**Deutscher Gewerkschaftsbund**
DGB Bezirk Nord

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Herrn Volker Wiedemann
Steckelhörn 12
20457 Hamburg

**Stellungnahme zum Entwurf eines Dreizehnten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften**

5. April 2024

**Olaf Schwede**
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/
Mitbestimmung

**Deutscher Gewerkschaftsbund**
**DGB Bezirk Nord**
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Sehr geehrter Herr Wiedemann,

das Personalamt hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 14. Februar 2024 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Dreizehnten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Angesichts der Bedeutung des vorliegenden Gesetzesentwurfes hat der DGB um eine mündliche Erörterung des Gesetzesentwurfes im Rahmen eines Beteiligungsgespräches gebeten. Dieses Gespräch fand am 21. März 2024 statt. Die Ergebnisse des Gespräches wurden im Rahmen der Stellungnahme berücksichtigt.

Der DGB dankt für die Bereitstellung der hochwertigen Synopsen inklusive Begründungen. Die zahlreichen Änderungen waren damit deutlich nachvollziehbarer.

## Zur Gesamtbewertung des vorliegenden Entwurfes

Der vorliegende Gesetzesentwurf ist differenziert zu bewerten. Er enthält zum einen eine ganze Reihe von pragmatischen Anpassungen an rechtliche Entwicklungen und Rechtsprechung, die erstmal unproblematisch sind. Auch die vorgesehene Reduzierung von Schriftformerfordernissen ist erstmal positiv zu bewerten. Auf der anderen Seite werden mit dem Gesetzesentwurf auch Möglichkeiten der Beschäftigten zur Mitbestimmung und Beteiligung beschnitten. Dies wird im Rahmen dieser Stellungnahme an konkreten Punkten entsprechend bewertet.

Der Gesetzesentwurf schafft, insbesondere im Rahmen der Anpassung des Hamburgischen Beamtengesetzes, eine Reihe von neuen Verordnungsermächtigungen bzw. modifiziert bestehende Verordnungsermächtigungen. Dies gilt



Stark in Arbeit.

beispielsweise im Bereich des Beurteilungswesens, der Höchstaltersgrenzen für die Verbeamtung, das äußere Erscheinungsbild der Beamtinnen und Beamten und die künftige Einheitslaufbahn im Justizvollzug. Hier wird es an vielen Stellen auf die die konkrete Ausgestaltung ankommen. Der DGB weist darauf hin, dass diese Rechtsverordnungen der beamtenrechtlichen Beteiligung nach § 93 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) und § 53 des Beamtenstatusgesetzes des Bundes (BeamtStG) unterliegen.

Dieser Hinweis ist von besonderer Bedeutung, da mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf die Beteiligungsrechte der Gewerkschaften und die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Personalräte beschnitten werden sollen, ohne dass hierfür ein entsprechender Ausgleich erfolgt. Die Regelungen zur Beurteilung werden durch die Verlagerung auf die gesetzliche Ebene und auf Rechtsverordnungen sowie durch die gesetzlich geregelte Beurteilung der Tarifbeschäftigten im neuen Personalauswahlgesetz der Mitbestimmung der Personalräte entzogen, obwohl das Hamburgische Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) hier in § 88 Abs. 1 Nr. 24 einen Mitbestimmungstatbestand vorsieht. Auch nach § 93 HmbPersVG wird hier künftig keine Regelung mehr erforderlich sein. Stattdessen wird die Mitwirkung der Beschäftigten zukünftig im Rahmen des beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens stattfinden müssen. Aber auch hier soll die Möglichkeit des paritätisch besetzten Landespersonalausschusses abgeschafft werden, bei der Vorbereitung allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen mitzuwirken. Dies ist für den DGB nicht akzeptabel. Im Rahmen dieser Stellungnahme wird deswegen ein konkreter Vorschlag zur Stärkung des beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens vorgelegt.

Der DGB legt im Rahmen dieser Stellungnahme auch eigene Vorstellungen und Vorschläge vor. Dies gilt insbesondere für den Bereich des Personalvertretungsrechtes. Der DGB bittet um die Prüfung und möglichst um die Berücksichtigung der entsprechenden Vorschläge.

