




# Personalrätekonferenz 2011

**Neues LPVG NRW –  
was passiert mit der Mitbestimmung?**

---

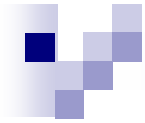
**16. Mai 2011**

**Kulturzentrum Herne**

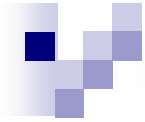


**Auswirkungen der geplanten  
Änderungen im LPVG auf die  
Beteiligungs- und  
Durchsetzungsrechte der  
Personalvertretungen**

Rechtsanwalt Roland Neubert  
Kanzlei Burkhard-Neuhaus und Kollegen  
Westring 23, 44787 Bochum  
Tel.: 0234-96137-0  
[www.bn-anwaelte.de](http://www.bn-anwaelte.de)



- Auswirkungen der geplanten Änderung auf die Rechtstellung des Personalrats
- Auswirkungen der geplanten Änderungen auf die Beteiligungsrechte
- Auswirkungen der Änderungen auf die Durchsetzbarkeit der Beteiligungsrechte




# Auswirkungen der geplanten Änderungen auf die Rechtstellung der Personalvertretungen




# § 8 Abs. 1 Satz 3

- Überflüssige Regelung noch enthalten – nicht Stand der Novelle vor 2007
- Wenn Regelung bleibt: Personalrat lehnt sonstige Beauftragte ab
- Auch wegen § 11 Abs. 2 b:
- Sonstige Beauftragte sind nicht wählbar.




## § 25

- Die Vorschrift betreffend das Antragsrecht auf Ausschluss eines Personalratsmitglieds durch den Dienststellenleiter ist richtigerweise gestrichen worden



## § 29

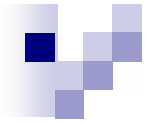
- Vorstand wird abgelöst durch Vorsitzende Person.
- Diese hat Stellvertreterin oder Stellvertreter
- Gruppenprinzip: erster Stellvertreter-/in darf nicht der selben Gruppe angehören, wie Vorsitzende Person
- Vorsitzende Person führt laufende Geschäfte und vertritt den Personalrat nach außen



# § 31:

- Sitzungen des Personalrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt
- Regelung reicht nicht aus:
- Konkret erforderlich während der „betriebsüblichen“ Arbeitszeit.
- Warum?





- Beispiel Schule:
- Arbeitszeit des Lehrers geht über die zu gebenden Schulstunden hinaus – betriebsübliche Arbeitszeit ist die Zeit an der Schule.
  
- Folge:  
Vermeidung von Streitigkeiten bei  
Klarstellung



# § 39

- Auch hier: Sprechstunden während der „betriebsüblichen“ Arbeitszeit erforderlich
- Zeit und Ort bestimmt der Personalrat – im Benehmen mit dem Leiter der Dienststelle
- Einvernehmen nicht mehr erforderlich (Gesetz 2007)
- Verbesserung der Möglichkeiten des Personalrats.



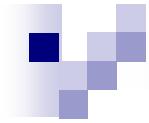
# § 40 Abs. 1 letzter Satz:

- Budgetregelung muss gestrichen werden.
- Personalrat, der sich auf ein Budget festlegt, lebt gefährlich: nach Rechtsprechung Bundesverwaltungsgericht kann Personalrat u.U. auf ein eingeräumtes Budget festgelegt werden.
- Daraus folgt:
- Wenn Regelung bleibt: kein Budget.

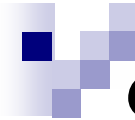


# § 42:

- Positiv:
- Vorschlag des DGB bezogen auf die Freistellungsstaffel (analog Betriebsverfassungsgesetz) ist gefolgt worden.
- Neuregelung greift nach Neuwahl im Jahr 2012. (§ 113 Abs. 1)
- Rücknahme der 1/6-Kürzung im Lehrerbereich „ab sofort“
- Erste volle Freistellung ab 200 bis 500 Beschäftigte
- Ab 1500 Beschäftigten eine Freistellung mehr.

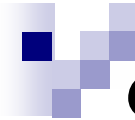


- Erforderlich:
- Umfassendere Beteiligungsrechte erfordern mehr freigestellte Mitglieder.



# § 42

- Regelung für Kleinpersonalräte:
- Ab 100 – 199 Beschäftigte 12 Arbeitsstunden Freistellung.
- Bedeutung:
- Tatsächliche Entlastung von Arbeit
- Durchsetzbarer Anspruch des Teilfreigestellten.
- Einvernehmlich kann bei außergewöhnlichem anlassbezogenen Bedarf nach oben abgewichen werden.



