

## Für mehr Mitbestimmung und mehr Demokratie in Niedersachsen!

Gewerkschaftliche Forderungen an eine Novellierung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG)

Stand: 9. Dezember 2025

Herausgeber: DGB Bezirk Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt  
Otto-Brenner-Str. 1  
30159 Hannover

verantwortlich:  
Tina Kolbeck-Landau, Abteilung Öffentlicher Dienst/Beamtenpolitik

Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- EVG - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Gewerkschaft der Polizei
- ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



Die rot-grünen Koalitionspartner in Niedersachsen haben sich bei Regierungsantritt im November 2022 auf eine Novellierung des Personalvertretungsgesetzes verständigt. Auf Seite 100 des Koalitionsvertrags heißt es:

*„Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen des Landes und den Gewerkschaften ist uns besonders wichtig. Wir werden das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz modernisieren und fortentwickeln. Dabei wollen wir auch eine stärkere Digitalisierung der Personalratsarbeit ermöglichen und dauerhaft im Gesetz verankern.“*

Im Vorfeld der Landtagswahl hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) zu diesem Thema folgende Forderung formuliert:

*„Mitbestimmung stärken: Das niedersächsische Personalvertretungsgesetz für die digitale Arbeitswelt so novellieren, dass die Rechte der Personalräte gestärkt und ausgebaut werden.“*

In der letzten Novelle von Juli 2023 wurde das NPersVG in Hinblick auf Digitalisierung weiterentwickelt. Der DGB hat dies in seiner Stellungnahme begrüßt, aber auch deutlich gemacht, dass weitere Schritte zur Modernisierung erforderlich sind. Diese Schritte möchte der DGB nun in diesem Papier erläutern.

Generell gilt, dass die Novellierung des Personalvertretungsgesetzes für den DGB und seine Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ver.di, GEW und GdP höchste politische Relevanz besitzt – nicht nur wegen der hohen Zahl der Beschäftigten, für die das Gesetz die Mitbestimmung regelt, sondern auch wegen der politischen und gesellschaftlichen Bedeutung der Mitbestimmung als zentraler Säule einer demokratischen Gesellschaft.

Der DGB legt deshalb großen Wert darauf, dass eine Novellierung des Personalvertretungsgesetzes in enger Abstimmung und sachgerechter Verständigung zwischen den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und der Landesregierung erfolgt. Der DGB schlägt vor, in

einem ersten Schritt eine Verständigung über zentrale Eckpunkte herbeizuführen und diese in einem gemeinsamen Papier festzuhalten.

Dazu sollten folgende Themenbereiche gemeinsam erörtert und berücksichtigt werden:

## **Digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften (Bezug zu § 3)**

Die aktuelle Fassung des NPersVG bestimmt zwar in § 3 die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften und somit die gewerkschaftlichen Beteiligungsrechte. Allerdings wird das digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften bisher nicht eindeutig geregelt. Dieses wird aber in Zeiten von flexiblen Arbeitsformen wie Tele- und mobiler Arbeit immer wichtiger werden, um die Beschäftigten zu erreichen.

Der DGB schlägt daher vor, eine neue klarstellende Regelung einzufügen, die sowohl die Wahrnehmung der im NPersVG genannten Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften umfasst als auch die Mitgliedergewinnung und Information der Beschäftigten.

*§ 3a [...] Digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften*

*(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Dienstherrn oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs oder zwingende Sicherheitsvorschriften entgegenstehen. Dies umfasst auch den Zugang zu den in der Dienststelle genutzten elektronischen Kommunikationsmedien. Die erforderlichen Mitwirkungshandlungen haben der Dienstherr und seine Beauftragten vorzunehmen.*

*(3) Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist jederzeit zu Zwecken der Mitgliedergewinnung und zur Information der Beschäftigten Zugang zur Dienststelle zu gewähren. Der Zugang kann nur verweigert werden, wenn dem*

*unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs oder zwingende Sicherheitsvorschriften entgegenstehen.*

*Dies umfasst auch den Zugang zu den in der Dienststelle genutzten elektronischen Kommunikationsmedien. Die erforderlichen Mitwirkungshandlungen haben der Dienstherr und seine Beauftragten vorzunehmen.*

*Mitglieder der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft haben das Recht, die in der Dienststelle genutzten elektronischen Kommunikationsmedien für Mitgliedergewinnung und Information zu nutzen. Dies kann auch während ihrer Arbeitszeit geschehen, soweit dadurch keine erhebliche Störung der Arbeitsabläufe eintritt.*

