

# Gesetzesentwurf des DGB NRW zum Landespersonalvertretungsgesetz NRW

## I. Vorbemerkung

Der DGB NRW hat sich in Zusammenarbeit mit den Einzelgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes entschlossen, für die Reform des Landespersonalvertretungsgesetzes einen Gesetzesentwurf vorzulegen. Dieser Gesetzesentwurf gibt die Auffassung des DGB NRW und der in ihm organisierten Einzelgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes wieder, wie ein modernes, partnerschaftliches Landespersonalvertretungsgesetz - an der Zukunft orientiert - aussehen muss. Dabei wird die Forderung der SPD Fraktion der Landesregierung aufgegriffen, dass NRW wieder das „Mitbestimmungsland Nr. 1“ werden muss.

Bei der Abfassung des Gesetzesentwurfs wird grundsätzlich das Gesetz in der Fassung **vor** Art. I des Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften vom 09.10.2007 zugrunde gelegt.

Soweit Vorschriften in dem folgenden Gesetzesentwurf nicht gesondert zitiert werden, sollen diese in der damals geltenden Fassung in das Gesetz aufgenommen werden. Nicht berührt sind davon die redaktionellen Änderungen, die sich daraus ergeben, dass es nur noch 2 Gruppen von Beschäftigten (Arbeitnehmer und Beamte) gibt. Gleiches gilt für die erforderlichen Änderungen aufgrund der Geltung des Beamtenstatusgesetzes, des neuen Landesbeamtengesetzes sowie der Tatsache, dass der BAT zwischenzeitlich durch TVöD/TV-L abgelöst worden ist. Die dazu erforderlichen redaktionellen Änderungen ergeben sich insofern von selbst. Der hier vorgelegte Gesetzesentwurf stellt also nur die aus Sicht des DGB und der Einzelgewerkschaften erforderlichen Gesetzesänderungen in den Fokus, unter Beibehaltung der vorherigen Vorschriften. Soweit in Art. I des Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften vom 09.10.2007 Regelungen enthalten sind, die aus Sicht des DGB und der Einzelgewerkschaften auch für ein neues LPVG nutzbar gemacht werden können, werden diese in dem folgenden Entwurf ausdrücklich mit eingearbeitet.

Einhergehen mit einem neuen modernen Landespersonalvertretungsgesetz muss eine Änderung der Verfassung des Landes NRW. 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 15.09.1986 und des BVerfG vom 24.05.1995 sinnvolle - 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 sonstiger Einrichtungen und Wirtschaftsbetriebe ist eine Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften in den Leitungs- und Vertretungsorganen vorzusehen.“*

## II. Entwurf zum LPVG

### § 1 Abs.2

Es wird ein Satz 2 eingefügt:

**Eigenbetriebe, psychiatrische Einrichtungen und andere Betreuungseinrichtungen der Landschaftsverbände gelten als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes.**

Begründung:

Mit dieser Formulierung wird einer Besonderheit der beiden Landschaftsverbände als großflächiger Zusammenschluss von Gebietskörperschaften Rechnung getragen. In der Fläche (Rheinland, Westfalen-Lippe) konzentrieren sich große betriebsförmige Einrichtungen an spezifischen Standorten, die sinnvoll als Dienststellen zu fassen sind.

### § 1 Abs. 3

**Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbstständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. Der Beschluss ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung wirksam.**

Begründung:

Personalvertretung muss sich an modernen Verwaltungsstrukturen ausrichten. Bei Nebenstellen oder Dienststellenteilen hindert die räumliche Trennung an einer ordnungsgemäßen Personalratstätigkeit. Eine sachgerechte Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats ist nicht mehr möglich. Dies muss die Möglichkeit im Interesse der Beschäftigten schaffen, selbstständige Personalräte zu wählen. Nur dies gewährleistet eine ordnungsgemäße Betreuung. Räumlich weit ist eine Dienststelle dann entfernt, wenn sie zeitmäßig eine halbe Stunde entfernt ist.

### § 5

Abs. 1 wird wie folgt geändert:

Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

**Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten, Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnlichen Personen im Sinne des § 12 a Tarifvertragsgesetz (TVG), der in § 1 bezeichneten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts einschließlich der Personen, die sich in der Berufsausbildung befinden.**

Begründung:

Diese Vorschrift bezieht die sogenannten „festen freien“ Mitarbeiter (z.B. in den Rundfunkanstalten) in den Geltungsbereich des LPVG ein. Erfolgt ist dies bereits in den Personalvertretungsgesetzen von Rheinland Pfalz und Bremen.

Hinter Satz 1 kommt folgender Satz 2, der bisherige Satz 2 wird Satz 3:

**Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind auch diejenigen, die in der Dienststelle weisungsgebunden tätig sind oder der Dienstaufsicht unterliegen, unabhängig davon, ob ein Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Dienststelle oder dem obersten Dienstherrn oder dem verfassungsmäßig zuständigen obersten Organ besteht.**

Begründung:

Mit dieser Regelung wird klargestellt, dass die Beteiligungstatbestände des LPVG NRW sich auch auf solche in der Dienststelle Tätigen bezieht, die aufgrund von prekären Arbeitsverhältnissen, wie 1-Euro-

Jobs oder Ähnlichem, Leiharbeit oder Gestellung, in die Dienststelle eingegliedert sind. Diese bedürfen des Schutzes des Gesetzes genauso wie Arbeitnehmer und Beamte.

Abs. 5:

**Als Beschäftigte im Sinne des Gesetzes gelten nicht**

- a) **Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und -professoren,**
- b) **Hochschulassistentinnen und -assistenten, wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und -assistenten, Oberingenieurinnen und -ingenieure, akademische Oberräte, sofern sie unbefristet beschäftigt werden,**
- c) **Ehrenbeamte,**
- d) **Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden,**
- e) **Personen, die nur vorübergehend ausschließlich zur Behebung eines durch höhere Gewalt bedingten Notstandes beschäftigt werden.**

**§ 7**

**Text wie im Gesetz vom 09.10.2007 wird übernommen.**

Begründung:

§ 7 des Art. I des Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften vom 09.10.2007 muss übernommen werden, da damit das allgemeine Behinderungsverbot des § 107 BPersVG in das Landesrecht übernommen worden ist - dies ist im Hinblick auf die Föderalismusreform erforderlich.

**§ 10**

Abs. 2 muss durch folgenden Satz ergänzt werden.

**In den Fällen einer Zuweisung nach beamtenrechtlichen Vorschriften und einer Zuweisung nach Maßgabe entsprechender tarifrechtlicher Regelungen gilt Satz 1 hinsichtlich des Verlustes des Wahlrechts entsprechend.**

Begründung:

Die Vorschrift ist im Hinblick auf das Institut der Zuweisung erforderlich.

Abs. 3 muss durch Buchstabe e) ergänzt werden.

**e) bei Alterszeitzeit im Blockmodell in die Freistellungsphase eintreten.**

Begründung:

Diese Regelung ist aus Klarstellungsgründen erforderlich.

**§ 11**

Abs. 2 wird wie folgt geändert:

- a) **infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,**
- b) **die zu selbstständigen Entscheidungen in allen Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind,**
- c) **die am Wahltag seit mehr als 6 Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind,**
- d) **Beschäftigte gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 mit Ausnahme von Lehrbeauftragten gemäß § 43 HG NRW, die Lehraufträge im Umfang von mindestens vier Semesterwochenstunden an der Hochschule inne haben.**

Begründung:

Die vorstehenden Regelungen sind aus folgenden Gründen erforderlich:

Die Regelung des Abs. 2 Buchstabe b) in der Fassung des Gesetzes vor dem 09.10.2007 ist - zu Recht - in der Neufassung seit dem 09.10.2007 nicht mehr enthalten. Die Regelung unter Buchstabe b) ist zur Klarstellung erforderlich. Die bisherige Fassung kann zu der Auffassung führen, dass auch derjenige nicht mehr wahlberechtigt ist, der - nur gelegentlich - Personalentscheidungen zu verantworten hat (beispielsweise der Dienstgruppenleiter einer Dienstgruppe). Durch die jetzige Fassung wird der Kreis der nicht Wahlberechtigten auf diejenigen beschränkt, die tatsächlich umfassend Entscheidungsträger sind. Dies wird dem Zweck der Vorschrift gerecht. Buchstabe c) entspricht der nunmehrigen (genaueren) Fassung des Gesetzes nach dem 09.10.2007.

