

Gesetzentwurf der Landesregierung

Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

A. Zielsetzung

Mit diesem Gesetzgebungsvorhaben soll die Interessensvertretung der Beschäftigten an den Universitätsklinika weiter gestärkt werden.

B. Wesentlicher Inhalt

Die Universitätsklinika als Anstalten des öffentlichen Rechts der Universitäten heben sich wegen ihrer Struktur von den anderen Dienststellen in Baden-Württemberg im Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) ab. Mit dem vorliegenden Gesetzgebungsvorhaben sollen Sonderregelungen für die Personalvertretung an den Universitätsklinika geschaffen werden, um dies angemessen zu berücksichtigen.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten für die öffentlichen Haushalte (ohne Erfüllungsaufwand)

Der Gesetzentwurf bedingt keine Änderungen in den Haushaltsansätzen.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Universitätsklinika Heidelberg und Freiburg sind aufgrund ihrer aktuellen Beschäftigtenanzahl eine beziehungsweise zwei zusätzliche Freistellungen von Personalratsmitgliedern zu erwarten. Als durchschnittliche Kosten pro Freistellung sind jährlich rund 100 000 Euro anzusetzen. Diese tragen die Universitätsklinika.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Keiner.

F. Nachhaltigkeitscheck

Das Gesetzgebungsvorhaben trägt zur Nachhaltigkeit durch die Stärkung einer guten Interessensvertretung der Beschäftigten bei.

G. Sonstige Kosten für Private

Kein Mehraufwand.

**Staatsministerium
Baden-Württemberg
Ministerpräsident**

Stuttgart, 24. Oktober 2023

An die
Präsidentin des Landtags
von Baden-Württemberg

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

als Anlage übersende ich Ihnen gemäß Artikel 59 Absatz 1 der Verfassung des Landes Baden-Württemberg den von der Landesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes. Ich bitte Sie, die Beschlussfassung des Landtags herbeizuführen. Die federführende Zuständigkeit liegt beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, beteiligt ist das Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen.

Mit freundlichen Grüßen

Kretschmann
Ministerpräsident

Der Landtag wolle beschließen,
dem nachstehenden Gesetzentwurf seine Zustimmung zu erteilen:

Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Artikel 1

Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Das Landespersonalvertretungsgesetz in der Fassung vom 12. März 2015 (GBl. S. 222), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 15. November 2022 (GBl. S. 540, 548) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 100 wird folgender § 100a eingefügt:

„§ 100a

Besondere Vorschriften für Universitätsklinika

(1) Abweichend von § 10 Absatz 3 besteht der Personalrat an einem Universitätsklinikum mit in der Regel 12 501 bis 15 000 Beschäftigten aus 29 Mitgliedern, 15 001 bis 17 500 Beschäftigten aus 31 Mitgliedern.

Bei 17 501 und mehr Beschäftigten erhöht sich die Anzahl der Personalratsmitglieder entsprechend. § 10 Absatz 4 gilt entsprechend.

(2) Bei einem Universitätsklinikum mit mehr als 27 Personalratsmitgliedern erhöhen sich die Freistellungen abweichend von § 45 Absatz 1 Satz 2 für je zwei weitere Mitglieder jeweils um eine zusätzliche Freistellung im Umfang eines Vollzeitbeschäftigten.

(3) Bei einem Universitätsklinikum kann der Personalrat ergänzend zu § 28 Absatz 2 Satz 1 aus seiner Mitte mit der Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder zusätzlich drei weitere Mitglieder in den Vorstand wählen.

(4) Abweichend von § 61 Absatz 1 besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung bei einem Universitätsklinikum mit 201 bis 400 in der Regel Beschäftigten im Sinne von § 59 aus sieben Mitgliedern, mit 401 bis 1 000 in der Regel Beschäftigten im Sinne von § 59 aus neun Mitgliedern, mit mehr als 1 000 in der Regel Beschäftigten im Sinne von § 59 aus elf Mitgliedern.“

2. Die Inhaltsübersicht ist entsprechend anzupassen.

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Begründung

I. Allgemeiner Teil

Die Universitätsklinika heben sich aufgrund ihrer Struktur von den anderen Dienststellen in Baden-Württemberg im Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) ab. Mit den Sonderregelungen im Landespersonalvertretungsgesetz hinsichtlich der Größe des Personalrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Umfangs der Freistellungen und der Größe des Vorstands des Personalrats soll die Interessensvertretung der Beschäftigten weiter gestärkt werden.