# § 42

---

- Personalräte bis 100 Beschäftigte
- kein Freistellungsanspruch aber:
- Anspruch auf Dienstbefreiung für Personalratstätigkeit (§ 42 Abs. 2)
- OVG Münster: immer für Personalratssitzungen, Vor- und Nachbereitung



- auch für sonstige erforderliche Tätigkeiten z.B. Sprechstunden, Beratung eines Beschäftigten

- Dienstbefreiung bedeutet:

- Tatsächliche Entlastung von der Arbeit im Umfang der geleisteten Personalratstätigkeit

- Gilt für alle nicht freigestellten Personalratsmitglieder.





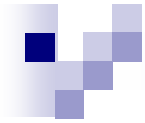
## § 42 Abs. 2 i.V.m. § 85 Abs. 5

- Sonderregelung für Lehrer:
- Pauschale Dienstbefreiung für nicht – oder teilfreigestellte Personalratsmitglieder möglich
- Forderung DGB:
- Pauschale Dienstbefreiung muss für alle möglich sein – auch außerhalb des Lehrerbereiches gibt es entsprechenden Bedarf.



# § 42 Abs. 5

- Auch hier gilt: Budgetregelung überflüssig
- Darüber hinaus: Begrenzung der Schulungsmöglichkeiten auf „für die Tätigkeit im Personalrat erforderlichen“  
Schulungsveranstaltungen abzulehnen

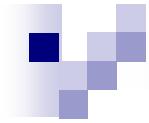


- Anspruch auf Schulung für „förderliche Kenntnisse“
- Fortbildungsanspruch auch für jedes Ersatzmitglied erforderlich.
- Andere Bundesländer haben entsprechende Regelung – etwa Schleswig-Holstein



# § 43 Abs. 1

- Ohne Zustimmung keine
  - Versetzung
  - Abordnung
  - Umsetzung
  - Zuweisung
  - Gestellung



- Erhebliche Erweiterung des Schutzes der Personalratsmitglieder
- Zustimmung des Personalrats erforderlich
- Zustimmung nicht ersetzbar.



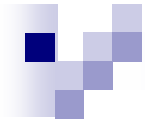
# § 43 Abs. 2

- Regelung bleibt beibehalten
- Zwar nicht Stand Gesetz vor 2007:
- Aber sinnvolle Schutzregelung für Personalratsmitglieder



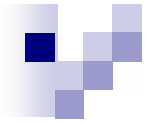
# § 44 Abs. 6

- Einräumung eines Übergangsmandates bei **Teilung** einer Dienststelle
- Voraussetzung:
  - Mindestens 5 wahlberechtigte Beschäftigte, 3 sind wählbar
  - Soweit die Teile nicht in eine andere Dienststelle eingegliedert werden



- Folge:
  - Beibehalten eines Übergangsmandates des bisherigen Personalrats.
- Bei Integration von Dienststellenteile in andere Dienststelle:
  - Dortiger Personalrat übernimmt die Aufgaben für die Beschäftigten
  - Ggf. Neuwahl erforderlich
  - § 44 Abs. 1 nur dann, wenn „neue Dienststelle gebildet“ wird





## ■ Befristungsregelung:

- spätestens 6 Monate nach Teilung
- Oder bis erste Sitzung des Personalrats

## ■ Im Übrigen:

- gleiche Regelung für Stufenvertretung



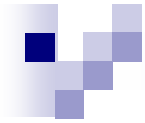
## § 45 ff.

- Personalversammlung
- Rückkehr zu dem Gesetzeszustand vor 2007
- mehrere Personalversammlungen während der Arbeitszeit möglich
- Aber:
  - Auch hier fehlt „betriebsübliche Arbeitszeit“



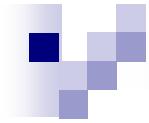
# § 51 Stufenvertretung

- positiv:
- Dienstunfallregelung des § 42 Abs. 6 wirkt auch für Personalräte in Stufenvertretungen
- Schließung einer Lücke



## ■ negativ:

- nicht der Stand des Gesetzes vor 2007
- Begrenzung der Freistellung auf höchstens 5 Mitglieder
- Abweichen „im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Stufenvertretung“ möglich.
- Allerdings: Einvernehmen bedeutet Zustimmung der Dienststelle erforderlich



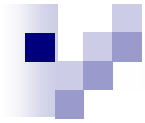
## ■ Auswirkung der Gesetzesänderung auf die Beteiligungsrechte



# § 63

---

- Anspruch des Personalrats auf Unter-richtung  
zwei Mal jährlich über
  - Haushaltsplanung
  - wirtschaftliche Entwicklung
  - soweit kein Wirtschaftsausschuss nach § 65 a