## **Berücksichtigung des diversen Geschlechts (§ 15)**

Im Vorfeld der Personalratswahlen 2024 kam es zu Fragen, inwiefern Rücksicht auf das diverse Geschlecht genommen werden soll. Sowohl im NPersVG als auch in der Wahlordnung muss im Sinne einer eindeutigen Zuordnung abgebildet werden, dass es Personen gibt, die sich nicht dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen. Dies betrifft beispielsweise die Wähler\*innenliste, die Berechnung für das Wahlaussschreiben, die Wahlvorschläge oder die Berechnung der Sitzverteilung.

## **§ 39 Ehrenamtliche Tätigkeit und Freistellungen**

Im NPersVG erfolgt die erste Freistellung erst ab 250 Beschäftigten. Eine Angleichung der Freistellung ab 200 wie im PersVG NW oder BetrVG wäre wünschenswert.

Der Logik folgend ist eine entsprechende Absenkung der Freistellungswerte oberhalb des Freistellungswertes notwendig. Außerdem sollten Teilfreistellungen möglich sein, wenn Grenzwerte nicht erreicht werden.

## **§ 39 Einführung eines neuen Absatzes (7) Anerkennung von Qualifikationen**

Beim beruflichen Werdegang sind auch die bei Wahrnehmung der Personalratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen zu berücksichtigen.

## **§§ 42-46 Personalversammlungen digital durchführen**

Es soll zukünftig möglich sein, Personalversammlung ergänzend rechtssicher digital oder hybrid durchzuführen, Präsenz soll als Grundsatz bestehen bleiben.

## **§ 48, Abs. (1), Nr. 3. Streichung der Begrenzung auf fünf Freistellungen**

### **Anpassung der Höchstgrenze auf 7,5 Freistellungen bei den Stufenvertretungen (§ 48 NPersVG)**

Thematiken des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entwickeln sich immer komplexer und umfangreicher, das hat nicht zuletzt die zurückliegende pandemische Lage gezeigt. Aber auch die Transformation des öffentlichen Dienstes hin zur digitalen Verwaltung oder der Fachkräftemangel mit allen seinen Facetten machen es erforderlich, den § 48 NPersVG anzupassen und die Höchstgrenzen der Freistellungen von Personalvertretungen zu verbessern.

Darüber hinaus müssen die Personalvertretungen in der Lage sein, an Qualifikationen oder Fortbildungen teilzunehmen, um sich auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber auseinanderzusetzen zu können. Insbesondere diese zeitliche Komponente stellt aufgrund der zu geringen Ausstattung mit Freistellungsmöglichkeiten in Stufenvertretungen bereits jetzt ein (für die Personalvertretungen) spürbares Problem dar.

## **§ 59 NPersVG - Ergänzung Nr. 10**

Der DGB schlägt vor, bei den Allgemeinen Aufgaben der Personalvertretungen in § 59 die Formulierung "sich für den Demokratieschutz einzusetzen" zu ergänzen.

Personalräte haben als demokratisch-legitimierte Institution ein ureigenes und auch historisch

begründetes Interesse an stabilen und widerstandsfähigen demokratischen Verhältnissen. Diese demokratische Resilienz bezieht sich auf die Gesellschaft im Allgemeinen und auf die Verwaltungen im Besonderen. Um die Beschäftigten in ihrer Demokratiestärke zu unterstützen und damit dem Leitgedanken der wehrhaften Demokratie zu folgen, müssen die Personalräte die Stärkung der demokratischen Widerstandskraft als Grundaufgabe zugewiesen bekommen. Eine Aufnahme in § 59 des NPersVG wird deshalb angeregt. Es wird ausdrücklich betont, dass dieses demokratiestärkende Wirken nicht im Widerspruch zu § 2 Abs. 3 NPersVG steht.

Beispielhaft soll an dieser Stelle auf die Initiative „Polizeischutz für die Demokratie“ der Polizei Niedersachsen hingewiesen werden. Aufgrund der aktiven Mitwirkung von Personalvertreter\*innen hat diese Initiative auf Bundesebene den Hauptpreis der Personalräte 2023 erhalten (<https://www.bund-verlag.de/personalrat/deutscher-personalraete-preis/preis-2023/Preistr%C3%A4ger-Gold>)

Eine Ergänzung des § 59 NPersVG im Rahmen der Novellierung könnte wie folgt lauten:

(...)

