



**Textdokumentation**  
**zur Veröffentlichung im Internet**  
**über die öffentliche Anhörung**  
**in der 40. Sitzung des**  
**Ausschusses für Finanzen**  
**am 17. Oktober 2018**  
**in Magdeburg, Landtagsgebäude**

**Tagesordnung:**

**Seite:**

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt**

Gesetzentwurf Fraktion DIE LINKE - **Drs. 7/1535**

**Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt**

Gesetzentwurf Landesregierung - **Drs. 7/2990**

**Anhörung**

Landkreistages Sachsen-Anhalt e. V.	5
Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt, Landesverband Sachsen-Anhalt	7
Deutsche Polizeigewerkschaft im Deutschen Beamtenbund, Landesverband Sachsen-Anhalt	11

Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Sachsen-Anhalt	12
Deutscher Beamtenbund und Tarifunion Sachsen-Anhalt	15
ver.di-Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	19
Konferenz der Hauptpersonalratsvorsitzenden	21
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	26
Allgemeiner Hauptpersonalrat des MB	28
Philologenverbandes Sachsen-Anhalt	30
Rechtsanwalt Frank Schröder	31

**Anwesende:**

**Ausschussmitglieder:**

Abg. Olaf Meister, Vorsitzender	GRÜNE
Abg. Frank Bommersbach	CDU
Abg. Guido Heuer	CDU
Abg. Florian Philipp	CDU
Abg. Daniel Szarata	CDU
Abg. Robert Farle	AfD
Abg. Hagen Kohl	AfD
Abg. Alexander Raue	AfD
Abg. Kristin Heiß	DIE LINKE
Abg. Swen Knöchel	DIE LINKE
Abg. Rüdiger Erben	SPD
Abg. Dr. Andreas Schmidt	SPD

Ferner nimmt Abg. Thomas Lippmann (DIE LINKE) an der Sitzung teil.

**Von der Landesregierung:**

**vom Ministerium der Finanzen:**

Minister André Schröder  
Staatssekretär Michael Richter

**Vom Landesbeauftragten für den Datenschutz:**

Dr. Harald von Bose (Landesbeauftragter für den Datenschutz)

**Vom Landesrechnungshof:**

Präsident Kay Barthel

**Textdokumentation:**

Stenografischer Dienst

**Vorsitzender Olaf Meister** eröffnet die Sitzung um 10:05 Uhr.



### Zur Tagesordnung:

#### **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt**

Gesetzentwurf Fraktion DIE LINKE - **Drs. 7/1535**

#### **Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt**

Gesetzentwurf Landesregierung - **Drs. 7/2990**

**Vorsitzender Olaf Meister:** Ich weise darauf hin, dass über die öffentliche Sitzung eine Niederschrift gefertigt wird, die im Internet veröffentlicht wird. Wer in der Niederschrift nicht namentlich erwähnt werden will, muss dies mitteilen, damit es gegebenenfalls entsprechend berücksichtigt werden kann.

#### **Anhörung des Landkreistages Sachsen-Anhalt e. V.**

An die Ausschussmitglieder ist eine schriftliche Stellungnahme (**Vorlage 7**) verteilt worden.

**Sabine Fiebig (Landkreistag Sachsen-Anhalt e. V.):** Vielen Dank, dass Sie uns zu dieser Anhörung eingeladen haben. Der Städte- und Gemeindebund bittet darum, ihn zu entschuldigen. Ich werde unsere gemeinsame Stellungnahme vortragen.

Vorab zunächst zu unserem Grundverständnis: Wir setzen bei der Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten, Personalvertretung und Dienststelle darauf, dass das miteinander erfolgt, dass man viele Probleme über die Kommunikation ausräumt und dass das Personalvertretungsgesetz tatsächlich den Rahmen vorgibt, in dem man kommunizieren muss.

Den Gesetzentwurf der Landesregierung, zu dem ich zunächst Stellung nehmen möchte, begrüßen wir insoweit, als dass darin Klarstellungen vorgenommen werden und der Sprachgebrauch vereinheitlicht wird. Ich glaube, das ist der richtige Weg, ein anwenderfreundliches Gesetz zu erlassen. Allerdings möchte ich zwei Punkte kritisch hervorheben. Dabei geht es zum einen um die Freistellungsgrenzen in § 44 und zum anderen um die regelmäßigen Gespräche zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitung nach § 56.

Bezüglich der Freistellungsgrenzen wird vorgeschlagen, eine Absenkung von bisher 300 Beschäftigten auf 250 vorzunehmen. Das sehen wir gerade mit Blick auf kleine Dienststellen der Städte und Gemeinden kritisch, denn in vielen Verwaltungen werden

erstmalig Mitarbeiter für die Tätigkeit im Personalrat freizustellen sein. Damit ist nicht nur ein höherer organisatorischer Aufwand, sondern auch Folgekosten verbunden, weil mehr Aufwand für die Bereitstellung von Räumen, Büropersonal und sachlichen Geschäftsbedarfs gemäß § 42 des Personalvertretungsgesetzes entsteht. Die Gesetzesbegründung lässt an dieser Stelle die notwendige Ermittlung des damit verbundenen Mehraufwands vermissen. Wir erwarten, dass die Kosten, die den Kommunen durch diese zusätzlichen Freistellungen entstehen, ermittelt werden und dass eine Kostenausgleichsregelung in das Gesetz aufgenommen wird.

Der zweite Punkt, den ich bezüglich des Gesetzentwurfs der Landesregierung ansprechen möchte, ist die regelmäßige Teilnahme von Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten an den Gesprächen zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung. Wir glauben, dass das Personalvertretungsgesetz der falsche Ort ist, um diese beiden Verpflichtungen aufzunehmen. Systematisch ist das SGB IX das Fachgesetz für die Schwerbehindertenvertretung. Für die Gleichstellungsbeauftragte ist es das Frauenfördergesetz, also das Gesetz, das die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten beschreibt. Die Ausgestaltung der Rechte und Pflichten dieser Personengruppen sollte in den entsprechenden Fachgesetzen vorgenommen werden.

Damit komme ich zum Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE.

In Bezug auf das Thema Freistellung besteht ein ähnliches Problem wie beim Gesetzentwurf der Landesregierung: Es fehlt eine Kostenermittlung und eine Ausgleichsregelung bezüglich des damit verbundenen Mehraufwands.

Für inhaltlich problematisch halten wir die Neuregelung in § 42, wonach der Schulträger die durch die Personalvertretungen an Schulen entstehenden Kosten zu tragen hat. Bekanntermaßen stehen im Bereich der Schulen die Lehrer, die pädagogischen Mitarbeiter und das Betreuungspersonal in einem unmittelbaren Dienstverhältnis zum Land, während der Schulträger für die räumliche und sächliche Ausstattung zuständig ist. Da das Personalvertretungsgesetz auch die Beziehung zwischen Dienststelle, Beschäftigten und Personalvertretung regelt, wäre die personalführende Dienststelle für die Übernahme der Kosten und für die Ausstattung der Personalvertretung verantwortlich.

Nun komme ich zu den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß § 45. Vorgeesehen ist ein Anspruch auf eine dreiwöchige Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Diesbezüglich gebe ich zu bedenken, dass das gerade bei kleineren Verwaltungen erheblich in den allgemeinen Geschäftsbetrieb eingreifen wird. Das bewerten wir überaus kritisch.

Die Mitbestimmungskataloge in §§ 65, 66 und 67 waren bislang als abschließende Kataloge ausgestaltet. Nunmehr sehen Sie vor, dass eine beispielhafte Aufzählung diesen Katalog einleitet. Das lehnen wir im Sinne der Normenklarheit und der Verständigung vor Ort ab und empfehlen, eindeutige Regelungen zu treffen.

Mit Blick auf § 65 halten wir insbesondere die Mitbestimmung bei der Einrichtung von Bereitschaftsdiensten für sehr kritisch. Die Bereitschaftsdienste werden häufig aufgrund gesetzlicher Pflichten vorzuhalten sein. Auch die Mitbestimmung bei der Aufstellung des Urlaubsplans halten wir für nicht praktikabel.

Die einzige Anpassung in § 66 sollte aus unserer Sicht in Nr. 11 vorgenommen werden, indem dort mit Blick auf die Nebenbetätigungen auf die aktuelle Gesetzeslage abgestellt wird.

§ 71 sieht vor, einen Wirtschaftsausschuss auch in kommunalen Eigenbetrieben vorzuhalten. Dazu ist aus unserer Sicht anzumerken, dass bereits in § 8 Abs. 2 des Eigenbetriebsgesetzes eine Mitwirkung der Beschäftigten in den beschließenden Ausschüssen der Eigenbetriebe geregelt ist.

#### **Anhörung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Bezirk Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt, Landesverband Sachsen-Anhalt**

An die Ausschussmitglieder ist eine schriftliche Stellungnahme (**Vorlage 2**) verteilt worden.

**Susanne Wiedemeyer (DBG):** Ich beziehe mich in meinen Ausführungen auf die Ihnen vorliegende schriftliche Stellungnahme des DGB und werde im Folgenden auf einige allgemeine Punkte eingehen.

In den letzten Jahrzehnten hat sich der öffentliche Dienst deutlich verändert, etwa durch neue Organisationsgrenzen oder durch die Einführung neuartiger IT-Technik. Auf solche Strukturveränderungen geht der Gesetzentwurf leider nicht ein. Die Zeit ist aber nicht stehengeblieben. Daher müssen die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte angepasst und ausgedehnt werden. Insbesondere in einer immer stärker digitalisierten Arbeitswelt ist es von daher zwingend notwendig, dass Mitbestimmung auf einem zeitgemäßen Niveau sichergestellt wird. Mitbestimmung ist notwendig, weil es heute andere, neue Schutzbedürfnisse der Beschäftigten gibt als in der vordigitalen Zeit. Sie ist notwendig, damit der digitale Veränderungsprozess von den Beschäftigten und ihren Personalräten mitgestaltet werden kann. Aus der Digitalisierung der Verwaltung etwa folgen ein Wandel der Kommunikation in den Dienststellen, neue Kooperationsformen, neue Arbeitszeitmodelle, neue Berufsbilder sowie ein verändertes Dienstleistungsverständnis gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern.

Diese technischen und sozialen Innovationen müssen im Sinne guter Arbeit entworfen werden. Die Beschäftigungsvertretungen brauchen dafür als Stimme der Belegschaft die richtigen Werkzeuge.

Mitbestimmung sichert die Interessen der Beschäftigten und ist Ausdruck der demokratischen Grundrechte. Mitbestimmung ist für den Personalrat, die Dienststelle und die Gewerkschaften im Rahmen der Beteiligung zudem ein wichtiges Instrument, mit dem die Zukunft des öffentlichen Dienstes gestaltet, seine Leistungsfähigkeit verbessert und die Bürgerfreundlichkeit gestärkt wird. Sie liegt auch im Interesse der öffentlichen Arbeitgeber, weil die Perspektive und das Wissen der Beschäftigten einfließen.

Die derzeit geltenden personalrechtlichen Normen stellen die Mitbestimmung jedoch nicht hinreichend sicher. Das ist weder sinnvoll noch akzeptabel. Wir fordern unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Grenzen die Zuständigkeit der Personalräte in allen sozialen, personellen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, denn Mitbestimmung soll nicht die Ausnahme, sondern die Regel sein.

Die Zuständigkeit der Personalvertretung ist im Landespersonalvertretungsgesetz in abgeschlossenen Katalogen geregelt. Dies ist bei der Mehrzahl der Landespersonalvertretungsgesetze der Fall. Eine Mitbestimmungspflicht besteht folglich nur bei Vorliegen einer der dort genannten Fallkonstellationen. Dies führt zum einen zu Auseinandersetzungen und Streitigkeiten hinsichtlich des Ob und zum anderen dazu, dass nicht alle Angelegenheiten und Maßnahmen trotz faktischer Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit die Einbeziehung der Personalvertretung erfordern.

