



.....

# Eckpunkte

für ein neues Landes-  
personalvertretungsgesetz  
im öffentlichen Dienst

(LPVG NRW) 2009

Düsseldorf, 9. November 2009

.....

## I. Vorbemerkungen

### a) Gute Arbeit im öffentlichen Dienst durch starke Personalvertretungen

Seit der Novellierung des LPVG – NW am 17.10.2007 durch die Landesregierung NRW sammeln die Personalräte und ihre Beschäftigten vielfältige Erfahrungen mit eingeschränkten Mitbestimmungsrechten, verkomplizierten Gruppenverfahren und einseitig gestärkten Rechten der Dienststellenleitungen.

Ein neues Personalvertretungsrecht muss mehr leisten, als nur den alten LPVG-Zustand vor der Novellierung von 2007 wieder herzustellen. Es muss den unterschiedlichen Anforderungen und immer neuen Herausforderungen des öffentlichen Dienstes gerecht werden und somit personalvertretungsrechtliche Antworten auf politische, soziale, organisatorische und technische Veränderungen im öffentlichen Dienst liefern. Grundgesetzliche Regelungen für Beamtinnen und Beamte sind zu berücksichtigen.

Weitere Ziele sind:

- Mitbestimmung im öffentlichen Dienst in der Landesverfassung verankern.
- Weiterentwicklung der Mitbestimmungs- und Beteiligungsmöglichkeiten.
- Stärkung der Interessenvertretungsorgane und die Verbesserung ihrer Rahmenbedingungen.
- Verwirklichung von ortsnaher Personalvertretung.
- Vereinfachung von Verfahrensabläufen.
- Ausweitung des Geltungsbereiches auf alle Beschäftigten und Beschäftigungsarten im öffentlichen Dienst.

### b) Fortschritt durch Mitbestimmung

Mitbestimmung hat einen vielfältigen gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzen. Mitbestimmung dient demokratischer Kontrolle wirtschaftlicher und politischer Entscheidungen und sorgt für höhere Akzeptanz unternehmerischer bzw. administrativer Beschlüsse. Mitbestimmung fördert das Betriebsklima und verbessert den Be-

triebsfrieden. Mitbestimmung ist elementare Voraussetzung für Innovation und wichtig für Veränderungsprozesse und kein Hemmschuh.

Veränderungen der Organisations- und Arbeitsstrukturen gehören zum Alltag der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Sie können jedoch nur erfolgreich umgesetzt werden, wenn Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen beteiligt werden.

Die gängige Rechtsprechung begründet das Recht der Personalvertretungen auf Mitbestimmung aus dem Sozialstaatsprinzip. Mitbestimmung dient der Kompensation des mit der Eingliederung in den Arbeitsprozess zwangsläufig verbundenen Verlustes von Selbstbestimmung des einzelnen Beschäftigten und setzt an deren Stelle die kollektive Interessenwahrnehmung durch die Personalvertretung.

Dieses Grundrecht auf Mitbestimmung umfasst alle Entscheidungen der Dienststelle, die die Rechte und Interessen der Beschäftigten im Rahmen ihres Arbeits- oder Dienstverhältnisses berühren. Es umfasst die Gewährung materieller Beteiligungsrechte und stellt entsprechende Anforderungen an das Beteiligungsverfahren.<sup>1</sup>

### c) Der öffentliche Dienst braucht ein zukunftsfähiges Personalvertretungsrecht

Angesichts der Vielzahl von Umstrukturierungen und Privatisierungen stellen wir fest, dass es im Personalvertretungsrecht an effektivem Schutz fehlt. Umstrukturierungen, Privatisierungen oder Teilverlagerungen von Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes in privatwirtschaftliche Unternehmen lösen Probleme aus, die der Gestaltung durch die Interessenvertretung entzogen sind. Dies gilt auch im Zusammenhang mit Gemeinschafts- oder Mischbetrieben des öffentlichen Dienstes und privater Unternehmungen sowie der Frage des Übergangs- bzw. Restmandats bei Organisationsveränderungen.

