



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

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

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

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

Ihr Zeichen
Ihre Nachricht 06.12.2022
Datum 16.01.2023

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

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

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

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

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

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

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

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

- **§ 3 Abs. 2 HPVG:**

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

- **§ 3 Abs. 3 HPVG:**

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

- **§ 3 Abs. 4 HPVG:**

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

- **§ 4 Abs. 5 Nr. 6 HPVG:**

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

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

- **§ 5 Abs. 3 HPVG:**

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

- **§ 10 Abs. 1 Nr. 2 HPVG:**

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

- **§ 11 Abs. 2 Nr. 2 HPVG:**

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

- **§ 21 Abs. 3 HPVG:**

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

- **§ 23 HPVG:**

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

- **§ 24 Abs. 1 Nr. 6 HPVG:**

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

- **§ 28 Abs. 3 HPVG:**

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

- **§ 30 HPVG:**

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

- **§ 32 Abs. 1 HPVG:**

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

- **§ 40 Abs. 1 HPVG:**

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

- **§ 41 Abs. 2 HPVG:**

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

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

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

- **§ 41 Abs. 3 HPVG:**

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

- **§ 42 HPVG:**

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

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

- **§ 45 Abs. 2 HPVG:**

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

- **§ 45 Abs. 3 HPVG:**

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

- **§ 53 Abs. 1 HPVG:**

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

- **§ 60 Abs 1 Nr. 9 HPVG:**

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

- **§ 64 Abs. 1 HPVG:**

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

- **§ 67 Abs. 2 HPVG:**

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

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

- **§ 72 Abs. 2 HPVG:**

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

- **§ 75 Abs. 4 HPVG:**

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

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

- **§ 75 Abs. 5 HPVG:**

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Dr. David Rauber
Geschäftsführer