



Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt  
Postfach 39 11 44, 39135 Magdeburg

### Beitrag zur **Novellierung des PersVG LSA**

Ergebnis der Arbeitsgruppe des Hauptpersonalrates beim Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt (erstellt von Frau Dr. Föllner und Herrn Bachner).

#### Quellen / Arbeitsmaterial:

- Der Personalrat 7-8 / 2015
- Arbeitspapiere der Gewerkschaft ver.di
- Entwurf des DGB 2011
- Arbeitspapiere des HPR / AHPR
- Vorschläge Fraktion DIE LINKE im Landtag LSA (Stand 24.06.2015)<sup>1)</sup>**

28. Oktober 2015

Zeichen: HPR/ 5.1 - 15.

bearbeitet von HPR

Tel.: +49 391 567-

E-Mail: hpr@mw.sachsen-anhalt.de

## **Teil 1** **Anforderungen an ein neues Pers VG LSA** (bezogen auf die Arbeit des HPR / MW)

Zeitgemäße Standards in den Personalvertretungsgesetzen fehlen:

- PR stärker als unverzichtbare Akteure wahrnehmen,
- Personalvertretungsrecht hat sich nicht parallel zu den Bedürfnissen entwickelt (Digitalisierung, Demografie, strukturelle Veränderungen).

(Zielformulierung) SCHÖNEBERGER FORUM 2015!

#### Darum drei Hauptziele des HPR:

- Mitarbeiterbeteiligung und **umfassende (unaufgeforderte) Information** ausbauen,
- soweit Belange der Beschäftigten betroffen sind, hat ein PR das Bedürfnis, sich äußern zu können - insofern ist die „**Allzuständigkeit**“ im Rahmen der Mitbestimmung notwendig,
- **Sonderregelungen** im Bezug auf Hochschulen.

#### Situation aus der Sicht des HPR MW

*Insbesondere wegen der weitestgehenden dienstrechtlichen Eigenständigkeit z.B. der Hochschulen sind die **Aufgaben des Hauptpersonalrates beim Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft Andere geworden.***

*Es werden mehr allgemeine Entscheidungen getroffen, bei denen der Rahmen für die Struktur- und Personalentwicklung festgelegt wird.*

**Es gibt unbestimmte Formulierungen im PersVG, die regelmäßig Anlass zu Streit darüber geben, ob z.B.: eine Planungsgruppe existiert oder nicht (§57).**

#### Beispiel für Regelungslücken:

- **Personalentwicklungskonzepte** werden vom Finanzministerium für alle Bereiche erstellt, dabei gibt es bei der Erstellung und Realisierung keine

Hasselbachstraße 4  
39104 Magdeburg  
Tel.: +49 (391) 567-01  
Fax: +49 (391) 615072  
poststelle@mw.sachsen-anhalt.de  
www.mw.sachsen-anhalt.de

Landeshauptkasse Sachsen-Anhalt  
Deutsche Bundesbank  
Filiale Magdeburg  
IBAN DE21 8100 0000 0081 0015 00  
BIC MARKDEF1810

Beteiligungsrechte! Trotzdem ist die Folge Stellenabbau in allen Bereichen der Landesverwaltung (**ressortübergreifende Angelegenheiten**), gemäß § 61 (2). In der Regel werden **Entscheidungen durch das Kabinett** getroffen, diese „Kabinettsbeschlüsse“ entziehen das Mitbestimmungsrecht nach § 61 (2), es wird keine Form der Beteiligung (z.B. Stellungnahme) erwünscht.