II. Einzelbegründung

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1

Zu Absatz 1

Mit der Erhöhung der Anzahl der Personalratsmitglieder an Universitätsklinika mit in der Regel mehr als 12 500 Beschäftigten wird der besonderen Struktur mit einem breiten Aufgabenspektrum in Forschung, Lehre, Krankenversorgung und Translation, den vielfältigen Berufsgruppen mit einer Vielzahl von Tarifverträgen, der Arbeitsorganisation, dem sensiblen Arbeitsumfeld, der herausragend wichtigen betrieblichen Aufgabe, qualifiziertes Personal zu halten und zu gewinnen und dem damit einhergehenden Arbeitsanfall für die Personalräte Rechnung getragen.

Zu Absatz 2

Mit der Erhöhung der Anzahl der Personalratsmitglieder an Universitätsklinika mit in der Regel mehr als 12 500 Beschäftigten ist auch eine Erhöhung des Umfangs der Freistellungen verbunden. Damit wird ebenfalls der besonderen Struktur und dem damit einhergehenden Arbeitsanfall für die Personalräte Rechnung getragen.

Zu Absatz 3

Der Vorstand des Personalrats führt nach § 28 Absatz 4 Satz 1 LPVG die laufenden Geschäfte. Zu den laufenden Geschäften gehören insbesondere die Vorbereitung und Durchführung der Beschlüsse des Personalrats. Der Vorstand besteht grundsätzlich aus zwei Mitgliedern. Neben der bereits bestehenden Möglichkeit der Erweiterung um zwei weitere Mitglieder, können zusätzlich drei weitere Mitglieder in den Vorstand gewählt werden, sodass der Vorstand aus zwei, vier oder sieben Mitgliedern bestehen kann. Mit dieser Möglichkeit wird dem Personalrat im Hinblick auf die besondere Struktur der Universitätsklinika ein Instrument an die Hand gegeben, mit dem der Arbeitsanfall arbeitsteilig bestmöglich bewältigt werden kann.

Zu Absatz 4

Mit der Erhöhung der Anzahl der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird der besonderen Struktur der Universitätsklinika und dem damit einhergehenden erhöhten Arbeitsanfall für die Jugend- und Auszubildendenvertretung Rechnung getragen.

Zu Artikel 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

III. Zusammenfassung der Anhörungsergebnisse

1. Angehörte Einrichtungen, Institutionen und Verbände

Das Wissenschaftsministerium hat den Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes den Universitätsklinika in Baden-Württemberg, den Personalräten der Universitätsklinika inklusive des Personalbeirats Bad Krozingen, der Gemeinsamen Arbeitsgruppe der Personalräte der Universitätsklinika Baden-Württemberg e. V. (GAP), dem Hauptpersonalrat beim Wissenschaftsministerium (HPR), der Landesrektorenkonferenz der Forschungsuniversitäten Baden-Württemberg und dem Normenprüfungsausschuss sowie folgenden Institutionen und Verbänden zur Stellungnahme zugeleitet: ver.di – Landesbezirk Baden-Württemberg, Marburger Bund – Landesverband Baden-Württemberg, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) – Landesbezirk Baden-Württemberg, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) – Landesverband Baden-Württemberg, Beamtenbund Baden-Württemberg (BBW), Verband der Universitätsklinika Deutschlands (VUD).

Der Anhörungsentwurf war seit dem 31. Juli 2023 auch im Beteiligungsportal des Landes veröffentlicht. Weiterhin wurde der Anhörungsentwurf der Präsidentin und der Verwaltung des Landtags, den Fraktionen des Landtags, den Ministerien des Landes, dem Rechnungshof Baden-Württemberg, dem Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationssicherheit und der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung, der Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten der wissenschaftlichen Hochschulen (LaKoG), den Wissenschaftsressorts der anderen Länder, der Kultusministerkonferenz sowie der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz zur Kenntnis gegeben.