Die in § 5 Abs. 1 Satz 2 Genannten sind zwar als Beschäftigte anzusehen, weil sie in die Dienststelle integriert sind. Dennoch fehlt ihnen die Verbindung zur Dienststelle durch Arbeitsvertrag oder Dienstverhältnis. Sie sind daher nicht wählbar.

### **§ 13**

Abs. 1 Satz 1 wird durch folgenden Satz 2 ergänzt:

**Bei der Bildung der Personalräte soll das anteilige Verhältnis von Frauen und Männern angemessen berücksichtigt werden.**

Begründung:

Die Vorschrift trägt der Tatsache Rechnung, dass eine angemessene Repräsentation von Frauen und Männern im Personalrat unter Berücksichtigung der Beschäftigungsstruktur erforderlich ist.

### **§ 30**

Abs. 2 Satz 1 soll durch folgenden Satz 2 ergänzt werden:

**Die Sitzungen des Personalrats sollen während der an der Dienststelle betriebsüblichen Arbeitszeit anberaumt werden.**

Begründung:

Mit dieser Vorschrift ist klargestellt, dass Personalratssitzungen nicht außerhalb der an der Dienststelle üblichen Arbeitszeit stattfinden. Dies entspricht dem Behinderungsverbot des § 7. Die Vorschrift verhindert eine Mehrbelastung der Personalratsmitglieder. Die bisherigen Sätze 2 und 3 werden die Sätze 3 und 4.

### **§ 35**

Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

**Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe oder der Jugend - und Auszubildendenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von 15 Tagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen.**

Begründung:

Die bisherige Frist von einer Woche erweist sich in der Praxis als unzureichend. Demgemäß ist in Anpassung an die Fristen in § 66 eine 15 Tagesfrist einzuräumen.

### **§ 39**

Abs. 1 wird wie folgt neu gefasst:

**Der Personalrat kann Sprechstunden während der an der Dienststelle betriebsüblichen Arbeitszeit einrichten. Die Zeit und den Ort bestimmt er unter Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten und der Dienststelle.**

Begründung:

Die Regelung berücksichtigt die berechtigten Belange der Beschäftigten an der Einrichtung von Sprechstunden. Diese müssen während der betriebsüblichen Arbeitszeit an der Dienststelle eingerichtet werden, damit die Beschäftigten die Sprechstunden wahrnehmen können. Auf die Belange der Beschäftigten und auch der Dienststelle ist Rücksicht zu nehmen.

**§ 42**

Abs. 2 wird wie folgt ergänzt:

**Dienstbefreiung kann in pauschalierter Form für regelmäßig anfallende Tätigkeiten für nicht teilfreigestellte Mitglieder des Personalrats vorab gewährt werden. Die Gewährung der Dienstbefreiung in pauschalierter Form schließt bei Nachweis weiterer Beanspruchung über die individuelle Arbeitszeit hinaus den Anspruch nach Satz 2 im Einzelfall nicht aus.**

Begründung:

Im Interesse der Dienststelle (insbesondere in Schulen) kann es sein, dass pauschale Dienstbefreiung für immer wiederkehrende Personalratstätigkeit (z. B. Personalratssitzungen) sinnvoll ist. Dem wird durch diese Vorschrift Rechnung getragen. Der weitere Satz ist erforderlich, weil eine pauschale Dienstbefreiung nicht dazu führen darf, dass tatsächlich über die Pauschale hinaus geleistete Personalratstätigkeit nicht ausgeglichen wird. Dies würde dem Benachteiligungsverbot des § 7 LPVG NRW widersprechen.

Abs. 4 wird wie folgt geändert:

**(4) von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Abs. 3 ganz freizustellen, bei Dienststellen mit in der Regel 200 bis 500 Beschäftigten 1 Mitglied, mit 501 bis 1000 Beschäftigten 2 Mitglieder, ....**

Begründung:

Die Regelung entspricht insofern dem Betriebsverfassungsgesetz, als Freistellung ab 200 Beschäftigten gewährt wird. Die Erfahrung zeigt, dass in Dienststellen, die eine entsprechende Anzahl von Beschäftigten hat, regelmäßig so viele Aufgaben des Personalrats anfallen, dass die hier vorliegende Regelung gerechtfertigt ist. Im Übrigen bleibt die Freistellungsstaffel wie bisher.

Abs. 5

**Die Mitglieder des Personalrats und Ersatzmitglieder sind unter Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der angemessenen Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.**

Begründung:

Die Schulung der Ersatzmitglieder ist ebenso erforderlich, wie die Schulung der „Vollmitglieder“. Demgemäß ist eine Vorschrift erforderlich, die allen Ersatzmitgliedern die Fortbildungsmöglichkeit des § 42 Abs. 5 einräumt.

Abs. 6

**Text wie im Gesetz vom 09.10.2007.**

Begründung:

§ 42 Abs. 6 des Art. I des Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften vom 09.10.2007 muss übernommen werden, weil es eine entsprechende Regelung im LPVG in der Fassung bis zum 09.10.2007 nicht gegeben hat.

**§ 43**

**Text wie im Gesetz vom 09.10.2007.**

Begründung:

§ 43 Abs. 2 des Art. I des Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften vom 09.10.2007 muss übernommen werden. Eine entsprechende Regelung hat es in dem bis dahin geltenden Recht nicht gegeben, die Regelung entspricht dem Bundesrecht.

**§ 47**

Satz 1 wird wie folgt geändert:

**Personalversammlungen finden während der betriebsüblichen Arbeitszeit der Dienststelle statt.**

Begründung:

Nur die Personalversammlung während der betriebsüblichen Arbeitszeit führt dazu, dass eine starke Teilnahme der Beschäftigten gewährleistet ist.

**§ 51**

**Hinter der Zahl 42 wird „Abs. 1 bis 3 und 5“ gestrichen.**

Begründung:

Die Begrenzung der Freistellungsstaffeln für Stufenvertretungen ist im Hinblick auf die anfallenden Aufgaben in einer Stufenvertretung nicht nachvollziehbar. Darüber brauchen auch Mitglieder von Stufenvertretungen Fortbildung und den Schutz des § 42 Abs. 6.

**§ 52**

§ 52 erhält folgende Fassung:

**In den Fällen des §1 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 ist neben den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat zu errichten.**

Begründung:

Diese Erweiterung erklärt sich aus § 1 Abs.2 Satz 2 unseres Entwurfes.

**§ 53**

**Nach § 53 des Gesetzes vor dem 09.10.2007 wird folgende Vorschrift eingeführt:**

**§ 54**

**Personalräte, Gesamtpersonalräte und Stufenvertretungen können zum Zwecke der dienststellenübergreifenden Koordination und Zusammenarbeit Arbeitsgemeinschaften bilden. Die Kosten tragen entsprechend § 40 die beteiligten Dienststellen anteilig.**

Begründung:

Die Erfahrung lehrt, dass es vermehrt dienststellenübergreifende Projekte gibt. Die Vorschrift gewährleistet, dass eine gleichmäßige Beteiligung aller Personalräte, Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte gewährleistet wird. Die Arbeitsgemeinschaften sind erforderlich, um eine Koordination der Personalräte im Beteiligungsverfahren zu ermöglichen.