- Veränderungen in den Organisationsformen und Strukturen (so z. B. Übertragungen von Entscheidungen zu Personal- und Stellenbewirtschaftung auf die nachgeordneten Dienststellen, Ausrichtung der Dienststellen an betriebswirtschaftlichen Kriterien, Bewirtschaftung von Globalhaushalten) führen zur **Verlagerungen von Entscheidungen in die Dienststellen**.
- Diese „Verlagerungen“ führen zu bilateralen Verhandlungen zwischen dem Ministerium und den Einrichtungen, so z.B.: **Zielvereinbarungen**. Das Personal ist davon direkt betroffen, aber es gibt keine Beteiligung von HPR oder ÖPR.
- **Beispiel elektronische Vernetzung**: infolge der sogenannten „informationstechnologischen Revolution“, Bsp.: Einführung von „PROMIS“ (Bezügeabrechnung), Zentrales Beschaffungsmanagement. Die Einführung erfolgte jeweils durch **Beschluss der Landesregierung**.
- **Beurteilungsrichtlinien**: - keine Mitbestimmung, obwohl jedes Ressort eigene Richtlinien erstellt.
- Die Ministerien erarbeiten ständig **Stellungnahmen** (z.B. zu Gesetzesvorhaben oder zur Erarbeitung von Richtlinien). Meist gibt es an den HPR keine Informationen oder Gelegenheit zu einer Stellungnahme (eine mögliche Verfahrensweise wäre bspw. ein internes Mitzeichnungsverfahren).

#### HPR MW – konkrete Novellierungsvorschläge

#### **Hauptänderungsbedarf: § 57, 60, 61,69 PersVG LSA**

Mögliche Themen (Stichpunkte):

- **(1) Kabinettsvorlagen / Entscheidungen der Landesregierung** (werden auch nach Beschlussfassung nicht bekannt gegeben), Stellungnahmen werden nicht erbeten (manchmal entsteht der Verdacht, dass Kabinettsentscheidungen getroffen werden, damit keine Personalratsbeteiligung erfolgen muss); Stellungnahmen, die in den Häusern angefertigt werden (zu Themen, die Personal betreffen), werden PR nicht zur Kenntnis gegeben (Bsp. Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen), Aushebelung der Mitbestimmung vermeiden,
- **(2) Zielvereinbarungen** werden z.B. zwischen den Hochschulen und dem Ministerium vereinbart. Obwohl hier Struktur- oder Personalrelevante Regelungen getroffen werden, gibt es keine Beteiligung von Personalräten; bisher Information nur auf ausdrückliche Anforderung, (**Planung Personalbudgets**),
- **(3) Planungsgruppen** (obwohl es z.B. im MW 7 Arbeitsgruppen im Rahmen der Hochschulstrukturplanung (**Struktur- und Entwicklungsplanung**)) gab, war keinerlei Beteiligung des HPR vorgesehen; Begründung: es sind keine Planungsgruppen!; in einem ähnlichen Fall hatte damals der AHPR beim MK ein Beschlussverfahren geführt, in dem solche Arbeitsgruppen als Planungsgruppen anerkannt waren – umstritten ist hier die Formulierung „die sich mit Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation befasst ...“ und was ist z.B. Personalabbau??? – **Vorschlag: ... alle Belange die das Personal berühren, Organisation und Struktur ...** ),
- **(4) Arbeitsgemeinschaft HPR** (Einbeziehung bei Entscheidungen der Landesregierung; mindestens Information); es muss kein eigenständiger PR gebildet werden, sondern so wie es derzeit (auch ohne gesetzl. Grundlage) läuft, offiziell festschreiben,
- **Arbeitsgruppen / Personalrätekonferenzen** auf Landesebene Hochschulen / Universitätskliniken / Studierendenwerke,
- **Beurteilungsrichtlinien** (jedes Ressort erarbeitet eigene Richtlinien, keine Mitbestimmung; §§ 66 / 67 Informationen über die Ergebnisse),
- **Beschäftigtenbegriff**: Neben den wissenschaftlichen, künstlerischen und studentischen Hilfskräften, die entsprechend der o. g. Stellungnahme ebenfalls in die Zuständigkeit der Personalräte fallen sollten, halten wir dies gleichermaßen für die Lehrbeauftragte an den