**Zu den Schriftformerfordernissen**

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht vor, zahlreiche Schriftformerfordernisse in Rechtsverordnungen durch die Textform oder die Möglichkeit elektronischer Bescheide zu ersetzen. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen.

Gleichwohl sind sowohl die Zustellung zu gewährleisten als auch die damit verbundenen datenschutzrechtlichen Fragen zu beachten. Nicht in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes sind dienstliche Emailadressen vorhanden. Dies ist künftig entweder zu gewährleisten oder aber Regelungen zur entsprechenden Nutzung privater Emailadressen zu treffen. Hierzu gehören auch Regelungen in welcher Taktung entsprechende Accounts zu prüfen bzw. abzurufen sind. Zu beachten ist dabei auch, dass Postfächer bei längerer Abwesenheit abgeschaltet werden. Dies gilt beispielsweise bei Langzeiterkrankungen.

Bei einer Nutzung von IT-Verfahren ist zu gewährleisten, dass diese auch an Schulrechnern funktionieren und nutzbar sind.



Stark in Arbeit.

Die im Gesetzesentwurf häufig verwendete Formulierung „schriftlich oder in Textform“ ist als Klarstellung hinnehmbar, die Textform schließt jedoch regelhaft die weitergehende Schriftform mit ein.

Zu den einzelnen Regelungen des Entwurfes nimmt der DGB wie folgt Stellung:

**Zu Artikel 1 „Änderung des Hamburgischen Beamtengesetzes“**

Zu § 10a „Dienstliche Beurteilungen“

Mit den neuen Regelungen in § 10a des vorliegenden Entwurfes soll den neuen Anforderungen der Rechtsprechung an das Beurteilungswesen entsprochen werden. Zahlreiche Fragen sollen dabei auf der Ebene von Rechtsverordnungen geregelt werden. Der DGB weist darauf hin, dass diese Rechtsverordnungen der beamtenrechtlichen Beteiligung nach § 93 HmbBG und § 53 BeamtStG unterliegen. Hier wird es im Detail absehbar Diskussionsbedarf geben. Auf Basis des nun vorliegenden Gesetzesentwurfes ist es für den DGB nicht erkennbar, welche materiellen Änderungen im Beurteilungswesen vorgesehen sind. Hier sind eine frühzeitige Information und Einbindung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erforderlich.

Kritisch bewertet der DGB die mögliche Übertragung der Verordnungsermächtigung für bestimmte Laufbahnen und Laufbahnzweige durch Rechtsverordnung auf die jeweils zuständigen Behörden. Insbesondere im Sinne einer Vergleichbarkeit muss hier ein einheitlicher Qualitätsstandard und damit eine starke Rolle des Personalamtes im Verfahren gewährleistet werden. Der gesetzliche Anspruch der Spitzenorganisationen auf die Durchführung eines beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens bleibt durch die Möglichkeit der Delegation unberührt.

Untersuchungen und Auswertungen von Regelbeurteilungsrunden in anderen Bundesländern zeigen, dass trotz aller gegenteiligen Bemühungen nach wie vor Frauen, Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in nachgeordneten Bereichen schlechter beurteilt werden als Männer, Vollzeitbeschäftigte und Beschäftigte in der Ministerialverwaltung.[1] Auch aktuelle Untersuchungen zur

[1] Beispielhaft: „Bericht über die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Regelbeurteilung 2021“ der Landesregierung in Schleswig-Holstein vom 28.4.2022. Die Berichte werden in Schleswig-Holstein auch den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zugeleitet. Die Beurteilungsrichtlinien vom 4.12.2023 sehen dazu vor: „Im Anschluss an den Regelbeurteilungszeitraum soll durch die für das Beurteilungswesen zuständige oberste Landesbehörde ein Bericht über die wesentlichen Ergebnisse und Erfahrungen der Regelbeurteilung erstellt werden. Der Bericht dient sowohl der Weiterentwicklung des Beurteilungswesens als auch dem Erkennen und Vorbeugen von Beurteilungsauffälligkeiten, die sachlich nicht begründbar sind, und damit der Vermeidung von Ungerechtigkeiten



Stark in Arbeit.

Beurteilungspraxis in der Polizei Hamburg weisen hier auf entsprechende Defizite bei der Beurteilung von weiblichen Beschäftigten hin.[2] Der DGB erwartet ausdrücklich, dass derartigen Tendenzen im Rahmen der Rechtssetzung gezielt begegnet wird. Dies ist eine zentrale gewerkschaftliche Anforderung an ein neues Hamburgisches Beurteilungswesen.