Zum Entwurf haben inhaltlich Stellung genommen die Beschäftigtenallianz Freiburg (bestehend aus dem Personalrat des Universitätsklinikums Freiburg, dem Personalbeirat Bad Krozingen, dem Marburger Bund und ver.di), der Marburger Bund – Landesverband Baden-Württemberg, ver.di – Landesbezirk Baden-Württemberg, die Gemeinsame Arbeitsgruppe der Personalräte der Universitätsklinika Baden-Württemberg e. V. (GAP), die Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Universitätsklinika Freiburg und Heidelberg, das Universitätsklinikum Ulm sowie der Hauptpersonalrat beim Wissenschaftsministerium.

Der BBW teilte mit, keine Einwendungen gegen den Gesetzentwurf geltend zu machen.

Über das Beteiligungsportal gingen keine zusätzlichen Stellungnahmen ein.

Die inhaltlichen Stellungnahmen werden im Folgenden zusammengefasst dargestellt. Dabei werden ähnliche und inhaltlich in die gleiche Richtung zielende Äußerungen aus Darstellungsgründen und aus Gründen der Übersichtlichkeit gebündelt wiedergegeben. Insgesamt gingen acht inhaltliche Stellungnahmen ein.

2. Stellungnahmen zum Anhörungsentwurf im Allgemeinen

2.1 Normenprüfungsausschuss

Der Normenprüfungsausschuss hat redaktionelle Vorschläge unterbreitet. Sie wurden in den Gesetzentwurf eingearbeitet.

2.2 Universitätsklinika

Das Universitätsklinikum Ulm bezieht sich in seiner Stellungnahme nur auf die Jugend- und Auszubildendenvertretung und hat ansonsten keine Anmerkungen.

2.3 Personalräte

Der Personalrat des Universitätsklinikums Freiburg und der Personalbeirat Bad Krozingen schließen sich der gemeinsamen Stellungnahme der Beschäftigtenallianz Freiburg an.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Universitätsklinika Freiburg und Heidelberg begrüßen die Änderungen. Diese böten die Chance, für eine größere Anerkennung und Legitimation des Gremiums zu sorgen beziehungsweise deren Arbeit zu erleichtern.

2.4 Beschäftigtenallianz Freiburg bestehend aus dem Personalrat des Universitätsklinikums Freiburg, dem Personalbeirat Bad Krozingen, dem Marburger Bund und ver.di

Die Beschäftigtenallianz Freiburg begrüßt die Pläne der Landesregierung, durch eine LPVG-Änderung die besonderen Strukturen der Universitätsklinika zu berücksichtigen. Diese gehen der Beschäftigtenallianz aber nicht weit genug.

2.5 Gemeinsame Arbeitsgruppe der Personalräte der Universitätsklinika Baden-Württemberg e. V. (GAP)

Die GAP begrüßt die Änderungen des LPVG. Diese würden dem personellen Aufwuchs in Dienststellen mit mehr als 10 000 Beschäftigten Rechnung tragen. Trotzdem bilde die vorgesehene Änderung nicht den tatsächlichen Bedarf ab. Dienststellen seien über mehrere politische Gemeinden verteilt, es bestünden Konzernstrukturen mit Tochtergesellschaften und Kooperationen mit Personalgestellung. Außerdem gebe es eine Vielzahl von Ausschüssen für Projekte. Auch die Ausrichtung auf mehr Nachhaltigkeit habe Auswirkungen. Im Zuge der anstehenden Krankenhausreform werde den Universitätsklinika eine besondere Rolle zukommen, die Auswirkung auf die Beschäftigten zur Folge haben werde und Mitwirkungen der Personalvertretungen erforderlich machen würden. Um dies zu berücksichtigen seien weitere Änderungen im LPVG erforderlich.

Hierzu wird bemerkt:

Der besonderen Struktur der Universitätsklinika wird mit § 100a LPVG Rechnung getragen und die Personalvertretung weiter gestärkt.

Die GAP bittet außerdem um die Evaluierung der vorangegangenen LPVG-Änderungen durch das Land, um verschiedene Themen hin zu einem modernen und zeitgemäßen Personalvertretungsgesetz einbringen zu können.

Hierzu wird bemerkt:

Der Vorschlag in Bezug auf die Evaluierung der vorangegangenen LPVG-Änderungen ist nicht Gegenstand des vorliegenden Gesetzgebungsverfahrens, das sich auf die Besonderheiten der Universitätsklinika beschränkt.

