

Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände NRW



Ministerium für Inneres und Kommunales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Herrn Minister
Ralf Jäger
Haroldstr. 5
40213 Düsseldorf

Ansprechpartner/in:

Dr. Bernhard Langenbrinck, KAV NW
Kirstin Walsleben, StNRW
Dr. Marco Kuhn, LKT NRW
Dr. Manfred Wichmann, StGB NRW

Tel.-Durchwahl: +49 202 25513-26
Fax-Durchwahl: +49 202 25513-13

E-Mail: langenbrinck@kav-nw.de

Aktenzeichen: 11.70.11 N

Datum: 28.02.2011

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes; Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

Bezug: Ihr Schreiben per Email vom 25. Januar 2011

Sehr geehrter Herr Minister,

mit Schreiben vom 25. Januar 2011 haben Sie uns den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) gem. § 84 Abs. 3 GGO mit der Bitte um Stellungnahme übermittelt.

Zu dem Gesetzentwurf nehmen wir wie folgt Stellung:

1.) Grundsätzliche Anmerkungen zu dem Gesetzentwurf

Wir hatten bereits in unserer Stellungnahme vom 7. Januar 2011 zu den Eckpunkten der Landesregierung zur Novellierung des LPVG auf aus unserer Sicht wesentliche Aspekte hingewiesen. Zur Verdeutlichung der Schwerpunkte stellen wir unseren Hinweisen zu den einzelnen Regelungen des Gesetzentwurfs folgende grundsätzliche Anmerkungen voran:

1.1) Verursachung erheblicher Mehrkosten in voraussichtlich zweistelliger Millionenhöhe und fehlende Evaluation

Wie bereits in unserem Schreiben vom 7. Januar 2011 zu den Eckpunkten der Landesregierung zur Novellierung des LPVG angesprochen, führt die geplante Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes zu einer erheblichen Ausweitung personalvertretungsrechtlicher Prozesse und zu einer Einschränkung der personalwirtschaftlich notwendigen Flexibilität der Kommunen. Gleichzeitig werden durch die Novellierung der personalvertretungsrechtlichen Regelungen (auch im schulischen Bereich) erhebliche Mehrkosten für die Kommunen und kommunalen Einrichtungen hervorgerufen. Leider ist auch im Zusam-

menhang mit der Übermittlung des Gesetzentwurfes jegliche konkretisierende Aussage zu den aus unserer Sicht erheblichen Kostenwirkungen unterblieben. Vor dem Hintergrund des Konnexitätsprinzips in Art. 78 Abs. 3 LVerf NRW weisen wir nochmals auf die Notwendigkeit einer umfassenden ex-ante-Abschätzung der durch eine Novellierung des LPVG verursachten Mehrkosten hin.

Die Mehrkosten ergeben sich insbesondere aus folgenden Regelungen des Gesetzentwurfs:

- Substantielle Ausweitung der Freistellungsstaffel des § 42 Abs. 4 LPVG im Vergleich zur derzeitigen Rechtslage.
- Durchführung aller Personalversammlungen während der Arbeitszeit.
- Zusätzliche Mehrkosten durch Ausweitung des prozeduralen Aufwandes der Mitbestimmung (nur als Beispiel: künftig soll jede Umsetzung über drei Monate oder jede wesentliche Arbeitsvertragsänderung wieder mitbestimmungspflichtig sein)
- Neben dem gesteigerten prozeduralen Aufwand entstehen auch kostenwirksame personalwirtschaftliche Organisationsverzögerungen, denen mit der gerade knapp dreieinhalb Jahre zurückliegenden Novellierung des LPVG gegengesteuert werden sollte.
- Angesichts der erneuten Novellierung innerhalb kurzer Zeit werden auch wieder erhebliche zusätzliche Schulungskosten für die Personalabteilungen, aber auch für die Personalräte hervorgerufen.