Der DGB schlägt deswegen vor, eine regelmäßige statistische Auswertung der Beurteilungen gesetzlich zu verankern. Dies könnte auch im Rahmen der Verordnungsermächtigung in einer eigenen Nummer 12 im Absatz 5 erfolgen. Auf diesem Weg könnten Fehlentwicklungen im Beurteilungswesen erkannt und ein Beitrag zur Weiterentwicklung des Beurteilungswesens im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg geleistet werden.

Zu § 20 „Beförderung“

Der DGB begrüßt die Streichung der bisherigen Sperrfrist von einem Jahr nach der Beendigung der Probezeit als sachgerecht.

Zu § 25 „Laufbahnverordnungen“

Der DGB begrüßt die in der Gesetzesbegründung angekündigte Überprüfung der Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung von derzeit 45 Jahren. Problematisch ist hier jedoch, dass keine allgemeine Anhebung der Höchstaltersgrenze für die Neuverbeamtung vorgesehen ist, sondern offenbar eine Vielzahl unterschiedlicher Regelungen möglich wird.

---

bei Auswahl- und Beförderungsentscheidungen. Der Bericht wird den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur Verfügung gestellt.“

[2] Hans-Böcker-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung, Nummer 298, Juli 2023: Beurteilungen im Polizeidienst – revisited, Geschlechterdifferenzen bei Beurteilungsergebnissen und ihre Veränderung, Andrea Jochmann-Döll, S. 55: „In den Bundesländern Berlin, Hamburg und Rheinland-Pfalz sowie bei der Hessischen Bereitschaftspolizei hingegen vergrößerte sich die Unausgewogenheit zugunsten der beurteilten Männer. Sie waren nun mit noch deutlicherem Abstand zu ihren weiblichen Kolleginnen anteilsmäßig häufiger an der besten oder den beiden besten Noten vertreten als in der ersten Beurteilungsstudie vor zehn Jahren.“ Abrufbar unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008661



Stark in Arbeit.

Zu § 94 „Aufgaben des Landespersonalausschusses“

Der DGB hat bereits im Vorfeld des Beteiligungsverfahrens zum Entwurf eines Dreizehnten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften am 3. Februar 2023 zu dieser Regelung schriftlich Stellung genommen.

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht vor, dass der Landespersonalausschuss (LPA) künftig nicht mehr bei Rechtssetzungsvorhaben beteiligt werden soll. Zur Begründung wird auf das Beteiligungsverfahren mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Regelungen in anderen norddeutschen Bundesländern verwiesen. Dieser Argumentation kann der DGB nicht folgen. Die beabsichtigte Änderung wird deswegen vom DGB und seinen Gewerkschaften abgelehnt.

Die landesgesetzlichen Regelungen zur Beteiligung der Spitzenorganisationen sind in den Bundesländern Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern deutlich weitgehender gefasst als in Hamburg. **Das Ziel einer sachgerechten Verständigung ist in beiden Ländern gesetzlich verankert.**

In beiden genannten Bundesländern sehen zudem die zwischen den Landesregierungen und dem DGB abgeschlossenen Beteiligungsvereinbarungen regelhaft eine Beteiligung des DGB bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse **vor der ersten Kabinettsbefassung** vor. Eine entsprechende Vertraulichkeit wird dabei gewährleistet, soweit diese von der zuständigen obersten Landesbehörde gewünscht wird. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften haben damit im Regelfall zweimal die Möglichkeit schriftliche Stellungnahmen abzugeben, Gesprächsbedarf anzumelden bzw. Beteiligungsgespräche zu führen. Eine derartige Beteiligung sieht die aktuelle Beteiligungsvereinbarung in Hamburg nicht vor.

Bei größeren beamtenrechtlichen Vorhaben – beispielsweise bei den regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung – ist es in den beiden genannten Bundesländern alternativ üblich, dass **die zuständigen Mitglieder der Landesregierung auf Ministerebene** bereits im Vorfeld der Entstehung eines konkreten Gesetzesentwurfes Gespräche mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften führen, um eine sachgerechte Verständigung in der Sache zu erreichen und Absprachen zum weiteren Verfahren zu treffen. Dies hat beispielsweise in Schleswig-Holstein wiederholt zur deutlichen Beschleunigung entsprechender Gesetzgebungsverfahren geführt.