10. die Beschäftigten in ihrem freiheitlich-demokratischen Selbstverständnis zu stärken.

## **Sicherstellung einer umfassenden Barrierefreiheit als Grundvoraussetzung für die Teilhabe von schwerbehinderten Beschäftigten am Arbeitsplatz**

Diese Barrierefreiheit muss für den digitalen Workflow und Austausch im Rahmen von Beteiligungsverfahren der Personalvertretungen festgeschrieben werden (§§ 60, 64 - 66,75 NPersVG). Gleiches gilt für die Durchführung von Personalratssitzungen in Form von Video- oder Telefonkonferenzen einschließlich der Einladung zur Sitzung, deren Tagesordnung und Niederschrift.

In zahlreichen kommunalen, aber auch einigen Dienststellen des Landes sowie deren Betrieben

entspricht die barrierefreie Nutzung digitaler Hardware und Software wie Datenmanagement- und Videokonferenzsystemen sowie weiterer Anwendungen nicht den gesetzlichen Anforderungen der digitalen Barrierefreiheit gemäß § 9a des Niedersächsischen Behindertengleichstellungsgesetz (NBGG) unter den dafür geltenden technischen Normen und Standards. Mit dem Anspruch auf digitale Barrierefreiheit bei der Durchführung von Personalratssitzungen wird dem Teilhaberecht schwerbehinderter Beschäftigter und der Schwerbehindertenvertretungen aus der UN-Behindertenrechtskonvention und dem NBGG entsprochen. Barrierefreiheit sollte nicht länger als „nice to have“ behandelt, sondern als Rechtsanspruch im NPersVG verbindlich aufgenommen werden. Denn offensichtlich wird es auf Basis der genannten Rechtsvorschriften allein nicht umgesetzt.

## **§ 60 a Wirtschaftsausschuss (WA)**

Die Etablierung eines Wirtschaftsausschusses ist bisher auf Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten beschränkt. Dies sieht der DGB kritisch. Das PersVG NW sieht den Wirtschaftsausschuss ab 100 Beschäftigten vor, die Angleichung an diese Schwelle auch im NPersVG wäre wünschenswert. Es gibt keinen Grund, kleinere Dienststellen von dieser Form der Mitbestimmung und Transparenz auszuschließen.

## **Erweiterung der Mitbestimmungskataloge in §§ 65-67**

Mitbestimmungslücken müssen endlich geschlossen werden. Dazu ist die Allzuständigkeit von Personalräten unter Berücksichtigung verfassungsrechtlicher Grenzen in allen sozialen, personellen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten umzusetzen. Streiche § 64 Abs. 3 Satz 2.

Falls es zu keiner Änderung von § 64 im Sinne einer Allzuständigkeit kommt, sollen folgende Punkte in den Beispiekatalog aufgenommen werden.

Fälle, in denen bisher nur das Benehmen herzustellen ist, werden mitbestimmungspflichtig und erweitern den beispielhaften Katalog.

Zumindest aber sind folgende Tatbestände in den Mitbestimmungsparagraphen 65 bis 67 zu ergänzen.

## **§ 65 Abs. (1), Nr. 27**

Bestimmung des Inhalts von Richtlinien für die personelle Auswahl bei Einstellungen, Beförderungen, Übertragungen von Ämtern, die mit einer Amts- oder Stellenzulage verbunden sind, Zulassungen zum Aufstieg, nicht nur vorübergehende Übertragungen von höherwertigen Dienstposten, Versetzungen, Abordnungen, Zuweisungen und Umsetzungen

Die Einführung dieses Mitbestimmungstatbestandes hat vorrangig klarstellenden Charakter, da die aus den genannten Richtlinien abzuleitenden personellen Einzelmaßnahmen ohnehin mitbestimmungspflichtig sind. Der klarstellende Charakter weist jedoch Dienststellen und Personalräte ausdrücklich auf die Sinnhaftigkeit einer vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit in Vorbereitung mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen hin. Auch wenn es sich bei den genannten Richtlinien um Maßnahmen von ähnlichem Gewicht im Sinne von § 64 Abs. 3 handeln dürfte wird die Aufnahme als Mitbestimmungstatbestand angeregt.