Hochschulen (sollen grundsätzlich als Ausnahmeregelung herausgenommen werden) sowie die Lehrbeauftragten in der Berufsakademie für wichtig + **Drittmittelbeschäftigte** (Arbeitgeber werden hier Argumente finden, warum dies nicht sein soll; Abhängigkeit von Projekten und Geldgebern),

- Reisekosten freigestellter PR- Mitglieder,
- **Elektronisierung / Digitalisierung / EDV / Datenverarbeitung** (IT- Technik / Software), Datenschutz,
- bindende Wirkung der Einigungsstelle in den Fällen, wo uneingeschränkte Mitbestimmung (eine Letztenentscheidung der Dienststelle ist aus rechtsstaatlichen Gründen mit einer Begründungspflicht zu versehen),
- Mitbestimmung in personellen Einzelfragen erweitern (**Allzuständigkeit**, beispielhafte Nennung),
- **Verwaltungsanordnungen** nach § 60 (in der Formulierung eingengt auf innerdienstliche Angelegenheiten????),
- **Stellennachbesetzung von freigestellten PR- Mitgliedern** (auch bei Themen des **Arbeits- und Gesundheitsschutzes** (infolge erhöhter Belastung der Beschäftigten und der daraus folgenden gesundheitlichen Gefahren).

### **Fristen für Dienststelle**

Fristen außerhalb der regulären Mitbestimmung fehlen.

Vorschlag:

„Die Dienststellenleitung hat zu Vorschlägen der Personalvertretung nach Beratung mit dieser unverzüglich Stellung zu nehmen.“

„Entsprechende Anträge des Personalrats sind eingehend zwischen Dienststellenleiter und Personalrat zu erörtern und in angemessener Frist zu beantworten.“

## **Teil 2**

### **Stellungnahme des HPR zum Entwurf der Fraktion DIE LINKE im Landtag LSA**

#### §4 (2)

Beschäftigter ist auch, wer in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt wird, selbst wenn sein Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht. **Als Beschäftigter gilt auch, wer in den weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation der Dienststelle eingegliedert und in dieser tätig ist, insbesondere arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a Tarifvertragsgesetzes<sup>4</sup> und Personen, die nach § 16d SGB II in der Dienststelle tätig sind.**

Der HPR am MW versteht die Formulierung so, dass damit auch das Personal, welches durch Mittel Dritter finanziert wird, in die Regelungen eingeschlossen ist. Bisher unterliegen die wissenschaftlichen Drittmittelbeschäftigten nicht der Mitbestimmung des Personalrates. Wir würden deren Einbeziehung sehr unterstützen!

#### §16

Anzahl der Mitglieder des Personalrates

...

**1001 und mehr Beschäftigten bis 1500 Beschäftigten**  
aus dreizehn Mitgliedern.

**Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen ab 1501 Beschäftigten um je zwei für je weitere angefangene 1000 Beschäftigte.**

Die vorgeschlagene Änderung zur Zahl der Mitglieder der Personalräte hat unsere volle Unterstützung!

§25

**Die Amtszeit beginnt mit dem ersten Tag nach der Wahl und endet mit dem letzten Tag der Wahl für die nächste Wahlperiode.**

Die vorgeschlagene Änderung irritiert uns, denn die bisherige Regelung zur Amtszeit bzw. dem Amtsantritt wurde ohne Probleme über Jahre praktiziert. Der Übergang der Amtszeit, so wie jetzt vorgeschlagen, erscheint uns nicht praktikabel und wird deshalb abgelehnt.

§37

(1) Der Beschluss des Personalrates ist für die Dauer von bis zu einer Woche vom Zeitpunkt der Abstimmung an auszusetzen, wenn alle Mitglieder einer Gruppe, **die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die der Gleichstellungsbeauftragte oder die Schwerbehindertenvertretung** Mehrheit der Mitglieder des Personalrates dies beantragen<sup>14</sup>, soweit durch den Beschluss wichtige Interessen der jeweils vertretenen Beschäftigten erheblich beeinträchtigt werden. Die Dienststelle ist von der Aussetzung unverzüglich zu unterrichten.