Die drei Beispiele machen deutlich, dass die Praxis des beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens in der Freien und Hansestadt Hamburg nicht mit der Praxis in den anderen beiden Bundesländern vergleichbar ist. Eine ersatzlose Streichung der entsprechenden Rechte des LPA und damit auch der Einflussmöglichkeiten seiner von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vorgeschlagenen Mitglieder würde deswegen im Ländervergleich die Möglichkeiten der Spitzenorganisationen zur tatsächlichen Einflussnahme auf die Entstehung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse weiter reduzieren. Dies kann – auch unter Berücksichtigung der neueren



Stark in Arbeit.

Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zum Streikverbot - nicht die Unterstützung des DGB finden.

Die im Gesetzesentwurf vorgesehene Regelung zur Verschlankung von Rechtssetzungsvorhaben ist deswegen aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften nur denkbar, wenn gleichzeitig eine mit den anderen norddeutschen Ländern vergleichbare Weiterentwicklung des beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens erfolgt. Hierbei sind selbstverständlich Hamburger Besonderheiten zu beachten. Der DGB hat deshalb bereits in seinem Schreiben vom 3. Februar 2023 zu diesem Sachverhalt vorgeschlagen, im Konsens eine parallele Anpassung der zwischen dem Senat und den Spitzenorganisationen bestehende Beteiligungsvereinbarung vorzunehmen und dort eine regelhafte Beteiligung vor der ersten Senatsbefassung gleichzeitig mit der ersten Behördenabstimmung aufzunehmen. Dies würde auch dem Ziel, die Rechtssetzungsvorhaben insgesamt zu verschlanken, nicht entgegenstehen. Der Senat ist diesem Vorschlag bisher nicht gefolgt.

Der DGB schlägt deswegen vor, im Rahmen der nun vorgesehenen Reduzierung der Aufgaben des Landespersonalausschusses parallel § 93 Abs. 1 Hamburgisches Beamtengesetz wie folgt zu fassen:

> „(1) Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und der Berufsverbände wirken bei der Vorbereitung und Gestaltung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse mit. Sie sind frühzeitig und umfassend mit dem Ziel sachgerechter Verständigung zu beteiligen."

Der Formulierungsvorschlag entspricht dem Antrag der SPD-Fraktion vom 9. Dezember 2009.[3] Sachgerecht wäre hier auch eine Formulierung analog § 93 Landesbeamtengesetz Schleswig-Holstein.[4] Die Regelung in Mecklenburg-Vorpommern ist weitergehender und geht – wie der Gesetzesentwurf der SPD-Fraktion - von einer Mitwirkung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften an der Gesetzgebung aus.

---

[3] Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 19/4814, vom 9. Dezember 2009, Antrag der SPD-Fraktion: „Beteiligung stärken – Bedienstete mitnehmen Änderungen des Beamtenrechts mitarbeiterfreundlich gestalten".

[4] „(1) Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und der Berufsverbände sind bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse rechtzeitig und umfassend mit dem Ziel sachgerechter Verständigung zu beteiligen. Das Beteiligungsverfahren kann zwischen dem Senat und den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und der Berufsverbände vereinbart werden."



Stark in Arbeit.

Zu § 115 „Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Justiz zur Verwendung in Aufgaben des Justizvollzugs“

Der Gesetzesentwurf sieht in § 115 Abs. 3 die Möglichkeit vor, Laufbahnzweige in der Laufbahn Justiz, die die Funktionen des Justizvollzugs umfassen als Einheitslaufbahn auszugestalten. Das ist aus Sicht des DGB zu begrüßen.

Diese Möglichkeit sollte auch für andere Laufbahnzweige geschaffen werden, mindestens jedoch für die, in denen sich die Funktionen im Endamt 1.2 und Einstiegsamt 2.1. überschneiden ( z.B. mit Zulage). Dies gilt beispielsweise für den Bereich der Berufsfeuerwehr. Auf diesen Bereich können nahezu alle in der Gesetzesbegründung angeführten Argumente 1:1 übertragen werden.