## **§ 65, Abs. (2), Nr. 1. + 4.**

Wir fordern, diese Regelungen so zu ändern, dass eine Mitbestimmung bei einer Einstellung auch über die erste Befristung erfolgt, wie im Bereich der öffentlichen Hochschulen (§ 105 Abs. 5, S. 1).

## **§ 65, Abs. (2), Nr. 2**

Wir fordern eine Erweiterung der Mitbestimmung bei der Ablehnung von Höhergruppierungsanträgen; bislang ist lediglich die Höhergruppierung in der Mitbestimmung, nicht aber die Ablehnung derselben. Diese Forderung folgt der Entwicklung der

Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) der letzten Jahre.

## **§ 65 Abs. (2), Nr. 9**

Das Mitbestimmungsrecht sollte unabhängig von der Entfernung bestehen. Daher fordert der DGB, die Beschränkung „mindestens 15 Km“ zu streichen. Andere Landespersonalvertretungsgesetze beinhalten ebenfalls keine Kilometerangabe.

## **§ 65 Abs. 2, Nr. 22 [neu]**

Bestimmung des Inhalts von Richtlinien für die personelle Auswahl bei Einstellungen, Ein-, Höher- oder Herabgruppierungen sowie Übertragungen von höher oder niedriger zu bewertenden oder mit einem Wechsel der Fallgruppe verbundenen Tätigkeiten für eine Dauer von mehr als drei Monaten, Versetzungen, Abordnungen, Zuweisungen, Personalgestellungen, Umsetzungen und Kündigungen“ Auf die vorstehenden Ausführungen zu „§ 65 Abs. 1 Nr. 27 (neu)“ sei in diesem Zusammenhang verwiesen.

## **Neuaufzunehmen in die Beispieldokumente § 65, Abs. (1) und Abs. (2)**

Begründung: Zum Teil ist die Mitbestimmung in diesen Fällen bereits gelebte Praxis. Zur Vermeidung von Streitigkeiten im Rahmen der Verfahren sollten die Tatbestände in das Gesetz aufgenommen werden.

- Mitbestimmung bei der Anordnung ärztlicher Untersuchung, wenn die Beteiligung beantragt wird [d.h. betriebsärztlicher, amtsärztlicher, arbeitsmedizinischer sowie sonstiger Untersuchungen]
- Mitbestimmung bei Stellenausschreibungen
- Mitbestimmung bei der Ablehnung von Um- und Versetzungsanträgen
- Entpflichtung von einem Amt, das mit einer Amts- oder Stellungszulage verbunden ist (Nr. 5), bisher nur bei Übertragung

- Anordnung zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit von weniger als vier Kalendertagen.
- Mitbestimmung auch bei der Genehmigung von Teilzeitanträgen.
- Maßnahmen auf Antrag unterliegen auch der Mitbestimmung bei Genehmigung durch die Dienststelle bzw. den Dienstherren wie z.B. bei Teilzeit. Bislang müssen nur abgelehnte Anträge zur Mitbestimmung vorgelegt werden. Im Sinne der allgemeinen Aufgaben und dem Gleichbehandlungsgrundsatz in § 59 wäre eine Beteiligung bei Ablehnung und Zustimmung notwendig.

## § 65 Abs. 4 Disziplinarrecht

Die sachliche Ausnahme für das Disziplinarrecht in Nummer 1 sollte gestrichen werden. Die bisherige Regelung beruht auf der gesetzgeberischen Annahme, dass Rechtsschutz und -beistand in diesen Fällen nicht beim Personalrat gesucht würde. Das entspricht nicht mehr den tatsächlichen Umständen. Die Praxis zeigt ein starkes Bedürfnis nach Unterstützung durch die Personalvertretungen und dürfte bei einer Änderung des Disziplinarrechts in Zukunft noch relevanter werden. Sofern die Betroffenen es beantragen, sollte diese also möglich sein.

## § 66 und 67 Mitbestimmung bei sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen/bei organisatorischen Maßnahmen

Angesichts der andauernden Digitalisierung (z.B. Ausweitung des Onlinezugangs) und des zunehmenden Fachkräftemangels bei gleichzeitig hoher Quote ausscheidender Beschäftigter wird es an vielen Stellen zu organisatorischen Veränderungen (Verfahren und Abläufe) kommen.