**§ 64**

§ 64 Abs. 1 Ziffer 1 wird wie folgt gefasst:

**Der Personalrat kann jederzeit Maßnahmen, die der Dienststelle, ihren Angehörigen oder der Förderung des Gemeinwohls im Rahmen der Aufgabenerledigung der Dienststelle dienen, beantragen.**

**Begründung:**

In Zeiten des beschleunigten sozio-kulturellen und ökonomischen Wandels ist es Aufgabe des Personalrats, im Interesse einer gemeinwohlorientierten Aufgabenerfüllung der Dienststelle jederzeit den gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung tragen zu können. Dies unterstützt die Aufgabenerledigung der Dienststelle im Interesse des Gemeinwohls. Initiativen können sich zum Beispiel auf Personalmanagementkonzeptionen, die Aspekte wie Demographieorientierung, Gender, interkulturelle Kompetenz, Diversity Management, Gesundheitsmanagement, Work-Life-Balance usw. beziehen. Darüber hinaus kann der Personalrat bürgerorientierte Maßnahmen der Dienststelle, die sich aus der Aufgabenerledigung der Dienststelle heraus ergeben, beantragen. Dies dient der gemeinwohlorientierten Aufgabenstellung der Dienststelle.

§ 64 wird durch folgenden Abs. 2 ergänzt:

**Wird der Personalrat in den Angelegenheiten des Abs. 1 tätig, sind Personalrat und Dienststelle verpflichtet, einvernehmlich eine Lösung zu erarbeiten.**

**Begründung:**

Nach der bisherigen Gesetzesfassung kann der Personalrat zwar bei den allgemeinen Aufgaben tätig werden. Es fehlt jedoch eine Vorschrift, die im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit Dienststelle und Personalrat verpflichten, eine Lösung zu erarbeiten. Diese Lücke wird durch den Absatz 2 geschlossen.

**§ 65**

Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

**An Gesprächen, die im Rahmen geregelter oder auf Verwaltungspraxis beruhender Stellungsverfahren zur Auswahl unter mehreren dienststelleninternen oder dienststellenexternen Bewerbern von der Dienststelle geführt werden, kann ein Mitglied des Personalrats immer teilnehmen; dies gilt nicht in den Fällen des § 72 Abs. 1 Satz 2.**

**Begründung:**

Durch diese Formulierung ist sichergestellt, dass ein Personalratsmitglied bei Auswahlverfahren auch dann tätig werden kann, wenn gegebenenfalls ein anderes Gremium (z. B. Lehrerrat) zuständig sein sollte. Diese Regelung ist erforderlich, weil der Personalrat gegebenenfalls eine abschließende Entscheidung bei Nichteinigung mitbestimmt.

**§ 66**

Abs. 1 wird wie folgt ergänzt:

**Eine Maßnahme im Sinne des Satz 1 liegt bereits bei einer vorbereitenden Handlung vor, insbesondere soweit die vorbereitende Handlung bereits eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorwegnimmt, festlegt oder beeinflusst.**

**Begründung:**

Die ergänzende Vorschrift entspricht im Wesentlichen der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG 30.11.1982 PersV 1983, 411; OVG Hamburg 14.07.1994 PersR

1995, 378). Sie schließt die Beteiligungslücke bei organisatorischen Großprojekten, die sich in unterschiedliche Phasen unterteilen.

Abs. 2 Satz 3 erhält folgende Fassung:

**Sofern der Personalrat beabsichtigt, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Zugang des Antrags dem Leiter der Dienststelle mitzuteilen; in diesen Fällen ist die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat zu erörtern.**

Begründung:

Die bisherigen Fristen entsprechen nicht der Realität der Dienststellen. Die Erfahrung zeigt vielmehr, dass in vielen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten die Dienststelle und Personalrat mehr Zeit benötigen. Die Neuformulierung des Gesetzes wird daher an die tatsächlichen Gegebenheiten angepasst.

Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 eingefügt:

**Das Erörterungsgespräch kann im Einvernehmen zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat unterbrochen werden.**

Begründung:

Auch diese Regelung entspricht den Bedürfnissen von Dienststellenleiter und Personalrat. Durch die Möglichkeit der Unterbrechung der Erörterung werden Freiräume zur Diskussion über mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten geschaffen.

Abs. 3 Satz 1 erhält folgende Fassung:

**Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Zugang des Antrags mitzuteilen; in den Fällen des Abs. 2 Satz 3 Halbsatz 2 beginnt die Frist mit dem Tage der Erörterung, in den Fällen des Abs. 2 Satz 4 mit dem Tage der Beendigung der Erörterung.**

Begründung:

Es handelt es sich um eine Folgeregelung der Regelung in Abs. 2.

Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt geändert:

**In den Fällen des § 35 verlängert sich die Frist um 15 Arbeitstage.**

Begründung:

Diese Fassung korrespondiert mit der Neufassung des § 35 Abs. 1.

Abs. 3 Satz 3 wird wie folgt geändert:

**Der Leiter der Dienststelle kann in Ausnahmefällen auf Antrag des Personalrats die in den Sätzen 1 und 2 bestimmte Frist um 15 Arbeitstage verlängern; in dringenden Fällen kann sie auf 1 Woche, in den Fällen des § 35 auf 15 Arbeitstage abgekürzt werden.**

Begründung:

Auch hier handelt es sich um eine zu treffende Folgeregelung.

## **§ 67**

Abs. 1 wird wie folgt geändert:

Satz 1 wird gestrichen, stattdessen wird wie folgt geregelt:

**Eine Einigungsstelle ist zu bilden, wenn sie gemäß § 67 Abs. 7 Satz 2 angerufen wird. Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden. Ist eine ständige Einigungsstelle errichtet worden, ist der Antrag gemäß § 66 Abs. 7 Satz 2 an den Vorsitzenden der durch Dienstvereinbarung eingerichteten Einigungsstelle zu richten.**

Begründung:

Eine ständig besetzte Einigungsstelle hat den Nachteil, dass sie unabhängig von der Thematik auf Dauer eingerichtet ist. Im Rahmen der vielfältigen Fragen in einer öffentlichen Verwaltung macht es Sinn, Einigungsstellen jeweils für die zu entscheidende Frage themenabhängig zu besetzen.

Sätze 2, 3 werden wie folgt gefasst:

**Auf die Person des Vorsitzenden und seines Stellvertreters sowie über die Anzahl der Beisitzer haben sich die oberste Dienstbehörde und die bei ihr bestehende Personalvertretung unverzüglich nach Anrufung der Einigungsstelle zu einigen, soweit eine Einigungsstelle aufgrund von Dienstvereinbarung nicht auf Dauer eingerichtet ist. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag das Arbeitsgericht.**

**Die Beisitzer, die Beschäftigte im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes sein müssen, werden von beiden Seiten je zur Hälfte bestellt und sind unverzüglich nach Anrufung der Einigungsstelle zu benennen, soweit nicht eine Einigungsstelle aufgrund von Dienstvereinbarung eingerichtet worden ist; In diesem Fall werden die Beisitzer innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der Wahlperiode dem Vorsitzenden benannt.**

**§ 72**

Abs. 1:

Der Katalog vor der Fassung des Gesetzes vom 09.10.2007 soll beibehalten werden. Es müssen insofern die erforderlichen redaktionellen Änderungen (Austausch der Begrifflichkeiten im Hinblick auf den TVöD, BeamtStG, usw. erfolgen.

Hinzu kommen folgende Änderungen/neue Mitbestimmungstatbestände:

In Ziffer 4 des Abs. 1 muss „Bestimmung der Fallgruppe oder des Abschnitts innerhalb einer Vergütungs- oder Lohngruppe“ gestrichen werden. Stattdessen muss dorthin:

**Zuordnung und Bestimmung der Stufe innerhalb einer Entgelt-, oder Besoldungsgruppe, Verkürzen oder Verlängern der erforderlichen Zeit des Stufenaufstiegs einer Entgelt-, oder Besoldungsgruppe,**

Begründung:

Es handelt sich im Hinblick auf den neuen TVöD bzw. TV-L und eventuell zu erwartende Regelungen im neu zu regelnden Besoldungsrecht erforderliche personalvertretungsrechtliche Regelung. Der Personalrat hat insofern die Aufgabe, die Einzelfallgerechtigkeit sowie die kollektivrechtliche Verträglichkeit der einzelnen Maßnahmen mitzubestimmen.