**Zu Artikel 2 „Änderung des Hamburgischen Disziplinargesetzes“**

Gegen die vorgesehenen Änderungen in § 16 und § 73a werden seitens des DGB keine grundsätzlichen Bedenken oder Einwände erhoben. Die vorgesehenen Änderungen sind gut begründet.

Der Verzicht auf Schriftformerfordernisse ist auch in diesem brisanten Bereich nachvollziehbar und hinnehmbar, wenn die Zustellung eines Ausdrucks nach § 103 Satz 2 HmbBG (neu) gewährleistet ist.

**Zu Artikel 3 „Änderung des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes“**

Zu § 2 „Zusammenarbeit“

Als Reaktion auf eine Initiative des DGB soll nun im Hamburgischen Personalvertretungsgesetz den Gewerkschaften ein digitales Zugangsrecht zu den Dienststellen eingeräumt werden. Der DGB hat in einem Schreiben an das Personalamt bereits am 18. Juli 2022 seine ausführlichen Eckpunkte für ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg bzw. im Geltungsbereich des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes vorgelegt und hierzu Gespräche mit dem Personalamt geführt. Die Inhalte des Schreibens werden hier nicht im Einzelnen wiederholt.

Die nun in § 2 Abs. 2 vorgesehene Regelung entspricht wortgleich § 9 Abs. 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Hamburg zeichnet damit die allgemeine Rechtsentwicklung nach, übernimmt im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern aber keine Vorreiterrolle. Die aktuelle Regierungskoalition im Bund hat in ihrem Koalitionsvertrag die gesetzliche Regelung eines digitalen Zugangsrecht angekündigt.[5] Auch in anderen Ländern findet eine entsprechende Debatte statt.

[5] Auf S. 56 des Koalitionsvertrages 2021-2025 für die Bildung einer Bundesregierung heißt es: „Wir schaffen ein zeitgemäßes Recht für Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe, das ihren analogen Rechten entspricht.“



Stark in Arbeit.

Sollte der Senat weiterhin nicht bereit sein, weitergehende Vorschläge des DGB aufzugreifen und eine Vorreiterrolle für die Rechte der Gewerkschaften einzunehmen, so erwartet der DGB zumindest einen Hinweis in der Gesetzesbegründung, dass mit der aktuellen Formulierung die Regelung aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz übernommen wird und der Senat hinsichtlich der Ausgestaltung des digitalen Zugangsrechtes die weitere Rechtsentwicklung im Bund und den anderen Ländern beobachten wird. Die nun vorgesehene Regelung stellt ein Minimum dar und sollte unter Berücksichtigung der Rechtsentwicklung zum Betriebsverfassungsgesetz und zum Personalvertretungsrecht des Bundes und anderer Länder weiterentwickelt werden.

Zu § 33 „Vorstand und Vorsitz“

Nach § 33 Abs. 4 HmbPersVG müssen beide Gruppen im Vorstand des Personalrates vertreten sein, wenn beide Gruppen im Personalrat vorhanden sind. Dies hat sich in der Praxis vor allem dann als schwierig herausgestellt, wenn eine Gruppe nur mit Mühe eine Vertretung im Personalrat gewährleisten kann und seitens der gewählten Personalratsmitglieder kein Interesse an einer Tätigkeit im Vorstand besteht. Der DGB schlägt deswegen vor, eine Regelung aufzunehmen, nach der eine Gruppe auch auf die Beteiligung am Vorstand verzichten kann, wenn dies seitens der Gruppenvertretung nicht gewünscht ist.

Zu § 47 „Kosten und Geschäftsbetrieb“

Der DGB schlägt vor, die Aufzählung der in § 47 Abs. 3 bereitzustellenden Ressourcen für die Arbeit des Personalrates um die „in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik“ zu ergänzen.

Zu § 56 „Teilnahme“

Die neue Regelung in § 55 HmbPersVG entspricht der Regelung in § 58 Abs. 1 BPersVG. Dort wird noch separat darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit von Teilversammlungen unberührt bleibt. Dies könnte entsprechend im vorliegenden Entwurf ergänzt werden.

Die Entscheidung, wie die Personalversammlung durchgeführt wird, sollte maßgeblich beim Personalrat und nicht bei der Dienststellenleitung liegen.

