

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk  
Nordrhein-Westfalen**

**Stellungnahme  
des DGB Bezirk NRW  
und seiner Mitgliedsgewerkschaften  
des öffentlichen Dienstes**

**zur Vorbereitung der öffentlichen Anhörung am  
12.05.2011 zum Gesetz zur Änderung des  
Landespersonalvertretungsgesetzes  
und des WDR-Gesetzes – Drucksache 15/1644**

Düsseldorf, den 06.05.2011



## A. Stellungnahme

Ergänzend zu der Stellungnahme des DGB Bezirk NRW und seiner Mitgliedsgewerkschaften vom 02.03.2011, welche in der Anlage beigefügt ist, nehmen wir zum Gesetzentwurf der Landesregierung zum Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes und des WDR-Gesetzes ergänzend noch wie folgt Stellung:

Der Gesetzentwurf der Landesregierung stellt im Vergleich zum derzeit geltenden Landespersonalvertretungsgesetz eine erhebliche Aufwertung der Mitbestimmungsrechte in NRW dar. In wichtigen Teilen bedarf es jedoch noch der Nachbesserung, um Mitbestimmung auf gleicher Augenhöhe herzustellen und Nordrhein-Westfalen mit einem modernen Personalvertretungsgesetz auszustatten.

### I. Nicht „Stand vor 2007“

Die Rückführung des Zustandes vor der Novelle 2007 war ein zentrales Versprechen der Regierungsparteien. Entsprechend der Forderung des DGB setzt der Gesetzesentwurf der Regierung zu großen Teilen die Mitbestimmungsrechte wieder in den Stand vor der Gesetzesnovelle 2007. Allerdings muss an nachfolgend aufgeführten Stellen dies noch entsprechend nachgeholt werden.

#### 1. Allgemeine Regelungen

##### **§ 1 Abs. 3:**

Der Zusatz „sofern der Nebenstelle oder dem Teil einer Dienststelle eine selbstständige Regelungskompetenz im personellen und sachlichen Bereich zusteht“ ist in der Fassung vor 2007 nicht enthalten. Die neue Vorschrift ist damit vom Wortlaut her einschränkender als in der Fassung vor 2007.

##### **§ 5 Abs. 4:**

Neu im Vergleich zum Gesetz vor 2007 sind hier als Beschäftigte, die nicht unter den Schutz des LPVG fallen, künstlerische Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Oberingenieurinnen und Oberingenieure aufgeführt. Damit ist die Vorschrift einschränkender als vor 2007.

##### **§ 8 Abs. 1 S. 3:**

Die Möglichkeit der Bestellung sonstiger Beauftragter in S. 3 bestand vor der Novelle nicht und ist zu streichen, weil es sich bei diesen Personen um nicht adäquate Verhandlungspartner handelt.

##### **§ 11 Abs. 2 b:**

Der Verweis auf den sonstigen Beauftragten ist wegen oben Erwähntem zu streichen.

**§ 11 Abs. 2 d:**

Die Ziffer ist zu streichen. Der Ausschluss der Gleichstellungsbeauftragten von Personalratstätigkeit war früher nicht vorgesehen und ist auch im Hinblick auf die wenigen möglichen Interessenkonflikte unverhältnismäßig und nicht notwendig.

**§ 40 Abs. 1 S. 5 und § 42 Abs. 5 S. 2:**

Die Sätze sind zu streichen. Die Möglichkeit einer Budgetierung war vor der Novelle 2007 nicht enthalten und begrenzt in der Praxis Ansprüche der Personalvertretungen in unzulässiger Weise.

**§ 58:**

In der Vorschrift fehlt der vor 2007 enthaltene Hinweis, dass auch die außerordentliche Kündigung einer Auszubildenden JAV-VertreterIn der Zustimmung des Personalrats bedarf. Fraglich ist, ob der allgemeine Verweis auf § 43 ausreicht, da dort auf ein bestehendes Arbeitsverhältnis (nicht Ausbildungsverhältnis) abgestellt wird. Zur Klarstellung sollte daher wieder der alte Wortlaut aufgenommen werden.

In jedem Fall ist der Hinweis auf die Gültigkeit des § 43 für Wahlvorstände wieder aufzunehmen, um eine Schlechterregelung im Vergleich zum Zustand vor der Novelle 2007 zu verhindern.

**§ 66 Abs. 2:**

Die Möglichkeit der Fristverlängerung vor dem Erörterungsverfahren ist wie vor der Novelle 2007 wiederherzustellen.

