



vhw m-v  
Verband Hochschule und Wissenschaft  
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern  
im dbb beamtenbund und tarifunion

## **Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft/ Landesverband Mecklenburg-Vorpommern (vhw m-v)**

**zum**

### **Gesetzentwurf der Landesregierung**

### **Erstes Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes**

#### **1. Zusammenfassung**

Veränderte gesetzliche Regelungen, neue Verwaltungsvorschriften und neue tarifrechtliche Regelungen haben Begriffe und Randbedingungen für das noch geltende Landespersonalvertretungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern (LPersVG M-V) vom 24. Februar 1993 in wichtigen Punkten verändert. Das LPersVG M-V bedarf einer Aktualisierung. Insoweit stimmt der vhw m-v der Notwendigkeit zur Veränderung zu.

Nach Auffassung des vhw m-v sind vor allem die begrifflichen Anpassungen (z. B. „Arbeitnehmer“, „Ämter“ usw.) richtig und sinnvoll.

Für die Erarbeitung einer qualifizierten Stellungnahme wäre es sehr dienlich, wenn die zu beteiligenden Gewerkschaften und Verbände auch den Wortlaut des noch geltenden Gesetzes mitgeliefert bekämen. Das ist leider nicht geschehen.

Einerseits kann vhw m-v nicht alle vorgelegten Änderungsvorschläge des (GÄ-LPersVG) akzeptieren, es sich inhaltlich z. T. um gravierende Eingriffe in das geltende Recht mit negativen Folgen für die Personalvertretungen handelt.

Andererseits sind – aus Sicht des vhw m-v - Ergänzungen und Korrekturen am geltenden Personalvertretungsgesetzes notwendig, die jedoch nicht im Entwurf des GÄ-LPersVG enthalten sind.

Der vhw m-v stimmt dem GÄ-LPersVG in der vorliegenden Form nicht zu und fordert dessen vollständige Überarbeitung.

## 2. Notwendige Korrekturen

### Zu § 3 Beschäftigte

Lehrbeauftragte sind eine wichtige Beschäftigungsgruppe im Hochschulbereich. Deshalb sollten die Lehrbeauftragten in den Kreis der Beschäftigten mit aufgenommen werden.

### Zu § 8 (2) Satz 1 Nr. 1.

Folgende Formulierung sollte gewählt werden:

„1. die wahlberechtigten Beschäftigten in geheimer Abstimmung *mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen* beschließt oder ...“.

Begründung: Die Wahlbeteiligung bei einer derartigen Abstimmung wird naturgemäß nicht höher als bei Personalratswahlen sein. Schon dadurch können derartige Abstimmungen scheitern, obwohl eine erkennbare Mehrheit der Beschäftigten den Beschluss stützt.

### Zu § 8 Abs. 4 Satz 3

Folgender Satz 3 ist anzufügen:

„Die Personen nach Satz 1 und 2 werden der Personalvertretung schriftlich zur Kenntnis gegeben.“

Begründung: Der Begriff des „Leiters der Dienststelle“ ist bei der Aufteilung in viele Teilbereiche mit verschiedenen Personalräten im Sinne des Gesetzes nicht immer ausreichend definiert. Es muss klargestellt werden, wer in diesen Fällen die Funktion des Dienststellenleiters im Sinne des PersVG wahrnimmt. Das Problem zeigt sich insbesondere im kommunalen Bereich. Es muss eindeutig sein, welche Dienststellenleiterin oder welcher Dienststellenleiter im Sinne des PersVG und damit welcher Personalrat zu beteiligen ist.

### Zu § 14 Abs. 1 Satz 3

Es sollte überlegt werden, ob man wirklich am Höchstzahlenverfahren nach d'Hondt festhalten will. Statt der Teiler 1, 2, 3, ... kann man auch die ungeraden Teiler 1, 3, 5, ... benutzen.