Diese Tatbestände unterfallen bisher nur der Benehmensherstellung. Insbesondere bei den folgenden Punkten sollte die Benehmensherstellung zur „echten“ Mitbestimmung entwickelt werden:

- Maßnahmen der Änderung der Arbeitsorganisation, Aufstellung oder Änderung von Organisations- und Geschäftsverteilungsplänen,
- Einführung, Änderung oder Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze,
- Einrichtung von Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle,
- Einführung und Ausgestaltung von Vorteilsregelungen für Beschäftigte.
- Zur Klarstellung sollte in § 66 Abs 1 (11) wie im LPersVG NRW die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen ausdrücklich erwähnt werden.
- In § 66 (1) 1. a) sollte die Arbeitszeiterfassung ausdrücklich mit aufgeführt werden.
- Mitbestimmung bei der Einführung und Ausgestaltung von Vorteilsregelungen für Beschäftigte (zB Job-Ticket oder Gesundheitsförderung)

## § 67 Mitbestimmung bei Privatisierungen

Personalräte müssen bei Privatisierungen in vollem Umfang mitbestimmen können, bislang gilt lediglich die Benehmensherstellung nach § 75 Abs. 1 Nr. 7. Privatisierungen sollten in § 67 als Mitbestimmungstatbestand aufgeführt werden.

## § 71 Einigungsstelle

Die Entscheidungen der Einigungsstelle sollten stets bindende Wirkung haben; die bestehende Regelung mit empfehlendem Charakter ist zu streichen. Zudem sollte die Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle auf alle Mitbestimmungstatbestände ausgeweitet werden.

## Änderung § 72a NPersVG Streichung der Polizeibehörden

§ 72a NPersVG eröffnet den genannten Behörden die Möglichkeit, Nichteinigungsverfahren eigenverantwortlich und abschließend durchzuführen. Geschaffen wurde die Regelung zur Entlastung des Schulbereichs, in welchem bereits zum Entstehungszeitpunkts im Jahr 1997 jährlich etwa 100

Nichteinigungsfälle verhandelt werden mussten. Bereits damals wurde von Gewerkschaftsseite gefordert, dass stets ein zweistufiges Verfahren durchzuführen sei, was von der damaligen Landesregierung unter Hinweis auf die große Anzahl von Einzelfällen im Schulbereich abgelehnt wurde.

Bei der Polizei sind Nichteinigungsverfahren hingen Ultima Ratio und dementsprechend eher selten. Aus diesem Grund setzen wir uns dafür ein, dass die Möglichkeit der alleinigen Entscheidung der Polizeidirektion in erstinstanzlichen Zuständigkeiten nicht ohne Beteiligung des HPR allein und abschließend durchgeführt werden können. Es muss nach unserer Ansicht immer ein zweistufiges Verfahren geben.

Daher sollte entweder § 72a NPersVG so umformuliert werden, dass dieser innerhalb der Polizeidirektionen nur im Rahmen von zweistufigen Verfahren Anwendungen finden kann (also wenn zuvor ein örtlicher Personalrat beteiligt wurde), oder Polizeidirektionen komplett aus dem § 72a NPersVG gestrichen werden.

## §75 Herstellung des Benehmens

Der DGB sieht das Verfahren der Benehmensherstellung unter dem Aspekt von echter Demokratie und Mitbestimmung grundsätzlich sehr kritisch. Wir fordern daher generell die Streichung des § 75 NPersVG (Herstellung des Benehmens) und § 76 (Verfahren der Benehmensherstellung). Die entsprechenden Maßnahmen sollen stattdessen in den Mitbestimmungskatalog (§ 65-67) aufgenommen werden.

Mindestens aber müssen folgende Punkte verändert werden:

- § 75, Abs. (1), Nr. 4 Aufstellung oder wesentliche Änderung von Organisationsplänen und Geschäftsverteilungsplänen: Der Begriff „wesentlich“ ist zu streichen.
- § 75 Abs. (1), Nr. 6 Aufstellung der Entwürfe des Stellenplans, des Beschäftigungsvolumens und des Personalkostenbudgets durch die oberste Dienstbehörde": Bei Stellenplanänderungen sollte

statt der Benehmensherstellung das Mitbestimmungsrecht greifen.

- § 79, Abs (5) Zuständigkeit des Personalrats und der Stufenvertretungen: Die Formulierung „Bei Versetzungen ist nur der Personalrat der abgebenden Dienststelle zu beteiligen.“ ist zu streichen Im Sinne einer Eingliederung in die neue Dienststelle ist auch der aufzunehmende Personalrat zu beteiligen; dieses gilt insbesondere für Versetzungen, welche mit einem Dienstherrenwechsel einhergehen und welche damit einer Einstellung gemäß § 65 Absatz 1 Nummer 1 gleichzusetzen sind.