Ein Personalvertretungsrecht, das Personalräte erst im Nachgang zu politischen Entscheidungen bei der Befassung einzelner Organisations- oder Personalveränderungen einbezieht, greift zu kurz. Zahlreiche Erfahrungen mit der „Verwaltungsmodernisierung“ machen deutlich, dass eine prozessbegleitende Mitbestimmung nötig ist.

<sup>1</sup> Vgl.: der Sächsische Verfassungsgerichtshof am 22. Februar 2001.

Die „Eckpunkte“ sind ein mit den Gewerkschaften im DGB abgestimmter Vorschlag zur Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechtes im öffentlichen Dienst. Wir erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit bei der Auflistung der Problembereiche bzw. bei der Weiterentwicklung der qualitativen Mitbestimmungsrechte. Die bisherige Bilanz macht deutlich: Eine Novellierung des LPVG ist nötig. Wir liefern dazu unseren Beitrag.

## II. Novellierungsbedarf am LPVG NRW

### a) Mitbestimmung im öffentlichen Dienst in der Verfassung verankern

Mit der Föderalismusreform haben die Länder die alleinige Kompetenz und Gestaltungsmacht zur Regelung des Personalvertretungsrechtes erhalten. Jegliche Vorgaben des Grundgesetzes und des Bundesgesetzgebers sind entfallen.

Die Festschreibung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst als Staats- und Verfassungsziel in der Landesverfassung schafft eine - im Hinblick auf das Urteil des VGH NRW vom 15.9.1986 und des BVerfG vom 24.05.1995 notwendige - verfassungsrechtlich sichere Grundlage für moderne Mitbestimmung und umfassende Beteiligung.

Art. 26 der Verfassung des Landes NRW ist wie folgt zu ergänzen:

*„(2) Den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und ihren Gewerkschaften stehen zur Wahrung und Förderung ihrer Rechte in wirtschaftlichen, sozialen und personellen Angelegenheiten wirksame und umfassende Mitbestimmungsrechte und eine angemessene Beteiligung an den sie betreffenden Entscheidungen zu.“*

*(3) Für Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie sonstige Einrichtungen und Wirtschaftsbetriebe ist eine Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften in den Leitungs- und Vertretungsorganen vorzusehen.“*

### b) Zusammenarbeit stärken

Die Novellierung von 2007 hat eine einseitige Stärkung der Position der Dienststellenleitung herbeigeführt.

Dies widerspricht dem Wesen eines modernen Personalvertretungsgesetzes und konterkariert die oft beschworene vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Ein modernes Personalvertretungsrecht muss die Zusammenarbeit der öffentlichen Arbeitgeber und der Interessenvertretung der Beschäftigten stärken. Dazu gehört, dass Dienststellenleitung und Personalrat „auf Augenhöhe“ miteinander arbeiten.

Das LPVG muss daher geändert werden:

- Das Evokationsrecht (§ 66 Abs. 7 und in § 70 Abs. 4 LPVG) ist zu streichen. Dieses „Recht“ ist personalvertretungsrechtsfremd. Es widerspricht dem Prinzip der „Waffengleichheit“ und verhindert Verhandlungen auf Augenhöhe. Es bestehen auch verfassungsrechtliche Bedenken.
- Die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 66 Abs. 3 LPVG müssen gestrichen werden. Sie sind objektiv nicht erforderlich. Personalräte müssen im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens unbeschränkt sachliche Verweigerungsgründe vortragen können. Auch die Verwaltungsgerichte haben dies in NRW in ihren Entscheidungen immer mitgetragen.
- Die Optionen der Dienststellenleitung, den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat bzw. dessen Auflösung zu beantragen, sind zu streichen (LPVG § 25, Abs.1).
- Die Möglichkeit der Bestellung von sonstigen Beauftragten gem. § 8 Abs. 1 Satz 3 ist zu streichen, da es sich bei diesem Personenkreis nicht um adäquate Verhandlungspartner des Personalrats handelt.
- Klärung des obersten Organs: im kommunalen Bereich der Rat, im Landesbereich der Landtag, bei Anstalten des öffentlichen Rechts der Verwaltungsrat und bei Hochschulen der Hochschulrat.