Begründung: Damit wird (vgl. die Ausführungen des Bundeswahlleiters im Internet) die Zielsetzung eines Verhältniswahlrechts besser erreicht. Eine Alternative bietet das Hare-Niemeyer-Verfahren (siehe Bundestagswahl, Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Hare-Niemeyer-Verfahren>).

### Zu § 15 Abs. 2 Satz 1

In Abs. 2 sollte Satz 1 durch folgenden Halbsatz ergänzt werden:

„...; in diesem Fall erfolgt die Wahl so, als gehörten alle Wahlberechtigten einer einzigen Gruppe an.“

Begründung: Das nämlich stellen sich die Wahlberechtigten unter der Bezeichnung "gemeinsame Wahl" vor. Das BPersVG und die Wahlordnung bewirken aber etwas ganz anderes: Die Sitze werden nämlich weiterhin auf die Gruppen entsprechend ihrer Stärke aufgeteilt. Es gibt auch weiterhin nach Gruppen aufzutrennende Wahlvorschläge. Alle Wahlberechtigten haben aber Stimmrecht für alle Gruppen. Die Auswirkungen können erheblich sein. Noch besser wäre es, die Regelung über die gemeinsame Wahl ganz zu streichen.

### **Zu § 15 Abs. 3**

Die Regelung sollte verkürzt werden zu:

„Die Wahl wird nach den Grundsätzen der personalisierten Verhältniswahl (Listenwahl) durchgeführt.“

Begründung: Damit kann zunächst Satz 2 entfallen, weil bei nur einer Liste in dieser wegen der Personalisierung die Höchstzahl der Stimmen, die auf Bewerberinnen oder Bewerber entfallen, darüber entscheidet, wer gewählt ist. Aber auch bei nur einem Sitz sollte mit Listen gewählt werden, damit beispielsweise Gewerkschaften mehrere ihrer Mitglieder vorschlagen können und die Wählerinnen und Wähler dann darüber entscheiden dürfen,

1. durch welche der Gewerkschaftslisten sie sich vertreten lassen wollen und
2. welche der sich auf der Liste bewerbenden Personen den Sitz erhalten soll.

### **Zu § 19 Abs. 2 Satz 1**

Die Worte „31. Mai“ sind durch die Worte „15. Juni“ zu ersetzen.

Begründung: Der derzeitige Zeitraum führt insbesondere im Hochschulbereich zu Schwierigkeiten, da sowohl das Datum des Erlasses des Wahlausschreibens als auch der Wahltermin in der Vorlesungszeit liegen müssen. Wahlen zum Hauptpersonalrat haben nicht nur diese Besonderheit, sondern auch die langen Laufzeiten der Dienstpost für Briefwahlunterlagen zu berücksichtigen. Dadurch kommt es zu einem zu hohen Zeitdruck für die Wahlvorstände, die in kürzester Zeit Druckvorlagen für die Stimmzettel erstellen müssen, diese drucken lassen müssen und im Falle der Hauptwahlvorstände an sehr viele verschiedene Dienststellen versenden müssen.. Auch in anderen Dienststellen entstehen Schwierigkeiten, da die Wahl in die Zeit fällt, in der vorwiegend Resturlaub genommen wird. Ein Ausweichen in den Juni ist daher sinnvoll. Auch der Termin 1. März könnte entsprechend zum 15. März hin verschoben werden.

### **Zu § 20 Abs. 2**

Die Wörter „Nr. 4 bis 6“ sollten durch die Wörter „Nr. 4 bis 7“ ersetzt werden, damit auch im Falle der in Abs. 1 neu eingefügten Nr. 7 eine Vertretung erfolgt.