## Behinderung der PR-Arbeit als Straftatbestand

Der DGB fordert, die Behinderung der Arbeit von Personalvertretungen wie im Betriebsverfassungsgesetz (§ 78 Satz 1 BetrVG) zu sanktionieren.

## § 87 Ausnahmen für bestimmte Beschäftigte

Abs. 1 muss aufgehoben werden. Die damalige Zielrichtung entspricht nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten. Zuständig für die Belange der Studierenden ist der örtliche Personalrat, der allerdings nach der aktuellen Rechtslage nicht von den Studierenden gewählt werden darf.

§ 87 NPersVG soll dahingehend geändert werden, dass die im Vorbereitungsdienst für das erste Einstiegsamt der Laufbahnguppe 2 der Fachrichtung Polizei befindlichen Polizeivollzugesbeamteninnen und Polizeivollzugsbeamten auch wahlberechtigt zum örtlichen Personalrat und weiterhin zur wahlberechtigt zur Jugend- und Auszubildendenvertretung der Polizeiakademie Niedersachsen und zum Polizeihauptpersonalrat sind. Dabei soll eine Wählbarkeit ausgeschlossen werden.

Hintergrund ist, dass der Personalrat der Polizeiakademie sich größtenteils mit den Angelegenheiten der Anwärterinnen und Anwärter beschäftigt. Es ist daher nicht erklärbar, dass diese nicht auch den sie vertretenden Personalrat wählen.

Hintergrund der damaligen Regelung war die Befürchtung, dass die Interessen des Stammpersonals durch einen mit Stimmenmehrheit von

Anwärterinnen und Anwärtern gewählten Personalrat nicht hinreichend vertreten würden (LT.-Drucks. 17/3759, S. 30). Dieser Gefahr kann jedoch mit dem Ausschluss der Wählbarkeit begegnet werden. Hierfür besteht auch ein sachlicher Grund. Aufgrund der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats von etwa vier Jahren, vgl. § 22 NPersVG, ist ein Ausschluss der Wählbarkeit aufgrund der regelmäßig drei Jahre andauernden Anwärterzeit gerechtfertigt.

## **§ 99 Freistellung von Schulpersonalräten**

Die Freistellungsregelungen für Schulpersonalräte müssen verdoppelt werden. Pro Personalratsmitglied muss es mindestens 1 Unterrichtsstunde geben.

Mit Einführung der eigenverantwortlichen Schule 2006 sind zentrale Befugnisse insbesondere bezogen auf das Personal (Bewährungsfeststellung, Einstellungen, Budgetverantwortung, Kapitalisierungsbefugnisse...) von den Behörden auf die Schulleitungen übertragen worden. Damit einher ging auch die Erhöhung der Anrechnungsstunden. Die Freistellung der Schulpersonalräte ist nicht erhöht worden. Aktuell sind die Freistellungsstunden so bemessen, dass pro SPR-Mitglied bei gleichmäßiger Verteilung theoretisch 0,5 bis 1 Std. Freistellung möglich ist.

## **§ 100 Personalversammlung und Schulpersonalratssitzung**

§ 100 soll gestrichen werden.

## **§ 101 Beteiligung der Schulpersonalvertretungen**

In § 101 Abs. 2 sollten die Nr. 4, 5b+c, 6, 7 gestrichen werden. Der Ausschluss der Mitbestimmung nach Nr. 5a kann nur für kurzfristige Angelegenheiten akzeptiert werden. Sollte die Notwendigkeit eines flexiblen Unterrichtseinsatzes in derselben Angelegenheit über mehr als zwei Wochen bestehen, muss der Personalrat mit-bestimmen. Die Streichung der Nr. 6 soll verstärkt werden durch den

Hinweis, dass die Rechte der Personalräte durch Entscheidungen der schulischen Gremien nicht berührt werden. Die Spezialregelung in § 101 Abs. 7 wird gestrichen.