Dem HPR erschließt sich nicht, weshalb diese Veränderung vorgesehen ist. Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht, aber nicht die Pflicht zur Teilnahme an den Sitzungen des PR.

Sie wurden nur von einem Teil der Belegschaft gewählt.

Die gesetzlichen Pflichten des PR umfassen ohnehin, die Belange der Gleichstellung zu berücksichtigen und jede Art von Diskriminierung zu unterbinden. Ähnliches gilt für die SBV.

Wir sehen keine Notwendigkeit, ein Veto zur Aussetzung von Beschlüssen des PR einzuführen.

§42

**... Die Bestimmungen des Trennungsentschädigungsrechts finden entsprechend Anwendung.**

Hinsichtlich der Erstattung von Reisekosten für Personalräte schließen wir uns dem Vorschlag des DGB aus dem Jahre 2011 an und möchten den letzten Satz in Abschnitt (2) geändert haben in: „Die Bestimmungen des Trennungsentschädigungsrechts finden **k e i n e** Anwendung.“

(Stattdessen *Reisekostenrecht*)

§44

(5) Auf Beschluss des Personalrates werden Mitglieder des Personalrates von ihrer dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

~~300 bis 700~~ **200 bis 500** Beschäftigten im Umfang einer Vollzeitstelle,

~~701 bis 1500~~ **501 bis 900** Beschäftigten im Umfang von zwei Vollzeitstellen,

~~1501-901 – 1500~~ und mehr Beschäftigten im Umfang von drei Vollzeitstellen

**1501 – 2000 Beschäftigten im Umfang von vier Vollzeitstellen freigestellt.**

**In Dienststellen mit über 2000 Beschäftigten werden für je angefangene 1000 Beschäftigte weitere Personalratsmitglieder im Umfang einer Vollzeitstelle freigestellt.**

Die Vorschläge zur Freistellungsregelung in Absatz (5) begrüßen wir ausdrücklich.

Jedoch wäre uns eine Ergänzung überaus wichtig:

Die Arbeitsfähigkeit des PR hängt auch maßgeblich davon ab, ob die Freistellung – auch bei Teilfreistellungen – durch Ersatz Einstellungen kompensiert wird. Eine Formulierung, dass „Ersatz Einstellungen erwünscht sind“ oder ähnlich, ist anzustreben.

§53a

**Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte**

**(1) Die Hauptpersonalräte bilden eine Arbeitsgemeinschaft, in die jeder Hauptpersonalrat ein Mitglied entsendet. Die Personalräte der obersten Landesbehörden, bei denen kein Hauptpersonalrat gebildet wird, und die Landtagsverwaltung gelten insoweit als oberste Landesbehörde.**

**(2) Die Arbeitsgemeinschaft berät Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung, die über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen.**

**(3) Die Bestimmungen über Arbeitsversäumnis, Freistellungen von Personalratsmitgliedern und Kosten der Personalratsarbeit gelten entsprechend.**

Der HPR des MW begrüßt die gesetzliche Einrichtung einer Arbeitsgemeinschaft der HPRs, denn dafür hat sich in den letzten Jahren die Notwendigkeit ergeben.

§53b

**Personalräteversammlung**

**(1) Jeder Hauptpersonalrat kann die Mitglieder der Personalräte in seinem Zuständigkeitsbereich einmal im Kalenderjahr zu einer Personalräteversammlung einladen. Die Bestimmungen über die Personalversammlung gelten sinngemäß.**

**(2) Absatz 1 gilt für Bezirkspersonalräte und Gesamtpersonalräte entsprechend.**

Wir bitten in diesem Paragraphen um eine Ergänzung, die es den PRs ermöglicht, „artverwandte“ PRs zu Beratungen zusammen zu rufen. Gemeint ist z. B. die durch gemeinsame Probleme verbundenen PRs des Studentenwerkes, der Universitätsklinik, der Universitäten und des HPR – aus gegebenem Anlass – gemeinsam beraten zu lassen. Das ginge über die durch Ihre Fraktion vorgeschlagene Änderung in Absatz (1), die wir durchaus begrüßen, hinaus.