Ziffer 9 muss wie folgt ergänzt werden:

**Hinter die Worte „Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit“ kommt ein Komma, sodann folgt „Feststellung der Polizeidienstunfähigkeit“,**

Begründung:

Dies ist eine konsequente Fortentwicklung des Mitbestimmungstatbestandes des § 72 Abs. 1 Ziffer 9 a. F. Das Bedürfnis der Mitbestimmung ist bei der Feststellung der Polizeidienstunfähigkeit schon deswegen gegeben, weil es sich um einen zu benennenden Unterfall der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit handelt. Im Übrigen ist nicht nachvollziehbar, warum zwar bei der endgültigen

Versetzung in den Ruhestand ein Mitbestimmungsrecht bestehen soll, bei der Frage der Feststellung der Polizeidienstfähigkeit nicht.

Hinzu kommen darüber hinaus folgende neue Mitbestimmungstatbestände:

**Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung,**

Begründung:

Die Mitbestimmung bei Arbeitsplatz und Dienstpostenbewertung ist wesentlich, weil damit eine gleichmäßige Ausübung der Bewertungen gewährleistet ist. Darüber hinaus steht die Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung mittelbar in Zusammenhang mit § 72 Abs. 1 Ziffer 4 LPVG a. F.

**Abmahnung eines Arbeitnehmers,**

Begründung:

Der Mitbestimmungstatbestand ist erforderlich, weil er Kündigungen vorbereitet. Da die Kündigung gemäß § 72 a LPVG NRW a. F. wieder mitbestimmungspflichtig werden soll, ist es sinnvoll, auch die der Kündigung vorgelagerten Sachverhalte - hier die Abmahnung - dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats zu unterwerfen.

**Übertragung oder Entzug einer leitenden Funktion auf Probe oder auf Zeit,**

Begründung:

Das Mitbestimmungsrecht ist erforderlich, weil damit den neuen Möglichkeiten der Übertragung von Dienstposten auf Probe oder auf Zeit Rechnung getragen wird. Die Mitbestimmung ist erforderlich, weil es sich um Tatbestände handelt, denen der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit entspricht, ohne mit ihnen identisch zu sein.

**Zuweisung und/oder Entzug von Tätigkeiten, Dienstposten oder Funktionen, aus denen sich Anspruch auf Zahlung einer Zulage oder von Zuschlägen ergeben.**

Begründung:

Diese Regelungen sind erforderlich, um den modernen Entgelt-/Besoldungsmechanismen Rechnung zu tragen. Sie sind vergleichbar mit der Übertragung von höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeiten, ohne von diesem Mitbestimmungstatbestand erfasst zu werden.

Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

**Satz 1 gilt nicht**

1. für die in § 37 LBG bezeichneten Beamten,
2. für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe B 3 an aufwärts, für Stellen der Abteilungsleiter der Landesmittelbehörde und Generalstaatsanwaltschaften sowie für Arbeitnehmer, die ein über die höchste Entgeltgruppe des für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrags hinausgehendes Entgelt erhalten,
3. für Beschäftigte an Theatern, die rechtmäßig nach dem Bühnennormalvertrag beschäftigt werden,
4. für kommunale Wahlbeamte,
5. für Leiter von öffentlichen Betrieben in den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Begründung:

Die hier vorliegende Regelung bezieht auch die nach altem Recht nur auf Antrag in das Personalvertretungsgesetz einbezogenen Beschäftigten in die Mitbestimmungsrechte des Personalrats ein. Sämtliche Beschäftigten bedürfen des Schutzes der Vertretung durch den Personalrat. Dies gilt für sogenannte Leitungsfunktionen. Dies gilt erst recht aber auch für wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter an Universitäten und Fachhochschulen, da diese inzwischen selbstständig sind und

zunehmend Unternehmenseigenschaften haben. Der Ausschluss der künstlerischen und wissenschaftlichen Beschäftigten ist daher nicht mehr gerechtfertigt.

In Ziffer 1 ist schon die neue Vorschrift des § 37 LBG (der der ehemaligen Fassung des § 38 LBG entspricht) aufgenommen worden.

In Ziffer 2 ist an den alten Zustand des Gesetzes vor dem 09.10.2007 anzuknüpfen.

In Ziffer 3 ist die Einführung des Wortes „rechtmäßig“ erforderlich, weil eine zunehmende Tendenz zu erkennen ist, Beschäftigten nach dem Bühnennormalvertrag zu beschäftigen, obwohl sie keine künstlerische Tätigkeit ausüben. Demgemäß muss daran angeknüpft werden, ob die Beschäftigung nach dem Bühnennormalvertrag unter Beachtung der Vorschriften dieses Tarifvertrages zu Recht erfolgt.

Abs. 2 muss durch folgende Regelung ergänzt werden:

**Maßnahmen zur Förderung und Sicherung von Beschäftigung, insbesondere flexible Gestaltung von Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Altersteilzeit sowie Maßnahmen zur Arbeitsstreckung zur Vermeidung von Entlassungen,**

Begründung:

Diese Regelung konkretisiert die Handlungsmöglichkeiten und die Beteiligungsrechte im Falle von Maßnahmen, die im Rahmen von Beschäftigungssicherung durchgeführt werden.

Die bisherigen Vorschriften des § 72 Abs. 3 müssen wie folgt ergänzt werden:

Ziffer 1 wird wie folgt gefasst:

**Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung von automatisierter Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten sowie die Einführung, Anwendung sowie wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von IT-Technik (inklusive Software) außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn- und Versorgungs- und Beihilfeleistungen sowie Jubiläumszuwendungen.**

Begründung:

Die Vorschrift wird den geänderten Bedürfnissen der Mitbestimmung im Interesse der Beschäftigten beim technischen Fortschritt im IT-Bereich gerecht.

Ziffer 7 wird wie folgt gefasst:

**Übertragung von Arbeiten oder Teilen der Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten vorgenommen werden, auf Dauer an Privatpersonen oder wirtschaftliche Unternehmen (Privatisierung), auch bei Partnerschaften und Investorenmodellen.**

Begründung:

Die Vorschrift stellt zum einen klar, dass auch bei Teilprivatisierung der Mitbestimmungstatbestand greift. Darüber hinaus greift die Vorschrift auch die Tatsache auf, dass - insbesondere im kommunalen Bereich - inzwischen Privatisierung durch Investorenmodelle und Partnerschaften erfolgt.

Abs. 3 muss durch folgende Regelung ergänzt werden:

**Maßnahmen zur Verselbstständigung von Dienststellen oder Dienststellenteilen, Aufspaltung, Zusammenlegung oder Auflösung von Verwaltungseinheiten bzw. Dienststellen, bei Änderung der Rechtsform einer Dienststelle bzw. der Änderung der Eigentümerverhältnisse einer Dienststelle.**

Begründung:

Diese Vorschrift ist erforderlich, um den ständig wachsenden Veränderungsprozessen, insbesondere im kommunalen Bereich, Rechnung zu tragen.

### **Einrichtung von Beschäftigtenpools,**

#### Begründung:

Die Mitbestimmung ist erforderlich, weil in der öffentlichen Verwaltung immer mehr Pools als Beschäftigtenressource gebildet werden.

### **Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Tele- und Heimarbeit sowie die Übertragung von Arbeiten in Tele- und Heimarbeit,**

#### Begründung:

Diese Mitbestimmungsvorschrift ist erforderlich, um den immer größeren Bedarf an Tele- und Heimarbeitsplätzen Rechnung zu tragen sowie den Personalrat in die gerechte Verteilung von solchen Arbeitsplätzen einzubeziehen.

### **Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung, Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten, Eingliederungsmaßnahmen, Strukturanpassungsmaßnahmen und öffentlich geförderte Beschäftigung im Sinne von SGB II und SGB III,**

#### Begründung:

Dieser Mitbestimmungstatbestand ist im Hinblick auf die immer größer werdende Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen der vorgenannten Art im öffentlichen Dienst erforderlich.