2.6 Hauptpersonalrat (HPR)

Der Hauptpersonalrat schließt sich den Stellungnahmen der Beschäftigtenallianz Freiburg und der Gemeinsamen Arbeitsgruppe der Personalräte der Uniklinika e. V. an.

2.7 ver.di – Landesbezirk Baden-Württemberg

ver.di hält die Zielsetzung für richtig und unterstützt diese. Das Ziel werde durch den vorliegenden Entwurf allerdings nicht erreicht. Darüber hinaus wird kritisiert, dass die Vorlage des Gesetzentwurfs so lange gedauert habe.

Hierzu wird bemerkt:

Das Ziel einer Änderung des LPVG bis zur Personalratswahl im Jahr 2024 wird mit dem vorgelegten Einbringungsentwurf erreicht.

2.8 Marburger Bund – Landesverband Baden-Württemberg

Der Marburger Bund begrüßt die Änderungen grundsätzlich. Insbesondere werde die Situation am Universitätsklinikum Freiburg mit seinen nach der Integration der Universitäts-Herzzentrum Freiburg – Bad Krozingen GmbH in das Universitätsklinikum im April 2021 aktuell mehr als 15 000 Beschäftigten verbessert. Unberücksichtigt bliebe aber, dass nach der Integration eine Dienststelle mit zwei Standorten in zwei unterschiedlichen politischen Gemeinden entstanden ist.

Darüber hinaus müsse auch für eine potenzielle Integration der Universitäts- und Rehabilitationskliniken Ulm gGmbH (RKU) in das Universitätsklinikum Ulm eine Lösung gefunden werden. In diesem Fall werde der bisherige Schwellenwert in § 10 Absatz 3 LPVG nicht überschritten und die Beschäftigten der RKU gGmbH daher die bisherige Arbeitnehmervertretung verlieren.

Im Übrigen regt der Marburger Bund an, die für die Universitätsklinik vorgeesehenen Regelungen auch auf Großkrankenhäuser zu erweitern, in denen das LPVG Anwendung findet. Er erwartet im Zuge der anstehenden Krankenhausreform im Bereich der Maximalversorger die Entstehung von Großkrankenhäusern, die in ihrer Struktur den Universitätsklinikum ähneln.

Hierzu wird bemerkt:

Dem Vorschlag wird nicht entsprochen. Die beiden Standorte des Universitätsklinikums Freiburg in Freiburg und Bad Krozingen liegen zwar in zwei unterschiedlichen politischen Gemeinden, aber weniger als 20 Kilometer voneinander entfernt, sodass diese Tatsache keine gesonderte Berücksichtigung im LPVG erfordert.

Mögliche künftige Integrationen von Tochtergesellschaften sind derzeit nicht absehbar, sodass keine proaktive Regelung aufgenommen werden kann. Grundsätzlich gilt aber, dass im Fall einer Integration die Personalvertretung weiterhin gesichert ist. Diese erfolgt durch den Personalrat des Universitätsklinikums.

Der Vorschlag in Bezug auf die Erweiterung auf Großkrankenhäuser ist nicht Gegenstand des Gesetzgebungsverfahrens, das sich auf die Besonderheiten der Universitätsklinikum beschränkt.

3. Zu den einzelnen Vorschriften:

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1 – Absätze 1 und 2

Die Beschäftigtenallianz Freiburg, die GAP, ver.di und der Marburger Bund begrüßen die Erhöhung der Anzahl der Personalratsmitglieder.

Der Beschäftigtenallianz Freiburg und ver.di gehen die Änderungen aber in Bezug auf die Situation am Standort Freiburg nach der Integration der Universitäts-Herzzentrum Freiburg – Bad Krozingen GmbH in das Universitätsklinikum Freiburg nicht weit genug. Nicht berücksichtigt werde die Situation einer Dienststelle mit zwei Standorten in zwei politischen Gemeinden. Die mit der vorgelegten LPVG-Änderung verbundene Erhöhung der Personalratsmitglieder am Universitätsklinikum Freiburg um vier Mitglieder und Freistellungen im Umfang von zwei Vollzeitbeschäftigten sei im Vergleich zur aktuellen Ausgestaltung ein Rückschritt. Der Klinikumsvorstand habe derzeit freiwillig Freistellungen im Umfang von drei Vollzeitbeschäftigten für die Arbeit des Personalbeirats in Bad Krozingen gewährt. Darüber hinaus habe er weitere Freistellungen im Umfang von einem Vollzeitbeschäftigten aufgrund der gestiegenen Beschäftigtenzahl und im Umfang von einem weiteren Vollzeitbeschäftigten für die Umsetzung der im Januar 2020 geltenden neuen Entgeltordnung gewährt. Gefordert wird daher eine Erhöhung der Anzahl der Personalratsmitglieder pro weitere 2 000, statt 2 500 Beschäftigte.