**§ 66 Abs. 7:**

Die Gesetzesfassung vor der Novelle 2007 muss wiederhergestellt werden. Danach konnte die Einigungsstelle eine verbindliche Entscheidung in allen Personalmaßnahmen treffen, ausgenommen solche, die Beamte betrafen. Dies ist gerade vor dem Hintergrund des vorgesehenen Evokationsrechtes wieder zu ermöglichen (vgl. hierzu auch die Antwort auf Frage 1 des Fragekatalogs der Fraktion DIE LINKE NRW).

**§ 67 Abs. 4:**

Die Regelung sollte im Wortlaut wieder wie vor der Novelle 2007 die Möglichkeit einer Teilnahme von Beauftragten einer in der Personalvertretung vertretenen Gewerkschaft sichern. Der neue Wortlaut des Gesetzentwurfes ist zu unbestimmt. Es ist nicht klar, wann die Teilnahme zu gestatten ist.

**§ 70 Abs. 4:**

Entsprechend der Fassung vor 2007 ist hier das Evokationsrecht bei Dienstvereinbarungen zu streichen. Eines solchen bedarf es auch nicht vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Gebot der Wahrung demokratischer Legitimation staatlichen Handelns im Rahmen von Beteiligungsrechten von Beschäftigten im öffent-

lichen Dienst (vgl. hierzu die Antwort auf Frage 1 des Fragenkatalogs der Fraktion DIE LINKE NRW und unsere Ausführungen in unserer Stellungnahme vom 2.3.2011, S. 22 f.).

## **2. Fehlende Beteiligungsrechte**

### **§ 72 Abs.1 Nr. 1 alte Fassung:**

Die Beteiligung bei Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art fehlt.

### **§ 72 Abs. 1 Nr. 3 alte Fassung:**

Es fehlt die Beteiligung bei Wechsel des Dienstzweiges. Vor dem Hintergrund der anstehenden Reform des Laufbahnrechts sollte man diesen Tatbestand weiter erhalten, weil es möglicherweise dann wieder Dienstzweigwechsel in andere Bereiche geben wird und damit die Mitbestimmung weiter gesichert bleiben muss.

### **§ 72 Abs.1 Nr. 4 alte Fassung:**

Die Beteiligung bei Bestimmung der Fallgruppe oder des Abschnitts innerhalb einer Vergütungs- oder Lohngruppe fehlt. Sie muss wegen in der in der Praxis noch stattfindenden Anwendung der Zuordnungskriterien aus BAT und BMTG wieder aufgenommen werden.

### **§ 72 Abs. 3:**

Bei der Neufassung der Vorschrift ist unseres Erachtens problematisch, dass der Gesetzestext nicht streitfrei ermöglicht, auch die früher unter diese Vorschrift fallenden Maßnahmen zu erfassen. Es sollte klargestellt werden, dass einschränkungslos auch die früheren Tatbestände erfasst sein sollen.

Unklar ist beispielweise, ob die Weglassung der noch in 2007 in Satz 1 aufgeführten Aufzählung „in Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten“ tatsächlich einen weiteren Anwendungsbereich ermöglichen soll, da ihre Streichung bei der Novelle 2007 durch die Vorgängerregierung gerade mit der Einschränkung der Mitbestimmungsrechte begründet wurde (vgl. Gesetzesbegründung der Vorgängerregierung zum Gesetzentwurf vom 24.04.2007).

Nicht eindeutig erfasst - im Vergleich zum Gesetzesstand vor der Novelle 2007 - ist u.E. auch die Beteiligung bei der Personaldatenverarbeitung, da nicht klar ist, ob diese unter die neue Nr. 1 fällt. Schließlich ist denkbar, dass es Fälle der automatisierten Datenverarbeitung gibt, die nicht zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten geeignet sind, damit also nicht unter die neue Nr. 1 fallen. In jedem Fall sind nach der heutigen Fassung wesentliche Erweiterungen automatisierter Datenverarbeitung nicht erfasst. Dies war aber vor 2007 der Fall.

Es fehlt außerdem die in der alten Nr. 3 aufgeführte Beteiligung bei wesentlicher Ausweitung von Arbeitsmethoden.

Es fehlt außerdem die Beteiligung bei allen Maßnahmen der Änderung der Arbeitsorganisation.

Zudem ist in der Fassung des neuen Nr. 2 das Wort „grundlegend“ zu streichen, um den Rechtszustand vor 2007 wiederherzustellen.

Letztlich fehlt entsprechend der alten Nr. 6 die Beteiligung bei Einführung, wesentlicher Änderung oder Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze.

Jedenfalls muss klargestellt werden, dass diese Fälle unter die neue Nr. 1 fallen sollen. Wenn diese Fallgruppe von Nr. 1 erfasst sein sollte, fehlt zumindest die Beteiligung bei der wesentlichen Ausweitung solcher Netze.