- Wann Wirtschaftsausschuss gem. § 65 a ?
  - mehr als 100 ständig Beschäftigte
  - Aufgaben der Dienststelle überwiegend auf die Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit gerichtet
  - Antrag des Personalrats



■ Problem:

□ Wann „überwiegend auf die Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit gerichtet?“

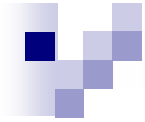
■ Bei wörtlicher Auslegung:

□ Kaum Anwendungsbereich

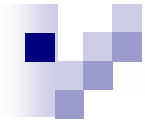
□ Bessere Formulierung:

□ Das „überwiegend“ muss gestrichen werden.



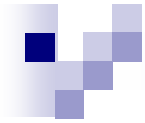


- Aufgabe des Wirtschaftsausschusses:
  - Beratung wirtschaftlicher Angelegenheiten gem. § 65 a Abs. 3 und Unterrichtung des Personalrats

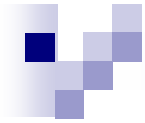


## ■ Wenn Wirtschaftsausschuss dann Verpflichtung der Dienststelle

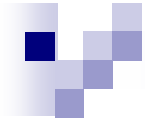
- umfassend über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten
- Vorlage der erforderlichen Unterlagen
- Darstellung der Auswirkungen auf die Personalplanung



- Personalrat bestimmt die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses
- Anzahl mindestens 3 höchstens 7, mindestens 1 PR-Mitglied
- persönliche und fachliche Eignung
- fachliche Eignung:
  - Verständnis für die Angelegenheiten
- persönliche Eignung:
  - „gesunder Menschenverstand“



- Vierteljährlicher Turnus
- Verpflichtung der Dienststelle zur Teilnahme an den Sitzungen
- Personalrat ist über jede Sitzung unverzüglich und vollständig zu unterrichten
- Dienststelle kann weitere sachkundige Beschäftigte hinzuziehen

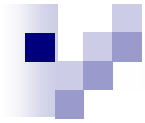


- Auswirkungen auf Rechte des Personal-rats
  - Frühzeitiges Einwirken auf die Dienststelle in den Angelegenheiten des § 65 a Abs. 3
  - Stellung von Initiativanträgen gem. § 72
  - Gebrauchmachen von § 64 Abs. 1



# § 64 Abs. 1

- Allgemeines Initiativrecht außerhalb eines förmlichen Beteiligungsverfahrens
- Verpflichtung der Dienststelle, sich mit den Initiativen auseinander zu setzen.
- Allerdings: Vorschlag des DGB zur „einvernehmlichen Lösungserarbeitung“ ist nicht gefolgt worden
- Neben § 72 wesentlich i.V.m. § 65 a



## ■ Beispiel:

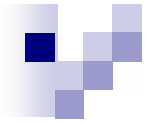
- Personalrat wird durch Wirtschaftsausschuss darüber unterrichtet, dass Rationalisierungsvorhaben
- Personalrat macht Vorschlag gem. § 64 Abs. 1, der Vorhaben überflüssig macht



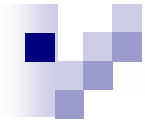
# § 65

- Begleitendes Informationsrecht, nicht prozessbegleitende Mitbestimmung
- Regelungsgehalt:
- Frühzeitige und fortlaufende Information des PR bei
  - Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben und
  - Beratungsrecht des Personalrats bei Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Entscheidungen dienen.





- Was bringt die Regelung?
  
- Zunächst:
  - Begrenzt auf Organisationsentscheidungen
  
- Was ist Organisationsentscheidung?
  - Alles, was Auswirkung auf Erledigung der Arbeit hat bzw. haben kann.




## ■ Beispiele:

- Einführung neuer Software, die zu neuen Arbeitsschritten führt. Die Arbeit muss anders erledigt werden.
- Einführung von Heimarbeitsplätzen
- Verhandlung mit Privaten über Auslagerung von Arbeiten auf Dauer (Privatisierung)



# § 66 Abs. 2

- Gesetzeszustand vor 2007
- Ausschluss der schriftlichen Begründungsfrist (wie im Gesetz 2007) bei Personalmaßnahmen
- Handlungsoption des Personalrats:




- Einladung des Dienststellenleiters gem. § 30 Abs. 4 – Verpflichtung des Dienststellenleiters zu erscheinen.