Zudem sind enumerative Beteiligungskataloge angesichts der sich stetig wandelnden Bedingungen zu unflexibel, da stets eine legislative Anpassung erforderlich ist. Die Allzuständigkeit ist insofern auch ein wirksames Mittel, um auf neue Gefährdungen für die Beschäftigten zu reagieren, die in der digitalen Arbeitswelt entstehen. Ich nenne nur beispielhaft die Stichworte permanente Erreichbarkeit, ergonomisch schlechte Arbeitsumgebung bei mobilen Tätigkeiten, digitale Kontrolle der Arbeitsleistung usw.

Die Allzuständigkeit wurde übrigens 1957 in das Bremer Personalvertretungsgesetz aufgenommen und später in weiteren vier Bundesländern - Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hamburg, Rheinland-Pfalz - umgesetzt. Bezogen auf die Praxiserfahrung aus diesen Ländern kann ein positives Fazit gezogen werden, da für Personalrat und Dienststelle nun eindeutig die Befassung mit der Sache selbst im Zentrum steht.

Nun noch zum Thema Einigungsstelle. Uns ist es besonders wichtig, dass die Einigungsstelle auch die Letztentscheidung hat. Es kann nicht angehen, dass diese wieder außer Kraft gesetzt werden kann.

Einen Punkt möchte ich Ihnen noch besonders ans Herz legen, und zwar die Jugendvertretung bei der Polizei. Derzeit werden zum Glück wieder sehr viele junge Polizisten



eingestellt. Gerade in diesem Bereich muss die Demokratie gelebt werden. Das heißt, es muss wieder eine Jugendvertretung ins Personalvertretungsgesetz aufgenommen werden.

Damit gebe ich das Wort an meine Kollegin Frau Gerth weiter.

**Eva Gerth (DGB/GEW):** Ich werde mich im Folgenden speziell noch zum Bereich der Lehrkräfte äußern. - Vielen Dank für die Gelegenheit, eine Stellungnahme abgeben zu dürfen.

Ich möchte Sie gerne an den Koalitionsvertrag erinnern. Sie haben im Koalitionsvertrag festgelegt, dass Sie die Freistellungsregelung verbessern, alle Gruppen bei der Vorstandswahl berücksichtigen und die Konferenz der HPR-Vorsitzenden installieren wollen. Was die Konferenz der HPR-Vorsitzenden betrifft, stimmen GEW und DGB dem auf jeden Fall zu. Was jedoch die anderen beiden Punkte angeht, so sind diese speziell in den Sonderregelungen für Lehrkräfte bzw. für Beschäftigte an Schulen nicht umgesetzt worden. Es gibt zwar im allgemeinen Teil eine Verbesserung der Freistellungsregelung, und dies auch aus guten Gründen. Immer dann, wenn die Freistellung an die Anzahl der Beschäftigten gebunden ist und die Anzahl der Beschäftigten sinkt, bedeutet das für Personalvertretungen in irgendeiner Weise, dass sie mehr machen müssen, da bestimmte Arbeiten wie beispielsweise Sitzungen immer anfallen. Das heißt, Personalvertretungen werden mit sinkender Anzahl von Beschäftigten im Verhältnis stärker belastet. Das trifft ebenso auf den Schulbereich zu.

Hinzu kommt das an Schulen bestehende Problem, das vielleicht nur derjenige nachvollziehen kann, der an einer Schule tätig ist, dass die Personalräte ihre Freistellung nicht nur für die normale Personalratsarbeit nutzen, sondern auch, um uns aus dem Unterricht loszukaufen. Es geht bei Personalvertretungen an Schulen - speziell bei den Stufenvertretungen - nun einmal nicht an, dass sie morgens anzeigen, dass sie an diesem Tag nicht in die Schule kommen, und dass die Schule deswegen den Vertretungsplan entsprechend gestalten muss. Im Moment bauen wir unsere Pläne in der Weise auf, dass die Kolleginnen und Kollegen der Stufenvertretungen an dem Tag der Sitzung freihaben und ihre Freistellung dafür nutzen.

Insofern möchte ich Sie auffordern, dieses Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag auch für den Bereich der Lehrkräfte umzusetzen. Wir haben dazu Vorschläge unterbreitet, wie man das machen kann. Ich bitte Sie, den Koalitionsvertrag auch für den Bereich der Lehrkräfte und nicht nur für den allgemeinen Bereich umzusetzen. Speziell für den Bereich der Lehrkräfte gibt es eine Freistellungsstaffel, an der nichts verändert wurde.

Der zweite Punkt, zu dem ich mich äußern möchte, ist der neu formulierte § 90. Auch hierzu sei noch einmal die Formulierung aus dem Koalitionsvertrag genannt: „Alle Gruppen sollen bei der Vorstandswahl berücksichtigt werden.“ Warum es dazu eines

neuen Paragraphens bedarf, erschließt sich in keiner Weise, denn bei der Vorstandswahl werden gemäß § 30 alle Gruppen berücksichtigt. Auch im Schulbereich sind alle Fachgruppen im Vorstand vertreten. Insofern erschließt sich die Neuformulierung dieser Vorschrift nicht.

Ich möchte hinzufügen, dass dieser Paragraph auch inhaltlich schlecht gemacht ist und keinerlei Rechtssicherheit für den Vorstand der Lehrerstufenvertretungen bietet. Dies ist wie folgt zu begründen: Die Gruppen sollen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied selbst wählen. Das wird nur in § 90 in dieser Weise umgesetzt; ansonsten wählt immer der gesamte Personalrat die Vorstandsmitglieder. Sollte das tatsächlich in dieser Form umgesetzt werden, verringert sich die Anzahl der Vorstandsmitglieder. Wir hatten vorher den Vorsitzenden plus die entsprechenden Vorstandsmitglieder, und jetzt gibt es ein Vorstandsmitglied weniger, weil die Gruppen entsprechend wählen.

Der Personalratsvorsitzende darf - anders als bei der Regelung in § 30 - nach dem neuen § 90 nicht von allen Mitgliedern des Personalrats gewählt werden. Es ist nicht nachvollziehbar, warum im Lehrkräftebereich eine andere Regelung gelten soll, noch dazu, wo dies durchaus zu einer Rechtsunsicherheit führen kann.

Weiterhin schreiben Sie, dass der Personalrat nur im Falle des Verzichts einer Gruppe die Reihenfolge der Stellvertretung bestimmt. Im Lehrkräftebereich gibt es sechs Gruppen, und zwar die schulischen Fachgruppen. Wenn davon nur eine Gruppe verzichtet, gibt es trotzdem noch eine Unklarheit, in welcher Reihenfolge die Stellvertretung dann stattfinden muss. Das ist hier nicht dargestellt.

Außerdem fehlt der folgende Satz, der in § 30 enthalten ist: „Hat der Personalrat elf und mehr Mitglieder, so wählt er mit einfacher Stimmmehrheit zwei weitere Stellvertreter.“ Aus meiner Sicht schafft das Rechtsunsicherheiten. Wenn Sie diesen Paragraphen in dieser Form denn unbedingt haben wollen - aus welchen Gründen auch immer -, dann bitte ich Sie, zumindest die beschriebenen Rechtsunsicherheiten zu beseitigen.

Zum Schluss möchte ich auf jeden Fall noch einmal darauf hinweisen, dass es Ihnen ganz offensichtlich nicht um Gruppen geht, sondern um Vorschlagslisten. Nach § 90 soll eine einzige Vorschlagsliste bevorzugt werden, und zwar die des Philologenverbandes. Ich bin mir nicht sicher, ob eine Gesetzesänderung in einem derartigen Ausmaß erfolgen sollte, nur um eine einzige Vorschlagsliste zu bevorzugen. Alle anderen Gruppen aus dem Deutschen Beamtenbund würden nach diesem neuen § 90 keine weitere Bevorzugung bzw. keine weitere Möglichkeit erfahren, in den Vorstand gewählt zu werden. Es wäre tatsächlich nur der Philologenverband. Ich möchte Sie ausdrücklich bitten, darüber noch einmal nachzudenken, und ich bitte Sie auch ausdrücklich darum, gerade bezüglich dieser zwei Punkte - dabei geht es um die Freistellungsstaffel und um die Vertretung der Gruppen - auf den Koalitionsvertrag einzugehen. Aus der

Sicht der GEW und des DGB ist die Vertretung der Gruppen mit § 30 gewährleistet. Es bedarf keiner neuen Regelung.

**Abg. Alexander Raue (AfD):** Sie sprachen die Bevorteilung des Philologenverbandes an. Der ist jetzt regelmäßig nicht im Vorstand vertreten. Ich frage Sie: Aus welchem Grund soll der herausgehalten werden?

**Eva Gerth (DGB/GEW):** Die Vorstandswahl nach § 30 läuft in der Weise ab, dass der Personalrat aus jeder Gruppe ein Vorstandsmitglied wählt. Das ist im allgemeinen Bereich so - dort wollen Sie keine Veränderungen -, und das war im Bereich der Lehrkräfte bisher ebenfalls so. Wenn gewählt wird, gibt es ganz normale Mehrheiten, die an dieser Stelle eine Rolle spielen.

### **Anhörung der Deutschen Polizeigewerkschaft im Deutschen Beamtenbund, Landesverband Sachsen-Anhalt**

**Olaf Sendel (DPoIG):** Zu den Vorlagen ist anzumerken, dass die beabsichtigten Änderungen aus der Sicht der DPoIG keine Stärkung der Rechte der Personalvertretungen erkennen lassen. Obwohl durch die Föderalismuskommission zahlreiche Rechte auf die Länder übertragen wurden, sind die Mitbestimmungsrechte nicht für die Personalvertretungen aufgenommen und vollständig übertragen worden. Das gilt zum Beispiel für die Mitbestimmung bei der Landesbesoldung.

Im Übrigen schließt sich die DPoIG im Wesentlichen den Ausführungen des dbb an.

Zu einzelnen Paragraphen möchte ich Folgendes ergänzen.

Zu § 30: Das Gruppenprinzip ist unseres Erachtens wieder einzuhalten. Ich möchte das anhand eines Beispiels erläutern. Wenn eine Gewerkschaft 2 400 Stimmen erhält und eine andere 1 800, erhält die erste Gewerkschaft nach dem gegenwärtigen Prinzip bei der Wahl des Vorstands alle Sitze, während die andere Liste leer ausgeht. Es gibt also keinen Minderheitenschutz und keine paritätische Verteilung, die dem Demokratieprinzip entsprechen würde und den Wählerwillen dokumentiert. Im Parlament des Landtags spiegelt sich dieses Demokratieverständnis tatsächlich wider, während dies beim Personalvertretungsgesetz nicht der Fall ist.

Zu § 42 - Ausstattung der Personalräte: Unserer Auffassung nach ist es zwingend notwendig, dass die Personalvertretungen angemessen und zeitgemäß ausgestattet werden. Das lässt sich an verschiedenen Einzelfällen belegen.

Zu § 44 - Freistellung: Hierzu möchten wir ergänzend anmerken, dass es aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar ist, dass Sie vier Freistellungen bei 2 000 Beschäftigten anbieten. Bei der Polizei wird es zukünftig keine Behörde geben, die eine Stärke von

2 000 Beschäftigten erreichen wird. Ich habe zum Beispiel eine Dienststelle, die mit 134 Mitarbeitern rund um die Uhr arbeitet. Die Mitarbeiter in der Polizei arbeiten in der Regel im Wechselschichtdienst oder im Bedarfsdienst. Das hat beim Wechselschichtdienst zur Folge, dass man den Personalvertreter, der nicht freigestellt ist, höchstens alle sieben Tage einmal sehen kann. Ich bitte darum, das Gesetz so zu gestalten, dass auch den Wechselschichtdienstleistenden Rechnung getragen wird.

In Bezug auf die Mitbestimmungsrechte nach §§ 65, 66, 67, 68 und 69 schließt sich die DPoIG der Auffassung des dbb an.

Bezüglich § 69 - Mitbestimmung - bitten wir darum, der Personalvertretung die Möglichkeit zu geben, auch bei Themen wie Bekleidung, Ausrüstung und Technik mitzubestimmen, wie dies beispielsweise in den Ländern Bayern, Hamburg und Nordrhein-Westfalen der Fall ist. Als Berufsvertretung werden wir regelmäßig von den Beschäftigten auf das Thema Ausrüstung angesprochen, sind jedoch bei der Beschaffung im Wesentlichen nicht beteiligt. Wir fordern dies hiermit ein.