Abs. 4

Grundsätzlich gilt die Fassung des Gesetzes vor dem 09.10.2007. Folgende Ergänzungen sind erforderlich:

- 1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit im Pool auf die einzelnen Beschäftigten.**

#### Begründung:

Die Regelung ist erforderlich, um auch die Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit (wieder) mitbestimmungspflichtig zu machen. Darüber hinaus ist die Verteilung der Arbeitszeit in Pools - auch bezogen auf den einzelnen Beschäftigten - der Mitbestimmung zu unterwerfen, da bei der derzeitigen Gesetzeslage diese nur unzureichend vertreten werden.

- 2. Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit, soweit sie vorauszusehen, Erfordernisse oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt sind, Regelung des Ausgleichs von Mehrarbeit.**

#### Begründung:

Durch die jetzige Fassung ist klargestellt, dass es sich bei der „Regelung des Ausgleichs von Mehrarbeit“ nicht um allgemeine Regelungen, sondern auch um einzelfallbezogene Regelungen - wie beispielsweise Versagung des Ausgleichs von Mehrarbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt - handelt.

Ziffer 5 wird wie folgt ergänzt:

Die Worte „kein Einverständnis erzielt wird“, werden gestrichen, stattdessen kommt dahin: „einschließlich der Wählfaktoren“ kommt folgender Text:

- 5. Einführung von Leistungsvergütung oder Leistungsbesoldung, Auswahl der Beschäftigten für die Leistungsvergütung oder Leistungsbesoldung.**

#### Begründung:

Im Hinblick auf die tarifrechtlich vorgesehenen Möglichkeiten der Einführung von Leistungsvergütung und - zukunftsweisend - gegebenenfalls auch durch ein Dienstrechtsreformgesetz bei der Besoldung ist

dieser Mitbestimmungstatbestand erforderlich, um dem Personalrat die Möglichkeit zu geben, dienststellenspezifisch bei der Einführung von leistungsbezogenem Entgelt und Besoldung mitzubestimmen. Darüber hinaus ist die Mitbestimmung bei der „Verteilung von Leistungsentgelt und Leistungsbesoldung“ erforderlich, um ein kollektivrechtlich gerechtes Auswahlverfahren zu gewährleisten.

**6. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten sowie der Übertragung der Aufgaben, Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften für Arbeitssicherheit, Strahlenschutzbeauftragten und Beauftragten für biologische Sicherheit.**

Begründung:

Die Vorschrift knüpft an die alte Fassung des Gesetzes vor dem 09.10.2007 an, sie ist insofern erweitert, als auch die Aufgabenübertragung - Inhalt der Aufgaben - an die Vertrauens- und Betriebsärzte dem Mitbestimmungsrecht unterworfen wird. Dies ist im Hinblick auf die Abgrenzung der Aufgaben - soweit sie nicht durch Gesetz vorgegeben sind - im Interesse einer kollektiven einheitlichen Regelung erforderlich.

Da im Übrigen die übergeordneten Gesetze (ASiG und ArbSchG) auf Betriebsräte, nicht auf Personalräte abstellen, ist die Aufnahme dieses Mitbestimmungstatbestandes in das Personalvertretungsgesetz erforderlich.

Abs. 4 Satz 1 Ziffer 7 wird wie folgt ergänzt:

**Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen sowie Grundsätze des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Sinne des § 84 SGB IX.**

Begründung:

Grundsätze des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind typischerweise Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen. Die Vorschrift ist im Sinne einer Klarstellung zum Schutze der Interessen der Beschäftigten zu erweitern.

**13. Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung der Beschäftigten sowie deren Anwendung.**

Begründung:

Die Vorschrift ist erforderlich, weil in den bisherigen Landespersonalvertretungsgesetzen die Beamten ausgenommen sind. Soweit neben den gesetzlichen Voraussetzungen einer Ausbildung der Beamten in Theorie und Praxis erfolgt, sind die dazu entwickelten allgemeinen Grundsätze ebenso mitbestimmungswürdig, wie die Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern. Die Mitbestimmung bei deren „Anwendung“ ist erforderlich, damit eine gleichmäßige Durchführung der Ausbildung erfolgt.

Als Ziffer 20 wird eingefügt:

**20. Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen.**

Begründung:

Diese Vorschrift war in der Fassung des LPVG vor dem 09.10.2007 nicht enthalten - die mit dem Gesetz von 09.10.2007 eingeführte Vorschrift ist zu übernehmen. Sie entspricht dem Bundespersonalvertretungsgesetz und hat sich bewährt.

**§ 72 a**

Es soll klargestellt werden, dass § 72 a in der Fassung des Gesetzes vor dem 09.10.2007 wieder eingeführt wird.

### **§ 73**

Ziffer 4 kann gestrichen werden, wegen der Fassung des § 72 Abs. 4 Ziffer 13.

Ziffer 5 kann gestrichen werden, wegen der Neuregelung in § 72 Abs. 3.

Ziffer 7 kann gestrichen werden, wegen der Neuregelung in § 72 Abs. 3.

In § 73 wird aufgenommen:

**Erhebung der Disziplinaranzeige gegen einen Beamten.**

Begründung:

Diese Vorschrift ist in der Fassung vor dem 09.10.2007 nicht enthalten, allerdings in § 73 Ziffer 4 der Fassung nach dem 09.10.2007. Sie ist als sachgerecht in den Mitwirkungsstatbestand aufzunehmen.

**Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen.**

Begründung:

Die Vorschrift ist erforderlich. Die Erfahrung lehrt, dass in einer Vielzahl von Fällen die amts- oder vertrauensärztliche Untersuchung - insbesondere zur Vorbereitung der Frage der Feststellung der Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit überflüssig ist. Die Vorschrift ist auch wegen der Auswirkungen auf den Beschäftigten im Mitwirkungsverfahren zu verankern.

### **§ 74**

§ 74 wird wie folgt gefasst:

**Vor Entlassung ohne Einhaltung einer Frist ist dem Personalrat Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.**

Begründung:

Die Wendung „sowie vor Abmahnungen“ ist herauszunehmen, da die Abmahnung nunmehr in § 72 Abs. 1 Satz 1 aufgeführt ist.

### **§ 75**

Ziffer 4

**Wesentliche Änderung oder Verlagerung von Arbeitsplätzen, mit Ausnahme von Tele- oder Heimarbeitsplätzen.**

Begründung:

Die Änderung ist erforderlich, weil die Auslagerung von Tele- und Heimarbeitsplätzen nach § 72 Abs. 3 Ziffer 3 LPVG NRW mitbestimmungspflichtig ist.

### **§ 79**

§ 79 wird wie folgt geändert:

**(1) Die Arbeitsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesarbeitsgericht, entscheiden in den Fällen der §§ 7, 22, 25 und 43 Abs. 2 sowie über**

- 1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,**
- 2. Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit der Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen,**

3. **Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretung und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen,**
4. **Bestehen oder Nichtbestehen sowie Auslegung von Dienstvereinbarungen,**
5. **Streitigkeiten aus § 67,**

- (2) **Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend, der § 89 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz mit der Maßgabe, dass die Dienststellen auf die Prozessvertretung durch einen Rechtsanwalt verzichten können.**
- (3) **Das Beschlussverfahren kann auch auf die Unterlassung oder Durchführung einer Maßnahme gerichtet sein. Für einstweilige Verfügungen gilt § 85 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz. Die Zwangsvollstreckung findet nach § 85 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz statt.**

Begründung:

Die Ansiedlung der personalvertretungsrechtlichen Streitigkeiten bei der Arbeitsgerichtsbarkeit macht schon wegen der Anwendung des Arbeitsgerichtsgesetzes Sinn. Unabhängig davon, muss ein Beschlussverfahren - wie im Arbeitsgerichtsgesetz normiert - auch auf die Durchführung oder Unterlassung einer Maßnahme gerichtet sein können. Dies wird durch die Neufassung gewährleistet. Darüber hinaus gewährleistet die Neufassung, dass auch einstweilige Verfügungen zur Durchsetzung der Rechte der Personalvertretung möglich sind. Dies steht im Übrigen im Einklang mit den Regelungen in anderen Bundesländern, die anstelle des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens ein Klageverfahren vorsehen. Die Titel der Personalvertretung müssen im Übrigen auch vollstreckungsfähig sein. Dabei ist davon auszugehen, dass im Hinblick auf die Bindung der Verwaltung an Art. 20 Abs. 3 GG die Zwangsvollstreckung die Ausnahme bleiben wird. Andererseits muss die Möglichkeit bestehen, die Dienststelle - soweit sie Art. 20 Abs. 3 GG nicht folgen will - durch Zwangsvollstreckung in die Pflicht zu nehmen. Dies erfordert der Grundsatz des effektiven Rechtsschutzes gemäß Art. 19 Abs. 4 GG.