### **Neuer § 20 a**

#### **Neuwahl im Falle der Zusammenlegung oder der Aufteilung von Dienststellen**

(1) Ändert sich durch das Zusammenlegen oder die Aufteilung von Dienststellen die Zahl der Beschäftigten, so nehmen die Mitglieder oder die nachrückenden Ersatzmitglieder des Personalrats derjenigen Dienststelle, aus der die Mehrzahl der Beschäftigten einer neuen Dienststelle stammen, die Aufgaben und Befugnisse des Personalrats nach diesem Gesetz wahr. Die Zahl der Mitglieder des so gebildeten amtierenden Personalrats bestimmt sich nach § 13 anhand der Anzahl der Beschäftigten der neuen Dienststelle. Die Sitze werden auf die Gruppen nach § 14 Abs. 1 und 2 verteilt.

(2) Sind in der neu geschnittenen Dienststelle Beschäftigte mehrerer früherer Dienststellen mit eigenen Personalräten vertreten, so ermittelt der amtierende Personalrat innerhalb der Gruppen die Anzahl der in der neu geschnittenen Dienststelle Wahlberechtigten, die jeweils durch eine der früheren Personalräte vertreten wurden und verteilt die Sitze der Gruppen neu nach dem Höchstzahlenverfahren auf die Personalräte.

Innerhalb der Personalräte werden die Sitze auf die Listen aufgrund der Ergebnisse der jeweils letzten Wahl verteilt.

Entfallen alle Sitze auf den Personalrat einer Dienststelle, so gilt die neu geschnittene Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes als die gleiche wie die Dienststelle, in der dieser Personalrat gewählt wurde; § 20 gilt entsprechend.

(3) Gilt die neu geschnittene Dienststelle nicht nach Abs. 3 Satz 1 als Nachfolgerin einer vorherigen Dienststelle, bestellt der amtierende Personalrat nach Abs. 2 Satz 1 und 2

einen Wahlvorstand zur Neuwahl des Personalrats; die Wahlen sind innerhalb von sechs Monaten abzuschließen; bis zum Abschluss der Wahl, längstens für die Dauer von sechs Monaten nimmt der amtierende Personalrat die Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz wahr. Der amtierende Personalrat wählt einen Vorstand.

(4) Werden Dienststellenteile als Eigenbetriebe verselbständigt, bleibt der Personalrat der Stammdienststelle für die Personalvertretung der Beschäftigten der ausgegliederten Dienststelle bis zur Neuwahl eines eigenen Personalrats, längstens für sechs Monate zuständig.“

Begründung: Einerseits muss im Falle von Umbildungen die Personalvertretung gewahrt werden, andererseits müssen unnötige Neuwahlen verhindert werden. Ferner darf es nicht dazu kommen, dass beispielsweise bei einer Kabinettsumbildung durch die Angliederung eines sehr großen Bereiches (wie etwa den Hochschulbereich) an ein Ministerium mit zuvor sehr wenigen Beschäftigten ein Hauptpersonalrat, der von einer verschwindenden Minderheit gewählt wurde, die Aufgaben für einen großen Bereich ohne entsprechende Legitimation durch eine Wahl für den Rest der Amtsperiode mit übernimmt, während die Personalvertreter, die von der überwältigenden Mehrheit der Beschäftigten gewählt wurden, ausscheiden.

### **Zu § 23 Ersatzmitglieder**

Abs. 2 Satz 2 ist zu streichen, da insgesamt Listenwahl anzustreben ist.

### **Zu § 25 Abs. 2 Satz 3**

Da die nichtständig Beschäftigten durch den Personalrat selbst vertreten werden sollten und deren gesonderte Vertretung nicht sinnvoll ist, müsste dies auch hier durch Streichung berücksichtigt werden.

### **Zu § 25 Abs. 3 Nr. 4**

Auch diese Bestimmung sollte als Folgeänderung gestrichen werden.

### **Zu § 27 Abs. 1 Satz 1**

Das Wort „einfacher“ sollte gestrichen werden.