**§ 72 Abs. 4 Nr. 1:**

Nicht erneut aufgeführt ist die Beteiligung bei Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit wie vor 2007. Es sollte in der Gesetzesbegründung klargestellt werden, dass die Aufzählung deshalb entfällt, weil sie einen Unterfall der täglichen Arbeitszeit darstellt und damit vom heutigen Wortlaut der Nr. 1 weiter umfasst ist.

**§ 72 Abs. 4 Nr. 2:**

Es fehlt die Beteiligung bei allgemeinen Regelungen des Ausgleichs von Mehrarbeit.

**§ 73 Nr. 5 alte Fassung:**

Es fehlt die Beteiligung bei Maßnahmen der Arbeitsbeschaffung.

**§ 73 Nr. 9 alte Fassung:**

Es fehlt die Beteiligung bei grundlegenden Änderungen von Arbeitsabläufen bei Wirtschaftsbetrieben.

**§ 74 (alter § 72 a):**

Die jetzige Regelung ist vom Wortlaut her nicht eindeutig. Sie lässt den Schluss zu, dass - anders als vor der Novelle 2007 - sowohl bei Kündigungen in der Probezeit, als auch bei Aufhebungs- und Beendigungsverträgen eine Anhörungspflicht nicht mehr vorgesehen ist. Ebenfalls ist die Folge der Unwirksamkeit der jeweiligen Maßnahme bei Unterlassen der Anhörung nicht mehr eindeutig geregelt. Hier sollte klargestellt werden, dass eine Verschlechterung mit der Neufassung in dieser Hinsicht nicht gemeint ist, bzw. der alte Wortlaut der Vorschrift sollte wieder übernommen werden.

**§ 75 Abs. 1 Nr. 1:**

Es fehlt das Anhörungsrecht bei der Vorbereitung der Entwürfe von Organisationsplänen.

### **3. Besondere Regelungen für Schule und Polizei**

#### **§ 83 Abs. 2:**

Der Absatz muss gestrichen werden, er entspricht nicht der Regelung vor der Novelle 2007. Dem Personalrat wird mit der derzeitigen Regelung das Recht verwehrt, bei zwei Entscheidungen mitzubestimmen bzw. Dienstvereinbarungen über Sachverhalte zu schließen die für Berufsanfänger von elementarer Bedeutung sind.

#### **§ 89:**

Das Gesetz vor der Novelle 2007 sah die Dreistufigkeit der Personalräte im Schulwesen im Förderschulbereich vor. Diese wurde mit der Novelle 2007 abgeschafft. Gerade die auch von der Landesregierung und dem Schulministerium gewollte Umsetzung der Inklusion in den Schulen vor Ort mit einem massiven Eingriff in die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte und sonstigen pädagogisch Beschäftigten in Förderschulen, macht jedoch die Rückkehr in den vor 2007 bestehenden Zustand notwendig.

Nur gemeinsam mit einer funktionierenden Personalvertretung vor Ort kann diese umfangreiche Neuerung im Schulsystem funktionieren (zur ausführlichen Begründung vgl. unsere Stellungnahme vom 02.03.2011, S. 38 ff.).

## **II. Weitergehender Reformbedarf**

Der Gesetzentwurf kommt in einigen Teilen der DGB-Forderung nach einer Weiterentwicklung der Rechte der Personalvertretungen im Sinne eines modernen Personalvertretungsgesetzes bereits nach. In unserer Stellungnahme vom 02.03.2011 sind darüber hinaus noch weitere wichtige Reformen und Neuerungen aufgeführt die notwendig sind, um ein fortschrittliches LPVG zu entwerfen. Grundsätzlich nehmen wir in dieser Hinsicht Bezug auf unsere dortigen Ausführungen. An wichtigen Änderungsbedarfen möchten wir nachfolgende noch einmal hervorheben:

### **1. Verankerung der Mitbestimmung in der Landesverfassung**

Als klares Bekenntnis zur Mitbestimmung als grundrechtlich geschützte Position sollte der Gesetzgeber in NRW das Recht auf Mitbestimmung in der Landesverfassung verankern, so wie es in vielen anderen Bundesländern schon der Fall ist.

### **2. Zuständigkeit der Arbeitsgerichte und Sanktionsmöglichkeiten**

Mit einer Verlagerung der Zuständigkeit an die Arbeitsgerichte ginge eine deutliche Stärkung der verfahrensrechtlichen Position der Personalräte einher (vgl. S. 2 und 34 unserer Stellungnahme vom 02.03.2011).

In jedem Fall muss für die wirksame Ausgestaltung von Beteiligungsrechten gewährleistet sein, dass ihre Durchsetzbarkeit auch in der Praxis möglich ist. Hierfür müssen im derzeitigen Gesetzentwurf dringend Änderungen vorgenommen werden. Denn nach der Rechtsprechung zur bisherigen Fassung des § 79 LPVG NRW ist in personalvertretungsrechtlichen Streitigkeiten (trotz des Verweises in § 79 Abs. 2 LPVG auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften im Arbeitsgerichtsgesetz zum Beschlussverfahren) grundsätzlich nur ein „feststellender Beschluss“ dahingehend zulässig, dass festgestellt wird, dass eine Maßnahme des Dienststellenleiters die Rechte der Personalvertretung (beispielsweise Mitbestimmungsrechte) beeinträchtigt. Ein solcher feststellender Beschluss ist jedoch der Zwangsvollstreckung nicht zugänglich.

Bei „groben Verstößen“ kann nach der Rechtsprechung zwar auch ein Antrag darauf gerichtet werden, den Dienststellenleiter zu verpflichten eine Maßnahme einzuleiten. Diese Möglichkeit wird jedoch in der Praxis durch Gerichte im Hinblick auf den nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur „feststellenden Charakter“ des Beschlussverfahrens äußerst restriktiv zugelassen. Gleiches gilt für den Erlass einstweiliger Verfügungen. Damit ist die bisherige Regelung des Beschlussverfahrens gemäß § 79 LPVG NRW ein „zahnloser Tiger“.

Es bedarf dringend einer Vorschrift wie sie in der Stellungnahme des DGB Bezirk NRW zum Entwurf des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 02.03.2011 auf Seite 35 f. enthalten ist. Nur diese Vorschrift gewährleistet, dass ein Beschlussverfahren auch auf Unterlassen und Durchführen einer Handlung oder Maßnahme gerichtet sein kann, ohne dass die Rechtsprechung die Möglichkeit hätte, restriktiv einzugreifen.

Die analoge Anwendung des § 23 Abs. 3 BetrVG ist aus vorgenannten Gründen ebenfalls erforderlich. Damit ist sichergestellt, dass der Personalrat bei Nichteinhaltung von Beteiligungstatbeständen – insbesondere mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen – den Dienststellenleiter zur Durchführung des Gesetzes bewegen kann.

Ebenso ist eine Sanktionsmöglichkeit im Wege der Zwangsvollstreckung erforderlich. Denn die Erfahrung in der Praxis lehrt, dass Beschlüsse der Verwaltungsgerichte trotz der Bindung der Verwaltung an Art. 20 Abs. 3 GG (Recht und Gesetz) häufig nicht beachtet bzw. nicht umgesetzt werden. Die Einführung von Zwangsvollstreckungsmöglichkeiten gewährleistet, dass die Dienststelle zur Durchführung von Maßnahmen verpflichtet werden kann.

Soweit von Seiten der Landesregierung angeführt wird, dass die beteiligungspflichtige Maßnahme selbst kein möglicher Verfahrensgegenstand des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens sein könne, beruht diese Überlegung

auf der bisherigen Rechtsprechung zu § 79 LPVG NRW. Diese ist daher keine Begründung dafür, dass es der vom DGB geforderten Vorschrift nicht bedarf. Das Gegenteil ist der vielmehr der Fall: Gerade weil die Rechtsprechung trotz der Verweisung des bisherigen § 79 LPVG auf das Arbeitsgerichtsgesetz grundsätzlich den Personalvertretungen nur die Möglichkeit einräumt, „objektiv feststellende Beschlüsse“ einzufordern, bedarf es der vom DGB geforderten Regelung, damit die Handlungsfähigkeit der Personalräte „auf Augenhöhe“ gewährleistet wird.

Demgemäß ist die Auffassung der Landesregierung, dass der Staat oder die öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder Anstalten selbst im Wege der Dienstaufsicht und notfalls durch Disziplinarmaßnahmen sicherstellen könnten, dass dem Gesetz genüge getan wird und sich das daraus erkläre, dass im Beschlussverfahren regelmäßig der Feststellungsantrag die statthafte Antragsart ist, ein Zirkelschluss. Die Rechtsprechung zur Antragsart – Feststellungsantrag – gibt es gerade nur deswegen, weil es die vom DGB geforderten Vorschriften im LPVG NRW bis jetzt nicht gibt.