- Niederschrift gem. § 37 Abs. 2 der Begründung fertigen – wichtig für Rechtsschutz des Beschäftigten

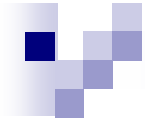
- Keine Einwendungen:

- Begründung ist schriftlich festgehalten



# § 66 Abs. 3

- Angelegenheiten, die von verfassungsmäßig obersten Organen entschieden werden.
- Teilnahmerecht der vorsitzenden Person des PR und eines Mitgliedes der Gruppe an den Sitzungen
- Sofern personelle und soziale Angelegenheiten
- Zur Darlegung der Auffassung der Personalvertretung



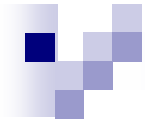
□ Kritik: Beschränkung auf § 72 Abs. 1, 2 nicht nachvollziehbar – erforderlich Ausweitung auf gesamten Tatbestand des § 72



# Evokationsrecht § 66 Abs. 7

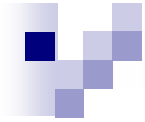
## ■ Regelung:

- Wenn bindender Beschluss der Einigungsstelle
- aber Auswirkungen auf das Gemeinwohl
- Dienststelle kann das zuständige oberste Organ anrufen



- Oberstes Organ entscheidet, ob Gemeinwohl betroffen
- wenn Nein:
  - es bleibt beim Beschluss der Einigungsstelle
- wenn ja:
  - Beschluss der Einigungsstelle ist Empfehlung



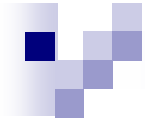


■ Entscheidung der obersten Behörde über die  
Maßnahme:

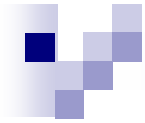
■ Entweder

Folgen der Empfehlung oder

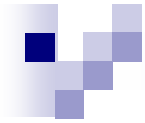
nicht Folgen der Empfehlung



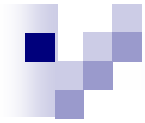
- Vor Entscheidung der nach § 68 zuständigen Stelle:
- Stellungnahmerecht aller beteiligten Personalräte



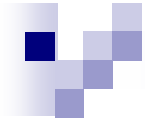
- Ist Regelung erforderlich?
- Bundesverfassungsgericht Beschluss vom 24.05.1995 zum SH-LPVG gibt Folgendes vor:
  - Verbindliche Beschlüsse der Einigungsstelle betreffend Maßnahmen, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen im Einzelfall wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, müssen der Letztentscheidung des demokratisch legitimierten Entscheidungsträgers vorbehalten bleiben
- Keine Vorgabe, wie dies zu machen ist, Evokationsrecht nur beispielhaft genannt.



- Denkbar alle Regelungen, die Letztentscheidungsrecht sicherstellen
- Denkbar diese Regelung im Gesetzesentwurf
- aber auch alternativ:
  - demokratisch besetzte Einigungsstelle durch Wahl der Beisitzer



- Kritik des Gesetzesentwurfes:
- Gesetz nicht konsequent:
  - Begründung geht davon aus, dass abschließende Entscheidung bei Verstoß gegen Gemeinwohlinteresse durch § 68 zuständige Stelle
- dann aber:
  - Festlegung der Tatbestände, die eine Empfehlung der Einigungsstelle beinhalten sind zu restriktiv.
  - Erweiterung (mindestens) auf den Zustand vor 2007



- Im Übrigen:
- Evokationsrecht bei § 70 (Dienstvereinbarung)  
wegen Kündigungsmöglichkeit nicht nötig.



# § 72 Abs. 1

- Grundsätzlich: Im Wesentlichen gelungene Regelung
- Aber: Ausschluss der Mitbestimmung bei Anträgen auf Entlassung oder Zurruhesetzung durch Beamten selbst
- Nicht nachvollziehbar: Beamter braucht auch in dieser Situation Schutz



■ Im Übrigen:

Forderung des DGB nach  
Mitbestimmungspflichtigkeit von

- Abmahnung
- Zuweisung und/oder Entzug von Tätigkeiten, Dienstposten oder Funktionen aus denen sich Anspruch auf Zahlung einer Zulage oder von Zuschlägen ergeben nicht erfüllt.
- Herausnahme der Beschäftigten, die nach Bühnennormalvertrag arbeiten, nicht nachvollziehbar.

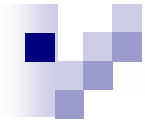




# § 72 Abs. 3

## ■ Neu:

- Einrichtung von Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle:
- begrüßungswert, da Initiativrecht auch des Personalrats.