Hierzu wird bemerkt:

Dem Vorschlag wird nicht entsprochen. § 100a Absatz 1 stärkt die Personalvertretung am Universitätsklinikum Freiburg, indem sich der Personalrat aufgrund der tatsächlichen Beschäftigtenzahl künftig gesetzlich zugesichert aus 31 statt bisher 27 Mitgliedern und zusätzlichen Freistellungen im Umfang von zwei Vollzeitbeschäftigten zusammensetzt. Grundsätzlich ist bei der Anzahl der Personalratsmitglieder zu berücksichtigen, dass ab einer bestimmten Basisgröße des Personalrats dessen Arbeitsaufwand nicht parallel zum Anstieg der Belegschaftsgröße zunimmt, sondern Synergien einsetzen. Zudem besteht nach § 45 Absatz 2 die Möglichkeit, dass aufgrund einer besonderen Vereinbarung zwischen Personalrat und Dienststellenleitung freiwillig zusätzliche Freistellungen gewährt werden, um Sondersituationen vor Ort Rechnung zu tragen.

Zu Nummer 1 – Absatz 3

ver.di hält die optionale Vergrößerung des grundsätzlich aus zwei Personen bestehenden Vorstands des Personalrats um zwei oder vier weitere Mitglieder für nicht ausreichend. Das Verhältnis zwischen Personalratsmitgliedern und Vorstandsmitgliedern stimme nicht. Nur mit einem größeren Vorstand mit fünf weiteren Mitgliedern könnten sinnvollerweise Aufgaben an diesen übertragen werden. Nach Ansicht von ver.di erscheint es ebenfalls sinnvoll zu regeln, dass verschiedene Standorte im Vorstand repräsentiert werden müssen.

Hierzu wird bemerkt:

Dem Vorschlag wird in Bezug auf die mögliche Anzahl der Vorstandsmitglieder entsprochen. Der Vorstand besteht grundsätzlich aus zwei Mitgliedern. Neben der bereits bestehenden Möglichkeit der Erweiterung um zwei weitere Mitglieder, können zusätzlich drei weitere Mitglieder in den Vorstand gewählt werden, sodass der Vorstand aus zwei, vier oder sieben Mitgliedern bestehen kann.

Im Übrigen sollte die Wahl der Vorstandsmitglieder und deren Dienort weiterhin der Autonomie des Personalrats unterliegen und daher nicht gesetzlich festgelegt werden.

Zu Nummer 1 – Absatz 4

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung des Universitätsklinikums Heidelberg und ver.di begrüßen die Erhöhung der Anzahl ihrer Mitglieder, können aber die gewählten Schritte der Erhöhung nicht nachvollziehen und verweisen auf andere Abstufungen im Betriebsverfassungsgesetz. Die bisherige Begrenzung auf sieben Personen sorge bei einigen Mitgliedern für einen erheblichen Mehraufwand und eine entsprechend hohe Zahl an Freistellungen vom Unterricht sowie von Praxis-einsätzen. Dabei müssten die Mitglieder zwischen Aufgaben ihres Amtes und der eigenen Ausbildung abwägen. Sie fordert eine Neuregelung der Staffellung der Anzahl der Mitglieder dahingehend, dass bei Universitätsklinik mit mehr als 200 beziehungsweise 300 in der Regel Beschäftigten im Sinne von § 59 LPVG eine Erhöhung der Beschäftigten um 200 eine Erhöhung der Anzahl der Mitglieder um zwei zur Folge hat. Eine Begrenzung solle es nicht mehr geben.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung des Universitätsklinikums Freiburg unterstützt die Regelung in § 100a Absatz 4, die eine Deckelung auf elf Mitglieder bei mehr als 1 000 Beschäftigten im Sinne des § 59 LPVG vorsieht.