Die Gesetzesbegründung enthält zur Übertragung der Personalversammlung Hinweise, die im Nachgang des Gesetzgebungsverfahrens auch Gegenstand eines klarstellenden Rundschreibens des Personalamtes an die Dienststellen werden sollten.

Die Gesetzesbegründung sieht vor, dass ein Mitglied des Personalrates bei einer Übertragung vor Ort präsent sein muss. Hier stellt sich die Frage, ob es auch stellvertretende Personalratsmitglieder sein können, die die Vertretung des



Stark in Arbeit.

Personalrates vor Ort wahrnehmen. Gerade in kleinteilig organisierten Dienststellen könnten so mehrere parallele Übertragungen ermöglicht werden.

Zu § 79 „Wirtschaftsausschuss“

Im Rahmen der letzten umfassenden Novellierung wurden im Jahr 2014 auch im Hamburgischen Personalvertretungsgesetz Wirtschaftsausschüsse verankert. Gleichzeitig wurde die Möglichkeit zur Einrichtung von Wirtschaftsausschüssen auf wirtschaftlich tätige öffentliche Unternehmen beschränkt. Die Praxis der letzten Jahre hat immer wieder deutlich gemacht, dass derartige Gremien auch an den Hochschulen und in den Landesbetrieben ermöglicht werden sollten.

Die Wirtschaftsausschüsse sind keine Beschlussgremien. Sie dienen vielmehr der Information der Personalvertretung zu wirtschaftlichen Fragen und ermöglichen es so, diese im Rahmen der Mitbestimmung angemessen zu berücksichtigen. Angesichts komplexer ökonomischer Steuerungsinstrumente erhöhen sie durch Transparenz die Qualität der Mitbestimmung.

Wirtschaftsausschüsse werden beispielsweise nach § 65 a des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalens „in Dienststellen mit in der Regel mehr als einhundert ständig Beschäftigten auf Antrag des Personalrats“ gebildet. Dies gilt somit auch für alle Hochschulen und die Landesbetriebe des Landes Nordrhein-Westfalen. Eine vergleichbare Regelung sieht auch das Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg in § 72 vor. Der DGB plädiert ausdrücklich dafür, auch für die Hamburger Hochschulen und Landesbetriebe entsprechende Gremien zu ermöglichen.

Zu § 80 „Inhalt und Verfahren“

Der DGB begrüßt die vorgesehene Möglichkeit, eine Ablehnung des Personalrates künftig explizit auch in Textform übermitteln zu können. Damit werden Medienbrüche vermieden und Ablehnung auch im Rahmen der üblichen elektronischen Workflows ermöglicht. Wichtig ist hier der Hinweis in der Gesetzesbegründung, dass sowohl der regelhaft im innerdienstlichen Verkehr genutzte dienstliche Emailaccount als auch andere dienstlich eingerichtete IT-Verfahren diese Funktion erfüllen können. Aus Sicht des DGB wäre hier ein erläuterndes Rundschreiben für die Dienststellen nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens hilfreich.



Stark in Arbeit.

Zu § 81 „Schlichtungsstelle“ und § 82 „Einigungsstelle“

Die neuen Regelungen sehen vor, dass der oder die Vorsitzende der Schlichtungs- oder Einigungsstelle die Durchführung einer digitalen Sitzung anordnen kann. Dies hält der DGB nicht für sachgerecht. Stattdessen sollte sich die Regelung auf den Konsens der Beteiligten beziehen.

Der besondere Charakter der Schlichtungs- und Einigungsstelle kann es notwendig machen, dass die Beteiligten persönlich und von Angesicht zu Angesicht zusammenkommen, um ein gemeinsames Ergebnis zu erzielen. Die Frage, welche Form der Konfliktregulierung am zielführendsten ist, sollte nicht in der Entscheidungskompetenz einer Einzelperson liegen. Digitale Formate sollten an dieser Stelle die Ausnahme bleiben, gleichwohl grundsätzlich für Krisensituationen ermöglicht werden. Die Verhandlungen der Einigungsstellen und Schlichtungsstellen sollten weiterhin im Regelfall als Präsenzveranstaltung der Teilnehmenden vor Ort stattfinden.