Zu § 77b - Versammlung der Vorstände der Personalvertretungen: Wir bitten darum, dass die Stufenpersonalräte - analog zum Hauptpersonalrat - zwingend die Möglichkeit erhalten, Personalrätekonferenzen einzuberufen. Wir bitten darum, dies unbedingt ins Gesetz aufzunehmen, damit auch die Stufenpersonalräte ihre örtlichen Vertreter einladen und erreichen können.

**Abg. Rüdiger Erben (SPD):** Herr Sendel, ich möchte auf einen Punkt eingehen, den Sie nicht angesprochen hatten, den aber der DGB eben thematisiert hat. Wir werden in den nächsten Jahren durchaus bis zu 1 500 Anwärter im Polizeivollzugsdienst haben werden, was quasi bedeutet, dass auf jeweils vier Polizisten ein Auszubildender kommt. In dieser Größenordnung wird das bewegen. Schließen Sie sich dem Vorschlag an, eine entsprechende Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes nach sächsischem Vorbild vorzunehmen?

**Olaf Sendel (DPoIG):** Ja.

### **Anhörung der Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Sachsen-Anhalt**

**Der amtierende Landesvorsitzender der GdP:** Auch ich bedanke mich für die Möglichkeit, im Ausschuss für Finanzen eine Stellungnahme abzugeben.

Aus der Sicht der GdP ist klarzustellen, dass in der heutigen Zeit der zunehmenden Arbeitsbelastung und auch der schnelllebigen Arbeitserfüllung die Wahrnehmung der schutzbedürftigen Interessen der Personalvertretung eine immer größere Rolle spielt. Für die Personalvertretung entstehen derzeit enorme Aufgabenzuwächse, die im Personalvertretungsgesetz eine entsprechende Berücksichtigung finden müssen. In die-

sem Zusammenhang schließe ich mich Frau Wiedemeyer an, die diese Verfahrensweise in Bezug auf die Allzuständigkeit bereits hervorgehoben hat.

Im Folgenden werde ich auf einige Punkte eingehen, die die Gewerkschaft der Polizei hauptsächlich beschäftigt.

Der in Artikel 5 des Gesetzentwurfs zur Polizeistrukturereform enthaltene Passus bezüglich der Umbenennung der alten und neu zu schaffenden Dienststellen und Einrichtungen des Landes findet sich auch im vorliegenden Gesetzentwurf der Landesregierung wieder. Demnach soll § 6 Abs. 2 PersVG keine Anwendung mehr finden. Die GdP hat diesbezüglich große Bedenken, da § 6 Abs. 3 möglicherweise dazu dienen soll, Nebenstellenfunktionen in der Polizei auszuhebeln. Explizit werden an dieser Stelle nur polizeiliche Personalvertretungsrechte begrenzt. Die GdP fordert, § 6 Abs. 3 Satz 2 zu streichen, damit § 80 der alten Fassung mit der Neufirmierung der einzelnen Bezeichnungen in Einklang steht.

Die Freistellungsgrenzen wurden heute bereits mehrfach angesprochen. Auch die GdP setzt sich für eine zeitgerechte Personalvertretung ein. Angesichts der eingangs schon beschriebenen Aufgabenzuwächse, die wir zu erwarten haben und die derzeit bereits festzustellen sind, ist es aus unserer Sicht dringend notwendig, die Freistellungsregelung tatsächlich so zu fassen, dass sie den aktuellen Notwendigkeiten entspricht. Dabei orientiert sich die GdP sowohl am Betriebsverfassungsgesetz als auch an der im Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE erhobenen Forderung, dass eine erste Freistellung bereits ab 200 Beschäftigten, eine weitere Freistellung ab 501 Beschäftigten und weitere Freistellungen ab 901 Beschäftigten erfolgen und entsprechend fortgesetzt werden sollen.

In Bezug auf die Freistellungsregelung ist deutlich festzustellen, dass Sachsen-Anhalt im Vergleich mit den anderen Bundesländern wieder einmal die rote Laterne tragen wird. Aus der Sicht der GdP muss endlich eine Regelung gefunden werden, die sich dem Betriebsverfassungsgesetz deutlich annähert, um den Personen, die im Bereich der Personalvertretung tätig sind, die Möglichkeit zu geben, ordnungsgemäß zu arbeiten. Alternativ wäre zu überlegen, eine Öffnungsklausel dahin gehend vorzusehen, dass insbesondere dann eine zusätzliche Freistellung angeboten wird, wenn Organisationsteile der Dienststellen weit voneinander entfernt liegen.

Weiterhin liegt uns das Thema Stufenpersonalräte am Herzen. Die Zahl der Stufenpersonalräte ist derzeit auf maximal sieben Personen begrenzt. Das hat zur Folge, dass wir in der zukünftigen Polizeistrukturereform feststellen werden, dass örtliche Personalräte personell zum Teil besser aufgestellt sein werden als Stufenpersonalräte, dass also mehr Personen in den örtlichen Personalräten als Mitglieder agieren werden als in den Stufenpersonalräten. Das ist nicht hinnehmbar. Die GdP fordert daher, die derzei-

tige Regelung des § 52 mit § 16 des Personalvertretungsgesetzes abzugleichen und die Stufenregelungsbesetzung entsprechend neu zu definieren.

Bezüglich der Teilnahme von Ansprechpartnern gleichgeschlechtlicher Lebensweisen greifen wir den Vorschlag des DGB und des Frauenrates auf und regen an, dass auch Ansprechpartner gleichgeschlechtlicher Lebensweisen an den jeweiligen Personalrats-sitzungen der einzelnen Behörden und Dienststellen teilnehmen. Dieser Aspekt hat bis-lang noch überhaupt keinen Eingang in das Personalvertretungsgesetz gefunden.

Zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrechts hat Frau Wiedemeyer bereits ge-sagt, dass wir eine Allzuständigkeit des Personalrats mit entsprechenden Ausschluss-klauseln präferieren, die in der schriftlichen Stellungnahme des DGB einzeln aufgeführt sind. Wir sprechen uns dafür aus, dass bei Organisationsänderungen gemäß § 57 Abs. 2 Satz 1, zweiter Halbsatz, eine Sanktionsmöglichkeit eröffnet wird. Wenn die jeweiligen Personalräte keine Möglichkeit haben, Organisationsänderungen im Vorfeld in irgendeiner Form verwaltungsrechtlich anhalten zu können, würde das sonst regel-mäßig ins Leere laufen. Insofern ist eine Sanktionsmöglichkeit zwingend einzuführen. Zudem sollte die Begrifflichkeit „rechtzeitig“ auf jeden Fall auch von der Begrifflichkeit „frühzeitig“ abgelöst werden, denn das das Wort „frühzeitig“ impliziert die deutliche, frühestmögliche Einbeziehung des Personalrats in die jeweiligen Organisationsände-rungen.

Besonders begrüßenswert ist die Neuregelung des § 59, da in dieser Vorschrift erstma-lig nicht nur der Unfallschutz, sondern auch der Arbeitsschutz Berücksichtigung findet, womit den historischen Wurzeln des Personalvertretungsgesetzes Rechnung getragen wird.

Damit komme ich zur Jugend- und Auszubildendenvertretung. Die GdP ist der Mei-nung, dass die Vorschrift des § 81 antiquiert ist und daher geändert werden sollte, und zwar entweder analog zu § 72 oder alternativ entsprechend §§ 58 und 59 des Landes-personalvertretungsgesetzes des Freistaates Sachsen. Dort werden den Auszubilden-den tatsächlich Vertretungsrechte zugesprochen. Damit wäre auch die Einbeziehung lebensälterer Auszubildenden bis zu einem Alter von 27 Jahren möglich, sodass man den Erfahrungsschatz, der in diesem Bereich durchaus vorhanden ist zielgerichtet an die Dienststellen herantragen kann.

Bezüglich der Mitbestimmung begrüßt die GdP ausdrücklich die längst überfällige Auf-nahme der Tele- und Heimarbeit in den Mitbestimmungskatalog.

Abschließend möchte ich die Neueinführung der Bildung der Arbeitsgemeinschaften der Hauptpersonalräte in § 77 ausdrücklich positiv hervorheben.

**Abg. Hagen Kohl (AfD):** Sie haben sich dafür ausgesprochen, dass für die Dienststellen, die sich auf mehrere Standorte verteilen, ein weiterer Personalrat freigestellt werden sollte. Können Sie uns anhand eines Beispiels aus der Praxis erläutern, wo das Problem liegt?

**Der amtierende Landesvorsitzende der GdP:** Dafür gibt es mehrere Beispiele. Die dislozierte Dienststellenorganisation im Lande wird sich mit der Polizeistrukturereform sogar noch weiter verschärfen bzw. dynamisieren. Als ein Beispiel wäre das LKA zu benennen. Das LKA hat seinen Stammsitz in Magdeburg, hat aber Dienststellenteile, die weit entfernt liegen, beispielsweise in Halle. Dort arbeitet eine große Zahl der Beschäftigten des LKA, sodass eine fachgerechte Vertretung derzeit gar nicht darstellbar ist, denn es ist mit nur einer Freistellung nicht möglich, ständig hin- und herzupendeln und den Bedürfnissen der Beschäftigten in einer sachgerechten Art und Weise Rechnung zu tragen.

Das Gleiche wird zukünftig sicherlich auch für die Landesbereitschaftspolizei gelten, denn mit einer Einsatzhundertschaft, die in Halle stationiert werden soll, wird eine lokal dislozierte Standortdifferenzierung vorgenommen.

Ganz brisant wird die neue PI Zentrale Dienste sein. Man hat sich dahin gehend geäußert, dass die Organisationseinheiten dort belassen werden sollten, wo sie derzeit arbeiten. Das heißt, wir werden hier die Problematik haben, dass wir im ganzen Land verstreut einzelne kleine Dienststellen haben werden, die personalrechtlich von einem Personalrat betreut werden müssten, der von Magdeburg aus agiert. Das ist mit den derzeit bestehenden Freistellungsgrenzen überhaupt nicht händelbar.

### **Anhörung des Deutschen Beamtenbundes und der Tarifunion Sachsen-Anhalt**

An die Ausschussmitglieder ist eine schriftliche Stellungnahme (**Vorlage 1**) verteilt worden.

**Ulrich Stock (dbb):** Zunächst mein Dank dafür, dass Sie dem dbb die Gelegenheit zur Anhörung geben. Da unsere Vorschläge zur Novellierung doch etwas umfangreicher sind, haben wir sie letzte Woche bereits schriftlich eingereicht, sodass ich mich angesichts des zur Verfügung stehenden Zeitfensters auf einige Vorbemerkung und vier Schwerpunkte konzentrieren werde.

In der letzten Legislaturperiode hatten wir bereits umfangreiche Gespräche mit den Akteuren zur Novellierung eines Gesetzes geführt. Wir sahen uns auf einem guten Weg. Nun ist das Ganze aus den bekannten Gründen an der Parteipolitik gescheitert. Umso mehr hatten die Personalräte gehofft, dass in dieser Wahlperiode ein Gesetzentwurf vorgelegt wird, der tatsächlich die betriebliche Mitbestimmung ernstnimmt und die Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungstatbestände an eine moderne Verwaltung

auch im Hinblick - Frau Kollegin Wiedemeyer hat es schon erwähnt - auf das Zeitalter der Digitalisierung anpasst.

Als der Regierungsentwurf den Personalräten vorgelegt wurde, herrschte jedoch allseits ziemlich Enttäuschung. Auch der dbb konnte zu dem Zeitpunkt nicht viel sagen, da die Spitzenverbände entgegen früheren Gepflogenheiten bei der Erarbeitung des Gesetzentwurfs durch die Landesregierung nicht eingebunden wurden. In der Kabinettsvorlage des Finanzministeriums heißt es dazu: „Eine Beteiligung der Gewerkschaften war rechtlich nicht geboten und ist aus Zweckmäßigkeitserwägungen unterblieben.“ Nun, wenn es nicht mehr zweckmäßig ist, beteiligte Gruppen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zu hören, dann läuft aus unserer Sicht doch sicherlich einiges schief. Von daher freue ich mich auf diese Anhörung, die Ihnen die Chance gibt, das Vertrauen der Beschäftigten durch einen guten Änderungsentwurf wiederzuerlangen.