### c) Personalräte stärken

Demgegenüber müssen die Möglichkeiten und Rechte der Personalratsarbeit gestärkt werden. Dazu gehören:

- Das Recht auf ortsnahe Personalräte muss umgesetzt werden. Dies betrifft insbesondere die Personalratsstruktur für Lehrerinnen und Lehrer und bei der Polizei. Weder den Beschäftigten noch den Personalräten

sind unverhältnismäßig große Wegezeiten zuzumuten. Die in den Schulen neu eingerichtete Mitbestimmungsebene der Lehrerräte muss im LPVG verankert und mit den gleichen Rechten ausgestattet werden wie die Personalratsebene.

- Auch in Teildienststellen müssen Personalräte eingerichtet werden können. § 1 Abs. 3 LPVG schränkt diese Möglichkeit ein und bleibt hinter dem Bundespersonalvertretungsgesetz zurück, das in § 6 Abs. 3 den Beschäftigten einer Teildienststelle die Möglichkeit einräumt, durch demokratische Abstimmung selbst darüber zu entscheiden, ob ein Personalrat gebildet werden soll.
- Die Bildung eines dienststelleneinheitlichen Personalrates durch die Zusammenfassung von Dienststellen soll ermöglicht werden, wenn dies einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten dient.
- Gruppen- und Vorstandsprinzip sind abzuschaffen, da die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass Personalräte durch Stärkung der Gruppenrechte entsolidarisiert werden.
- Der Personalrat soll die Beschäftigtenstruktur (z.B. das Verhältnis Frauen/Männer) angemessen berücksichtigen.
- Gleichstellungsbeauftragte müssen wieder wählbar sein.
- Das Initiativrecht der Personalräte muss deutlich gestärkt werden, um die Innovationskraft des öffentlichen Dienstes zu stärken. Das Initiativrecht umfasst neben den bereits im Gesetz beschriebenen Sachverhalten auch alle anderen Angelegenheiten von allgemeinem und gesellschaftlichem Interesse, z.B. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes, Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, Beschäftigungs- und Ausbildungsförderung, Förderung altersgerechter Arbeitsplätze und die Gleichbehandlung der Geschlechter.
- Bei allen die Beschäftigten betreffenden Maßnahmen muss es ein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle geben.
- Einigungsstellen sollten primär konfliktorientiert also temporär eingerichtet werden. Per Dienstvereinba-

rung wäre auch die jetzige Form der Dauereinrichtung über die gesamte Amtszeit möglich.

- Schaffung von Sanktionsmöglichkeiten, wenn Dienstvereinbarungen nicht umgesetzt oder Maßnahmen des Arbeitgebers ohne Beteiligungsverfahren eingeführt werden. Anstelle der Verwaltungsgerichte sollten für Rechtsstreitigkeiten zwischen Personalräten und Dienststellenleitungen die Arbeitsgerichte zuständig werden.
- Personalversammlungen müssen grundsätzlich während der Arbeitszeit stattfinden, an Schulen daher auch innerhalb der Unterrichtszeit. Keine Einschränkungen für erforderliche Personalversammlungen oder auch Teil-Personalversammlungen. Auch Gesamtpersonalräte müssen bei sachlichem Grund Personalversammlungen einberufen können.
- Die Einrichtung von Sprechstunden muss in der alleinigen Zuständigkeit der Personalräte liegen.

#### Übergangsmandat des Personalrats sicherstellen

- Bei einer Aufspaltung, Zusammenlegung oder Auflösung der Dienststelle ist ein Übergangs- bzw. Restmandat der Personalvertretung sicherzustellen. Der Personalrat soll solange im Amt bleiben, bis ein neuer Personalrat konstituiert ist bzw. bis alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Abwicklung der alten Dienststelle erledigt sind.