Darüber hinaus zeigt die Erfahrung, dass von diesen Instituten (Dienstaufsicht, Disziplinarverfahren) nicht Gebrauch gemacht wird. Damit kann die Dienststelle sanktionslos über einen für die Personalvertretung positiven Feststellungsbeschluss des Verwaltungsgerichts hinweggehen.

Bei den Einwänden der Landesregierung in Bezug auf die Zwangsvollstreckung handelt es sich ebenfalls um einen Zirkelschluss, der keine Begründung zur Ablehnung einer eindeutigen Regelung hierzu sein kann. Einerseits wird seitens der Landesregierung festgestellt, dass es einer zusätzlichen Vorschrift nicht bedürfe, die den §§ 85 Abs. 1 und 2 ArbGG Geltung verschaffe, andererseits wird ausgeführt, dass eine Zwangsvollstreckung deswegen ausscheide, weil es sich im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren um Feststellungsanträge handele und deswegen eine Zwangsvollstreckung ausgeschlossen sei.

Gerade deswegen ist die vom DGB vorgeschlagene Regelung erforderlich, denn nur bei Normierung in dieser Form ist eine Zwangsvollstreckung möglich.

### **3. Erweiterung der Beteiligungsrechte**

Über die Rückführung der Beteiligungsrechte auf den Zustand vor der Novelle 2007 hinaus (vgl. oben unter A. I. 2.) sind zur Verwirklichung von guter Mitbestimmung im öffentlichen Dienst und dem Anspruch an ein modernes LPVG die in unserer Stellungnahme vom 02.03.2011 auf den S. 23-33 aufgeführten Änderungen betreffend die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte unerlässlich.

Besonders hervorzuheben ist die Notwendigkeit der Ergänzung von Mitbestimmungsrechten zur Beteiligung der Perso-



nalvertretungen in Angelegenheiten, die technische Innovationen, organisatorische Veränderungen der Dienststelle, Arbeitszeitmodelle oder Maßnahmen der Beschäftigungssicherung im Rahmen von großen Veränderungsprozessen betreffen. Hierzu sind insbesondere die in der Stellungnahme auf S. 27 ff. aufgeführten Ergänzungen in § 72 Abs. 3 vorzunehmen.

#### **4. Prozessbegleitende Mitbestimmung**

Der Gesetzentwurf realisiert prozessbegleitende Mitbestimmung nicht ausreichend. Er räumt lediglich frühzeitige und fortlaufende Informationsrechte bei Organisationsentscheidungen ein und wird i.d.R. das Projekt- bzw. das Prozessergebnis selbst der Mitbestimmung unterwerfen. Allerdings können im Prozess selbst neue mitbestimmungsrelevante Situationen entstehen (z.B. im Falle von Tests oder Pilotphasen im Rahmen der Projektumsetzung), die der Beteiligung des Personalrats nicht unterworfen sind. Damit entsteht eine Beteiligungslücke die es zu schließen gilt.

Der DGB NRW schlägt daher einen erweiterten Maßnahmenbegriff vor (vgl. unsere Stellungnahme vom 02.03.2011, S. 18 zu § 66 LPVG), der die notwendige umfassende und fortwährende Beteiligung am Gesamtprozess gewährleistet.

Zur weiteren Sicherung der prozessbegleitenden Beteiligung sollte der Mitbestimmungskatalog um entsprechende Tatbestände erweitert werden. Dienstvereinbarungen könnten die prozessbegleitende Mitbestimmung unterstützen.

#### **5. Wirtschaftsausschuss**

Aufgrund einer starken Verbetriebswirtschaftlichung, insbesondere in speziellen Verwaltungsbereiche wie z.B. Kommunen, Kliniken, Hochschulen, Sozialversicherungen oder Landesbetrieben besteht eine Notwendigkeit der Einbeziehung der Beschäftigtenvertretung gerade auch in wirtschaftliche Angelegenheiten.

Der Vorschlag der Landesregierung zur Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses soll diesem Umstand Rechnung tragen und wird vom Grundsatz her begrüßt. Allerdings ist die Formulierung der Vorschrift, die die Bildung eines Wirtschaftsausschusses nur in solchen Dienststellen zulässt, die „überwiegend eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben“, problematisch. Denn wegen des Wortlautes wäre in der Praxis zukünftig sicher streitig, ob in den o.g. Einrichtungen ein Wirtschaftsausschuss errichtet werden kann.

Der Wortlaut sollte daher zumindest insofern geändert werden, als dass das Wort „überwiegend“ gestrichen wird (vgl. zudem Ausführungen S. 14 ff unserer Stellungnahme vom 02.03.2011).

## **6. Mindestens drittelparitätische Mitbestimmung in Aufsichtsgremien**

Zu Stärkung der Mitbestimmung in NRW ist erforderlich, dass *mindestens* eine drittelparitätische Mitbestimmung in den Aufsichtsgremien öffentlicher Betriebe ermöglicht wird. Einer solchen direktiven Mitbestimmung steht auch nicht das Demokratieprinzip entgegen.

Diese Befürchtung der Landesregierung beruht auf einer zu restriktiven Adaption der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung vom 24.05.1995. Die mittlerweile fortgeschrittene Entwicklung in der Rechtsprechung (z.B. Beschluss des BVerfG vom 05.12.2002, BVerfGE 107, S. 59, 86 ff.; Entscheidung des Landesverfassungsgerichts Thüringen vom 20.04.2004) lässt durchaus weiteren Spielraum erkennen als von der Landesregierung angenommen.

Die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen außerhalb des LPVG sollten daher im zeitlichen Einklang mit der LPVG-Novelle geändert werden. Die bisherige Regelung in der Gemeindeordnung (§ 108a GO) bedarf der schnellstmöglichen Korrektur in diese Hinsicht.

## **7. Besonderer Schutz für prekär Beschäftigte**

Der von der Landesregierung im LPVG verwendete Beschäftigtenbegriff und der eröffnete Schutzbereich des LPVG entsprechen nicht den Anforderungen, die die aktuellen Beschäftigungsformen (Leiharbeit, 1-€ Jobs, feste freie Mitarbeiter, prekär Beschäftigte im Hochschulbereich...) auch im öffentlichen Dienst an ein modernes LPVG stellen. Der Schutzbereich muss auch für die sog. prekär Beschäftigten eröffnet sein, da diese Beschäftigten gerade besonders schutzbedürftig sind (vgl. hierzu die Ausführungen auf S. 4 ff., 26 unserer Stellungnahme vom 02.03.2011).

## **8. Mitbestimmung vor Ort**

Mitbestimmung muss immer dort verwirklicht werden, wo die Arbeit geleistet wird. Deshalb ist sie bei Abordnung, Zuweisung und Gestellung generell zu gewährleisten. Ebenfalls muss sie bei Umorganisation von Dienststellen bis hin zur Auflösung der Mitbestimmung gesichert bleiben. Die notwendigen Änderungen beim Dienststellenbegriff, dem Wahlrecht und den Beteiligungsrechten haben wir in unserer Stellungnahme vom 02.03.2011 ausführlich erläutert (vgl. dort insb. S. 4, 6 f., 11, 26 ff.).

## **9. Änderung des § 66**

Der Dienststelle ausschließlich die Möglichkeit der Fristverkürzung zuzugestehen entspricht nicht dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Ebenfalls muss zur Ge-

währleistung einer Mitbestimmung auf Augenhöhe die schriftliche Begründungspflicht bei Personalmaßnahmen eröffnet werden.

### **10. Allgemeiner Fortbildungsanspruch**

Zur Gewährleistung guter Personalratsarbeit sollte entsprechend der Regelungen in §§ 37 VII BetrVG und 46 VII BPersVG ein Fortbildungsanspruch auch für förderliche Kenntnisse normiert werden (vgl. S. 10 f. unserer Stellungnahme vom 02.03.2011).

### **11. Stärkung der Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung**

Das Engagement von jungen Menschen für Mitbestimmung und Zukunftsgestaltung durch die Verbesserung und Absicherung der Rahmenbedingungen einer Arbeit als VertreterIn der Jugend- und Auszubildendenvertretung muss gestärkt werden.

Konkret ist hierfür eine eindeutige Regelung der Freistellung erforderlich (vgl. S. 14 unserer Stellungnahme vom 02.03.2011).

Zudem sollte zur Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung ein Teilnahmerecht für JAV-Mitglieder an Auswahlgesprächen von zukünftig Wahlberechtigten und Gesprächen zur zukünftigen Verwendung von Wahlberechtigten nach der Ausbildung geschaffen werden (vgl. S. 14 und 18 unserer Stellungnahme vom 02.03.2011).

Ebenfalls muss eine Informationspflicht der Dienststelle gegenüber der JAV normiert werden, sofern Gespräche mit Wahlberechtigten geführt werden sollen, die arbeits- oder disziplinarrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können.

### **12. Verankerung der Lehrerräte im LPVG**

Die Nichtberücksichtigung der DGB-Forderung nach einer Verankerung des Lehrerrats im LPVG ist nicht nachzuvollziehen. Eine entsprechende Bezugnahme auf lediglich einzelne Regelungen im LPVG, wie bereits im Schulgesetz in § 69 Abs. 4 abgebildet, genügt nicht. Erfahrungen aus den letzten Jahren zeigen, dass die Lehrerräte oft ihre personalvertretungsrechtlichen Aufgaben an Stelle des Personalrats aufgrund fehlender Rechte nicht wahrnehmen können.