Hierzu wird bemerkt:

Dem Vorschlag wird nicht entsprochen. § 100a Absatz 4 trägt der Struktur der Universitätsklinik Rechnung und stärkt die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung angemessen. Die Anzahl der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung steigt aufgrund der tatsächlichen Größe der Beschäftigten-gruppe an den Universitätsklinik Heidelberg, Tübingen sowie Ulm von sieben auf neun, in Freiburg auf elf. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist keine selbstständige Personalvertretung, sondern als Beratungsgremium ein integrierter Bestandteil der Personalvertretung. Sie befasst sich mit einem im Vergleich zum

Personalrat begrenzten Themenfeld der Auszubildenden. Diese Gruppe besteht an den einzelnen Universitätsklinika aus rund 800 bis 1 200 Beschäftigten. Die Personalvertretung ist grundsätzlich durch den Personalrat abgedeckt. Die Anzahl der Mitglieder nach § 100a erscheint daher angemessen. Die Regelung der Stufen orientiert sich an der Logik der Erhöhung der Anzahl der Personalratsmitglieder, wonach die Stufen bei steigender Anzahl an Beschäftigten größer werden. Dies ist mit dem Entstehen von Synergien beim Arbeitsaufwand ab einer gewissen Größe der Beschäftigten zu begründen.

Forderungen, die Mitgliederzahlen der Personalvertretungen an der Größe von Betriebsräten beziehungsweise Jugend- und Auszubildendenvertretungen in der freien Wirtschaft zu übertragen, können nicht nachvollzogen werden. Die Unterschiedlichkeit von Aufgabe und Aufgabenerfüllung und besondere verfassungsrechtliche Bindungen des öffentlichen Dienstes schließen eine generelle Vergleichbarkeit beider Bereiche aus.

Das Universitätsklinikum Ulm hält die Erhöhung der Anzahl der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung weder für erforderlich noch für sinnvoll. Es bestehe nicht der Eindruck, dass der einhergehende Arbeitsanfall von sieben Mitgliedern nicht zu bewältigen sei. Auch die niedrige Wahlbeteiligung im Jahr 2022 von nur 8,52 Prozent der Wahlberechtigten lasse auf ein geringes Interesse an der Jugend- und Auszubildendenvertretung schließen. Des Weiteren würden für das Universitätsklinikum zusätzliche Kosten entstehen. Hinzu komme, dass die Mitglieder während der Freistellung für die Arbeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei ihrer eigenen Ausbildung fehlen und somit Ausbildungsinhalte versäumen, womit ggf. das Erreichen des Ausbildungsziels gefährdet werde.

Hierzu wird bemerkt:

Dem Vorschlag wird nicht entsprochen. Der besonderen Struktur der Universitätsklinika und dem damit einhergehenden Arbeitsanfall für die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird angemessen Rechnung getragen. Die einzelnen Freistellungen werden der Dienststellenleitung von der Jugend- und Auszubildendenvertretung vorgeschlagen. Diese ist so zu bemessen, dass das Ausbildungsziel nicht gefährdet ist.

Weitere Änderungsvorschläge

Die Beschäftigtenallianz Freiburg, die GAP, ver.di und der Marburger Bund regen eine Änderung von § 10 Absatz 4 LPVG an. Diese Regelung sieht bisher bei Dienststellen mit in der Regel 601 und mehr Beschäftigten eine Erhöhung der Anzahl der Personalratsmitglieder um zwei beziehungsweise vier vor, wenn mindestens ein Drittel beziehungsweise die Hälfte der in der Regel Beschäftigten der Dienststelle zum überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit an einem anderem als dem Dienort der Hauptdienststelle beschäftigt sind. Diese Regelung berücksichtige nicht große Dienststellen wie das Universitätsklinikum Freiburg mit mehr als 15 000 Beschäftigten und über 1 200 Beschäftigten am Standort Bad Krozingen. Gefordert wird eine Regelung, wonach sich bei Dienststellen mit in der Regel mehr als 10 001 Beschäftigten die Anzahl der Personalratsmitglieder um zwei beziehungsweise vier erhöht, wenn mindestens 500 beziehungsweise 1 000 Beschäftigte zum überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit an einem anderen Dienort als dem Dienort der Hauptdienststelle beschäftigt sind. Die GAP schließt sich dieser Forderung an.