Zu § 88 „Eingeschränkte Mitbestimmung und sonstige Beteiligung“

In Abs. 6 ist geregelt, dass in Konflikten um Stellenausschreibungen grundsätzlich das zuständige Mitglied des Senats das Letztentscheidungsrecht hat. Ausnahmsweise kann hier anstelle des zuständigen Mitglieds des Senats der zuständige Staatsrat, die zuständige Staatsrätin oder die Leitung der Dienststelle tätig werden. An den Hochschulen erfolgt die Rückdelegation allerdings an die Präsidien der Hochschulen. Hier sollte aus Sicht des DGB das Letztentscheidungsrecht bei der zuständigen Behörde als Rechtsaufsicht angesiedelt werden. Die Beteiligung der Personalräte geht ansonsten faktisch ins Leere, der politische Steuerungszweck der Regelung wird nicht erreicht.

Aus dem Mitbestimmungstatbestand zum Verzicht auf Stellenausschreibungen in § 88 Abs. 1 Nr. 25 sollte sich zudem das Recht des Personalrates ergeben, auch eine Stellenausschreibung verlangen zu können.

Die Regelung in § 88 Abs. 8 wird in der Praxis häufig so interpretiert, dass eine Beteiligung des Personalrates nicht erfolgen muss, wenn die Baumaßnahmen im Mieter-/Vermieter-Modell erfolgen. Der DGB bittet hier eine deutlichere Formulierung zu prüfen, die derartige Interpretationsspielräume ausschließt.



Stark in Arbeit.

Zu § 93 „Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände“

Der DGB schlägt vor, aufgrund der besonderen Bedeutung der Vereinbarungen nach § 93 HmbPersVG die Schriftform beizubehalten. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sind nicht in verwaltungsinterne Workflows eingebunden.

Zur Personalvertretung der studentischen Beschäftigten

Nach § 4 Absatz 4 Nr. 2 sind bisher Personen vom Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes ausgeschlossen, die als Unterrichtstutorinnen und Unterrichtstutoren oder als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt werden. Eine Interessenvertretung durch die Personalräte ist nur in sehr beschränkter Form durch die Regelung in § 76 Abs. 2 möglich, ein aktives und passives Wahlrecht besteht für diese Personengruppen nicht. Der DGB tritt dafür ein, die genannten studentischen Beschäftigten in den Geltungsbereich des HmbPersVG aufzunehmen und ihnen ein aktives und passives Wahlrecht zu einer eigenen studentischen Personalvertretung einzuräumen. Entsprechende studentische Personalvertretungen wären im Hamburgischen Personalvertretungsgesetz zu verankern. Die Frage des passiven Wahlrechtes wird hier absehbar eine Sonderregelung beispielsweise im Rahmen des § 14 HmbPersVG notwendig machen.

Die Frage der genauen Ausgestaltung der studentischen Personalvertretungen sollte Gegenstand einer ausführlichen mündlichen Erörterung sein, um die Vor- und Nachteile der verschiedenen Varianten gemeinsam abwägen zu können. Der DGB wird hierzu eigene Vorschläge vorlegen.

**Zu Artikel 4 „Änderung des Hamburgischen Hochschulgesetzes“**

Zu § 12 „Dienstliche Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“

Gegen die vorgesehene Konkretisierung der Regelung zu Forschungssemestern werden vom DGB keine Einwände oder Bedenken erhoben.

**Zu Artikel 5 „Hamburgisches Personalauswahlgesetz“**

Mit dem neuen Hamburgischen Personalauswahlgesetz sollen einheitliche Regelungen zur Personalauswahl sowohl für die Beamtinnen und Beamten als auch für die Tarifbeschäftigten geschaffen werden. Dies ist grundsätzlich im Sinne eines einheitlichen Dienstrechtes und entsprechender Aufstiegs- und Entwicklungschancen für beide Statusgruppen positiv zu bewerten. So unterstützt der DGB explizit die generelle Verpflichtung zur Ausschreibung offener Stellen für beide Statusgruppen in § 3 des vorliegenden Entwurfes. Ein Verzicht



Stark in Arbeit.

auf eine Ausschreibung muss die Ausnahme bleiben und unterliegt nach § 88 Abs. 1 Nr. 8 der Mitbestimmung des zuständigen Personalrates.

Für den DGB kommt es stark darauf an, dass auch in der Praxis für beide Statusgruppen vergleichbare Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden. Gerade im Bereich der Tarifbeschäftigten besteht bei den Qualifizierungsangeboten in Hamburg Nachholbedarf. Dies betrifft beispielsweise die Qualifikation zum Verwaltungsfachwirt bzw. zur Verwaltungsfachwirtin.

Verfassungsrechtliche Bedenken bestehen seitens des DGB gegen die in § 5 des Entwurfes verankerte Anwendung der beamtenrechtlichen Regelungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hierfür wurde die Rechtsgrundlage bisher im Rahmen der Mitbestimmung durch eine Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG bzw. durch entsprechende Dienstvereinbarungen geschaffen. Auch eine tarifliche Regelung hierzu ist möglich. Mit dem vorliegenden Gesetz werden die bisherigen mitbestimmungsrechtlichen Regelungen durch eine gesetzliche Regelung ersetzt. Eine Mitbestimmung der Personalräte findet in der Folge hierzu nicht mehr statt. Fraglich ist aber, ob eine entsprechende arbeitsrechtliche Regelung durch die Gesetzgebungskompetenz der Länder gedeckt ist. Zwar hat der Bundesgesetzgeber keine Regelung zu dienstrechtlichen Beurteilungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getroffen, wohl aber zu Arbeitszeugnissen.

Kritische Hinweise zur in § 2 verankerten Bestenauslese gab es im Rahmen der gewerkschaftsinternen Abstimmungsprozesse aus der Praxis vor allem hinsichtlich der Einstellung von Nachwuchskräften. In vielen Bereichen der Verwaltung werden Nachwuchskräfte sowohl in der Laufbahngruppe 1.2 (ehemals mittlerer Dienst) und in der Laufbahngruppe 2.1 (ehemals gehobener Dienst) ausgebildet. Für den ehemals gehobenen Dienst ist dabei das Abitur oder ein gleichwertiger Schulabschluss Voraussetzung, für den ehemals mittleren Dienst ist es der mittlere Schulabschluss. Die Bestenauslese wird in der Praxis offenbar so verstanden, dass der Schulabschluss Abitur besser ist als der mittlere Schulabschluss. In der Praxis führt das dazu, dass auch im mittleren Dienst sehr verstärkt Abiturientinnen und Abiturienten eingestellt werden, die aber insbesondere in der Steuerverwaltung den öffentlichen Dienst oft schnell wieder verlassen. Hier stellt sich die Frage, ob eine funktionsbezogene Bestenauslese hier zu nachhaltigeren Ergebnissen führen könnte.

Die in § 6 vorgesehene Möglichkeit, Regelungen zur Ausnahme von der Ausschreibungspflicht vorzusehen, ist unter Berücksichtigung des Artikels 33 Abs. 2 restriktiv wahrzunehmen.



Stark in Arbeit.

**Zu Artikel 7 „Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der hamburgischen Beamtinnen und Beamten“**

Die vorgesehene Änderung wird positiv bewertet. Mit der neuen Regelung können beispielsweise Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr während der Probezeit als Beamte auf Probe und vor Ernennung zu Beamten auf Lebenszeit die Qualifikation zum Notfallsanitäter bzw. zur Notfallsanitäterin beginnen bzw. erlangen. Die Ausbildungsdauer liegt hier in der Regel bei 3 Jahren.

**Zu Artikel 8 „Änderung der Verordnung über die Laufbahnen sowie die Ausbildung und Prüfung in der Fachrichtung Feuerwehr“**

Die Verordnung befindet sich nach Kenntnis des DGB seit ca. 5 Jahren in der Überarbeitung, diese wurde bisher nicht abgeschlossen. Auch eine Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften hat hierzu noch nicht stattgefunden.

Auch im Bereich der Feuerwehr  wäre eine Durchlässigkeit der Laufbahnen, wie sie nun in der HmbLVO-Justiz vorgesehen ist, wünschenswert und sollte angestrebt werden.

**Zu Artikel 9 „Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Justiz“**

Die geplante Einrichtung einer Einheitslaufbahn wird unterstützt. Sie sollte auch im Bereich der Berufsfeuerwehren vorgesehen werden.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Hinweise.

Mit freundlichen Grüßen

Olaf Schwede

Olaf Schwede



Stark in Arbeit.