Darüber hinaus ist die Möglichkeit der Streitigkeit auch auf die „Auslegung von Dienstvereinbarungen“ zu erstrecken, weil häufig Streitigkeiten gerade in diesem Punkt entstehen. Nach der Rechtsprechung ist eine Prozessführung des Personalrats dann nicht in allen Fällen möglich. Damit ist die Klarstellung erforderlich.

**§ 80**

§ 80 entfällt.

Begründung:

Die ist eine Folgeregelung der Zuständigkeitsverlagerung auf die Arbeitsgerichte.

**§ 82**

§ 82 wird wie folgt gefasst:

**Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Kreispolizeibehörden, das Landeskriminalamt, das Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste, das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei sowie die Deutsche Hochschule der Polizei.**

Begründung:

Die Vorschrift in der Fassung des Gesetzes vom 09.10.2007 muss durch den Zusatz „Deutsche Hochschule der Polizei“ ergänzt werden. Die Deutsche Hochschule der Polizei ist eine Polizeidienststelle im Sinne des Gesetzes.

**§ 83**

§ 83 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

**Die Kommissaranwärter sind bei den Einstellungsbehörden wahlberechtigt.**

Begründung:

Die Kommissaranwärter sind Beschäftigte im Sinne des Gesetzes. Sie müssen daher wahlberechtigt sein. Gemäß § 5 der Verordnung über die Ausbildung und zweite Fachprüfung für den Laufbahnabschnitt II (Bachelor) der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen werden sie bei den Einstellungsbehörden unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf zu Kommissaranwärtern und Kommissaranwärterinnen ernannt. Dies ist ihre Stammdienststelle. Die Regelung entspricht daher dem Absatz 1 für abgeordnete Beamte.

**Zur Klarstellung:**

**Die Absätze 2 bis 5 des Gesetzes vom 09.10.2007 werden ersatzlos gestrichen.**

Begründung:

Diese Vorschrift ist völlig unpraktikabel. Die sogenannten Vertrauensleute haben im Prinzip die gleiche Aufgabe wie die JAV. Durch die vorgeschlagene Ergänzung des § 83 Abs. 1 sind sie entbehrlich. Darüber hinaus ist der Ausschluss der Mitbestimmung bei Einstellung der Kommissaranwärter und der Freiheit der Wahl der Wohnung nicht erforderlich - die hier vorgenommene Beschränkung ist im Hinblick auf die neue Ausbildungsform überhaupt nicht erforderlich.

Die Streichung der §§ 85 - 86 des Gesetzes vor dem 09.10.2007 ist sinnvoll. Sie soll beibehalten werden.

**§ 84**

§ 84 erhält folgende Fassung:

**(1) Polizei-Bezirkspersonalräte werden gebildet**

- 1. beim Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste**

und

- 2. beim Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten.**

**Die Polizei-Bezirkspersonalräte nehmen die Aufgaben der Stufenvertretung in den beteiligungspflichtigen Angelegenheiten wahr, die sich aus § 5 Abs. 2, 4, §§ 13 a und 13 b Polizeiorganisationsgesetz sowie dem Landesdisziplinalgesetz NRW ergeben.**

**Die Mitglieder der Polizei-Bezirkspersonalräte werden von den Beschäftigten der in § 82 bezeichneten Dienststellen gewählt.**

**(2) Beim Ministerium für Inneres und Kommunales wird ein Hauptpersonalrat gebildet, dessen Mitglieder von den Beschäftigten der in § 82 bezeichneten Dienststellen gewählt werden.**

Begründung:

Durch die als POG II bezeichnete Novellierung des Polizeiorganisationsgesetzes NRW, die am 01.07.2007 in Kraft getreten ist, wurden die „Polizeidezernate“ bei den Bezirksregierungen aufgelöst. Damit sollte im Bereich der Polizei NRW ein zweistufiger Verwaltungsaufgabe geschaffen werden.

In der Folge dieser Organisationsänderung wurden die Polizei-Bezirkspersonalräte aufgelöst. Einzige Stufenvertretung ist der Polizei-Hauptpersonalrat.

Durch POG II wurden gleichzeitig aus den ehemaligen Polizeieinrichtungen Institut für Aus- und Fortbildung der Polizei (IAF) und Zentrale Polizeiliche Dienste (ZPD) zwei neue Landesoberbehörden, Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste (LZPD) und Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten (LAFP), geschaffen.

Nach § 5 Abs. 2 und 4 i. V. m. §§ 14 a und 13 b POG wurden diesen Landesoberbehörden Aufsichtsfunktionen über andere Polizeibehörden zugewiesen. In der Praxis hat sich dabei herausgestellt, dass der Verwaltungsaufbau im Bereich der Polizei NRW nur vordergründig zweistufig ist.

Tatsächlich nehmen die Landesoberbehörden LZPD und LAFP die Stellung einer Mittelbehörde ein.

Das führt dazu, dass es wiederholt Schwierigkeiten bei der Beteiligung der Personalvertretung in beteiligungspflichtig relevanten Angelegenheiten gab, eil beim LZPD und LAFP keine zuständige Stufenvertretung für diesen Aufgabenbereich existiert.  
Es ist daher nur konsequent, beim LZPD und LAFP einen Polizei-Bezirkspersonalrat zu bilden.

**Die Überschrift „Zweiter Abschnitt - Lehrer“ wird wie folgt geändert:**

#### **Zweiter Abschnitt - Lehrkräfte**

Begründung:

Lehrkräfte ist der umfassende Begriff für Lehrerinnen und Lehrer.

**Der zweite Abschnitt Lehrkräfte wird abweichend von der bisherigen Verfahrensweise so behandelt, dass die jeweils gewünschte Fassung komplett neu abgedruckt wird. Dies erleichtert die Übersicht.**

#### **§ 85**

**(1) Für Lehrkräfte gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 6, 8, 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.**

Begründung:

Das Wort Lehrer wird durch Lehrkräfte ersetzt, weil der Begriff der Lehrkräfte die weibliche und die männliche Form umfasst.

**(2) Abweichend von § 8 Abs. 2 handelt für das Ministerium, das für das Schulwesen zuständig ist, noch ein anderer den Hauptpersonalräten benannter Vertreter mit Entscheidungsbefugnis.**

Begründung:

Diese Formulierung entspricht der Fassung des Gesetzes vom 09.10.2007.

**(3) Die Vorschriften über die Gruppen gelten nicht. Der Personalrat soll die Gruppenverhältnisse der Beschäftigten, für die er gebildet ist, entsprechend abbilden.**

Begründung:

Mit dieser Sollvorschrift wird der Tatsache Rechnung getragen, dass es auch im Lehrerbereich unterschiedliche Gruppen gibt.

**(4) Als Lehrkräfte im Sinne dieses Abschnitts gelten auch die in der Ausbildung zu einem Lehrerberuf stehenden Beschäftigten sowie Beschäftigten sowie pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiter gemäß § 58 SchulG. Lehrkräfte im Dienst der Landwirtschaftskammer gelten nicht als Lehrer im Sinne dieses Abschnitts.**

Begründung:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung unter Berücksichtigung des Begriffs Lehrkräfte aus Abs. 1 und der Fassung des Gesetzes ab dem 09.10.2007.