Begründung: Unter „einfacher Mehrheit“ wird in der Regel verstanden, dass die Anzahl der Ja-Stimmen jene der Nein-Stimmen übertreffen muss und Enthaltungen unberücksichtigt bleiben. Satz 2 regelt aber hier etwas anderes. Es gibt immer wieder Streitigkeiten wegen der Auslegung der Formulierung "einfache Stimmenmehrheit". Zur Vermeidung unnötiger Diskussionen sollte das Wort "einfacher" gestrichen werden.

### **Zu § 29 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchstabe b**

Da die Nichtständigenvertretung entfallen sollte, sollte auch diese Regelung gestrichen werden.

### **Zu § 29 Abs. 2 Satz 1**

Dem ersten Satz des Absatzes 3 sollten nach dem Wort „beschließen“ der Halbsatz „; die Antragsteller können eine frühere Beschlussfassung beantragen“ hinzugefügt werden.

Begründung: Die Antragsteller sollen nicht unter Druck gesetzt werden. Ihnen sollte aber nach Klärung von Fragen auch Gelegenheit geboten werden, zu einer schnelleren erneuten Beschlussfassung zu gelangen.

### **Zu § 31 Abs. 2**

Auch hier sollte die Nichtständigenvertretung gestrichen werden.

## **Zu § 32 Abs. 2**

Auch hier sollte die Nichtständigenvertretung gestrichen werden.

## **Zu § 32 Abs. 3 ... Sitzungsniederschrift:**

Zu Abs. 3: Die Niederschrift sollte mehrheitlich genehmigt werden.

## **Zu § 35 Abs. 1**

Hinter den Wörtern „rechtliche Beratung“ muss „und verwaltungsgerichtliche Verfahren in den Fällen des § 87“ eingefügt werden.

Begründung: Rechtliche Beratung alleine nutzt nichts, wenn nicht auch bei entsprechenden Ergebnissen der Beratung geklagt werden kann. Ohne die Absicht, eine Klage vorzubereiten, könnte die rechtliche Beratung sogar unbegründet sein.

## **§ 35 Abs. 1**

Folgende Satz ist anzufügen: „für vom Dienst freigestellte Mitglieder der Stufenvertretungen gelten die ihnen entstandenen Mehrausgaben für Fahrten zwischen Wohnung und Sitz der Stufenvertretung, soweit sich die Wegstrecke zwischen Wohnung und Sitz der Stufenvertretung gegenüber der Wegstrecke zwischen Wohnung und Dienstort vor der Freistellung verlängert hat, als erforderliche Reisekosten nach Satz 1.“.

## **Zu § 38 Abs. 3 Satz 1:**

Folgender Satz ist anzufügen: „Bei der Feststellung des Erfordernisses von Freistellungen ist die für die Sitzungsteilnahme erforderliche Zeit für Freizustellende einzubeziehen, soweit die Sitzungen in regelmäßigen Abständen und mit einer prognostizierbaren Dauer stattfinden.“

Begründung: Die Interpretation, dass diese Zeiten über Dienstbefreiung abzudecken seien, ist nicht praktikabel, da es andernfalls gar keine vollen Freistellungen geben dürfte.“

## **Zu § 38 Abs. 3 Freistellung**

Der Umfang der Arbeit der Personalräte macht neben den in Satz 2 geregelten Vollfreistellungen auch Teilfreistellungen erforderlich. Insbesondere ist zwischen Satz 2 und 3 einzufügen: „Auf Beschluss des Personalrats wird über die Bestimmung des Satzes 2 hinaus ein Mitglied des Personalrats mit der Hälfte der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit freigestellt, wenn die Anzahl der Beschäftigten 150 bis 299, 301 bis 500, 751 bis 1000 beträgt oder die Anzahl in Tausendern um 500 bis 999 Beschäftigte übersteigt.“ Folgender Satz 4 sollte folgen: „Zwei Freistellungen mit der Hälfte der regulären Arbeitszeit zählen als eine ganze Freistellung.“

## **Zu § 38 Abs. 4 Freistellung**

Das Wort „teilweise“ ist zu streichen. Bei Teilfreistellungen im Rahmen des neuen Schlüssels sollte die Dienststelle an die Beschlüsse des Personalrats gebunden sein.

