



Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
Postfach 31 67 · D-65021 Wiesbaden

Geschäftszeichen: I 13 70c 03

Per E-Mail

Hessischer Städtetag
Frankfurter Straße 2
65189 Wiesbaden

Dst. Nr. 0005
Bearbeiter/in Frau Elsässer
Durchwahl (06 11) 353-1469
Telefax: (06 11) 353-1695
Email: Karin.Elsässer@hmdis.hessen.de
Ihr Zeichen
Ihre Nachricht

Datum 11. Juli 2022

Hessischer Landkreistag
Frankfurter Straße 2
65189 Wiesbaden

Hessischer Städte- und Gemeindebund
Henri-Dunant-Straße 13
63165 Mühlheim

Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen
Allerheiligentor 2-4
60311 Frankfurt am Main

**Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts;
Einleitung des Beteiligungsverfahrens**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem beigefügten Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts setzt die Landesregierung das Ziel um, das Hessische Personalvertretungsgesetz fortzuentwickeln und im Dialog mit den Gewerkschaften die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß auszugestalten.

Der Gesetzentwurf beinhaltet im Wesentlichen die Ihnen bekannten Eckpunkte sowie die erforderlichen Anpassungen anderer Rechtsvorschriften. Auf der Grundlage des Kabinettschlusses vom 4. Juli 2022 sind im Detail nachfolgende Neuerungen beabsichtigt:

1. Das HPVG wird im Interesse der Anwenderfreundlichkeit umfassend neu strukturiert sowie sprachlich und redaktionell überarbeitet. Dies beinhaltet

- eine übersichtlichere Gliederung des Gesetzes und Einfügung von Paragrafen-Überschriften,
- das Vorziehen grundsätzlicher Regelungen an den Anfang des Gesetzes (z.B. Grundsätze der Zusammenarbeit, Stellung der Gewerkschaften, Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot, Schweigepflicht),
- die sprachliche Modernisierung und Rechtsbereinigung sowie die geschlechterneutrale Formulierung des HPVG
- eine Neugliederung der Regelungen betr. die Einigungsstelle sowie der Beteiligungstatbestände im Interesse besserer Übersichtlichkeit und einfacherer Rechtsanwendung.

2. Der Kreis der Wahlberechtigten wird zeitgemäß angepasst und die Wahlvorschriften werden entsprechend fortentwickelt. Dazu zählen insbesondere

- die Streichung des Mindestalters für das **aktive** Wahlrecht zum Personalrat (bisher 18. Lebensjahr),
- die Streichung des Mindestalters für das **passive** Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (bisher 16. Lebensjahr),
- die Verlängerung des für das aktive Wahlrecht unschädlichen Zeitraums einer Beurlaubung von sechs Monaten auf ein Jahr und die Ausdehnung auf alle Arten von Beurlaubungen sowie die entsprechende Übertragung auf das passive Wahlrecht und das Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat,
- der Ausschluss des Wahlrechts für die Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat mit Eintritt in die Freistellungsphase,
- der Ausschluss des Verlusts des Wahlrechts bei Abordnung und Zuweisung, wenn die Rückkehr an die Dienststelle innerhalb eines Jahres feststeht,
- die Klarstellung, dass die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen – und erstmalige Wahlen nach dem neuen HPVG - im Mai 2024 stattfinden,
- die Festlegung eines Stichtags für Beginn und Ende der Amtszeit der regelmäßig gewählten Personalräte (1. Juni) und die übergangsweise Wahrnehmung der Geschäfte durch den bisherigen Personalrat bis zur Neukonstituierung,
- die Regelung der wesentlichen Aufgaben des Wahlvorstands im Gesetz,
- eine Soll-Regelung zur Benennung von Ersatzmitgliedern des Wahlvorstands,

- die Zulassung eines vereinfachten Wahlverfahrens bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

3. Die Rechtstellung und die Arbeitsbedingungen des Personalrats werden verbessert durch

- das Zulassen elektronischer Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalrat, Personalrat und Beschäftigten (Nutzung der üblichen Informations- und Kommunikationssysteme) sowie innerhalb des Personalrats (Teilnahme an Sitzungen per Video- und Telefonkonferenz),
- die Klarstellung, dass zum Geschäftsbedarf des Personalrats auch Informations- und Kommunikationstechnik im zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang gehört,
- die Aufnahme einer allgemeinen Regelung zur Einhaltung des Datenschutzes durch die Personalvertretungen,
- den Ausschluss von Zuweisung und Personalgestaltung von Personalratsmitgliedern gegen ihren Willen,
- die Erweiterung der allgemeinen Aufgaben des Personalrats um
 - die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie
 - die Anregung von Maßnahmen, die dem Umweltschutz in der Dienststelle dienen,
- die ausdrückliche Regelung, dass die Dienststelle die mit dem Personalrat abgestimmten Maßnahmen durchführt und der Personalrat nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen darf.

4. Die Informations- und Teilhaberechte des Personalrats werden fortentwickelt und verbessert durch

- eine Soll-Regelung zur möglichst frühzeitigen Unterrichtung des Personalrats im Rahmen der Monatsgespräche über beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und zur Digitalisierung sowie über beabsichtigte Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben,
- ein Mitbestimmungsrecht über Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements,
- ein Mitbestimmungsrecht bei Ablehnung eines Antrags nach §§ 64a und 64b HBG (Familienpflegezeit und Pflegezeit),

- ein Mitbestimmungsrecht bei Stufenzuordnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt ist,
- ein Mitbestimmungsrecht bei Personalgestaltung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- ein Mitbestimmungsrecht bei Einführung von Kurzarbeit,
- ein Mitbestimmungsrecht bei Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle/Mobilem Arbeiten.

Der Gesetzentwurf und eine Synopse mit der Gegenüberstellung der bisherigen Fassung des HPVG und der Entwurfsfassung samt Begründung sind als Anlagen beigefügt.

Um Stellungnahme **bis zum 16. September 2022** wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Gez. Gortner