#### Konzernpersonalräte ermöglichen

- Durch Beschlüsse der einzelnen Personalräte soll die Bildung von Konzernpersonalräten ermöglicht werden. Durch die Ausgliederung einzelner Abteilungen, Dienststellen etc. verlieren die Beschäftigten untereinander an Bindung. Dem soll durch die Bildung von Konzernpersonalräten entgegen gewirkt werden können.

#### **d) Rahmenbedingungen für Personalräte verbessern**

##### Freistellung

- § 42 Abs. 4 sieht vor, dass in Dienststellen mit 100 – 300 Beschäftigten ein Mitglied des Personalrats für 12 Arbeitsstunden in der Woche freigestellt werden

kann. Weitergehende pauschale Freistellungen sind danach unzulässig. Dies ist eine unzulässige Einschränkung der Personalratsarbeit. Wir fordern eine Freistellungsstaffel analog dem Betriebsverfassungsgesetz.

- Die Beschränkung der pauschalen Freistellungsmöglichkeiten bei Stufenvertretungen ist aufzuheben.
- Die Differenzierung zwischen den Freistellungsstaffeln der Personalvertretungen der Verwaltung des Landes und des Schulbereichs ist bundesweit eine einmalige Ungleichbehandlung und muss zurück genommen werden. In dem von DGB und GEW hierzu in Auftrag gegebenen Gutachten begründet PD Dr. Grigoleit seine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Für den Schulbereich bedeutet dies:

1. Wiedereinführung der Personalvertretung für Förderschulen bei den Schulämtern (dreistufige Struktur).
2. Aufhebung der Trennung von Dienst- und Fachaufsicht, die nur vorgenommen wurde, um Personalratsstrukturen abzubauen.
3. Aufhebung der Begrenzung der Zahl der Personalratsmitglieder auf 15.
4. Gleiche Freistellungstabelle wie für den übrigen öffentlichen Dienst.
5. Soweit es im Sinne einer geregelten Vertretung der an Sitzungen teilnehmenden PR-Mitglieder dienlich erscheint, kann deren Freistellung gemäß § 42 Absatz 2 auch pauschaliert erfolgen.

#### Budgetverantwortung

- Budgets für Personalratsarbeit werden abgelehnt. Der Grundsatz der Kostenerstattung für Tätigkeiten des Personalrats darf nicht eingeschränkt werden. In der Praxis führt das Budget zu Abhängigkeiten und dient dazu, Personalräte einzuschränken.
- Der Fortbildungsanspruch nach § 42 LPVG muss ausdrücklich auch die Ersatzmitglieder umfassen. Für alle Personalratsmitglieder muss es einen umfassenden Fortbildungsanspruch geben. Eine Begrenzung sollte ausdrücklich ausgeschlossen wer-

den. Jedes Personalratsmitglied muss die Möglichkeit der notwendigen Wissensvermittlung erhalten.

#### Bildung von Wirtschaftsausschüssen

- Die Einführung betriebswirtschaftlicher Steuerungsinstrumente in der öffentlichen Verwaltung erfordert in Dienststellen mit mehr als 100 Beschäftigten die Bildung eines Wirtschaftsausschusses. Dieser hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten zu beraten und den Personalrat zu unterrichten. Die Dienststellenleitung unterrichtet den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen und hat die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.
- Die Beteiligung der Beschäftigten durch ihre Personalräte ist in allen Aufsichtsgremien öffentlicher Verwaltung, Betriebe und Unternehmen (Aufsichts-, Hochschul- und Verwaltungsräte, Betriebsausschüsse) durch eine mindestens drittelparitätische Mitbestimmung zu gewährleisten.