§57

(1) Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

...

**9. den Datenschutz für die Beschäftigten zu sichern.**

(3) Der Personalrat ist von Anfang an ~~über Planungsgruppenarbeit~~ bei allen Maßnahmen der **Organisationsänderung, die sich mit Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation befasst**, umfassend zu informieren. In die Vorlage für eine verwaltungsinterne Entscheidung ist der Standpunkt der Personalvertretung einzubeziehen. **Der Personalrat kann im Rahmen dieses Prozesses eigene Arbeitsgruppen bilden und Sachverständige hinzuziehen. Er ist berechtigt in Planungsgruppen einen Vertreter zu entsenden.**

Die Bedeutsamkeit des Datenschutzes als eine Aufgabe der PRs steht außer Frage. Nach unserer Auffassung greift jedoch im Absatz (3) der Begriff der Organisationsänderung zu kurz. Es sollten alle Veränderungen erfasst werden, die mit der Personalstruktur, Organisationsprozessen und Strukturveränderungen, die in Zusammenhang mit dem Personal stehen, erfasst werden.

§60

(1) Will eine Dienststelle Verwaltungsanordnungen für die innerdienstlichen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten ihres Geschäftsbereichs erlassen, so hat sie der Personalvertretung die Entwürfe rechtzeitig mitzuteilen und mit ihr zu erörtern. Dies gilt nicht für Regelungen, bei deren Erlass nach § 92 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu beteiligen sind.

Im Absatz (1) schlagen wir den Ersatz des Wortes *und* durch *oder* vor, um größere Klarheit zu gewährleisten: „für die ...sozialen, personellen *oder* organisatorischen Angelegenheiten...“  
Im Absatz (2) hätten wir gern sollen durch *müssen* ersetzt: „*müssen*...beteiligen.“

§61

(2) Der Erlass von Rechtsvorschriften, allgemeinen Regelungen oder Organisationsentscheidungen durch den Ministerpräsidenten oder die Landesregierung insgesamt sowie Weisungen an Beschäftigte zur Regelung der Erledigung dienstlicher Obliegenheiten unterliegen nicht der Mitbestimmung. Dasselbe gilt, soweit die Angelegenheit durch Gesetz oder Tarifvertrag abschließend geregelt ist.

Dieser Paragraph birgt in Absatz (2) die große Gefahr, dass die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen ausgehebelt werden. Dazu haben wir im Eingangsstatement schon einige Bemerkungen gemacht, ich erinnere an Kabinettsbeschlüsse und Zielvereinbarungen.

§63

Einigungsstelle

In diesem Paragraphen sollte, wie es vor der jetzt gültigen Fassung des PersVG LSA der Fall war, eine Verbindlichkeit der Schiedsstellenentscheidung festgeschrieben werden. Derzeit laufen die Beschlüsse wegen deren Unverbindlichkeit ins Leere.

§67

...

(1) Der Personalrat bestimmt in folgenden Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer mit:

1. Einstellung und Eingruppierung, Stufenzuordnung, ...

Es sollte in Absatz (1) Punkt 1 ergänzt werden „bei der Stufenzuordnung einschließlich förderlicher Zeiten“

§69

Mitbestimmung in Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten

Die Einschränkung der Mitbestimmung auf „wesentliche“ Teile führte bereits in der Vergangenheit zu Irritationen und unterschiedlichen Interpretationen. Deshalb sollte aus unserer Sicht das Wort *wesentliche* gestrichen werden.

§71a

Wirtschaftsausschuss

Diese Veränderung wird durch den HPR ausdrücklich befürwortet. Wir möchten Sie sehr darin bestärken diesen § 71a einzufügen.

**Im Namen des HPR des MW bedanken wir uns für die Möglichkeit, uns hier äußern zu können und wünschen Ihnen für Ihr Vorhaben viel Erfolg**

A. Bachner

Vorsitzender