Da es politischer Wille ist, dass auch in der Zukunft einige dienstrechtliche Aufgaben den Schulleiterinnen bzw. Schulleitern obliegen sollen, bleibt es dabei, dass die Dienststellenfähigkeit in Teilen auf den einzelnen Betrieb „Schule“ übertragen wird. Aus diesem Grund wurde aus dem einstigen reinen Schulmitwirkungs-gremium „Lehrerrat“ ein Mitbestimmungsgremium, das in bestimmten Fällen an die Stelle des Perso-

nalrats tritt. Bei dieser Tätigkeit darf der Lehrerrat aber nicht weniger Rechte haben als der Personalrat. Es betrifft hier insbesondere die notwendige Durchsetzungsmöglichkeit auf Seiten des Lehrerrates und seine Arbeitsfähigkeit.

Wenn z.B. ein Schulleiter die Regelungen des § 69 Abs. 3 und 4 Schulgesetz nicht beachtet und ein notwendiges Mitbestimmungsverfahren nach § 69 Abs. 4 Schulgesetz i.V.m. § 66 LPVG nicht einleitet, so ist es mit der hier vorgeschlagenen Regelung nicht möglich, dass der Lehrerrat wie ein Personalrat rechtliche Schritte (z.B. ein Beschlussverfahren gem. § 79 LPVG) einleiten kann, da hierauf nicht ausdrücklich Bezug genommen wird. Es ist zumindest fraglich. Der Personalrat kann in diesen Fällen auch nicht tätig werden, da die Maßnahme nicht von seiner Dienststelle eingeleitet worden ist. Die in § 69 Abs. 4 Schulgesetz formulierte Regelung greift also zu kurz.

Eine Dienstbefreiung gem. § 42 LPVG wird ebenfalls nicht ausdrücklich zugestanden, auch wenn der Lehrerrat in seiner dienstlichen Funktion eine Personalratsaufgabe durchführen muss. Die problematische Situation in Schulen, die geprägt ist durch die Einhaltung von Lehrplänen und Vermeidung von Unterrichtsausfall führt dazu, dass ein Lehrerratsmitglied dann gezwungen wäre, über seine Arbeitszeitverpflichtung hinaus diese Aufgabe zu erledigen.

Damit wird er in seiner personalvertretungsrechtlichen Funktion benachteiligt, was einer Behinderung von Mitbestimmung in Schule gleich kommt. Eine „angemessene Entlastung“ von der Unterrichtsverpflichtung, wie in § 69 Abs. 6 Schulgesetz vorgesehen, wird vielen Lehrerratsmitgliedern verweigert.

Die vom DGB vorgeschlagene Lösung (vgl. S. 41 unserer Stellungnahme vom 02.03.2011) der vollen Gültigkeit des LPVG für den Lehrerrat, wenn er an die Stelle des Personalrats tritt, ist u.E. die einzige Lösung, um nicht die Mitbestimmung in Schule aufzuweichen. Ausnahmen könnte man die Regelungen über die Wahl und Zusammensetzung des Gremiums und hier eine verbesserte und vor allem klarere Regelung im Schulgesetz vornehmen.

### **13. Verbesserungen der Situation der Personalräte an Schulen durch Abschaffung der Sonderregelungen in § 91**

Die von uns vorgeschlagenen sinnvollen Verbesserungen im § 91 LPVG sind - ohne Begründung - nicht übernommen worden. Wir verweisen hier auf unsere diesbezügliche Stellungnahme vom 02.03.2011, S. 41 f. und fordern die Landtagsfraktionen auf, eine Änderung des Gesetzes in diesem Sinne doch noch ins Auge zu fassen.

## **B. Antworten auf den Fragebogen der Fraktion DIE LINKE NRW**

### **Zu Frage 1:**

Die im Gesetzentwurf vorgeschlagene Lösung ist Ausdruck einer eher restriktiven Deutung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Wahrung des Demokratieprinzips und des damit verbundenen Gebots der demokratischen Legitimation staatlichen Handels im Spannungsverhältnis zur Beteiligung von Personalvertretungen bei Maßnahmen, die die Interessen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst berühren.

Der Vorschlag im Gesetzentwurf entspricht demnach zwar den Vorgaben des Urteils des BVerfG von 1995, nimmt jedoch nicht ausreichend die dem Gesetzgeber obliegenden Spielräume wahr und bleibt damit hinter dem verfassungsrechtlich Möglichen zurück.