## ■ Allerdings:

■ Abs. 3 nicht Stand des Gesetzes vor 2007 dort fehlt:

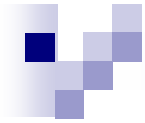
- Beteiligung bei Personaldatenverarbeitung
- Beteiligung bei Erweiterung technischer Einrichtungen
- Beteiligung bei wesentlicher Änderung der Arbeitsorganisation ( § 72 Abs. 4 Ziffer 21 ist enger)
- Einführung, wesentliche Änderung oder Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze



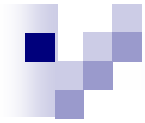
# § 72 Abs. 4

## ■ positiv:

- Ziffer 6 Erweiterung um die Bestellung des Datenschutzbeauftragten
- Ziffer 7 Erweiterung des Mitbestimmungstatbestandes auf Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art (z.B. Gefährdungsbeurteilung)

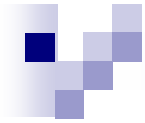


- Grundsätze über Durchführung der Berufsausbildung der Beschäftigten, d.h. Vorschrift gilt auch für Beamte
- Aufstellung von Grundsätzen zu Arbeitszeitmodellen und erstmalige Einführung grundlegend neuer Form der Arbeitsorganisation

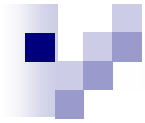


## ■ Wiederaufnahme von:


- Grundsätze der Arbeitsplatz/Dienstpostenbewertung
- Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- oder –gestellungsverträgen



- Privatisierungstatbestand:
- DGB-Forderung geht weiter:
  - statt „auf Dauer Privatpersonen oder wirtschaftliche Unternehmen“ – auf Dauer an Dritte in jeglicher Rechtsform.




- Es fehlt:
- Ausgleich und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit
- Allgemeine Regelung des Ausgleichs von Mehrarbeit



## § 73

- Nicht der Stand von Gesetz vor 2007
- Es fehlt:
  - Beteiligung bei behördlichen oder betrieblichen Grundsätzen der Personalplanung
  - Beteiligung bei Maßnahmen der Arbeitsbeschaffung
  - Die Beteiligung bei grundlegenden Änderungen von Arbeitsabläufen bei Wirtschaftsbetrieben





## § 74

- Bleibt hinter der Fassung des alten § 72 a zurück

- Es fehlt:

- Anhörungsrecht in der Probezeit

- Allerdings:

- Mitbestimmungsrecht bei „ordentlichen Kündigungen“ (Abs. 1)

- Probezeitkündigung: ebenfalls „ordentliche Kündigung“



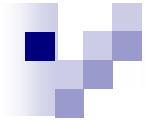
## ■ Jedoch:

□ Absatz 6: Personalrat kann bei Probezeitkündigung „innerhalb 3 Arbeitstagen“ Einwendungen erheben

■ Regelung in sich nicht schlüssig


## ■ Darüber hinaus:

□ Verkürzung der Einwendungsfrist bei Kündigung in der Probezeit und außerordentlicher Kündigung auf 3 Tage



■ Es fehlt:

- Regelung, dass ohne Beteiligung des Personalrats geschlossener Aufhebungs- oder Beendigungsvertrag unwirksam ist.



## § 79

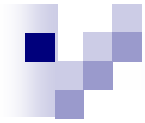
- Forderung des DGB:

Personalvertretungsstreitigkeiten gehören vor die Arbeitsgerichtsbarkeit

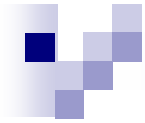
- Forderung nicht erfüllt

- Unabhängig davon:

- Keine Durchsetzungsmöglichkeit von verwaltungsgerichtlichen Beschlüssen deshalb Regelung wie im DGB-Entwurf erforderlich:



- Möglichkeit des Beschlussverfahrens auf Unterlassung und Durchführung einer Handlung oder Maßnahme
- Anwendung des § 23 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz
- Normierung des Rechtes auf einstweilige Verfügung
- Normierung einer Zwangsvollstreckung

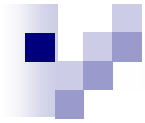


■ Gesetzesbegründung lehnt ab mit folgender Begründung:

- Beschlussverfahren hat nur feststellenden Charakter
- Verwaltung an Art. 20 Abs. 3 GG (Recht und Gesetz) gebunden
- Disziplinarverfahren oder Dienstaufsichtsbeschwerden bei Nichtbeachten von Beschlüssen möglich

■ Bei Beibehaltung der jetzigen Vorschrift:

- Weiterhin sanktionslose Verstöße der Dienststellenleitung gegen Beschlüsse möglich



- Sonderproblem Lehrerräte
- Analoge Anwendung der gesamten LPVG-Vorschriften auf Lehrerräte als Personalvertretung an eigenständigen Schulen erforderlich