#### **e) Optimierung und Vereinfachung von Verfahrensabläufen**

##### Fristenregelungen

- Die neue Regelung von Fristen in § 66 LPVG ist weder für Dienststellen noch für Personalräte praktikabel. Die Fristen sind an den tatsächlichen Bedarf anzupassen.
- Insbesondere in Zusammenhang mit Eingaben nach § 35 LPVG sind die Beteiligungsfristen entsprechend zu verlängern.

##### Erörterungsverfahren

- Die mit der Novellierung des LPVG eingeführten Fristenregelungen beim Erörterungsgespräch haben sich ebenfalls als kontraproduktiv erwiesen. Ein geordnetes Erörterungsverfahren erfordert aus sachlichen Erwägungen die Aufhebung dieser Fristenregelung und auch die Ermöglichung von Fristverlängerungen.

Letztentscheidungsrecht

- Die Ausgestaltung des Letztentscheidungsrechts der Dienststelle i.S.d. Entscheidung des BVerfG von 1995 ist bereits im alten LPVG durch das differenzierte Entscheidungsverfahren berücksichtigt gewesen. Die weitergehende Regelung des geltenden Gesetzes geht über die vom BVerfG geforderte Regelung hinaus und ist insbesondere im Schul- und Polizeibereich widersinnig, da die oberste Dienstbehörde (das MSW bzw. Innenministerium) vorher bereits im Entscheidungsprozess Beteiligte war.

Unterrichtung

- Die einschlägigen EU-Richtlinien zur Unterrichtung und Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter sehen umfangreichere Unterrichtungs- und Beratungsrechte vor, als das LPVG gegenwärtig einräumt; insb. bestehen zahlreiche Erörterungs- und Unterrichtsansprüche unabhängig davon, ob ein Beteiligungsrecht besteht.

**f) Geltungsbereich**

- Alle Schulleiterinnen und Schulleiter sind wieder in den Mitbestimmungsbereich des § 72 Abs. 1 aufzunehmen.
- Der Geltungsbereich des § 72 für Beamtenstellen ist wieder bis einschließlich B2 auszuweiten.
- In den Geltungsbereich des LPVG sollen aufgenommen werden: wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte sowie wiss. Assistenten.
- Als Beschäftigte gelten auch diejenigen, die in der Dienststelle weisungsgebunden tätig sind oder der Dienstaufsicht unterliegen unabhängig davon, ob ein Arbeits- oder Dienstverhältnis besteht (prekäre Arbeit, wie Leiharbeit, Gestellung, 1-€-Jobs, u.ä.)
- Mit der Änderung des § 83 Abs. 2 LPVG hat der Gesetzgeber die KommissaranwärterInnen von der Wahlberechtigung zu den örtlichen Personalräten ausgeschlossen und als völlig unzureichenden „Ersatz“ die Wahl von Vertrauenspersonen der Studierenden in den Einstellungsjahrgängen angeboten, die außerdem in Konkurrenz zu den gewählten ört-

lichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen stehen. Daher sind § 83 Abs. 2-5 LPVG zu streichen.

**III. Weiterentwicklung der qualitativen Beteiligungsrechte**

Die Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Anhörungsrechte des Personalrats müssen gestärkt werden. Neben der Rückführung der zuletzt abgebauten Mitbestimmungsrechte müssen neue Beteiligungstatbestände grundsätzlich neu eingeführt bzw. geregelt werden.

**a) Einführung bzw. Wiedereinführung der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen, insbesondere bei**

- Abmahnung,
- ordentlicher Kündigung,
- Befristung,
- Umsetzung innerhalb der Dienststelle,
- Entlassung von Beamtinnen und Beamte auf Probe oder auf Widerruf,
- vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand,
- Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit,
- Gestellungs- und Arbeitnehmerüberlassungsverträgen. Während Gestellung und Arbeitnehmerüberlassung durch die Tarifvertragsparteien erst jüngst (vgl. § 4 Abs. 2 und 3 TVÖD) tariflich geregelt wurden, wurden die darauf bezogenen Mitbestimmungsrechte abgeschafft,
- Mitbestimmung bei Zuordnung und Bestimmung der Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe.

**b) Einführung bzw. Wiedereinführung der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, insbesondere bei**

- Arbeits- und Dienstpostenbewertung,
- Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung von allen Beschäftigten und deren Anwendung,
- Einführung neuer und Änderung von Arbeitsmethoden, Rationalisierung,
- Maßnahmen zur Verselbstständigung von Dienststellen und Dienststellenteilen,

- Privatisierungen, Teilprivatisierungen und Investorenmodelle,
- Aufspaltung, Zusammenlegung oder Auflösung von Verwaltungseinheiten bzw. Dienststellen, bei Änderungen der Rechtsform bzw. der Eigentümerverhältnisse,
- Verpflichtung zur Verhandlung eines Interessenausgleichs bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen,
- Verpflichtung zur Herbeiführung und Aufstellung von Sozialplänen bei Ausgründung, Privatisierung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
- Einführung von Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung, Arbeitsgelegenheiten, Eingliederungsmaßnahmen, Strukturanpassungsmaßnahmen und öffentlich geförderte Beschäftigung i.S.v. SGB II und SGB III,
- Maßnahmen zur Förderung und Sicherung von Beschäftigung insbesondere flexible Gestaltung von Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Altersteilzeit und neuen Formen der Arbeitsorganisationen als auch Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihre Vergabe an Dritte,
- Maßnahmen der Arbeitsstreckung zur Vermeidung von Entlassungen (Kurzarbeit, Organisation von Arbeitspausen/Sabbaticals, Altersteilzeit oder auch Mehrarbeit wie z.B. Vorgriffsstunden mit späterem Ausgleich),
- Mitbestimmung bei Poolbildung. Zunehmend werden aus Gründen des Personalmangels bewährte Dienstgruppenstrukturen zerschlagen. Die sozialen Belange der zumeist Schichtdienstleistenden können bei der derzeitigen Gesetzeslage nur unzureichend vertreten werden,
- der Datenverarbeitung, sowohl bei der Erfassung, der Verarbeitung sowie der Einführung entsprechender Technik (inkl. Software),
- Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Tele-/Heimarbeit,
- Nachzeichnung der vom TVöD/TV-L geschaffenen neuen Steuerungs- und Führungsinstrumente (z.B. Leistungsvergütung, Führung auf Zeit und auf Probe, Hemmen oder Beschleunigen von Stufenaufstiegen) in den Beteiligungsrechten,
- Mitbestimmung nicht nur bei der Bestellung eines überbetrieblichen medizinischen Dienstes, sondern auch bei den Inhalten der Aufgabenübertragung und den Folgen.

### c) Einführung einer prozessbegleitenden Mitbestimmung

Bei Verwaltungsmodernisierungsmaßnahmen findet eine Beteiligung erst nach politischen Entscheidungen zu Organisationsveränderungen statt.

Eine zeitgemäße Mitbestimmung soll auch die Vorbereitung zu Entscheidungen mit einbeziehen und den gesamten Vorgang als Prozess betrachten. Die Beteiligung erfolgt nicht in Form einzelner, getrennt voneinander folgender Maßnahmen, sondern als zusammenhängender Prozess. Demzufolge ist der Personalrat in alle Maßnahmen der beabsichtigten Organisationsveränderung einzubeziehen.

Dazu gehören alle Veränderungsmaßnahmen: Aufbau- und Ablauforganisation, interne Strukturen, Aufgabendefinitionen, Aufgabenzuweisungen, Arbeitsabläufe, Aufbau der Dienststelle, die Auflösung, Einschränkung, Zusammenlegung, Verlegung von Dienststellen oder Teilen davon, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung, Einführung und Durchführung von Gruppenarbeit in jeglicher Form.

Impressum:

**DGB Bezirk NRW**

Friedrich-Ebert-Str. 34-38

40210 Düsseldorf

Telefon (0211) 3683-113

Telefax (0211) 3683-159

Internet [www.nrw.dgb.de](http://www.nrw.dgb.de)

Düsseldorf, 09.11.2009