Begründung: In vielen Bereichen geht durch lange Freistellungsphasen mit der vollen Arbeitszeit der Bezug zur eigentlichen beruflichen Tätigkeit verloren. Nach Freistellungsphasen sind nicht wieder gewählte Personalvertreterinnen und Personalvertreter häufig kaum noch in ihren früheren Tätigkeitsbereichen verwendbar. Durch Teilfreistellungen lassen sich solche Nachteile vermindern.

## **Zu § 38:**

Für frei gestellte Personalratsmitglieder müssen durch den Haushaltsgesetzgeber auch Ersatzstellen geschaffen werden. Das Fehlen von Ersatzstellen für teilweise freigestellte Personalratsmitglieder wirkt sich in der Regel an deren regulärem Arbeitsplatz zum Nachteil dieser aus, da die ihnen zugeordneten Arbeiten nicht erledigt werden oder von ande-

ren Beschäftigten zusätzlich zu erledigen sind. Entsprechende Nachteile haben ganz freigestellte Personalratsmitglieder beim Fehlen von Ersatzstellen nach dem Ende der Freistellung zu erwarten.

#### **Zu § 39 Abs. 4**

Ab dem Wort „können“ sollte folgende Ersetzung erfolgen:

„werden dem Personalrat auf dessen Antrag zur eigenverantwortlichen Verwaltung zur Verfügung gestellt.“

Begründung: Es scheint nicht sinnvoll, einem Personalrat, der dies nicht möchte oder kann, die Mittel zu eigenverantwortlichen Verwaltung zu übertragen. Andererseits ist nicht zu erkennen, wieso die Übertragung nach einem entsprechenden Antrag nicht erfolgen sollte.

#### **Zu § 56 Nichtständigenvertretung**

Diese Regelung ist zu streichen. Die Vertretung soll durch die Personalvertretungen erfolgen. Ansonsten müsste man ständige Wahlvorstände zur Wahl von nichtständig Beschäftigten einsetzen.

#### **Zu den § 58 Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat und § 60 Unterrichtung des Personalrats**

Unbestimmte Rechtsbegriffe wie „rechtzeitig“ und „frühzeitig“ bedeuten offensichtlich aufgrund des Zusammenhangs „in Monatsfrist“.

#### **Zu § 58 Abs. 1 Satz 1**

Die Ersetzung der Monats- durch Quartalsgespräche wird die gewünschte Zusammenarbeit nicht fördern und wird daher abgelehnt. Ein Zwang zu Monatsgesprächen beim Fehlen von zu besprechenden Angelegenheiten besteht auch aufgrund des geltenden Rechts nicht.

#### **Zu § 62 Abs. 1 Satz 1:**

Der Punkt nach § 621 Abs. 1 Satz 1 wird durch ein Semikolon ersetzt, dem folgender Halbsatz angefügt wird:

„einer Maßnahme steht gleich die sie vorbereitende Handlung, die im Rahmen einer zusammengehörigen Vorgehensweise die Erreichung oder Durchführung der Maßnahme bezweckt“.

Begründung: Die Forderung zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ reicht i. d. R. nicht aus, um eine frühzeitige Beteiligung der Personalräte sicherzustellen, wenn die Verwaltung „vorbereitende Maßnahmen“ einleitet, die die für einen späteren Zeitpunkt anvisierte Maßnahme zwangsläufig zur Folge haben oder Teile einer Maßnahme schon vorwegnehmen.

#### **Zu § 62**

Folgender Abs. 11 ist anzufügen:

„(11) Die Beantragung der Zustimmung einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats ist spätestens 20 Arbeitstage nach Eingang der Anrufung bei der übergeordneten Dienststelle oder beim obersten Organ zu beantragen.“

Begründung: Bei Stufenverfahren kann es zu Verschleppungen kommen, da es für die Dienststellen keine Fristen für die Vorlage bei der Stufenvertretung gibt. Beispielsweise regelt man bei Fristverträgen eine Angelegenheit vorläufig und beendet das Verfahren durch Fristablauf. Eine Frist von 20 Arbeitstagen (also in der Regel vier Wochen) muss bei einer entsprechenden Prioritätensetzung ausreichen, damit sich die übergeordnete

Dienststelle oder das oberste Organ hinreichend über die strittige Angelegenheit informieren kann.

### **Zu § 66 Abs. 3**

Die neu hinzugefügten Sätze führen dazu, dass einzelne Hauptpersonalräte über die Angelegenheiten von Beschäftigten entscheiden können, die sie nicht gewählt haben. Sie sind daher dazu nicht legitimiert. Schwerwiegender ist folgendes: Bei der Zuständigkeit mehrerer Ministerien entsteht die Möglichkeit, dass nach Nichteinigung mit einem Hauptpersonalrat der eines anderen Ministeriums eingeschaltet werden kann. Bei Angelegenheiten, die über den Geschäftsbereich eines Ministeriums hinausgehen, sollten entsprechend zu § 59 MBG Schleswig-Holstein Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften getroffen werden. Sofern dies nicht gewollt ist, müsste ein „Superpersonalrat“ von allen Beschäftigten gewählt werden, der dann die Mitbestimmung bei übergreifenden Angelegenheiten wahrnimmt. Eine weitere Alternative bestünde darin, dass die AG der Hauptpersonalräte die Angelegenheit allen betroffenen Hauptpersonalräten zur Abstimmung vorlegt und jede Stimme aus den Hauptpersonalräten mit der jeweiligen Anzahl der Wahlberechtigten des Ressorts zum Zeitpunkt der Wahl gewichtet wird. Verhandelt würde mit der AG.

### **Zu § 68 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 7**

Da die Anstellung laut Musterlandesbeamtengesetz der Norddeutschen Küstenländer entfallen soll, müsste dieses Wort beim Inkrafttreten eines entsprechenden Landesbeamtengesetzes gestrichen werden. Die Festsetzung einer Fallgruppe ist so sehr mit der Eingruppierung verknüpft, dass sie nicht aus dem Bereich der Mitbestimmung heraus genommen werden sollte.

### **Zu § 68 Abs. 3**

Die Wörter „der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit“ sollte gestrichen werden.

Begründung: Der Personalrat hat insbesondere die Aufgabe darüber zu wachen, dass keine Bevorzugungen oder Benachteiligungen auftreten. Wird er nur auf Antrag über die Angelegenheiten der Beantragenden informiert, ist ein Vergleich nicht möglich. Wer sich benachteiligt fühlt, wird eher einen Antrag stellen, als eine Person, zu deren Vorteil entschieden werden soll. Entscheidet der Personalrat wegen einer zu befürchtenden Benachteiligung gegen eine Person, die einen Vorteil erhalten soll, kann diese Person die Beteiligung widerrufen. Sachgerechte Mitbestimmung ist auch deshalb kaum möglich, da der Personalrat der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler schwerlich gegen Personen entscheiden kann, die die Beteiligung beantragen.

### **Zu § 76 Abs. 1**

Die Mitbestimmung muss auch bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern stattfinden. Bestimmte Angelegenheiten wie die Berufung usw. scheiden schon deshalb aus, weil sie durch Hochschulgremien als Angelegenheiten von Forschung und Lehre entschieden werden und nach Abs. 4 von der Mitbestimmung ausgenommen sind. Abs. 1 könnte begrenzt werden auf:

„Auf Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren. Gastprofessorinnen und Gastprofessoren sowie Gastdozentinnen und Gastdozenten findet dieses Gesetz keine Anwendung.“

Begründung: Auch bei den Arbeitsbedingungen der Professorinnen und Professoren werden viele Einzelheiten durch die Dienststellen bestimmt. Daher müssen von der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gewählte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer eine Interessenvertretung bilden. Die Unabhängigkeit in Fragen der Forschung und Lehre wird dadurch ebenso wenig tangiert wie die Unabhängigkeit von Richtern durch die Bildung von Richterräten.

## **Zu § 76 Abs. 2**

Die Aufzählung in der Klammer ist um die studentischen Hilfskräfte, die Lehrbeauftragten, die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die Professorinnen und Professoren sowie eventuell im Rahmen der Neufassung des Landesbeamtengesetzes neu zu schaffender Kategorien (z.B. für Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten sowie Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten) zu ergänzen. Folgender Satz 2 und 3 sind anzufügen:

„Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, [Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten], Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, Professorinnen und Professoren) bilden im besonderen Personalrat und im zugehörigen Hauptpersonalrat eine eigene Gruppe, deren gewählte Mitglieder aus dieser Gruppe stammen müssen; eine Trennung nach Beamtinnen und Beamten einerseits und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern andererseits unterbleibt in dieser Gruppe. Existiert keine Gruppenvertretung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, findet bei Angelegenheiten der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer keine Mitbestimmung und Mitwirkung statt.“

Begründung: Bei der Vertretung der Interessen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer muss gewährleistet bleiben, dass erforderlichenfalls die ausschließlich aus Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zusammengesetzte Gruppe alleine entscheiden kann. Falls keine Gruppenvertretung gewählt wird oder aus anderen Gründen entfällt, darf die Vertretung nicht auf den restlichen Personalrat der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler übergehen.

## **Zu § 83 Abs. 1 und 2**

Diese Regelungen sind zu streichen.

Begründung: Die Mitbestimmung „zweiter Klasse“ der kommunalen Personalräte ist sehr unbefriedigend. Entscheidungen kommunaler Ausschüsse und Hauptausschüsse sowie der kommunalen Vertretungen müssten wie bei anderen Behörden mitbestimmungspflichtig sein; besonders hinzuweisen ist auf die Personalräte der Verwaltungen der Ämter, bei denen es de facto keine Mitbestimmung gibt; der leitende Verwaltungsbeamte beantragt zu den von ihm beabsichtigten Maßnahmen die Zustimmung des Amtsausschusses (der kein von Bürgerinnen und Bürgern gewähltes Organ ist) und umgeht so die Mitbestimmung des Personalrats. Bei allen mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen ist das Teilnahme- und Rederecht des Personalrats bei allen kommunalen Ausschüssen und Hauptausschüssen sowie den kommunalen Vertretungen zu gewährleisten. Grenzen der Mitbestimmung ergeben sich lediglich bei Aufgaben, die den Vertretungskörperschaften im Kommunalverfassungsrecht vorbehalten sind.

## **Zu § 84 Abs. 2**

Diese Bestimmung ist zu streichen.

Begründung: Abs. 2 untergräbt die Mitbestimmung. Abs. 2 ist zu streichen. Andernfalls könnten durch die eigentlich Entscheidungsbefugten Entscheidungen zu mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen in die Aufsichtsgremien geschoben werden, um die Mitbestimmung und damit das Risiko einer Ablehnung durch den Personalrat zu umgehen. Die Begründung für diese Regelung ist durch die Anpassung der Personalvertretungsgesetze an die Auflagen des Bundesverfassungsgerichts gegenstandslos geworden.



## **Zu § 90 Nr. 12**

Diese Angabe sollte ersetzt werden durch:

„12. das Wahlverfahren nach einem personalisierten Höchstzahlenverfahren,“

Begründung: So wird sichergestellt, dass beim Vorliegen nur einer Liste Personenwahl erfolgt. Andererseits wird erreicht, dass auch bei der Wahl nur eines Vertreters Listenwahl stattfindet.