchte. Sie wollen, wenn wir ein Verfahren für die Personalräte prüfen, dass wir ein umfassendes Prüfverfahren durchführen. Das ist der Anspruch. Da sehen wir die Schwierigkeit. Wir müssen eine Möglichkeit haben, zu unterscheiden zwischen standardisierten Verfahren, die es möglicherweise in jeder Dienststelle gibt. Das kann ein klassisches Zeiterfassungssystem sein, um ein Beispiel zu nennen. Auch solche Anfragen kommen durchaus zu uns. Auf der anderen Seite stehen komplexe Personalinformationssysteme. In diesem Spannungsfeld bewegen wir uns. Wir wollen eine Möglichkeit haben, zu sagen: Bitte verdichte das Problem, lieber Personalrat, in Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten. – Es ist nicht Aufgabe der Personalräte, da in alle Details reinzugehen. Das ist nicht der Gedanke, den wir dabei haben. Es geht darum, zumindest eine gewisse Vorbewertung und Einschätzung zu diesen Themen zu bekommen.

Herr **Florian Lzicar**: Ich kann unsere Forderung wiederholen. Es geht darum, dass Studentinnen und Studenten einen eigenen Personalrat bekommen, der ein jeweiliges Mitglied an den Personalrat der Universität entsendet. Dort gibt es ein aktives und passives Wahlrecht, d. h., man kann sich aufstellen und auch selbst wählen.

Es gibt andere Wege. In den Bundesländern, die ich aufgezählt habe, gibt es ein aktives und passives Wahlrecht. Man könnte in Hessen einfach diesen Satz rausstreichen und explizit studentische Beschäftigte als Teil der Beschäftigten an der Universität inkludieren. Dann wären sie nicht mehr ausgeschlossen. – Ich hoffe, damit ist die Frage beantwortet.

Herr **Henning Tauche**: Herzlichen Dank für die Frage. Es ist für uns entscheidend, dass wir konkret ein bisschen weiterdenken, wie das aussehen könnte. Ich sehe da im Grunde zwei Modelle. Zum einen das, was gerade gesagt wurde. Durch die Streichung in § 4 würden wir das aktive und passive Wahlrecht bekommen. Das aktive Wahlrecht ist grundsätzlich kein Problem. Alle studentischen Hilfskräfte können mitwählen. Das passive Wahlrecht stellt sich, so gut dieser Vorstoß wäre, als ein bisschen schwieriger dar. Um sich für längere Zeit, in dem Fall vier Jahre,

wählen zu lassen, ist es für studentische Hilfskräfte ein bisschen problematisch, dass sie meistens nur ein, zwei Jahre beschäftigt sind. Deshalb würden wir insgesamt das eigenständige Personalratsmodell bevorzugen, wie es etwa in Berlin besteht. Wie ich in meinem Redebeitrag schon angedeutet habe, müssen wir irgendwie nahe an der hessischen Verfassung arbeiten. In Art.37 der hessischen Verfassung ist die Rede von der gemeinsamen Vertretung. Insofern brauchen wir, auch wenn es eigenständige studentische Personalräte gibt, eine enge Anbindung an den bestehenden Personalrat. Ich glaube, das ist an der Stelle ganz wichtig.

So eine enge Anbindung gibt es beispielsweise durch das thüringische Modell. Sie hatten nach dem Bundesvergleich gefragt. In Thüringen gibt es einen Assistenzrat, der sich unabhängig vom normalen Personalrat wählt, aber sehr eng mit dem bestehenden Personalrat an Hochschulen verknüpft ist. Ansonsten verweise ich auf meine schriftliche Stellungnahme, in der ein ausführlicher Gesetzestext vorgeschlagen wird.

Stellv. Vorsitzender: Vielen Dank für Ihre Antwort, Herr Tauche. – Mir liegen keine Wortmeldungen mehr vor. Ich bedanke mich bei Ihnen recht herzlich, dass Sie unserer Einladung zur heutigen Anhörung zur Novelle des Hessischen Personalvertretungsgesetzes gefolgt sind. Es freut uns, dass Sie uns Ihre Expertise zur Verfügung gestellt haben. Jetzt wird ausgewertet, was Sie hier vorgetragen haben. Dann werden wir das in die zweite Lesung geben. Vielen Dank, dass Sie gekommen sind.

Ich beende die 75. Sitzung.

Beschluss:

INA 20/75 – 02.02.2023

Der Innenausschuss hat zu dem Gesetzentwurf eine öffentliche mündliche Anhörung durchgeführt.

Wiesbaden, 17. Februar 2023

Protokollführung:

Vorsitz:

Claudia Lingelbach

Christian Heinz