Sicherlich habe ich ein gewisses Verständnis für die Landesregierung. Da sie durchweg Arbeitgeberfunktion hat, hat sie natürlich kein allzu großes Interesse daran, das Gesetz hinsichtlich der Mitbestimmung auszuweiten. Stellen Sie sich vor, die Bundesregierung hätte den Arbeitgeberverband aufgefordert, das Betriebsverfassungsgesetz zu novellieren.

Ich komme nun zu einigen Schwerpunkten.

§ 30 ist heute schon mehrfach angesprochen worden. Wir fordern, dass § 30 geändert wird. Vielleicht hätten die Kollegen mit dem vorbildlichen Entwurf des § 90 nicht so viele Probleme, weil es dann in § 30 ähnlich geregelt wäre. § 30 selbst beschränkt sich im Normalfall auf die Gruppe der Beamten und Arbeitnehmer. Die Gruppen selbst sollten ihr jeweiligen Vorstandsmitglied wählen. Selbstverständlich soll die Gesamtheit des Personalrats den Vorsitzenden wählen, ohne diese Beschränkung, wer schon im Vorstand ist. Das sehen wir durchaus ein.

Ich will dazu einmal ein Beispiel nennen. Stellen Sie sich vor, Ihr Landtag würde aus 50 Mitgliedern bestehen, beispielsweise aus 30 Mitgliedern der Liste BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und aus 20 Mitgliedern der CDU. Nunmehr sollen die Fraktionsvorsitzenden gewählt werden. In diesem Fall könnten DIE GRÜNEN bestimmen, wer bei der CDU Fraktionsvorsitzender wird. Ich glaube, Herr Meister, das würde Sie erfreuen, aber ich glaube, Sie würden es dann auch verstehen, wenn die CDU auf Abänderung eines solchen Paragraphen drängen würde. Von daher habe ich mit diesem Beispiel einmal versucht, die Situation in Ihren Lebensbereich zu übertragen.

Im Gegensatz zu dem Beispiel, das ich eben gebildet habe, können die Beamten nur die Beamtenlisten wählen und die Arbeitnehmer nur die Arbeitnehmerlisten wählen. Das ist im Parlament ein wenig anders. Natürlich kann auch ein CDU-Mitglied ein Mit-



glied der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wählen oder ein Mitglied der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ein Mitglied der CDU wählen. Aber vom Grundsatz her ist es so, dass eben nicht der Personalrat in Gänze gewählt wird, dass aber die Gesamtheit des Personalrats den Gruppensprecher wählt, der von ganz anderen gewählt worden ist.

Von daher bitten wir dringend darum, § 30 entsprechend anzupassen; denn wir lesen den Koalitionsvertrag so, dass mit den Gruppen vordringlich Beamte und Arbeitnehmer gemeint sind. Dementsprechend sollte jede Gruppe ihr Vorstandsmitglied auch selbst wählen.

Ich habe absolutes Verständnis dafür, dass einige Gewerkschaften das anders sehen, denn mit der bisherigen Regelung hatten sie die Chance, ihre Vorstände „sortenrein“ zu halten, das heißt, nur Vorstandsmitglieder zu wählen, die ihrer Gewerkschaft angehören.

In Bezug auf § 42 - Reisekosten - stellen sich zwei Problemkreise, die ich nur ganz kurz ansprechen werde. Die Details können Sie sich von den Experten erklären lassen. Das eine ist das Thema große Wegstreckenentschädigung. Es gibt immer noch Dienststellen, die meinen, dass Personalräte keine dringenden dienstlichen Aufgaben zu erledigen haben und daher nicht 35 Cent, sondern nur 20 Cent erhalten sollten. Es wäre vielleicht nicht schlecht, wenn man das einmal im Gesetz klarstellt. Außerdem wäre das Problem mit dem Trennungsgeld bei den Stufenvertretungen anzugehen - Näheres dazu finden Sie in unserer schriftlichen Stellungnahme -, denn Personalratsarbeit ist keine Arbeit zweiter Klasse.

Zu den Freistellungen haben Sie nun schon einiges gehört. Die Freistellungsstaffeln selbst sind nicht so glücklich für uns gewählt. Ich mache seit 25 Jahren Personalratsarbeit, und wenn ich mir anschauere, was wir vor 25 Jahren im Personalrat an Arbeit hatten - bei ähnlichen Mitbestimmungstatbeständen - und was wir heute haben, dann ist das eine ganz andere Nummer. Das sollte man doch bitte bedenken und bei der Freistellung berücksichtigen.

Wir erkennen an, dass man einen ersten Schritt in Richtung 250 Beschäftigte gemacht hat, aber auch wir fordern, hier die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes anzusetzen und ab 200 Beschäftigten eine Freistellung zu verfügen. Denn, meine Damen und Herren, wieso sollte sich das Land Sachsen-Anhalt als Arbeitgeber mit 250 begnügen, während die Bundesgesetzgebung jedem Unternehmen ab 200 Beschäftigten eine Freistellung gewährt?

Des Weiteren bitten wir darum, dann auch die weiteren Staffelungen - wir haben in unserer schriftlichen Stellungnahme einen Vorschlag für die zweite, dritte und vierte Freistellung unterbreitet - entsprechend anzupassen. Die vierte Freistellungsstaffel soll

ab 2001 Beschäftigten gelten. Ich kenne keine Behörde, die mehr als 2001 Beschäftigte hat, jedenfalls nicht mehr nach Durchführung der Polizeistrukturereform. Von daher ist das ein bisschen sinnlos. Ich weiß, dass das Finanzministerium in einem ersten Arbeitsentwurf tatsächlich Vorschläge unterbreitet hatte, um die Staffel ein wenig moderater zu gestalten. Aus welchem Grund das Innenministerium dem widersprochen hat, ist mir nicht ganz klar geworden. Ich vermute, angesichts der Personalknappheit hat man sich überlegt, die sechs Polizisten, die vielleicht mehr freigestellt werden müssten, würden das Land retten können, und ist dementsprechend dem Vorschlag des Finanzministeriums nicht gefolgt. Von daher bitte ich Sie, dass Sie auch die weiteren Freistellungsstaffeln anpassen.

Zum Schluss eine etwas ungewöhnliche Vorschrift, und zwar § 57a (neu): Datenschutzregelung. Okay, im Moment muss jeder überall - sei es beim Bäcker, beim Friseur oder beim Arzt - alles Mögliche unterschreiben. Also kommt man vielleicht auch auf die Idee, so etwas in einem Gesetzentwurf zu formulieren. Aber wer auch immer dies so formuliert hat - er hat im Grunde genommen relativ wenig Ahnung vom Datenschutz. Der Entwurf tut so, als wenn Personalräte gar nicht Bestandteil der Dienststelle sind. Wir bräuchten eigentlich nur eine klare Regelung, in der steht: Datenschutz ist wichtig und zu berücksichtigen, und der Landesdatenschutzbeauftragte darf natürlich auch bei den Personalräten reingucken. Aber was man hier eingeführt hat, das bezeichne ich als Überregelung.

Sollte diese Vorschrift in der beabsichtigten Form beschlossen werden, passiert Folgendes: Dann muss ich als Personalratsvorsitzender jeden Morgen in der Dienststelle anrufen und abfragen, ob die hundert Maßnahmen, die ich in den letzten Monaten irgendwann mitbestimmt habe, tatsächlich umgesetzt wurden. Wenn das der Fall ist, dann soll ich vernichten. Das ist ein Arbeitsaufwand, der mit Datenschutz nichts zu tun hat, sondern das ist eine reine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme. Es reicht ein Verweis darauf - so, wie wir es früher schon gefordert haben -, dass das entsprechende Datenschutzrecht durch Personalräte zu beachten ist, aber mehr ist in diesem Gesetz dann auch nicht notwendig. Wenn Sie also Personalräte und Dienststellen lahmlegen wollen, beschließen Sie § 50a so, wie er im Entwurf steht.

Wir haben im Jahr 2020 wieder Personalratswahlen. Dann wird das Betriebsrätegesetz vom Februar 1920 hundert Jahre alt. Im Grunde genommen ist es das erste Gesetz, das Betriebsräte in Deutschland normiert hat. Wir würden uns freuen, wenn wir dann einen Personalrat nach einem Personalvertretungsgesetz wählen könnten, das der Mitbestimmung als Errungenschaft der Demokratie dann auch würdig ist. - Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

**Abg. Rüdiger Erben (SPD):** Herr Stock, Sie haben mit großer Bestimmtheit vorgetragen, dass es in Sachsen-Anhalt keine Dienststellen mit mehr als 2 000 Mitarbeitern

gebe. Stimmen Sie mir zu, dass die Unikliniken auch Dienststellen sind, für die Personalräte gewählt werden?

**Ulrich Stock (dbb):** Das stimmt. Aber da die Unikliniken immer schon ein wenig anders behandelt wurden, haben wir sie natürlich nicht im Hauptfokus. Uns geht es vor allen Dingen um die reinen Landesdienststellen, und da gibt es dann keine mehr.

**Abg. Rüdiger Erben (SPD):** Ich wollte nur nicht im Raume stehen lassen, dass das eine unsinnige Vorschrift sei, was Sie ja sinngemäß gesagt haben.

### **Anhörung des ver.di-Landesbezirks Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen**

**Klaus Schwill (ver.di):** Auch die Gewerkschaft ver.di bedankt sich für die Gelegenheit, Stellung nehmen zu können.

Was die allgemeinen Ausführungen angeht, so schließen wir uns zunächst einmal der Stellungnahme des DGB an haben darüber hinaus noch zu einzelnen Punkten die folgenden Anmerkungen.

Ein Ziel dieses Gesetzes ist die Gesetzespflege. Wir halten es für problematisch, dass aus dem § 1 eine Verweisungsvorschrift gemacht worden ist, und würden es begrüßen, wenn die bisherige Fassung beibehalten würde. Man kann nicht von vornherein immer sagen, was aus einer Verweisungsvorschrift wird.

Was die Beschäftigten angeht, gibt es zwei Änderungen. Zum einen halte ich es für problematisch, dass bei den Forschungseinrichtungen die habilitierten Beschäftigten ausgenommen werden, unabhängig davon ob sie frei oder weisungsgebunden arbeiten. Das sollte auf den Personenkreis beschränkt werden, der frei arbeitet. Weiterhin werden Beschäftigte in Arbeitsangelegenheiten ausgenommen. Sie können bis zu 24 Monate beschäftigt werden und sind weitestgehend in die Dienststellen und in die Betriebe eingebunden. Eine solche Herausnahme können wir also nicht nachvollziehen. Es sollte daher eine entsprechende Streichung erfolgen.

Zum Dienststellenbegriff haben wir den Hinweis von Beschäftigten der Fakultäten der medizinischen Hochschulen bekommen, dass dort im Regelfall immer ein Verselbständigungsbeschluss gefasst wird. Das hat damit zu tun, dass die Fakultäten eng mit den Kliniken zusammenarbeiten. Hier ist zu überlegen, die Fakultäten in diesem Gesetz oder auch im Hochschulgesetz jeweils schon von vornherein als Dienststelle zu betrachten.

In Bezug auf § 24 - Wahlschutz - halten wir es für problematisch, dass dort der Versetzungsschutz für die Mitglieder des Wahlvorstands sowie für die Wahlbewerber gestrichen werden soll. Ich denke, im Wahlverfahren sollte dieser Versetzungsschutz be-

stehen bleiben, zumal es sich um eine Soll-Regelung handelt und somit in dringenden Fällen weiterhin eine Versetzung möglich wäre.

Für problematisch halten wir auch die Regelung, dass es sich bei erfolgreichen Anfechtungsverfahren um eine Wiederholungswahl und nicht um eine Neuwahl handeln soll. Das ist deshalb problematisch, weil zwischen einer Wahl und der Entscheidung des Verwaltungsgerichts zwei bis drei Jahre vergehen können. Bei einer Wiederholungswahl muss die Wahl nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in der Zusammensetzung zum Zeitpunkt der Erstwahl durchgeführt werden. In den zwei bis drei Jahren kann sich die Zusammensetzung in der Dienststelle jedoch verändert haben, sodass ich es für sinnvoll halte, es als Neuwahl durchzuführen.

Ich komme noch kurz auf § 25 zurück. Soweit bei einer angefochtenen Gruppenwahl neu zu wählen ist, soll sich der Wahlvorstand nach dieser Regelung ausschließlich aus Gruppenmitgliedern zusammensetzen. Das kann in Dienststellen mit kleinen Gruppen problematisch werden. Hier sollte eine Soll-Regelung getroffen werden.

Damit komme ich zu § 42, eine Vorschrift, die die Information der Beschäftigten regelt. Dort findet sich die Regelung, dass Bekanntmachungen auch ins Intranet eingestellt werden können. Das empfinden wir als Einschränkung, da sich diese Regelung nur auf das Intranet beschränkt. Diese Regelung sollte gestrichen werden. Letztlich sollte die Information über alle zur Verfügung stehenden Informations- und Kommunikationswege möglich sein.

In § 56 ist vorgesehen, im Monatsgespräch die Erörterung von Mitbestimmungssachverhalten zu streichen. Das halten wir für problematisch. Das Monatsgespräch soll einer Klärung des Verhältnisses zwischen Dienststelle und Personalvertretung dienen. Wenn dort geplante Mitbestimmungstatbestände gestrichen werden und stattdessen vorgesehen wird, dass erst in vollständigem Umfang unterrichtet wird, wenn das Mitbestimmungsverfahren eingeleitet werden soll, hat der Personalrat im Regelfall wenig Möglichkeiten, dann noch auf ein festgezurrtes Paket Einfluss zu nehmen. Es sollte jedoch frühzeitig darauf aufmerksam gemacht werden, frühzeitig erörtert werden und in das Monatsgespräch eingebracht werden, was an mitbestimmungspflichtigen Tatbeständen geplant ist.

Die Datenschutzregelung ist bereits erörtert worden. Auch wir halten sie für entbehrlich, da es bereits auf europäischer Ebene eine entsprechende Regelung gibt. Außerdem sieht das geplante Anpassungsgesetz eine diesbezügliche Regelung vor. Das, was dort geregelt ist, reicht aus, um den Datenschutz im Bereich der Personalvertretung sicherzustellen.

In § 61 soll eine Zustimmungsfiktion für die Fälle festgelegt werden, in denen die aufgeführten Gründe offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung nach §§ 65 bis 69 lie-

gen. Das ist eine Umsetzung der Rechtsprechung zur Unbeachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung in gesetzliche Vorschriften. Da wir an dieser Stelle Ansatzpunkte für Unklarheiten sehen, empfehlen wir, diese Regelung entweder zu streichen oder sie umsetzen.

In Bezug auf § 62 Abs. 4 wurden wir darauf aufmerksam gemacht, dass es bei Mitbestimmungsverfahren, wenn es auf der obersten Ebene nicht zu einer Einigung kommt, problematisch ist, wie es mit einem eingeleiteten Mitbestimmungsverfahren weitergeht. Kommt es nicht zu einer Einigung, dann steht das Mitbestimmungsverfahren im Raum. In § 62 Abs. 4 sollte eine Regelung dahin gehend getroffen werden, dass die Dienststelle dann die Einigungsstelle anzurufen hat.

Gestatten Sie mir noch einen kurzen Hinweis auf die Mitbestimmungstatbestände. Aus unserer Sicht ist es erforderlich, dass die ursprünglich gestrichenen Mitbestimmungstatbestände bezüglich der Urlaubsregelung und der Gewährung von Geld-, Sach- und sonstigen Zuwendungen wieder aufgenommen werden.

In Bezug auf die der Gesundheitsvorsorge wäre aus unserer Sicht eine Klarstellung in Nr. 13 dahin gehend erforderlich, dass davon auch vorbereitende und präventive Maßnahmen erfasst sind.

Zudem wäre es aus unserer Sicht wünschenswert, dass in § 69 Abs. 1 Nr. 4 nicht nur die vollständige Auslagerung von Leistungen an Heimarbeitsplätze, sondern auch die teilweise Auslagerung von Leistungen an Heimarbeitsplätzen adressiert wird.

In Bezug auf § 69 Nr. 8 wäre aus unserer Sicht eine Ergänzung bzw. Klarstellung dahin gehend notwendig, dass auch die Ausgliederung von Leistungen in erheblichen Umfang sowie die Privatisierung der Mitbestimmung nach § 69 unterliegen.

Noch ein Hinweis zur neu geschaffenen Arbeitsgemeinschaft. Diese wird von uns grundsätzlich begrüßt. Es ist beabsichtigt, dort keine Mitbestimmungsregelungen einzuführen. Wir sehen dort allerdings insofern ein Problem, das irgendwie gelöst werden muss, als eine Beteiligung der Beschäftigten an Regelungen, die auf Kabinetts-ebene, also ressortübergreifend, getroffen werden, geschaffen werden müsste, sei es durch den Hauptpersonalrat bei dem den Prozess führenden Ressort oder sei es durch eine Beteiligungsregelung für die Arbeitsgemeinschaft.

### **Anhörung der Konferenz der Hauptpersonalratsvorsitzenden**

An die Ausschussmitglieder ist eine schriftliche Stellungnahme (**Vorlage 5**) verteilt worden.

**Die Sprecherin der Konferenz der HPR-Vorsitzenden:** Auch die Konferenz der HPR-Vorsitzenden, die als Gremium zukünftig Aufnahme in das PersVG finden soll

und dann „AG HPR“ heißen soll, dankt für die Einladung und für die Gelegenheit, aus der Sicht der Arbeitsebene der Personalräte noch einige Aspekte in das Verfahren einzubringen.

Unsere Erfahrungen speisen sich aus langjähriger Personalratsarbeit, oft auch als örtliche Personalräte. Im Rahmen der Partnerschaft zwischen Dienststellenleitung und Beschäftigten können die Personalräte mit ihrem Fachverstand Verfahren beschleunigen. Das wird oft verkannt. Wir erwerben unsere Erfahrungen entweder im Rahmen unserer dienstlichen Tätigkeit, durch Schulungen oder durch langjährige Mitarbeit in örtlichen Personalvertretungen.

Die Arbeitsbedingungen, denen wir ausgesetzt sind, sind in den letzten Jahren sehr vielfältig geworden. Der Prozess wird auch nicht enden, da sich das Arbeitsleben ständig ändert. Lebenslanges Lernen gilt also für alle Akteure gleichermaßen. Darum sind uns die Regelungen in §§ 44 und 45, betreffend Freistellungen und Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, ausgesprochen wichtig, weil sie einen Aspekt im Personalvertretungsrecht betreffen, der die Modernität anspricht.

Nach Ansicht der HPR-Konferenz entspricht die bisherige Vorlage leider noch nicht dem Vorhaben der Koalitionspartner einer echten Modernisierung des Personalvertretungsgesetzes in Sachsen-Anhalt. Diesbezüglich bleibt der Gesetzentwurf hinter vielen Dingen, die sich inzwischen entwickelt haben, zurück. Vor allem mit Blick auf den Personalumbau, auf die Personalgewinnung, auf die Umstrukturierung der öffentlichen Verwaltung sowie auf den Ausbau der Digitalisierung möchten wir an alle Beteiligten appellieren, dazu beizutragen, das Personalvertretungsgesetz moderner und flexibler auszugestalten.

Besonders möchten wir auf nach wie vor fehlende Mitbestimmungstatbestände hinweisen, unter anderem auch bei personellen Einzelmaßnahmen. Das betrifft zum Beispiel die Stufenzuordnung bei Tarifbeschäftigten, aber auch die fehlende Beteiligung der Personalräte in strategischen Fragen wie Haushaltsplanung, Personalplanung, Personalentwicklung oder Gestaltung von Arbeitsplätzen und Baumaßnahmen.

Detaillierte Ausführungen dazu finden Sie in der Ihnen übermittelten Stellungnahme, die ich an dieser Stelle nicht vollständig wiedergeben möchte.

Es geht uns aber nicht immer nur um die tatsächliche Mitbestimmung, sondern es geht uns häufig auch um ein verbindlich eingeräumtes Recht auf Beteiligung und Information und um die Möglichkeit einer Stellungnahme oder der Mitarbeit in Arbeits- und Projektgruppen. Es erscheint uns wichtig, dass wir im Gespräch bleiben.

Kurz gesagt: Es geht immer wieder darum respektvoll, gleichberechtigt und auch materiell ausreichend ausgestattet auf Augenhöhe zu kommunizieren. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Personalrat, die in § 2 PersVG for-

muliert ist, sollte sich nach der Novelle des Personalvertretungsgesetzes auch in einzelnen Paragraphen des Gesetzes wiederfinden oder wenigstens herauslesen lassen. Das ist aus unserer Sicht bislang leider bisher der Fall. Wir würden damit sicherlich auch zum demokratischen Grundverständnis im Arbeitsleben und in den Dienststellen beitragen; denn auch zur öffentlichen Verwaltung sollte es gehören, dass Prozesse demokratisch ablaufen, auch wenn es natürlich Hierarchien gibt.

Im Folgenden möchte ich noch kurz auf einige Paragraphen hinweisen, zu denen wir uns in unserer schriftlichen Stellungnahme geäußert haben und die bisher noch nicht benannt wurden.

Zum einen geht es um die Wahlberechtigung. Diese erlischt in der Regel, wenn man ein volles Jahr lang zwar nicht aus der Dienststelle ausgeschieden, aber trotzdem nicht mehr in der Besoldung ist. Das erscheint uns problematisch, weil gerade im Fall von Elternzeit insbesondere Frauen, die in der Regel längere Elternzeiten in Anspruch nehmen, schnell aus dem System herausfallen und damit das Interesse an der Mitarbeit in diesen Gremien verlieren könnten. Diese mittelbare Diskriminierung sollte abgeschafft werden.

Damit komme ich zum Thema Sitzungen. Wir haben gehört, dass es Dienststellen gibt, die räumlich weit voneinander entfernt liegen. Nur die die wenigsten Dienststellen sind mit Technik für Videokonferenzen ausgestattet. Vor diesem Hintergrund sollte es - ähnlich wie im sächsischen Personalvertretungsgesetz - die Möglichkeit geben, ein Umlaufbeschlussverfahren durchzuführen.

Auch das Thema Freistellung, das bereits mehrfach erwähnt worden ist, möchte ich noch ansprechen. Es ist Tatsache, dass jeder, der Personalratsarbeit macht, ein Grundlevel an Arbeitsaufgaben zu erledigen hat. Je kleiner die Dienststelle ist, umso prozentual höher ist der Arbeitsaufwand. Deshalb halten wir es für äußerst wichtig, dass auch für kleinere Dienststellen vernünftige Öffnungsklauseln geschaffen werden, sodass auch für Dienststellen mit weniger als 250 Beschäftigten Freistellungen erfolgen können. Auch in anderen Fällen sollen Abweichungen nach oben ermöglicht werden. Bisher sind diese Dinge äußerst schwierig zu verhandeln, denn es ist Fakt, dass sich eine Dienststellenleitung immer auf den Minimalstandard, den das Personalvertretungsgesetz vorsieht, zurückzieht, was in gewisser Weise durchaus verständlich ist.

Personalratsarbeit bereitet nicht nur Freude, sondern sie erfordert auch ein großes Maß an Einsatzbereitschaft, Leidenschaft und Schmerzfreiheit. Die Frustrationen sind oft gewaltig. Lob für erfolgreiche Personalratsarbeit gibt es nie oder selten. Vieles blüht im Verborgenen, gerade bei personellen Einzelmaßnahmen, die wir nicht am Schwarzen Brett oder im Intranet veröffentlichen können. Aus diesem Grunde erwarten wir deutlich mehr Respekt und Unterstützung bei dieser verantwortungsvollen Aufgabe, die ich gerne mit der Aufgabe von Führungskräften vergleichen möchte.

Personalratsarbeit ist kein Amt auf Lebenszeit. Wir können alle abgewählt werden und kehren dann auf unseren Dienstposten ins dienstliche Leben zurück. Ich halte es für ausgesprochen wichtig, dass diese Rückkehr aus einer Freistellung nicht mit Nachteilen verbunden sein sollte. Sie sollte keinen Karriereknick bedeuten soll. Deswegen muss die Nachzeichnung für freigestellte Mitglieder in ihrer Laufbahn und in ihrer beruflichen Entwicklung unbedingt besser geschützt werden. Diesbezüglich bestehen noch große Defizite.

Jetzt komme ich zu einem Punkt in eigener Sache. Dabei geht es um § 77a. Wir halten es für geboten, dass die Stellung der AG HPR über das hinaus, was derzeit Status des Gesetzes ist, noch weiter gestärkt wird. Die vorgeschlagene Formulierung übernimmt das in das Gesetz, was schon seit vielen Jahren im Lande gelebt wird, nämlich dass die HPR-Konferenz gelegentlich einbezogen wird, aber eben nicht zwingend, und dass wir einmal im Jahr mit der Landesregierung in der Regel sehr konstruktive Gespräche führen können, wobei Letzteres noch nicht festgeschrieben ist.

Wir halten es für wichtig, dass wir in allen Fällen, die ressortübergreifend behandelt werden, informiert werden und dass nicht ausschließlich der Hauptpersonalrat des federführenden Ressorts beteiligt wird, sondern die Konferenz in Gänze. Die Aspekte, die sich zu einem Thema ergeben, sind in jedem Ressort anders, und es ist wichtig, dass alle alle Aspekte in eine Entscheidungsfindung einbezogen werden. Aus diesem Grunde schlagen wir vor, sich diesbezüglich an der sächsischen Regelung zu orientieren. So sollte beispielsweise die federführend zuständige oberste Dienstbehörde die AG HPR rechtzeitig und umfassend zu beabsichtigten Maßnahmen anhören und ihr die entsprechenden Unterlagen vorlegen. Als Beispiel wäre die Konzeption der Landesverwaltung zur Telearbeit zu nennen, deren Erstellung sich noch ein wenig verzögert, wie wir gerade erfahren haben. Wir halten es für geboten, dass bei solchen übergreifenden Themen auch die AG HPR einbezogen wird.

Zum Abschluss möchte ich noch etwas Emotionales anmerken. Personalratsarbeit lebt überwiegend vom freiwilligen Engagement. Es gibt nicht nur freigestellte Kollegen. Es ist wichtig, dass wir die Arbeitsmöglichkeiten bekommen, die wir brauchen, um diese verantwortungsvolle Aufgabe neben unserer dienstlichen Tätigkeit erledigen zu können. Denn jeder, der im Personalrat tätig ist, übernimmt mit dieser Aufgabe, mit diesem Mandat auch Verantwortung für die Beschäftigten. Jeder muss so ausgestattet werden, dass er seine Entscheidungen im Gremium fundiert treffen kann.

Das Engagement der Personalräte ist uneigennützig. Daher sollte es auch mit dem Personalvertretungsgesetz und seiner Novellierung entsprechend gewürdigt werden.

**Abg. Rüdiger Erben (SPD):** Die Arbeitsgemeinschaft der HPR-Vorsitzenden hat eine lange Geschichte, obwohl sie formal nie existent war. Ich kann mich gut daran erinnern - es dürfte jetzt wahrscheinlich schon zwölf Jahre her sein -, dass vor allem aus dem



Geschäftsbereich des MLU und des MK immer wieder vorgetragen wurde, dass diesbezüglich eine gesetzliche Regelung erfolgen sollte. Das stieß damals, wenn ich mich richtig erinnere, bei dem Vorgänger des heutigen Ministerpräsidenten nicht unbedingt auf offene Ohren, weil er kein weiteres Gremium haben wollte. Ich kann mich aber auch daran erinnern, dass vonseiten der HPR-Vorsitzenden argumentiert wurde, man wolle keine Art „Über-HPR“ schaffen, aber es sollte zumindest geklärt werden, dass man sich überhaupt treffen könne, dass man dafür reisen dürfe usw. In diesem Sinne ist es letztendlich auch in den Koalitionsvertrag aufgenommen worden.

Vor einiger Zeit wurde vonseiten einzelner HPR-Vorsitzender der Wunsch geäußert: Wenn ein Ressort etwas tut, was Auswirkungen auf alle Ressorts hat - typischerweise findet so etwas im MF oder im MI statt -, braucht man ein Gremium, in dem man sich darüber unterhalten kann. Dem würde ich vielleicht noch zustimmen. Aber inzwischen sind wir schon so weit, dass es nach Ihren Forderungen doch wieder einen eigenen Aufgabenkatalog geben soll, was denn die AG der HPR-Vorsitzenden tun soll und wo sie zwingend zu beteiligen ist.

Dann ist mir noch Folgendes aufgefallen. Es gibt zwei Stellungnahmen, und zwar eine vom HPR der Staatskanzlei und eine vom HPR des MW, die beide dieses Thema aufgreifen, wobei mir wiederum auffällt, dass der HPR der Staatskanzlei in seinen Forderungen deutlich weitergeht als der HPR des MW. Was ist denn die Auffassung der AG der HPR-Vorsitzenden zu diesem Thema?

**Die Sprecherin der Konferenz der HPR-Vorsitzenden:** Natürlich könnte man jetzt sagen, der Appetit kommt beim Essen. Tatsächlich spiegelt die Regelung, wie sie jetzt festgeschrieben ist, lediglich den Status quo wider. Das ist ein erster Schritt, den wir durchaus begrüßen. In der Praxis läuft es so ab, dass es einige Dienststellen gibt, die die HPR-Konferenz durchaus einladen und wohlwollend informieren. Diesbezüglich kann ich das MF durchaus gerne hervorheben. Es wäre natürlich auch wichtig, zu einer möglichst einheitlichen Auffassung zu gelangen, was allerdings schwierig ist. Wir wissen allerdings, dass die HPR-Konferenz in ihrer gegenwärtigen Zusammensetzung, die sich im Prinzip nicht ändern wird, kein direktes Wahlmandat hat. Insofern müssen wir diesbezüglich Einschränkungen hinnehmen, was wir durchaus für gerechtfertigt halten. Es geht uns jedoch einfach um Information und um die Möglichkeit, Stellungnahmen abzugeben. Dass diesbezüglich seitens der Hauptpersonalräte abweichende Auffassungen vertreten werden, ist der Heterogenität im Selbstverständnis der verschiedenen Hauptpersonalräte geschuldet. Daraus würde ich jedoch nicht unbedingt einen Dissens formulieren wollen, sondern es einfach nebeneinander stehenlassen wollen.

## **Anhörung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**

An die Ausschussmitglieder ist eine schriftliche Stellungnahme (**Vorlage 4**) verteilt worden.

**Kerstin Hinz (GEW):** Ich spreche heute für den Lehrerhauptpersonalrat des Bildungsministeriums.

Gestatten Sie mir vorab eine Richtigstellung. Die schriftliche Stellungnahme des Lehrerhauptpersonalrats ist dahin gehend zu korrigieren, dass in den Ausführungen zu § 90 im ersten Satz des Punktes 2 die Worte „von den sechs“ durch die Worte „aus den“ zu ersetzen sind.

Als Vorsitzende des Lehrerhauptpersonalrats möchte ich die Gelegenheit nutzen, Ihnen die Position des LHPR zum vorliegenden Gesetzentwurf der Landesregierung vorzutragen und diese zu erläutern. Dabei werde ich mich hauptsächlich auf Änderungen beziehen, die für Schulpersonalräte, für die Lehrerbezirkspersonalräte und für den Lehrerhauptpersonalrat relevant sind.

Wie Herr Minister Schröder am 20. Juni 2018 anlässlich der ersten Beratung des vorliegenden Gesetzentwurfs ausgeführt hat, sollen durch diesen Gesetzentwurf Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt sowie angestauter Änderungsbedarf der letzten 15 Jahre abgebaut werden. Es ist durchaus begrüßenswert, dass die Landesregierung eine funktionierende Personalvertretung auch daran festmacht, dass genügend Freistellungen für gewählte Personalratsmitglieder zur Verfügung stehen. Leider wird dies für die Stufenvertretung nicht so gesehen. Gerade aber auch hier muss den veränderten Bedingungen Rechnung getragen werden. Der Schulbereich umfasst die größte Gruppe von Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt. Eine Erhöhung der Freistellung würde die beispielsweise durch vermehrte Einstellungen gestiegene Zahl der durchzuführenden Maßnahmen berücksichtigen sowie den gestiegenen Arbeitsbelastungen an den Schulen gerecht werden.

Des Weiteren ist aufgrund der Zusammensetzung der Lehrerstufenvertretung eine Erhöhung des Freistellungsumfangs sinnvoll, da ein Großteil seiner Mitglieder weite Entfernungen von ihrem Dienort zu den Landesschulämtern bzw. zum Bildungsministerium zurücklegen muss und dementsprechend lange Reisezeiten entstehen. Vorschläge dazu können Sie unserer schriftlichen Stellungnahme entnehmen.

Es ist beabsichtigt, § 24 Abs. 2 aufzuheben. Dieser Abschnitt schützt die Mitglieder der Wahlvorstände für die Dauer von drei Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses vor einer Abordnung bzw. Versetzung. Es ist ein falsches Signal, dass diese Schutzbestimmung nicht mehr gelten soll. Das Interesse von Beschäftigten, demokra-

tische Grundrechte für andere Beschäftigte wahrzunehmen und sich zu engagieren, wird dadurch wahrscheinlich abnehmen.

In § 24 Abs. 3 soll die Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von bis zu fünf Tagen gestrichen werden. Dies ist äußerst kritisch zu sehen. Die Durchführung eines umfangreichen Wahlprozederes durch unzureichend geschulte Wahlvorstände und deren Ersatzmitglieder, die beruflich einen völlig anderen Hintergrund haben, wird äußerst schwierig werden. Eine sowohl zeitlich als auch inhaltlich umfangreiche Qualifizierung ist an dieser Stelle unbedingt angezeigt.

Der in § 42 Abs. 4 eingefügte Satz, wonach der Personalrat Bekanntmachungen auch in einem von der Dienststelle eingerichteten Intranet veröffentlichen lassen kann, bedeutet für die Beschäftigten an den Schulen insofern eine Benachteiligung, als diese keinen Zugang auf das Intranet im Bildungsministerium haben. Die Bereitstellung eines passwortgeschützten Bereichs auf dem Bildungsserver des Landesinstituts für Schulqualität und Ausbildung wäre für den Schulbereich durchaus möglich.

§ 53 regelt für die Stufenvertretung, welche Paragraphen der allgemeinen bzw. örtlichen Personalräte auch für die Stufenpersonalräte gelten. Zukünftig soll § 41 - Sprechstunden und Betreuung - nicht mehr dazugehören, während er eigenartigerweise für die Gesamtpersonalräte weiterhin gelten soll. Das Abhalten von Sprechstunden ist jedoch gerade für Stufenvertretungen immens wichtig, um die Anliegen und Probleme der Beschäftigten aus den verschiedenen schulischen Dienststellen anzuhören und auf diese einwirken zu können.

Herr Minister Schröder hat anlässlich der ersten Beratung des Gesetzentwurfs erwähnt, dass auch Mitbestimmungstatbestände angepasst wurden. Entsprechende Vorschläge dazu entnehmen Sie bitte unserer schriftlichen Stellungnahme.

Gestatten Sie mir, im Folgenden noch explizit auf einen Punkt hinzuweisen. In den Vorschriften § 66 Nr. 13 sowie in § 67 Abs. 1 Nr. 12 (neu), die sich auf die Mitbestimmung bei der Ablehnung eines Teilzeitantrags beziehen, sollten die Zusätze „familiär“ gestrichen werden. Auch abgelehnte Anträge, die die Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen bzw. beruflichen Überlastungsgründen gestellt haben, sollten der Mitbestimmung unterliegen.

Bei den Fristen für die Vorlage von Stufenverfahren sollten grundsätzlich auch Verfahrensfristen für die Dienststelle festgeschrieben werden, mit der Möglichkeit einer abweichenden Vereinbarung. Nach den derzeitigen Regelungen gibt es für die Dienststelle in bestimmten Fällen keine Fristen. Dies hat zur Folge, dass Stufenverfahren über Monate oder sogar Jahre hinweg nicht bearbeitet werden können. Stufenverfahren werden uns vom Bildungsministerium häufig erst vorgelegt, nachdem sie dort schon lange Zeit gelegen haben.

Damit komme ich noch zu einem heiklen Punkt, der bereits in der Landtagsberatung heftige Emotionen hervorgerufen hatte. Durch den neuen § 90 ist es den Stufenvertretungen im Schulbereich nicht mehr möglich, den Vorstand zu erweitern, auch wenn sie aus mehr als elf Mitgliedern bestehen. Zudem ist die Stellvertreterregelung nicht klar definiert. Vorsitzender kann nur sein, wer zuvor durch seine Fachgruppe in den Vorstand gewählt wurde. Das halten wir für ausgesprochen kritisch.

Im Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien vereinbart, dass die Wahl des Vorstands des Personalrats gerechter auszugestaltet ist, indem alle im Personalrat vertretenen Gruppen chancengleich berücksichtigt werden. Wir haben uns gefragt, welche Ungerechtigkeit bei der Wahl des bisherigen Vorstands besteht. Die derzeit geltenden Regelungen sollen in allen anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes beibehalten werden. Das heißt, man erkennt an, dass es keine Ungerechtigkeit gibt; nur in Bezug auf die Stufenvertretungen sieht man es offenbar so. Die beabsichtigte Änderung dahin gehend, dass die Vorstandsmitglieder nicht vom gesamten Personalrat, sondern innerhalb der Schulformen gewählt werden, hat zur Folge, dass Interessenvertretungen oder entsprechende Listen der Verbände mit einem schlechten Wahlergebnis in den Vorstand kommen können, was nicht dem tatsächlichen Wahlergebnis entsprechen würde. Solche Regelungen kenne ich aus keinem anderen Gremium.

Innerhalb des LHPR gehen die Meinungen zu diesem Thema auseinander. Die kleinen Fraktionen in den Stufenvertretungen würden dem Vorschlag der Landesregierung sicherlich folgen. Jede Interessengruppe bzw. Vorschlagsliste kann sich unabhängig davon, ob sie im Vorstand vertreten ist oder nicht, aktiv in die Personalratsarbeit einbringen. Ich kann mich nicht erinnern, dass wir bei inhaltlichen Fragen, die die Arbeitsbedingungen unserer Beschäftigten betreffen, stark divergierende Standpunkte vertreten haben. Daher ist es nicht nachvollziehbar, dass an dieser Stelle ein Minderheitenrecht eingeräumt wird. Weiterhin ist es überaus befremdlich, dass eine Landesregierung Lobbyarbeit für bestimmte Klientelgruppen übernimmt.

### **Anhörung des Allgemeinen Hauptpersonalrats des MB**

**Ein Vertreter des Allgemeinen Hauptpersonalrats des MB:** Vielen Dank auch von unserer Seite für die Einladung zur heutigen Anhörung. Es ist Ihnen gelungen, zum ersten Mal Beteiligte einzuladen. Das ist ein Novum. Wir bedanken uns ausdrücklich dafür, dass wir zu dem Gesetz, das über unser Wohl und Weh entscheidet, sprechen dürfen.

Ich schließe mich ausdrücklich den Vorschlägen des DGB, der GEW, der Sprecherin der Konferenz der HPR-Vorsitzenden und in einigen Punkten auch des Beamtenbundes an.

Gemäß § 42 Abs. 2 - neue Fassung - gibt es Informations- und Kommunikationstechnik. Das ist eine feine Sache, aber jede Dienststelle legt diese Vorschrift anders aus. Inzwischen gibt es ein Verwaltungsgerichtsurteil, das unter anderem bestimmt, dass Mitarbeiter oder Personalratsmitglieder, die in Außenstellen tätig sind, die Möglichkeit erhalten, mit dem Personalrat zu kommunizieren, sich vorzubereiten und ihre Sitzungen durchzuführen. Allerdings sollte aus unserer Sicht konkretisiert werden, was damit gemeint ist. Dem Urteil des Verwaltungsgerichts wird im Bildungsministerium übrigens schon vorbildlich Rechnung getragen.

In Bezug auf § 57 schließe ich mich ausdrücklich den Ausführungen von Herrn Stock vom Beamtenbund an. Der Datenschutz wird nicht dadurch geregelt, dass er in komplizierte, verklausulierte Regelung eingepasst wird, sondern die Regelung muss klar und deutlich formuliert sein. Es gibt auf allen Gebieten im Land derzeit noch Probleme mit dem Datenschutz.

Damit komme ich zum Thema Einigungsstelle. Alle, die als Personalräte tätig sind, haben mit Einigungsstellenverfahren zu tun, wobei bekannt ist, dass Einigungsstellenverfahren immer damit enden, dass letztendlich die Dienststelle entscheidet. Es gibt aber auch Probleme mit diesen Entscheidungen. Deshalb bitten wir darum, die Regelungen in §§ 62 und 63 noch einmal zu überdenken.

Ein Beispiel: Das Kommunalverfassungsgesetz regelt, dass die Kommunen in Satzungen Regelungen dazu treffen können, wer welche Stelle besetzt und welches Gremium dazu eine Stellungnahme abgibt. Einige Abgeordnete in den Kommunen - auch Abgeordnete dieses Hohen Hauses, die in Kommunen tätig sind - glauben jedoch, das Personalvertretungsgesetz an dieser Stelle aushebeln zu können. Davor möchte ich ausdrücklich warnen. Wenn beispielsweise die kommunale Seite vorschlägt, eine Stelle mit Herrn X oder Frau Y zu besetzen, während der Personalrat einen anderen Vorschlag hat, landet dieser Dissens dann in der Einigungsstelle, die - wie immer - im Sinne der Dienststelle entscheiden wird. Aber was macht die kommunale Seite, wenn abweichend von ihren Vorstellungen entschieden wird? Ich bitte daher, in Erwägung zu ziehen, im Personalvertretungsgesetz eine Festlegung bezüglich des Verhältnisses von Personalvertretungsgesetz zu Kommunalverfassungsgesetz zu treffen.

Gestatten Sie mir abschließend noch eine Anmerkung zu § 77 - Hauptpersonalratskonferenz. Ich schließe mit der von der Sprecherin der Konferenz der HPR-Vorsitzenden geäußerten Kritik an, dass es sich bei dieser Vorschrift um einen zahnlosen Tiger handelt. Wenn nur das festgeschrieben wird, was es in den letzten Jahren bereits gegeben hat, dann ist das sicherlich nicht ausreichend. Es kommt darauf an, dass diese Konferenz auch arbeitsfähig ist und Aufgaben hat. Diesbezüglich verweise ich auf die vorbildlichen Regelungen des sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Es ist zu überlegen, diesem Gremium, das nunmehr legalisiert werden soll, doch einige Aufgaben zuzuschreiben bzw. Anhörungsrechte zuzubilligen. - Vielen Dank.

**Abg. Rüdiger Erben (SPD):** Ich konnte Ihnen an einer Stelle nicht folgen. Wo liegt das Problem im Verhältnis zwischen dem Kommunalverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsgesetz? Je nachdem, wie die Kompetenzen festgeschrieben sind, wird beispielsweise über eine Einstellung, Beförderung etc. durch den Rat beschlossen, und zwar im Einvernehmen mit dem Hauptverwaltungsbeamten. Ich vermag den von Ihnen beschriebenen Widerspruch nicht zu erkennen. An welcher Stelle entsteht dieser Widerspruch denn?

**Ein Vertreter des Allgemeinen Hauptpersonalrats des MB:** Dieser Widerspruch entsteht, wenn das kommunale Gremium einen Bewerber vorschlägt und diesen mit Mehrheit bestimmt und wenn der Personalrat bzw. die Dienststelle anderer Meinung ist. Die Entscheidung wird letztendlich durch Dienststelle getroffen, weil das Personalvertretungsgesetz und nicht das Kommunalverfassungsgesetz maßgeblich ist. Dann gibt es ein Einigungsstellenverfahren.

**Abg. Rüdiger Erben (SPD):** Aber im KVG steht nicht, dass der Rat irgendjemanden vorschlägt, sondern dort steht lediglich, dass der Hauptverwaltungsbeamte dem Rat jemanden vorschlägt und dass der Rat über diesen Vorschlag entweder mit Ja oder Nein abstimmt. Insofern vermag ich den Widerspruch, den Sie dargestellt haben, nicht zu erkennen, zumal das Gegenüber des Personalrats nicht der Rat, sondern der Bürgermeister ist, der letztendlich die Ratsentscheidung zu vollziehen hat.

**Ein Vertreter des Allgemeinen Hauptpersonalrats des MB:** Es gibt genügend Beispiele für das Bestehen solcher Konflikte. Dies könnte ich Ihnen anhand von entsprechenden Urteilen nachweisen. Laut Personalvertretungsgesetz ist der Personalrat für die Besetzung dieser Stelle zuständig. Die Satzungen einiger Kommunen sehen jedoch vor, dass der Rat die Stelle besetzt.

### **Anhörung des Philologenverbandes Sachsen-Anhalt**

**Thomas Gaube (PhVSA):** Auch ich möchte mich für die Möglichkeit der Stellungnahme bedanken. Der PhVSA gehört dem Deutschen Beamtenbund als Fachgewerkschaft an unterstützt von daher die von Herrn Stock dargestellten Positionen. Deswegen werde ich mich in meiner Stellungnahme auf den Lehrerbereich konzentrieren.

Sie haben in verschiedenen Redebeiträgen ausgesprochen kritische Bemerkungen zu §§ 30 und 90, die sich mit der Zusammensetzung der Vorstände befassen, gehört. In diesem Zusammenhang klang der Vorwurf von Lobbyarbeit der Landesregierung für eine Gewerkschaft an. Ich möchte an dieser Stelle folgende Richtigstellung vornehmen: § 90 bevorteilt nicht die Gewerkschaft, die ich heute vertreten darf. In Sachsen-Anhalt gibt es knapp ein Dutzend Gewerkschaften, die den Lehrerbereich vertreten. Zwei dieser Gewerkschaften vertreten in Sachsen-Anhalt alle Schulformen, während

es sich bei den anderen um Gewerkschaften handelt, die sich in ihrer Interessenvertretung speziellen Schulformen zuwenden.

Genau um diese acht Gewerkschaften geht es in der Formulierung des § 90. Wenn eine Gewerkschaft einer bestimmten Schulform in einer bestimmten Stufenvertretung eine deutliche Mehrheit der Wählerstimmen erzielt hat, ist es noch längst nicht gesichert, dass sie einen Sitz im Vorstand des Personalrats bekommt, sondern sie ist auf das Wohlwollen des gesamten Personalrats, also auch auf das Wohlwollen der Mitglieder der anderen Schulformen, angewiesen. Wir haben ein anderes demokratisches Grundverständnis. Wenn eine Gewerkschaft in einer Schulform mehrheitlich von den Vertretern dieser Schulform gewählt wurde, dann sehen wir es als demokratisch legitimiert an, dass ein Mitglied dieser Gewerkschaft auch einen Sitz im Vorstand hat. Das ermöglichte die bisherige Fassung des § 30 nicht. Der neue § 90 eröffnet diese Möglichkeit und stellt damit für uns die demokratische Mitwirkung schulformbezogen sicher, was bislang nicht der Fall. Die Regelung in § 90 wäre überflüssig gewesen, wenn § 30 entsprechend verändert und in der Weise formuliert worden wäre, dass eine gruppenbezogene Wahl in den Vorstand festgelegt worden wäre.

In Bezug auf § 89 schließt sich der PhVSA den anderen Vertretern des Lehrerbereichs insofern an, als es angesichts der veränderten Aufgabenstellungen im Lehrerbereich und der erhöhten Anzahl von Einstellungen und Personalbewegungen dringend notwendig gewesen wäre, die Freistellungsumfänge anzuheben. Allerdings sehen wir - ähnlich wie bei § 30 - ein Problem, und zwar steht aus unserer Sicht bei der Verteilung der Freistellungsstunden ein Gerechtigkeitsproblem, denn bei der Verteilung der Freistellungsstunden verfügt der Personalrat in seiner Gesamtheit über die Stunden, die das einzelne Mitglied erhält. Dies führt zu der Ungerechtigkeit, dass die Gewerkschaft, die im gesamten Personalrat die Stimmenmehrheit hat, mehrheitlich auch über Freistellungstatbestände bestimmt. Aus unserer Sicht ist dadurch nicht abgesichert, dass alle Mitglieder einer Stufenvertretung die mindestens notwendige Zahl an Freistellungsstunden erhält.