Insbesondere ist nicht ersichtlich, warum gerade bei einer Normierung in der im Gesetzentwurf vorgesehenen Form alle Personalentscheidungen betreffend Angestellte nur einer empfehlenden Entscheidung der Einigungsstelle zugänglich sein sollen. Hier wird der in der Rechtsprechung anerkannte Spielraum des Gesetzgebers (vgl. etwa BVerwG, Beschluss vom 04.06.2010, 6 PB 4.10; Sächsischer Verfassungsgerichtshof, Entscheidung vom 22.02.2001, PersR 2001, S. 367; Thüringer Verfassungsgerichtshof, Entscheidung vom 20.04.2004, PersR 2005, S. 32) unserer Ansicht nach nicht ausreichend genutzt.

Entscheidungen in diesen Angelegenheiten sollten - wie vor der Novelle 2007 - wieder der bindenden Entscheidung der Einigungsstelle zugänglich sein, die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung würde durch die im Gesetzentwurf vorgesehene Vorlagemöglichkeit der Dienststelle an das oberste Organ mit der Möglichkeit des obersten Organs zur abschließenden Entscheidung, ob dem Beschluss bindende Wirkung zukommt, ausreichend Rechnung getragen.

Nicht nachvollziehbar ist zudem die Regelung in § 70 LPVG. Diese ist überflüssig, da Dienstvereinbarungen einvernehmlich zwischen Dienststelle und Personalrat geschlossen werden können und gem. § 70 IV LPVG jederzeit gekündigt werden können. Zudem kann die Dienststelle vor dem Verwaltungsgericht gem. § 79 Abs. 1 Ziff. 5 überprüfen lassen, ob die Dienstvereinbarung wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht nicht besteht.

### **Zu Frage 2:**

Nein, vgl. Angaben unter A. II. 4.

**Zu Frage 3:**

Nein, vgl. Ausführungen unter A. II. 5.

**Zu Frage 4:**

Nein, vgl. Ausführungen unter A. II. 2

**Zu Frage 5:**

Nein, der bisherige Gesetzentwurf deckt unseres Erachtens nicht alle Formen der derzeit gängigen Privatisierungsformen im öffentlichen Dienst ab. Eine solche wäre durch die in unserer Stellungnahme vom 2.3.2011 vorgeschlagene Formulierung gewährleistet (vgl. unsere Stellungnahme vom 02.03.2011, S. 28 zu § 72 Abs. 3 Nr. 6).

**Zu Frage 6:**

Vgl. Ausführungen zu A I. 2. und 3.

**Zu Frage 7:**

Die Norm ist nicht geeignet, die Mitbestimmung in den in der Fragestellung aufgeführten Fällen ausreichend oder überhaupt zu sichern.

Durch die Neuordnung der Mitbestimmungstatbestände und die Änderungen in § 72 Abs. 3 und Abs. 4 ist die vor der Novelle 2007 bestehende Systematik verändert worden die vorsah, dass durch § 72 Abs. 3 vor allem Mitbestimmung bei Maßnahmen im Rahmen von Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten gesichert werden sollten.

Diese Systematik sollte unseres Erachtens wiederhergestellt werden, indem zunächst die oben unter A. I. dargestellte bei § 72 Abs. 3 in Teilen notwendige Rückführung des Zustandes vor 2007 vorgenommen wird.

Des Weiteren sollte vor allen Dingen die Privatisierungsvorschrift nach o.g. Anregungen erweitert werden, damit sie umfassende Mitbestimmung sichert. Zu den weiteren dringend notwendigen Ergänzungen der Vorschrift verweisen wir auf die Ausführungen in unserer Stellungnahme vom 02.03.2011, S. 27 ff.

**Zu Frage 8:**

Vgl. Anmerkungen unter A. II. 11

**Zu Frage 9:**

Nein, vgl. S. 5 unserer Stellungnahme vom 02.03.2011 und Anmerkungen unter A. II. 7.

**Zu Frage 10:**

Nein, der Status der Dreistufigkeit und der Verlust von 54 Personalräten im Förderschulbereich vor Ort ist nicht wieder hergestellt (vgl. Anmerkungen unter A. II. 12. und unsere Stellungnahme vom 02.03.2011, S. 38 ff.).

Als Maßnahmen sind dafür zumindest die Herstellung der vollen Mitbestimmungsrechte der Lehrerräte notwendig (s. oben Anmerkungen unter A. II. 12.). Auf Grund der Folgen der Inklusion ist ein Personalrat im Förderschulbereich auf der Ebene der Städte sinnvoll.