Hierzu wird bemerkt:

Dem Vorschlag wird nicht entsprochen. Die Intention des § 10 Absatz 4 ist es, den Beschäftigten in entfernt gelegenen Außenstellen zu erleichtern, eine Vertreterin/einen Vertreter aus den eigenen Reihen im Personalrat zu platzieren. Dies benötigt aber den von § 10 Absatz 4 geforderten erheblichen Anteil von mindestens einem Drittel der Beschäftigten, die an einem anderen Dienort beschäftigt sind. Der Vorschlag würde dazu führen, dass die Schwelle bei einem Anteil von maximal fünf beziehungsweise zehn Prozent liegt, sich die Anzahl der Personalratsmitglieder somit bereits bei einem relativ betrachtet geringen Anteil der Beschäftigten erhöht. Unter Berücksichtigung der aktuellen Beschäftigtenzahlen

an den Universitätsklinika läge die Schwelle noch niedriger. Derzeit hat kein Universitätsklinikum einen Dienstort mit einem Anteil von über acht Prozent der Gesamtbeschäftigtenzahl. Somit würde nicht das Ziel des § 10 Absatz 4 erreicht werden. Vielmehr würde eine solche Regelung zu einem sehr großen Ungleichgewicht und einer deutlichen Schlechterstellung der Dienststellen mit bis 10 000 Beschäftigten führen, die nicht vertretbar ist. Bereits Dienststellen ab 1 500 Beschäftigten wären benachteiligt bei der vorgeschlagenen Regelung. Diesbezüglich ist auch keine Besonderheit im Bereich der Universitätsklinika erkennbar.

Die GAP regt zudem die Einführung von Arbeitsgemeinschaften für die Zusammenarbeit zwischen Personalräten und Betriebsräten von Tochterunternehmen der Universitätsklinika an, an denen die Universitätsklinika zu 100 Prozent beteiligt sind. Das LPVG solle einen regelhaften und formalisierten Austausch ermöglichen. Auch der HPR hält einen solchen Austausch für die Beteiligung der Beschäftigten und zur Erfassung aller Interessen der Belegschaften für unverzichtbar.

Hierzu wird bemerkt:

Dem Vorschlag wird nicht entsprochen. Arbeitsgemeinschaften nach § 56 werden zur Behandlung gemeinsam betreffender Angelegenheiten gegründet, wenn dies der Wahrnehmung der Befugnisse und Pflichten der einzelnen Personalvertretung förderlich ist. Solche Angelegenheiten liegen bei Personalratsgremien der Universitätsklinika und den Tochtergesellschaften nicht vor, da unterschiedliche Zuständigkeiten der Personalräte beziehungsweise Betriebsräte bestehen. Ein Austausch zwischen den Gremien ist aber jederzeit möglich.

ver.di erachtet eine Regelung für notwendig, wonach für Teile von Dienststellen, bei denen die Möglichkeit besteht, diese nach § 5 Absatz 3 zu eigenen Dienststellen zu erklären, eine eigene Ausstattung zur Verfügung gestellt wird. Auch die Möglichkeit von Ausschüssen für einen Teil der Dienststelle solle geregelt werden.

Hierzu wird bemerkt:

Dem Vorschlag wird nicht entsprochen. Die Einrichtung von Ausschüssen ist bereits nach § 35 möglich. Es bedarf keiner weiteren gesetzlichen Konkretisierung. Gegen eine solche spricht, dass dadurch in die Gestaltungsfreiheit des Personalrats eingegriffen würde.

Im Übrigen ist nach § 41 Absatz 2 insgesamt betrachtet die erforderliche Ausstattung von der Dienststelle zur Verfügung zu stellen.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung des Universitätsklinikums Freiburg regt außerdem die gesetzliche Verankerung von Freistellungen für die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung an. Derzeit werde dies in eigenen Vereinbarungen mit der Dienststelle geregelt, wodurch die Jugend- und Auszubildendenvertretung auf das Wohlwollen der Dienststellenleitung angewiesen sei.

Hierzu wird bemerkt:

Die Freistellungen werden auf Antrag der Jugend- und Auszubildendenvertretung von der Dienststelle gewährt. Diese prüft lediglich die Erforderlichkeit und hat auch darauf zu achten, dass diese bei der einzelnen Person so bemessen ist, dass das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird.