

Landtagsverwaltung (Ref. I.1)
z. Hd. Frau Monika Pirron
(IA - 08.08. LPVG)
Postfach 101143
40002 Düsseldorf

E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

Tel.-Durchwahl: +49 221 3771-175
Fax-Durchwahl: +49 221 3771-128

E-Mail:
kirstin.walsleben@staedtetag.de
schumacher@lkt-nrw.de
manfred.drwichmann@kommunen-in-nrw.de
langner@kav-nw.de

Aktenzeichen: 11.70.11 N

Datum: 23.07.2007/bes

Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften, Drucksache 14/4239

**- Schreiben der Präsidentin des Landtags vom 15.06.2007; Gz: I.1 -
- Öffentliche Anhörung am 08.08.2007 -**

hier: Stellungnahme zum Gesetzentwurf

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

zu dem o. g. Gesetzentwurf nehmen die kommunalen Spitzenverbände gemeinsam mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband wie folgt Stellung. Wir weisen darauf hin, dass sich die Stellungnahme des Kommunalen Arbeitgeberverbandes nur auf Art. I (Änderung des Personalvertretungsgesetzes) bezieht.

Zu Artikel I (Änderung des Personalvertretungsgesetzes)

1. Wir begrüßen ausdrücklich die Initiative zur Novellierung des LPVG NW, insbesondere die damit verbundenen Zielsetzungen der Anpassung des LPVG NW an die Entscheidung des BVerfG vom 24.05.1995, der Reduzierung hemmender und wettbewerbsverzerrender Mitbestimmungstatbestände sowie der Straffung und Beschleunigung des Mitbestimmungsverfahrens.

Der Gesetzentwurf bedarf aber in wichtigen Punkten weiterer Korrekturen und Ergänzungen, die wir im Einzelnen nachfolgend darlegen werden.

2. Grundsätzlich ist zunächst zu bemängeln, dass im Gesetzentwurf die Konnexitätsrelevanz von mehreren vorgeschlagenen Änderungen nicht erkannt bzw. berücksichtigt worden ist. Dies gilt beispielsweise für die erhebliche Ausweitung der Freistellung, für die Einführung einer weiteren Pflichtpersonalversammlung im Jahr sowie für die Einführung von Monatsgesprächen anstelle der bisherigen Vierteljahresgespräche.

Nach Artikel 78 Abs. 3 S. 2 der Landesverfassung NRW ist, wenn die Übertragung neuer oder die Veränderung bestehender übertragbarer Aufgaben zu einer wesentlichen Belastung der Gemeinden oder Gemeindeverbände in ihrer Gesamtheit führt, dafür in dem Gesetz oder der Rechtsverordnung aufgrund einer Kostenfolgeabschätzung ein entsprechender finanzieller Ausgleich zu schaffen. Auf der Grundlage von § 6 des Konnexitätsausführungsgesetzes (Art. 78 Abs. 3 S. 5 LVerf NRW) hat die zuständige Behörde frühzeitig eine Prognose der finanziellen Auswirkungen der Aufgabenübertragung (Kostenfolgeabschätzung) zu erstellen und dem Entwurf beizufügen. Außerdem sieht § 7 des Konnexitätsausführungsgesetzes ein detailliert geregeltes Verfahren der Beteiligung der kommunalen Spitzenverbände vor. So sind die konnexitätserheblichen Gesetzesentwürfe einschließlich der Kostenfolgeabschätzung spätestens nach der ersten Beschlussfassung der Landesregierung mit einer Frist von 4 Wochen diesen Verbänden zur Stellungnahme zuzuleiten. Nach Ablauf der Frist ist mit den kommunalen Spitzenverbänden eine Anhörung durchzuführen.

Diesen formalen Anforderungen ist die Landesregierung bislang nicht gerecht geworden. Insbesondere enthält der Entwurf der Landesregierung keine Kostenfolgeabschätzung, obwohl er konnexitätsrelevant ist. Durch ihn wird die Erledigung der bisherigen Sachaufgabe „Gewährleistung der Personalvertretung“ wesentlich verändert. Die Zahl der durchzuführenden Personalversammlungen wird verdoppelt, diejenige der zu führenden Gespräche mit den Personalvertretungen wird verdreifacht. Außerdem wird eine nahezu die Hälfte der kreisangehörigen Kommunen treffende Aufgabe, die pflichtweise Freistellung eines Personalratsmitglieds für 12 Stunden pro Woche bei einem Beschäftigtenbestand von 100 bis 300, neu eingeführt und damit die bestehende Freistellungsstaffel erheblich erweitert.

Entgegen der Ansicht der Landesregierung (Vorblatt zum Gesetzentwurf, „F Konnexitätsprinzip“) handelt es sich dabei nicht um Kosten zur Erfüllung von Existenzaufgaben. Solche Existenzaufgaben seien nach Auffassung der Landesregierung mit einer Körperschaft notwendig verbunden oder gar wesensimmanent für die institutionelle Selbstverwaltungsgarantie.

Die Existenz von Personalvertretungen und ihre damit einhergehende konkrete rechtliche Ausgestaltung ist jedoch weder mit staatlichen und kommunalen Verwaltungen notwendig verbunden noch wesensimmanent für die institutionelle Selbstverwaltungsgarantie. Weder der Landesverfassung NRW noch dem Grundgesetz selbst lässt sich eine Verpflichtung zur Einrichtung von Personalvertretungen entnehmen. Vielmehr handelt es sich um eine politisch freiwillige Entscheidung des Gesetzgebers (grundlegend: Ossenbühl, Grenzen der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst, 1986, S. 36; Becker, Die Entwicklung des Personalvertretungsrechts in Nordrhein-Westfalen, 2006, S. 33 ff. mit weiteren Nachweisen aus Rechtsprechung und Literatur).

Entscheidet sich der Gesetzgeber zur Einrichtung von Personalvertretungen, schreibt ihm die Verfassung zudem nicht vor, wie er konkret das Personalvertretungsrecht auszugestalten hat (Bundesverfassungsgericht, Beschl. v. 27.3.1979, 2 BvL 2/77, BVerfGE 51, S. 43 ff. [58]; Bundesverwaltungsgericht, Beschl. v. 3.7.1991, 6 P 3/89, PersR 1991, S. 464 ff. [466]; Oebbecke, Rechtsgutachten zu personalvertretungsrechtlichen Fragen, 2003, S. 15; Ziekow, PersV 2002, S. 482 ff. [482]; Becker, S. 39). Dies zeigt, dass ebenfalls die konkrete rechtliche Ausgestaltung des Personalvertretungsrechts keine existentiell und zwingend mit Personalvertretungen verbundenen Regelungen erfordert, die gleichsam für die institutionelle Selbstverwaltungsgarantie wesensimmanent sind.

Letztlich wird dies auch durch die Unterschiede zwischen dem Schul- und dem Kommunalbereich im geplanten Gesetz deutlich. Im Schulbereich soll - wie bisher - eine schul-

halbjährliche Besprechung mit dem Dienststellenleiter stattfinden (§ 85 Abs. 4 neu), anders als im Kommunalbereich mit seiner Verdreifachung der Besprechungen (§ 63 S. 1 neu). Der Schulbereich weicht ebenfalls hinsichtlich der für den Kommunalbereich geltenden Freistellungsstaffel (§ 42 Abs. 4 S. 4 und 5 neu) ab. Zukünftig soll sich bei den örtlichen Personalräten auf der Ebene der Bezirksregierungen das Freistellungskontingent abweichend von § 42 Abs. 4 S. 4 und 5 jeweils um ein Sechstel verringern (§ 85 Abs. 5 S. 2 neu). Wären diese Aufgaben Existenzaufgaben, also - wie nach Ansicht der Landesregierung - mit einer Körperschaft notwendig verbunden und für die institutionelle Selbstverwaltungsgarantie wesensimmanent, müssten sie in der staatlichen und in der kommunalen Verwaltung gleich geregelt werden.

Vielmehr handelt es sich bei den geplanten personalvertretungsrechtlichen Neuregelungen um die Veränderung bestehender übertragbarer Aufgaben, die zu einer wesentlichen Belastung der Gemeinden oder Gemeindeverbände in ihrer Gesamtheit führt.

Hierdurch entstehen allein den Gemeinden und Gemeindeverbänden ohne Berücksichtigung der sonstigen Anstalten (z. B. Sparkassen), Stiftungen usw., für die das LPVG darüber hinaus gilt, zusätzliche Kosten von **mindestens 12,5 Mio. €**:

Kosten einer zusätzlichen Personalversammlung (§ 46 Abs. 1 LPVG-E)

Bei einem Personalbestand von 278.252 (LDS-Statistik 2004) und den bereits niedrig angesetzten Durchschnittskosten für eine Arbeitsstunde in Höhe von 30 € kostet die verpflichtend vorgeschriebene zusätzliche Personalversammlung **pro Stunde 8.347.560 €** allein an reinen Arbeitsausfallkosten. Dazu kommen weitere Kosten für etwaige Fahrtkosten sowie Kosten für die Durchführung der Personalversammlung (insbesondere solcher für den Sitzungsraum). Dauert die Personalversammlung länger als eine Stunde, kommen Kosten von 8.347.560 € für jede weitere Stunde hinzu.

Kosten der zusätzlichen Freistellung (§ 42 Abs. 4 S. 1 LPVG-E)

Bei einer Pflichtfreistellung von 12 Stunden pro Woche und den bereits niedrig angesetzten Durchschnittskosten für eine Arbeitsstunde in Höhe von 30 € kostet diese Neuregelung die davon betroffenen 144 Städte und Gemeinden (solche mit einem Personalbestand von 100 bis 300 Beschäftigten) im Jahr **2.695.680 €**.

Monatsgespräche statt Vierteljahresgespräche (§ 63 S. 1 LPVG-E)

Die nunmehr geplanten Monatsgespräche kosten Städte und Gemeinden mindestens **1.404.960 €** im Jahr zusätzlich. Dabei entstehen Kosten auf Seiten der Personalräte in Höhe von mindestens 1.200.000 € (acht Monatsgespräche mehr; 30 €/Stunde; niedrig geschätzte 5.000 Personalratsmitglieder im kommunalen Bereich). Hinzu kommen die Kosten für die Behördenleiter in Höhe von 204.960 € (acht Monatsgespräche mehr; 60 €/Stunde; 427 Behördenleiter). An dieser Beurteilung ändert sich auch nichts dadurch, dass es sich um eine „Soll“-Vorschrift handelt. „Soll“ im öffentlichen Recht bedeutet „Muss“, weil ganz überwiegend kein atypischer Fall vorliegt, der ein Abweichen rechtfertigen könnte. Die Monatsgespräche sind somit regelmäßig verpflichtend vorgegeben.

Schließlich stehen die Unterschiede bei den Freistellungsregeln sowie den Besprechungen mit dem Dienststellenleiter im staatlichen Schulbereich einerseits und im Kommunalbereich andererseits nicht mit dem allgemeinen Gleichheitssatz in Einklang. Aus dem in Artikel 3 des Grundgesetzes normierten und durch Artikel 4 Abs. 1 der Landesverfassung NRW auch landesverfassungsrechtlich geltenden allgemeinen Gleichheitssatz i.V.m. Artikel 78 der Landesverfassung NRW folgt eine Pflicht des Landesgesetzgebers, Kommunen im Zuge staatlicher Regelungen nicht willkürlich zu benachteiligen oder zu bevorzugen (vgl. hierzu näher Durner, Pflicht des Landes NRW zur Übernahme von Personalkosten der Kreise, kreisfreien Städte und Landschaftsverbände ohne Übernahme von Personal im Rahmen einer Kommunalisierung der Versorgungsverwaltung?, Rechtliche Stellungnahme erstattet im Auftrag des Innenministeriums NRW, 2007, S. 9 mit weiteren Nachweisen). Die Landesregierung begründet in ihrem Gesetzentwurf an keiner einzigen Stelle die unterschiedliche Behandlung des staatlichen Schulbereichs und des Kommunalbereichs in diesen beiden Punkten. Eine solche tragfähige Begründung ergibt sich aber auch nicht aus etwaigen sachlichen Unterschieden der beiden Bereiche, da sie bei den Komplexen Freistellung und Besprechung mit dem Dienststellenleiter nicht existieren. Vielmehr werden den Kommunalverwaltungen erhebliche kostentreibende Standards auferlegt, die man dem staatlichen Schulbereich erspart, ohne dass hierfür eine inhaltliche Notwendigkeit besteht. Dies ist willkürlich und verstößt nach unserer Ansicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz.

3. Zu den sonstigen vorgesehenen Änderungen nehmen wir im Einzelnen wie folgt Stellung:

Zu § 8 Abs. 1 S. 2: Handlungsbefugnisse gegenüber dem Personalrat

Das Einvernehmen des Personalrats zur Benennung weiterer Personen mit Entscheidungsbefugnis sollte gestrichen werden.

Es ist nicht einzusehen, warum der Personalrat hier sein Einvernehmen erteilen soll, zumal nur „entscheidungsbefugte“ Personen benannt werden können. Dem Interesse der Personalräte an kompetenten und entscheidungsbefugten Ansprechpartnern ist damit ausreichend Rechnung getragen. Zudem berührte ein Einvernehmen in rechtlich bedenklicher Weise die Organisationsgewalt des Dienststellenleiters.

Zu § 10 Abs. 2: Wahlberechtigung bei Zuweisungen

Es muss eine Formulierung gefunden werden, die in jedem Fall ausschließt, dass Mitarbeiter sowohl in ihrer Dienststelle als auch in der Dienststelle, der sie zugewiesen sind, wahlberechtigt sein können, andererseits aber auch nicht personalratslos werden.

Die Neuregelung des § 2a des Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Ausführung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch für das Land NRW, wonach die ARGEn zu selbständigen Teildienststellen erklärt werden sollen, stellt insoweit einen Schritt in die richtige Richtung dar. Sie löst aber nicht das Problem der personalvertretungsrechtlichen Stellung der Mitarbeiter der BA in den ARGEn.

Zu § 13 Abs. 3: Größe der Personalräte

Es wird daran festgehalten, dass die Personalräte in allen Gemeinden und Dienststellen verkleinert werden sollten, um angesichts der Haushaltslage weitere Kosteneinsparungen herbeizuführen.

Zu § 23: Amtszeit der Personalräte

Die Amtszeit sollte - wie in Bayern (vgl. Art. 26 Bayrisches Personalvertretungsgesetz) - auf fünf Jahre verlängert werden, um zu häufige Neuwahlen zu vermeiden, damit auch in diesem Bereich Kosten eingespart werden können.

Zu § 25: Auflösung des Personalrats oder Ausschluss eines Mitgliedes auf Antrag des Dienststellenleiters

Die seit langem geforderte Regelung wird ausdrücklich begrüßt. Es ist wichtig, die „Waffengleichheit“ zwischen Dienststellenleiter und Personalrat wieder herzustellen.

Zu § 40: Budgetierung der Mittel des Personalrats

Die vorgesehene Möglichkeit zur Budgetierung der dem Personalrat zur Verfügung stehenden Mittel ist sinnvoll.

Zu § 42 Abs. 4: Freistellungsstaffel

Die Regelung ist in ihrer jetzigen Form abzulehnen, da sie noch schlechter ist als die bestehende Regelung. Im kommunalen Bereich hat es bisher überwiegend keine Freistellungen von 12 Stunden bei einer Beschäftigtenzahl von 100 bis 300 gegeben. Überdies hat sich die Landesregierung entgegen der Ankündigung des Ministerpräsidenten nicht an der Freistellungsstaffel des Landes Baden-Württemberg orientiert und diese nicht eins zu eins umgesetzt.

Vielmehr sollte die Freistellungsstaffel so gestaltet werden, dass in kleineren Dienststellen mit 100 bis 300 Beschäftigten vor Ort über die notwendige Freistellung durch entsprechende Vereinbarung zwischen dem Dienststellenleiter und dem Personalrat entschieden werden kann. Für alle anderen Dienststellen sollte die Freistellungsstaffel des Landes Baden-Württemberg - wie vom Ministerpräsidenten politisch angekündigt - eins zu eins umgesetzt werden.

Allenfalls äußerst hilfsweise wäre es denkbar, eine Freistellung von bis zu 12 Stunden bei 100 bis 300 Beschäftigten festzulegen. Zur hier notwendigen Kostenfolgeabschätzung ist bereits unter 2. Stellung genommen worden.

Zu § 42 Abs. 6: Unfallschutz für Personalrats-Mitglieder

Wenn schon ausdrücklich auf die beamtenrechtlichen Unfallversorgungsvorschriften hingewiesen wird, sollte im Hinblick auf die Mitglieder des Personalrats, die nicht Beamte

sind, ein Verweis auf den bestehenden Unfallversicherungsschutz nach SGB VII zur Klärung aufgenommen werden.

Zu § 46: Personalversammlung

Der vorgesehene Halbjahresrhythmus wird abgelehnt, da er zu einem Kostenschub führen wird (s. o. Nr. 2). Eine Notwendigkeit für einen solchen Rhythmus wird nicht gesehen.

Zu § 63: Monatsgespräch

Das bisherige Vierteljahresgespräch durch ein Monatsgespräch abzulösen, wird ausdrücklich abgelehnt, da es für eine solche Häufigkeit keine Notwendigkeit gibt. In der Praxis wird im Gegenteil ein Rhythmus von sechs Monaten als ausreichend angesehen.

Zu § 66 Abs. 2: Vortragsrecht des Personalrats im zuständigen obersten Organ

Ein solches Vortragsrecht wird von der Praxis grundsätzlich abgelehnt. Dies gilt nicht nur für das Vortragsrecht in Räten, Kreistagen oder Ausschüssen, sondern insbesondere auch für ein Vortragsrecht in Sparkassenvorständen oder gar in Verwaltungsräten, die bei bestimmten bedeutsamen Entscheidungen als oberstes Organ zu entscheiden haben.

Zu § 66 Abs. 4 und 5: Mitbestimmungsverfahren

Die vorgesehenen Regelungen begegnen keinen Bedenken, da sie zu einer begrüßenswerten Verfahrensstraffung führen werden.

Zu § 67: Unterschrift unter Beschlüsse der Einigungsstelle

Aufgrund praktischer Erfahrungen - z. B. Verwaltungsaufwand und Verzögerungen beim Versenden des schriftlich abgefassten Beschlusses - sollte die Unterschrift des Vorsitzenden der Einigungsstelle genügen.

Zu § 67 Abs. 5: Beschlussfähigkeit der Einigungsstelle

Die Regelung über die Beschlussfähigkeit der Einigungsstelle in § 67 Abs. 5 soll entfallen (bisher erforderlich Vorsitzende/r und jeweils drei Beisitzer/innen); ein Beschluss soll nur noch mit Stimmenmehrheit gefasst werden. Die Streichung ist vor dem Hintergrund der Handlungsfähigkeit der Einigungsstelle nachvollziehbar. Durch die Streichung sind künftig jedoch Patt-Situationen vorstellbar (z. B. bei Beschlussfassung durch Vorsitz und fünf Beisitzende) und damit erneut Blockadesituationen in der Einigungsstelle möglich. Eine Situation, die durch die Streichung der Regelung zur Beschlussfassung gerade verhindert werden soll.

Zu § 70 Abs. 4: Nachwirkung von Dienstvereinbarungen

Wie das BPersVG sollte auch das LPVG NW keine Regelung zur Nachwirkung enthalten.

Zu § 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 1: Einstellung

Angesichts der Entscheidung des BVerwG vom 21.03.2007 zur Mitbestimmungspflicht bei der Beschäftigung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nach § 16 SGB II muss die Novellierung des LPVG NW genutzt werden, um die äußerst negativen Auswirkungen der Entscheidung zumindest abzumildern. Dabei geht es nicht nur um die Vermeidung des Verwaltungsaufwandes, der entsteht, wenn bei der vorgegebenen Beschäftigungsdauer von sechs Monaten bei solchen Maßnahmen alle sechs Monate ein aufwendiges Mitbestimmungsverfahren durchgeführt werden müsste.

Die besondere Problematik der Entscheidung besteht auch darin, dass das BVerwG die Personalräte als befugt angesehen hat, im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens die vorgesehene Maßnahme auf ihre inhaltliche Rechtmäßigkeit zu überprüfen, d. h. auf die Frage der Zusätzlichkeit der Maßnahme. Dies wird in der Praxis zu unendlichen - auch politischen - Diskussionen zwischen Dienststellenleiter und Personalrat führen, die die Gefahr heraufbeschwören, dass die bundes- gesetzlich vorgesehene arbeitsmarktpolitische Maßnahme ins Leere laufen wird.

Dieses Ergebnis gilt es zu vermeiden, indem gesetzlich klargestellt wird, dass die Beschäftigung sog. Maßnahmeteilnehmer nach § 16 SGB II nicht dem Mitbestimmungstatbestand der Einstellung unterfällt.

Zu § 72 Abs. 1 S. 2: Herausnahme von Führungskräften aus der Mitbestimmung bei Einstellung usw.

Die Herausnahme sollte ausgedehnt werden auf Führungskräfte, deren Stellen auf Zeit bzw. auf Probe (§§ 31, 32 TVöD, 25a, 25b LBG) ausgewiesen werden können. Diese nehmen für die ihnen übertragenen Führungsfunktionen die gleiche Rechtsstellung ein, wie die in § 72 Abs. 1 S. 2 genannten Personen. Im Übrigen deckt sich unsere Forderung nach einer Sonderregelung für den kommunalen Bereich mit den für andere Bereiche (z. B. Schulleiter) geplanten Wertentscheidungen, besoldungsmäßig weit unter A 16 liegende Führungsfunktionen von der Mitbestimmung auszunehmen.

Zu § 74: Kündigungen in der Probezeit

Die vorgesehene Regelung ist insbesondere im Zusammenhang mit der Gesetzesbegründung (zu Nr. 40) missverständlich. In der Begründung heißt es unter 3.: Wegfall einer Beteiligung... und bei Kündigungen in der Probezeit. Gleichzeitig wird ausgeführt, dass eine Erwähnung der Probezeitkündigung nicht notwendig sei, weil eine Beteiligung nach § 74 Satz 1 sichergestellt sei. Dies würde aber bedeuten, dass Probezeitkündigungen anders als bisher der Mitwirkung unterlägen. Insoweit bedarf es einer Klarstellung, um Irritationen in der Praxis zu vermeiden.

Zu Artikel II (Änderung des Schulgesetzes) und zu Artikel III (Änderung der Verordnung über die Errichtung von Personalvertretungen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer)

1. Die durch die geplante Änderung des § 88 Abs. 3 Schulgesetz angestrebte Verlagerung der Dienstaufsicht über die Haupt- und Förderschulen von den örtlichen Schulämtern auf die Ebene der Bezirksregierungen lehnen wir ab. Durch diese „Hochzonung“ der Dienstaufsicht über die Haupt- und Förderschulen auf die Ebene der Bezirksregierungen kommt es zu einer Trennung von Dienstaufsicht und Fachaufsicht, für die weiterhin die örtlichen Schulämter zuständig sind. Diese Trennung widerspricht zum einen den Bedürfnissen der Praxis und wird de facto zu problematischen Doppelzuständigkeiten führen. Zum anderen wird durch die Ansiedlung der beiden Aufsichtsfunktionen auf unterschiedlichen Ebenen die häufig schon jetzt schwierige Zusammenarbeit zwischen Schulaufsicht und Schulträgern zusätzlich erschwert. Schon bisher spielte die Ortsnähe für eine adäquate Schulaufsicht gerade auch bei den betroffenen Schultypen eine besondere Rolle. Diese Ortsnähe gewinnt im Zuge der durch das neue Schulgesetz geförderten „eigenverantwortlichen Schule“ mit der Verlagerung dienstrechtlicher Kompetenzen auf die Schulleitungen umso größere Bedeutung.

2. Im Einzelnen:

- Die selbständigen und die eigenverantwortlichen Schulen benötigen eine ortsnahe und flexibel verfügbare Unterstützung, die von Schulaufsicht und Schulträgern im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten zu leisten ist. Die Ebene der Bezirksregierungen ist im Hinblick auf die Sicherstellung schulaufsichtlicher Unterstützung in vielen Fällen zu weit entfernt.
- Durch die Herauslösung der Dienstaufsicht für die Hauptschulen und Förderschulen aus der örtlichen Schulaufsicht werden die unteren Schulämter erheblich geschwächt. Eine solche Struktur würde dazu führen, dass vor Ort lediglich Beratung und Service stattfinden, während auf der Ebene der Bezirksregierungen die rechtlich und finanziell relevanten Entscheidungen getroffen würden.
- Die Weiterentwicklung der herkömmlichen und praxisfernen Unterscheidung der Zuständigkeiten in innere Schulangelegenheiten (Land) und äußere Schulangelegenheiten (Kommunen) zu einem arbeitsteiligen aber abgestimmten Unterstützungssystem für die Schulen kann nur auf der örtlichen Ebene gelingen. Hierfür bedarf es einer ortsnahen Schulaufsicht. Ein koordiniertes Zusammenwirken ist wegen der Verzahnung von inhaltlichen Entscheidungen und Ausstattungsfragen im Hinblick auf einen effizienten Einsatz öffentlicher Mittel unverzichtbar.
- Eine Hochzonung der Dienstaufsicht für Haupt- und Förderschulen steht dem besonderen örtlichen Bezug dieser Schulformen entgegen. Die Hauptschulen, aber auch die Förderschulen, bedürfen in besonderer Weise der Kooperation mit den örtlichen Unternehmen und dem Handwerk, um eine praxisgerechte Ausbildung sicherzustellen sowie den Übergang in Ausbildung und Beschäftigung zu fördern. Darüber hinaus ist die Einbeziehung von Jugendhilfemaßnahmen (insbesondere Schulsozialarbeit, Jugendberufshilfe) wichtig. Bei der Umsetzung dieser Maßnahme ist eine handlungsfähige Schulaufsicht vor Ort, die auch die Dienstaufsicht umfasst, als Ansprech- und Kooperationspartner notwendig.

3. Die geplante Verlagerung der Dienstaufsicht für Haupt- und Förderschulen auf die Bezirksregierungen ist somit aus unserer Sicht nicht sachgerecht. Die Maßnahme ist überdies in kein erkennbares Gesamtkonzept der Landesregierung zur Neuorganisation der Schulaufsicht eingebettet. Die kommunalen Spitzenverbände fordern die Landesregierung auf, gemeinsam mit ihnen ein zukunftstaugliches Gesamtkonzept zur Reform der Schulaufsicht unter Einbeziehung der zu lösenden Finanzproblematik zu entwickeln. Hierbei streben die kommunalen Spitzenverbände - wie in der Vergangenheit wiederholt vorgetragen - eine Dezentralisierung der Schulaufsicht auf der Ebene der Schulämter mit dem Ziel einer Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Schulaufsicht und Schulträgern an. Die größere Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Schulen muss mit dem Aufbau einer ortsnahen Infrastruktur einhergehen, die die selbständigen und eigenverantwortlichen Schulen bei der Wahrnehmung ihrer neuen Aufgaben berät und ihnen die Umsetzung der ihnen zugeordneten personalwirtschaftlichen Entscheidungen im Wesentlichen abnimmt. Insbesondere die Schulleitungen kleinerer Schulen werden zur Vorbereitung und Durchführung der von Ihnen künftig zu treffenden Personalentscheidungen etc. dauerhaft auf externen personalwirtschaftlichen Sachverstand angewiesen sein. Er kann bei diesen kleinen Schulen keineswegs zu betriebswirtschaftlich vertretbaren Bedingungen vorgehalten werden. Deshalb müssen die personalwirtschaftlichen Aufgaben weitestgehend auf die örtlichen Schulämter der Kreise und kreisfreien Städte verlagert werden.

Wir bitten Sie mit Nachdruck, die geplante Rechtsänderung zu überdenken und für die notwendige Reform der Schulaufsicht ein schlüssiges Gesamtkonzept zu erarbeiten. Hierfür bieten die kommunalen Spitzenverbände ihre konstruktive Mitarbeit an.

Mit freundlichen Grüßen



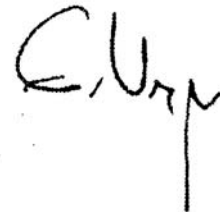
Dr. Stephan Articus
Hauptgeschäftsführer
des Städtetages Nordrhein-Westfalen



Dr. Martin Klein
Hauptgeschäftsführer
des Landkreistages Nordrhein-Westfalen



Dr. Bernd Jürgen Schneider
Hauptgeschäftsführer
des Städte- und Gemeindebundes NRW



Dr. jur. Emil Vesper
Hauptgeschäftsführer
des Kommunalen Arbeitgeberverbandes
Nordrhein-Westfalen