## **§ 105, Abs. (2) Ausnahmen für bestimmte Beschäftigte**

In der jetzigen Regelung sind studentische Hilfskräfte abweichend von § 11 Abs. 1 nicht wahlberechtigt. Wir fordern, dass diese das aktive und passive Wahlrecht erhalten und bei der Bemessung der Freistellung der Personalräte berücksichtigt werden. Wenn es um Angelegenheiten aus dieser Gruppe geht, darf es nicht ohne eine Vertretung durch Personen aus dieser Gruppe gehen.

## **§ 105, Abs. (4) und (6) Studentische Hilfskräfte**

§ 65 Abs. 3 gilt auch für hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte und studentische Hilfskräfte.

Die Gruppe der studentischen Beschäftigten soll aus der Ausnahmeliste gestrichen werden, damit auch die personellen Maßnahmen dieser Gruppe der Mitbestimmung unterliegen.

## **§ 105 neu Digitale Durchführung der Personalratswahlen**

Wahlen sollen auf Antrag des Wahlvorstand/Personalrats online durchgeführt werden können.

Diese Forderung gilt nur für die Hochschulen. Dort sind digitale Wahlen z.B. für die Hochschulparlamente bereits Praxis.

## **§ 106 Sonderregelungen für Theater und Orchester**

Wir fordern in Absatz 1 Satz 3 und 4 zu streichen. Arbeitnehmerrechte müssen auch in künstlerischen Einrichtungen gelten, die Kunstrechte darf kein Vorwand für schlechte Arbeitsbedingungen und Willkür sein. Mitbestimmungsrechte bei personellen Maßnahmen müssen für alle Beschäftigten im Theater gelten. Ebenso sollte ein Wirtschaftsausschuss in Theatern eingeführt werden.

## Kommunen

### § 107 Abs. 4

Die Herausnahme aus der Mitbestimmungspflichtigkeit im kommunalen Bereich ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften auf Wahlbeamten sowie die hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten zu beschränken. Beamten der Besoldungsgruppe Gr. A 16 und aufwärts sowie tariflich Beschäftigte entsprechender Entgeltgruppen unterliegen zudem gem. § 65 Abs. 3, auch im kommunalen Bereich, ohnehin nicht der Mitbestimmung.

Es ist nach wie vor nicht nachvollziehbar, warum im kommunalen Bereich neben den Wahlbeamten auch Amtsleiterinnen befreit werden sollen. In vielen Kommunalverwaltungen handelt es sich bei sogenannten Amtsleitungen (aus Beschäftigtenicht betrachtet) um ihre erste Hierarchieebene. Im Ergebnis unterliegt in diesen Fällen keine herausgehobene Funktion der Mitbestimmung. Dieses ist nicht nachvollziehbar und höhlt die Beteiligung im kommunalen Bereich unangemessen aus.

### § 107 d) Abs. 5

Für den Fall, dass nach erfolglosen Verhandlungen zwischen höherem Dienstvorgesetzten und der zuständigen Personalvertretung eine Einigungsstelle angerufen wurde und diese die in Abs. 4 normierte Empfehlung ausspricht, muss diese Empfehlung nicht (im Rahmen eines Kreislaufs) erneut an den bereits zuvor im Rahmen der Verhandlungen tätigen höheren Dienstvorgesetzten gerichtet sein, sondern an die übergeordnete oberste Dienstbehörde.

Sofern die Empfehlung lediglich an den höheren Dienstvorgesetzten gerichtet wird, tritt die Situation ein, dass dieser schlussendlich (nach Beratung in der Einigungsstelle) wieder selbst über seine dort eingebrachte Position abschließend beschließt; mithin kann aus Sicht des höheren Dienstvorgesetzten von Beginn an die Beratung in der

Einigungsstelle, milde formuliert, mit Gelassenheit betrachtet werden.

## Sonstige Körperschaften

### § 110 Abs. (3)

Bei der Wahl der externen Vertreter\*innen in die Verwaltungsräte der Sparkassen ist nicht geregelt, dass es sich um Vertreter\*innen von Gewerkschaften handeln muss. Oft werden ehemalige Beschäftigte der Sparkassen in die Verwaltungsräte gewählt, die keine Anbindung an eine Gewerkschaft haben. Dies schwächt die Vertretung der Arbeitnehmer\*innen im Verwaltungsrat.

Wir fordern eine Gesetzänderung zur Besetzung der externen Mandate in den Verwaltungsräten analog Mitbestimmungsgesetz § 7 Abs (2), dort sind Gewerkschaften als entsendende Stelle für die externen Vertreter\*innen im Aufsichtsrat definiert.

## Schaffung einer Konzerninteressenvertretung über die Grenzen des NPersVG und des BetrVG hinweg

In Uniklinika, Hochschulen (Stiftungen) und z.T. auch Studierendenwerken gibt es (z.T. zahlreiche) outgesourcete Bereiche in Form privatwirtschaftlicher GmbHs (Reinigung, Gastro, Labore, Betterschiebedienst, Sicherheit usw.). Um konzernweit tragfähige Regelungen zu beschließen und die Zusammenarbeit auf verbindliche Füße zu stellen, braucht es eine verbindliche Form der Zusammenarbeit von Personal- und Betriebsräten (vgl. zB BAG 7 ABR 24/18 für den kommunalen Bereich).

## Zusammenarbeit zwischen Stiftungshochschulen und Hochschulen in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft

Die Personalvertretungen beider Hochschulformen brauchen eine vernünftige und verbindliche Grundlage für ihre Zusammenarbeit. Die Landeshochschulpersonalrätekonferenz ist hier vollkommen unzureichend, da sie keine rechtswirksamen Befugnisse hat, im Sinne der Beschäftigten rechtlich bindenden Beschlüsse zu fassen. Zudem hat

sie keinerlei Mitbestimmungsrechte im Sinne des NPersVG.

Eine Landesarbeitsgemeinschaft der Personalvertretungen einzuführen, die aus einem Mitglied des HPR des MWK und je einem Mitglied aus den Personalräten der Hochschulen (Stiftungshochschulen und Nicht-Stiftungshochschulen) besteht, erscheint als eine tragfähige Lösung ist. Freistellungen nach § 48 NPersVG sind vorzusehen.

## **Gemeinsame Einigungsstelle für Stiftungshochschulen**

Der DGB schlägt vor, eine gemeinsame Einigungsstelle für die Stiftungshochschulen einzurichten. Die Einigungsstelle besteht für die Dauer der regelmäßigen Amtszeit der Personalräte aus sechs Mitgliedern, die je zur Hälfte von den Präsidien der Hochschulen in Trägerschaft von rechtsfähigen Stiftungen des öffentlichen Rechts und dem Vorstand des Stiftungsausschusses der Universitätsmedizin Göttingen und von der Landesarbeitsgemeinschaft der Personalvertretungen der Hochschulen bestellt werden, und einer oder einem unparteiischen Vorsitzenden, auf die oder den sich beide Seiten einigen; bei Nichteinigung findet § 71 Abs. 1, Satz 3 NPersVG Anwendung; es kann auch die bei der zuständigen obersten Landesbehörde zuständige Einigungsstelle sein.“

## Vorschläge zur Wahlordnung

Die Wahlordnung muss wie folgt geändert werden:

- Eine ausschließlich digitale Übermittlung des Wahlergebnisses muss ermöglicht werden.  
Streiche WO § 42 (2) Satz 2.

Somit würde die digitale Übermittlung des Wahlergebnisses ausreichen und eine Übersendung per Einschreiben wäre nicht länger notwendig. Die Überprüfbarkeit bleibt weiter bestehen, weil die Unterlagen in den Dienststellen aufbewahrt bleiben.

- Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (=Referendar\*innen) wählen die Stufenvertretungen gemäß der regionalen Zugehörigkeit ihrer Seminare zu den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung.
- Die Wahlberechtigung ist eindeutiger zu fassen, etwa im Hinblick auf die Berücksichtigung päd. Mitarbeiter\*innen oder Bundesfreiwilligendienst-Leistende
- Für den Schulbereich bedarf es einer gesonderten Wahlordnung (WO) und einer Vereinfachung des Wahlverfahrens, um in 3000 Schulen rechtssicher wählen zu können.  
Dazu gehören bspw.:
  - Wegen der speziellen Ferienlage an Schulen bedarf es gesonderter Fristen für den Schulbereich.
  - In Schulen (abweichend von § 16 NPersVG) grundsätzlich gemeinsame Wahl durchführen; alternativ: Vorabstimmungen in Schulen bis 6 Wochen vor der Wahl ermöglichen (§ 6 WO).
  - Frühere Bestellung der Wahlvorstände aller Ebenen in Schule (örtlicher Wahlvorstand, sowie Wahlvorstände SBPR/SHPR); idealerweise ein halbes Jahr früher als bisher, um Schulungen etc. für 3000 Wahlvorstände durchführen zu können.