**(5) Abweichend von § 63 treten der Leiter der Dienststelle (§ 95 Satz 1 Nr. 2) und der Personalrat einmal im Schulhalbjahr zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammen.**

Begründung:

Es handelt sich um die Übernahme der Regelung des Gesetzes vom 09.10.2007.

**(6) Abs. 4 gilt für das Ministerium, das für das Schulwesen zuständig ist und die bei diesem gebildeten Hauptpersonalräte für Lehrkräfte entsprechend.**

Begründung:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung bezogen auf den Begriff „für Lehrkräfte“.

**§ 86**

§ 86 wird wie folgt gefasst:

**Im Bereich der Schulen und der Studienseminare werden für Lehrkräfte besondere gemeinsame Personalvertretungen gebildet.**

Begründung:

Es handelt sich wiederum um eine redaktionelle Änderung bezogen auf den Begriff „Lehrkräfte“.

**§ 87**

- (1) Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte an Schulen und an Studienseminaren werden Personalvertretungen - getrennt nach Schulform - gebildet.
- (2) Für nicht im Landesdienst beschäftigte Lehrkräfte kann die oberste Dienstbehörde bestimmen, dass getrennte Personalvertretungen entsprechend Abs. 1 gebildet werden. Werden getrennte Personalvertretungen nicht gebildet, bilden die Lehrkräfte der verschiedenen Schulformen je eine Lehrergruppe. Für diese Lehrergruppen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes über die Gruppenwahl und die Rechte der Gruppen entsprechend, jedoch findet in den Fällen des § 34 Abs. 2 eine gemeinschaftliche Besprechung nicht statt.

Begründung:

Es handelt sich wiederum um eine redaktionelle Änderung im Hinblick auf den Begriff „Lehrkräfte“.

**§ 88**

- (1) Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Schulen und die Studienseminare nicht Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes.
- (2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes für nicht im Landesdienst beschäftigte Lehrkräfte sind die Verwaltungen der Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, bei denen die Lehrer beschäftigt sind.

Begründung:

Die Begründung ist wie zuvor.

**§ 89**

- (1) Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer an Schulen und an Studienseminaren werden Personalvertretungen - getrennt nach Schulform - gebildet.
- (2) Für nicht im Landesdienst beschäftigte Lehrer kann die oberste Dienstbehörde bestimmen, dass getrennte Personalvertretungen entsprechend Abs. 1 gebildet werden. Werden getrennte Personalvertretungen nicht gebildet, bilden die Lehrer der verschiedenen Schulformen je eine Lehrergruppe. Für diese Lehrergruppen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes über die Gruppenwahl und die Rechte der Gruppen entsprechend, jedoch findet in den Fällen des § 34 Abs. 2 eine gemeinschaftliche Besprechung nicht statt.

Begründung:

Die Fassung des Gesetzes vor dem 09.10.2007 ist zu übernehmen. Sie wird hier abgedruckt, weil es sich um den ehemaligen § 90 handelt.

**§ 90**

- (1) Bei den aufgrund von § 92 Satz 1 Nr. 2 bestimmten Dienststellen und bei den in § 88 Abs. 2 genannten Dienststellen werden Personalräte gebildet. Für die im Landesdienst beschäftigten

Lehrer werden außerdem - getrennt nach Schulformen - und besonderen Einrichtungen des Schulwesens -

1. bei den Mittelbehörden Lehrer-Bezirkspersonalräte und
2. bei dem für das Schulwesen zuständigen Ministerium Lehrer-Hauptpersonalräte gebildet.

(2) Für die gemäß § 69 SchulG gebildeten Lehrerräte gelten die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend.

Begründung:

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen im Text zu Absatz 1.

Bezogen auf Absatz 2 ist eine Vorschrift für die Lehrerräte erforderlich. Aus der Regelung ergibt sich, dass die Vorschriften des LPVG auch für Lehrerräte gelten.

**§ 91**

- (1) Schulleiter sind wahlberechtigt und wählbar. Sie gelten als Lehrer der Schulform, der der Schule angehört, die sie leiten. Für Schulleiter in einem organisatorischen Zusammenschluss nach § 83 Abs. 1 bis 3 SchulG gilt Abs. 2 Satz 2 entsprechend. Sofern sie Mitglied eines Personalrats sind, dürfen sie dann nicht beratend oder entscheidend tätig werden, wenn sie selbst oder die Schule, die sie leiten, durch die Angelegenheit unmittelbar betroffen sind. Die Sätze 1 und 4 gelten entsprechend für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen.
- (2) Mitarbeiter gemäß § 58 SchulG gelten als Lehrer der Schulform, in der sie überwiegend verwendet werden. Die in der Ausbildung zu einem Lehrerberuf stehenden Beschäftigten gelten als Lehrer der Schulform, der sie im Rahmen der schulpraktischen Ausbildung zugewiesen werden. Ausbilder an Studienseminaren gelten als Lehrer der Schulform, in der sie verwendet werden, oder vor der Tätigkeit am Studienseminar gemäß § 6 LABG verwendet worden sind.

Begründung:

Es handelt sich um die Vorschrift des § 90 nach dem Gesetz vom 09.10.2007.

**§ 92**

- (1) Bei Lehrern gilt als Versetzung oder Abordnung im Sinne des § 72 Abs. 1 Nrn. 5 und 6 die Versetzung oder Abordnung an eine Schule oder ein Studienseminar.
- (2) Bei Versetzungen von Lehrern an eine Schule oder ein Studienseminar gibt der bei der abgebenden Dienststelle gebildete Personalrat dem bei der aufnehmenden Dienststelle gebildeten Personalrat Gelegenheit zur Äußerung. Die Frist zur Äußerung gemäß § 66 Abs. 2 Satz 3 beträgt 25 Arbeitstage.
- (3) Abordnungen von Lehrkräften nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 unterliegen nur dann der Mitbestimmung, wenn sie länger als bis zum Ende des laufenden Schuljahres andauern.
- (4) Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 zur Sicherung eines unvorhersehbaren Vertretungsunterrichts unterliegen nur dann der Zustimmung, wenn sie über das Ende des laufenden Schuljahres andauern. § 57 Abs. 7 in Verbindung mit § 69 Abs. 3 SchulG bleiben unberührt.

Begründung:

Es handelt sich um die Regelung des Gesetzes vom 09.10.2007 mit redaktionellen Änderungen.

**§ 93**

Das für das Schulwesen zuständige Ministerium bestimmt durch Rechtsverordnung

1. die Schulformen und besonderen Einrichtungen des Schulwesens, für die getrennte Personalvertretungen nach § 87 Abs. 1 und § 89 Abs. 1 Satz 2 zu bilden sind,

2. die Stellen, die für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer Dienststellen nach § 88 Abs. 1 sind.

Begründung:

Es handelt sich um die Vorschrift des § 92 nach dem Gesetz vom 09.10.2007.

**Fünfter Abschnitt - Hochschulen**

Die Vorschrift des § 104 in der Fassung des Gesetzes vom 09.10.2007 soll mit den gegebenenfalls erforderlichen redaktionellen Anpassungen mit folgender Ergänzung übernommen werden:

Es wird folgender Satz angefügt:

**Der Personalrat soll die Gruppenverhältnisse der Beschäftigten, für die er gebildet ist, entsprechend abbilden.**

Begründung:

Zur Begründung wird auf die Begründung zu § 85 verwiesen.

**§ 105**

Zugrunde zu legen ist die Vorschrift in der Fassung des Gesetzes vom 09.10.2007 mit folgender Modifizierung:

An Absatz 1 werden folgende Sätze angehängt:

**Es wird beim Ministerium für Wissenschaft und Forschung eine Stufenvertretung gemäß § 50 LPVG eingerichtet. Die Entscheidungen der jeweiligen Leitung von Hochschule oder Universitätsklinik können i. S. von ... HRG einer rechtlichen Prüfung und möglichen Revision unterzogen werden. In diesem Rahmen kann der Hauptpersonalrat die Regelungen dieses Gesetzes anwenden.**

Begründung:

Die Regelung ist erforderlich, weil die Einrichtung einer Stufenvertretung für die Hochschulen bzw. Universitätskliniken erforderlich ist.

**Streichung des geplanten § 105 Abs. 3 LPVG, stattdessen Aufnahme von § 105 a LPVG:**

§ 105 a LPVG Landespersonalrätekonferenz

1. Die Personalräte der Hochschulen gemäß § 105 LPVG und die Personalräte der Hochschule, die die sonstigen Hochschulbeschäftigten vertreten, können sich auf Landesebene jeweils zusammenschließen und sich eine Satzung geben. Die Satzungen sind zu veröffentlichen.
2. Zu den Aufgaben der Landespersonalrätekonferenzen gehört die Koordination der Belange von Hochschulpersonalräten auf Landesebene und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Wissenschaft und Forschung.
3. Wenn eine Stufenvertretung für die Beschäftigten in Hochschulen und Universitätsklinik nicht besteht, werden die Kosten für den Geschäftsbedarf der Landespersonalrätekonferenzen analog zu § 40 vom zuständigen Ministerium für Wissenschaft und Forschung übernommen, ebenso wie die Kosten einer Freistellung pro Landespersonalrätekonferenz.
4. Reisen zu den Sitzungen der Landespersonalrätekonferenzen gelten als Dienstreisen der Personalratsmitglieder in Anwendung des Landesreisekostengesetzes.

An geeigneter Stelle wird § 111 a des Gesetzes vor dem Gesetz vom 09.10.2007 wie folgt eingefügt:

**Im Rahmen der Besprechung nach § 63 unterrichtet die Kanzlerin oder der Kanzler sowie die Rektorin oder der Rektor oder das Präsidium den Personalrat nach § 111 Abs. 1 zweimal im Jahr über die Haushaltsplanung und wirtschaftliche Entwicklung.**

Begründung:

Die Vorschrift entspricht dem alten § 111 a in der Fassung des Gesetzes vor dem 09.10.2007 und ist sinnvoll. Sie soll wieder eingeführt werden.

**Klarstellend ist darauf hinzuweisen, dass - wie sich aus der Vorbemerkung ergibt - § 72 a des Gesetzes vor der Änderung vom 09.10.2007 komplett zu übernehmen ist. Das Evokationsrecht gemäß § 66 Abs. 7 und § 70 in der Fassung 09.10.2007 ist zu streichen.**

Begründung

Die Mitbestimmung bei Kündigung nach der Fassung des Gesetzes vor dem 09.10.2007 hat sich bewährt.

Das Evokationsrecht ist demgegenüber personalvertretungsfremd. Es ist auch verfassungsrechtlich nicht geboten. Aus der Entscheidung vom 24.05.1995 – 2 BvF 1/92, PersR 1995, 483 – ergibt sich nicht, dass das Evokationsrecht erforderlich ist. Dies zeigt insbesondere der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 20.07.2001 – 2 BvR 8/00, PersR 2002, 198.

**Darüber hinaus sind folgende Regelungen neu in das Gesetz mit aufzunehmen:**

**Die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes über den Wirtschaftsausschuss sind auf das Personalvertretungsrecht zu übernehmen.**

**Dabei ist für das LPVG mindestens Folgendes zu regeln:**

- (1) In Dienststellen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Dienststellenleiter zu beraten und den Personalrat zu unterrichten.**
- (2) Der Dienststellenleiter hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Dienststelle unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.**
- (3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 gehören insbesondere**
  - 1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle,**
  - 2. Veränderungen der Produktpläne,**
  - 3. beabsichtigte Investitionen,**
  - 4. beabsichtigte Partnerschaften mit Privaten,**
  - 5. Stellung der Dienststelle im Gesamtkonzern,**
  - 6. Rationalisierungsvorhaben,**
  - 7. Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden,**
  - 8. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes,**
  - 9. Verlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen,**
  - 10. Neugründung, Zusammenschluss oder Spaltung der Dienststelle oder von Dienststellenteilen,**
  - 11. Kooperationen mit anderen Dienststellen im Rahmen interadministrativer Zusammenarbeit,**
  - 12. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.**

- (4) Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern. Mindestens ein Mitglied muss dem Personalrat angehören. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Personalrat (Gesamtpersonalrat) für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt.**
- (5) Der Wirtschaftsausschuss soll monatlich einmal zusammentreten.**
- (6) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Dienststellenleiter oder sein Vertreter teilzunehmen. Er kann weitere sachkundige Beschäftigte einbeziehen.**

Begründung:

Der öffentliche Dienst ist einem zunehmenden Wandel unterworfen. Die wirtschaftliche Tätigkeit - Stichwort: Budgetierung - sowie im Bereich der Kommunen nimmt erheblich zu. Dies erfordert die entsprechende Anwendung der Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes bezogen auf den Wirtschaftsausschuss auch im Landespersonalvertretungsgesetz. Die Regelungen der §§ 106 ff. des Betriebsverfassungsgesetzes sind unter Berücksichtigung der Belange des öffentlichen Dienstes anzuwenden.

**Beteiligung in Aufsichtsgremien**

Es ist folgende Regelung einzuführen:

**Werden in Dienststellen, die zum Geltungsbereich dieses Gesetzes gehören, Aufsichtsgremien gebildet, bestehen diese mindestens zu einem Drittel aus Vertretern der Beschäftigten der Dienststelle.**

Begründung:

Die Drittelparität zwischen Beteiligung von Beschäftigtenvertretern zählen zu den Kernelementen des deutschen Mitbestimmungsmodells. Die vorliegende Vorschrift ist eine auf die Bedingungen des öffentlichen Dienstes zugeschnittene Form der Drittelparität.

**Die Bildung von Konzernpersonalräten ist zu ermöglichen.**

Dazu ist folgende Regelung denkbar:

- (1) Gehören Dienststellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes zu einem wirtschaftlichen Verbund mit anderen Dienststellen, so kann durch Beschlüsse der einzelnen Personalräte bzw. Gesamtpersonalräte ein Konzernpersonalrat errichtet werden.**
- (2) Die Mitglieder des Konzernpersonalrats haben das Recht zur Teilnahme an Sitzungen des Konzernbetriebsrats, wenn dieser eine entsprechende Einladung ausspricht. Die Dienststelle trägt die anfallenden Kosten.**
- (3) Der Konzernpersonalrat kann mit anderen Beschäftigtenvertretungen, die gemäß anderer gesetzlicher Mitbestimmungsregelungen errichtet wurden, im Konzern eine ständige Arbeitsgemeinschaft bilden, um gemeinsame Anliegen der Konzernbeschäftigten zu koordinieren.**

Begründung:

Nach den §§ 54 ff. BetrVG besteht die Möglichkeit der Bildung eines Konzernbetriebsrates. Für den Bereich des LPVG ist dies auch erforderlich. Dieses Defizit ist nämlich nicht geheilt, wenn im Sinne dieses Gesetzesentwurfes die Bildung von ortsnahen Personalräten und die Einrichtung von Personalräten in Teildienststellen sowie die darauf abgestimmte Einrichtung eines Gesamtpersonalrats eingeführt würde.

Demgemäß ist die Bildung solcher „Konzernpersonalräte“ erforderlich.

**Übernahme der Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes für Interessenausgleich und Sozialplan.**

**Neben den Änderungen in § 72 Abs. 2 LPVG NRW müssen die Regelungen für den Interessenausgleich und den Sozialplan aus dem Betriebsverfassungsgesetz (§§ 111 ff.) übernommen werden.**

Begründung:

Auch im öffentlichen Dienst werde vermehrt Stellen abgebaut. Zum Schutze der Beschäftigten müssen die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes betreffend den Interessenausgleich und das Aufstellen von Sozialplänen übernommen werden, um eine ordnungsgemäße Vertretung der Beschäftigten gewährleisten zu können.