### **Anhörung von Rechtsanwalt Frank Schröder**

**Frank Schröder:** Die Fraktion DIE LINKE hat mich gebeten, zu dem Regierungsentwurf und zu ihrem Entwurf zur Novellierung des Personalvertretungsgesetzes vor allem aus fachlicher Sicht Stellung zu nehmen.

Ich bin aufgrund meiner etwa 20-jährigen Tätigkeit vor allem im Arbeitsrecht - sowohl im kollektiven wie auch im individuellen Arbeitsrecht - tätig und bin während der gesamten Zeit auch mit der Arbeit der Personalvertretungen bzw. der Betriebsräte in Berührung gekommen, und zwar sowohl auf Bundes- und Landesebene als auch auf kommunaler Ebene. Ich kenne das Personalvertretungsrecht seit Mitte der 90er-Jahre relativ gut.

Es ist zu begrüßen, dass die Landesregierung nach der letzten größeren Gesetzesänderung im Jahr 2003 den Mut gefunden hat, einmal etwas Neues zu wagen.

Gestatten Sie mir zunächst den Hinweis, dass in dem Regierungsentwurf bei dem in § 24 anzufügenden Satz nach dem Komma das Wort „nimmt“ fehlt.

Hinsichtlich der Überprüfung der Freistellungsbeschlüsse der Personalräte, die in § 44 Satz 5 eingefügt worden ist, erschließt sich mir der praktische Mehrwert dieser Regelung nicht. Aus meiner Sicht hat es damit in der Praxis noch nie Probleme gegeben, weder vonseiten des Personalrats noch vonseiten der Dienststelle. Das ist nach meinem Dafürhalten empirisch nicht nachweisbar.

In § 46 Abs. 1 des Regierungsentwurfs ist bezüglich der Ersetzung der Zustimmung des Personalrats zur verweigerten Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung die Umwandlung der Kann- in eine Muss-Vorschrift vorgesehen. Auch hier erschließt sich mir der Mehrwert nicht, denn das Verwaltungsgericht ist unabhängig und entscheidet aufgrund eigener Wahrnehmung und eigener Wertung der entsprechenden Beweislage. An dieser Stelle einen Normbefehl zu formulieren, halte ich für überflüssig.

Ausgesprochen misslich finde ich die Herausnahme von § 41 aus der Zuständigkeitsregelung für die Stufen- und Hauptpersonalräte. Stellen Sie sich vor, in einer immer konzentrierter werdenden Landesverwaltung oder vielleicht auch Kommunalverwaltung wird tendenziell den örtlichen Personalräten der Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung entzogen und auf höhere Ebenen verlagert. Demzufolge werden oftmals aufgrund der Zuständigkeitsverteilung gemäß § 71 personelle Angelegenheiten auf die Stufen- und Hauptpersonalräte verlagert. Das führt dazu, dass der örtliche Personalrat nicht mehr der Ansprechpartner für den Beschäftigten ist, sondern dass die Zuständigkeiten dann auf Bezirks-, Stufen- oder Hauptpersonalräte verlagert werden. Wenn der Beschäftigte nicht mehr die Möglichkeit hat, sich an diejenigen zu wenden, die am Ende über seine Angelegenheit entscheiden, dann halte ich das für nicht glücklich; denn ich weiß nicht, wie er seine Bedenken sonst loswerden könnte.

Hinsichtlich der Bedenken, die in Bezug auf den Datenschutz geäußert wurden, kann ich meinen Vorrednern nur beipflichten. Das Bundesarbeitsgericht führt bereits seit vielen Jahren zum Betriebsverfassungsrecht aus, dass der Datenschutz auch nach der früheren Regelung in die ausschließliche Konsequenz des Betriebsrats fällt, der quasi selbst für die Einhaltung des Datenschutzes zuständig ist. Wenn an dieser Stelle formalisiert insbesondere auf den Tatbestand der Maßnahme abgestellt wird, zieht dies sofort Auslegungsschwierigkeiten nach sich. Was unter einer Maßnahme zu verstehen ist, steht nicht im Gesetz, und wenn der Personalrat verpflichtet ist, nach Abschluss der Maßnahme, an der er beteiligt war, alles zu löschen, dann stellt sich die Frage, wann die Maßnahme eigentlich beendet ist: In dem Zeitpunkt, in dem die Zweiwochenfrist gemäß § 61 Abs. 3 abgelaufen ist, oder sobald das Einigungsstellenverfahren beendet



ist? Oder ist die Maßnahme beendet, wenn der Beschäftigte aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis ausgeschieden ist? - An dieser Stelle entstehen folglich Auslegungsschwierigkeiten.

Außerdem handelt es sich aus meiner Sicht um eine Art informationeller Selbstkastration. Es gibt immer wieder Fälle, dass Daten, die aus Personalmaßnahmen resultieren, später in der Nachweisführung bzw. in der Beweisführung des Personalrats gegenüber der Dienststelle noch Verwendung finden. Sollte die Regelung so beschlossen werden, wie sie in § 57a Abs. 2 Satz 2 des Regierungsentwurfs vorgesehen ist, führt das dazu, dass viele Personalräte in Zukunft nicht mehr in der Lage sein werden, nach Abschluss einer Maßnahme irgendwelche Daten vorzuhalten, die für die Beschäftigten oder auch für seine eigene Argumentation gegenüber der Arbeitgeberseite wichtig sind. Insofern halte ich diese Regelung für verfehlt.

An dieser Stelle wird keine bereichsspezifische Regelung benötigt, da das Bundesdatenschutzgesetz und die Datenschutzgrundverordnung ausreichend Vorschriften enthalten. Der Personalrat ist ebenso wie der Betriebsrat selbst für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlich.

Für problematisch halte ich die Regelung, nach fünf Jahren die entsprechenden Daten in den Sitzungsniederschriften zu löschen. Wie soll das denn passieren? Schriftlich? Durch Ausschneiden? - Diesbezüglich ergeben sich praktische Anwendungsprobleme. Bitte denken Sie noch einmal darüber nach, inwieweit das praktikabel ist. Aus meiner Sicht ist an dieser Stelle weniger mehr.

Der Ergänzung des § 61 Abs. 3 Satz 5 in dem Sinne, dass eine Zustimmung auch dann angenommen werde, wenn die Zustimmungsverweigerung offensichtlich unbeachtlich sei, bedarf es aus meiner Sicht nicht, weil dies bereits langjährige Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist. Das Bundesverwaltungsgericht sagt, wenn der Personalrat entsprechende Gründe angibt, die außerhalb seiner Zuständigkeit bzw. außerhalb jeglichen Mitbestimmungstatbestandes liegen, dann ist das so. Ich glaube nicht, dass sich durch die geplante Ergänzung ein großer Mehrwert für die Rechtsanwender ergeben würde. Im Gegenteil: Ich habe die Erfahrung gemacht, dass die Häufigkeit der Prozesse zunimmt, bei denen sich der Personalrat gegen die von der Arbeitgeberseite angenommene Unbeachtlichkeit seiner Zustimmungsverweigerung wehrt. In den meisten Fällen wird dann vor Gericht festgestellt, dass dem nicht so ist, weil das Bundesverwaltungsgericht einen großzügigen Maßstab bei der Frage anlegt, was der Personalrat bei der Zustimmungsverweigerung vortragen darf. Ich bitte Sie also, noch einmal darüber nachzudenken, ob diese Ergänzung angesichts der Tatsache, dass in der Rechtsprechung bereits ausreichend über solche Fälle entschieden worden sind, notwendig ist.

In einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Sachsen-Anhalt vom 2. Oktober 2004 heißt es, wenn die Zustimmungsverweigerung außerhalb der Mitbestimmung liegt, dann soll das unbeachtlich sein. Gleichzeitig hat das Oberverwaltungsgericht aber auch festgelegt, dass der Personalrat mangels eines Versagungskatalogs, wie ihn das Bundespersonalvertretungsrecht oder auch das Betriebsverfassungsrecht vorsehen, seine Zustimmungsverweigerung auf jeden sachlichen Grund stützen dürfe, der im Aufgaben- und Pflichtenkreis liege. Wenn die Regelung in der im Regierungsentwurf vorgesehen Form bestehen bleibt, kann es sein, dass sich Dienststellenleiter unter Umständen zum Richter in eigener Sache entscheiden. Dies würde unter Umständen eine Vielzahl von Verwaltungsgerichtsprozessen provozieren, bei denen über drei Instanzen mit einem deutlich höheren Kostenaufwand, als sie eine Einigungsstelle jemals hätte verursachen können, geklärt wird, ob das alles nun geht. Die Praxis zeigt: Wenn so etwas vermehrt genutzt wird, führt das zu mehr Prozessen. Das kann nicht im Sinne des Erfinders sein.

Zu § 67: Ich betreue auch Einigungsstellen, und zwar sowohl im Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung als auch im Betriebsverfassungsrecht. Deshalb kann ich nur dafür werben, dass insbesondere die Fristenregelung in § 64 Abs. 2, wonach der Beschluss der Einigungsstelle innerhalb von vier Wochen nach Einigung über den Vorsitzenden ergehen muss, noch einmal dringend überdacht wird. Die Frist kann gemäß Regierungsentwurf erweitert werden, wenn diesbezüglich Einverständnis zwischen dem Personalrat und der Dienststelle besteht. Was aber geschieht, wenn eine solche Einigung nicht hergestellt werden kann?

In dem alternativen Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE wird vorgeschlagen, das Wort „muss“ durch „soll“ zu ersetzen. Das halte ich für überaus sachdienlich, weil die Einigungsstellenvorsitzenden in der Praxis meistens Richter aus der Verwaltungsgerichtsbarkeit oder Arbeitsgerichtsbarkeit sind, die nicht über ein unerschöpfliches Zeitkontingent verfügen, sodass Terminschwierigkeiten entstehen. Deswegen sollte der Gesetzentwurf der Regierung an dieser Stelle dringend geändert werden.

Damit komme ich zum Zustimmungskatalog. Ich halte die Beteiligung des Personalrats an der Stufenfestsetzung der Beamten bei der Ersteinstellung für ausgesprochen wichtig. Es gibt keinen zwingenden Grund, es anders als im Tarifbereich zu machen. Das Bundesverwaltungsgericht hat im Jahr 2015 für Sachsen-Anhalt entschieden, mangels gesetzlicher Regelungen gebe es keinen Mitbestimmungstatbestand. Das haben das Verwaltungsgericht Berlin und das Oberverwaltungsgericht Hessen anders gesehen. Um eine Gleichbehandlung der Beamten im Verhältnis zu den Arbeitnehmern zu gewährleisten, halte ich eine Beteiligung des Personalrats für dringend notwendig.

Die Stufenpersonalräte sollten entsprechend ausgestattet werden. Es kann nicht sein, dass ein örtlicher Personalrat größer als ein Stufenpersonalrat ist.

Der Vorschlag der Fraktion DIE LINKE zum Mitbestimmungskatalog in § 65 stellt im Wesentlichen auf das ab, was vor 2003 bereits Rechtszustand war, und hebt den Mitbestimmungskatalog von §§ 65, 66, 67 und 69 auf das an, was in der Mehrzahl aller Bundesländer als guter Querschnitt vorhanden ist.

Ich komme zum Ende. Lassen Sie uns mehr Demokratie wagen, denn weniger hat uns wahrscheinlich nicht signifikant vorgebracht.

**Vorsitzender Olaf Meister:** Damit haben wir die Liste der Anzuhörenden abgearbeitet, sodass wir die Anhörung beenden können. Ich bedanke mich bei allen, die uns heute Rede und Antwort gestanden haben und Anmerkungen im Sinne einer Verbesserung des Gesetzes gemacht haben.

Zum weiteren Verfahren: Es ist geplant, den Gesetzentwurf in einer der nächsten Sitzungen des Finanzausschusses erneut aufzurufen und über eventuell vorliegende Änderungsanträge zu beschließen.

Schluss der Sitzung: 11:54 Uhr.