Diese Mehrkosten lassen sich beispielhaft daran verdeutlichen, dass etwa beim Landschaftsverband Rheinland nach einer überschlägigen Hochrechnung fünf zusätzliche Freistellungen erforderlich werden (vgl. dazu auch unter 2.5). Und ausgehend von einer mittelgroßen Stadt mit rund 500 Beschäftigten und dem Ansatz von rund 80 Euro (durchschnittlich) für die Teilnahme eines Beschäftigten an einer während der Arbeitszeit stattfindenden Personalversammlung, würden sich allein in diesem einen Beispielsfall zusätzliche Personalkosten von rund 40.000 Euro ergeben, die bei einer Personalversammlung außerhalb der Arbeitszeit so nicht entstehen würden (vgl. dazu auch unter 2.6).

Dass bspw. auch in Nothaushaltskommunen diese Mehrausgaben durch die Erweiterung der Freistellungsklausel in nicht unerheblicher Höhe entstehen, steht in keinem Verhältnis zu den Restriktionen, welche durch das Land NRW einer Nothaushaltskommune in der Personalentwicklung auferlegt werden.

Angesichts der erheblichen Mehrkosten, die die Kommunen und kommunalen Einrichtungen insgesamt voraussichtlich in zweistelliger Millionenhöhe belasten, ist eine vorab durchgeführte Kostenfolgeabschätzung mit dem Ziel einer möglichst genauen Bezifferung der Kostenwirkungen erforderlich.

1.2) Notwendigkeit einer Evaluation des erst im Jahre 2007 grundlegend novellierten Landespersonalvertretungsrechts

Wegen der gerade erst erfolgten umfassenden Reformierung der personalvertretungsrechtlichen Regelungen auf Grund des durch Art. 1 des Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften vom 09.10.2007, am 17.10.2007 in Kraft getretenen neuen LPVG-Rechts, konnten die novellierten gesetzlichen Regelungen erst kurze Zeit Wirkung entfalten. Vor einer erneuten Novellierung sollte in jedem Fall eine Bestandsaufnahme bzw. Evaluation zu den Erfahrungen mit der Novelle 2007 durchgeführt werden.

Überdies bitten wir um Mitteilung, welches Votum die ressortübergreifende Normprüfstelle der Landesregierung hinsichtlich der Notwendigkeit, Vollzugstauglichkeit und finanziellen Auswirkungen gemäß § 112.2 GGO sowie hinsichtlich der Frage notwendiger Änderungen des bestehenden LPVG (§ 112.3 GGO) abgegeben hat.

1.3) Ausdehnung der Personalratsaufgaben auf die nach Art. 28 Abs. 2 GG den demokratisch legitimierten Entscheidungsträgern obliegende Aufgabe der Wahrung des Gemeinwohls

Zu den im LPVG geregelten Aufgaben des Personalrats gehört unseres Erachtens zuvörderst die Interessenwahrnehmung für die Beschäftigten. Die Organisationskompetenz muss dagegen wie bisher dem alleinigen Verantwortungsbereich des öffentlichen Arbeitgebers zugeordnet bleiben. Vor diesem Hintergrund des öffentlichen Auftrags ist zu Recht im LPVG auch keine Regelung über einen Wirtschaftsausschuss getroffen worden. Diese Rechtslage ist zwingend beizubehalten.

Allgemeinpolitische Fragestellungen müssen ebenfalls im alleinigen Kompetenzbereich der hierfür demokratisch legitimierten Entscheidungsgremien verbleiben. Diese bisher im LPVG enthaltene Trennung der Kompetenzbereiche wird durch den Gesetzentwurf in bisher für bundesdeutsche Kommunen unbekannter Weise aufgegeben.

Sicherlich gehört es zum Aufgabenbereich der Personalvertretungsorgane, sich um die im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehenden Fragenkreise zu kümmern, wie z.B. die Umsetzung des Arbeitsschutzes oder die Wahrnehmung der Rechte besonderer Personengruppen, wie z. B. schwerbehinderter Menschen. Eine Grenze des Aufgabenbereichs einer Personalvertretung ist aber richtigerweise dort zu ziehen, wo allgemeinpolitische Fragestellungen betroffen sind. Hier sind allein die demokratisch legitimierten Entscheidungsträger gefordert. Es ist daher verfassungsrechtlich äußerst bedenklich, dass die Personalvertretung dem Gesetzentwurf zufolge autorisiert werden soll, auch Maßnahmen zur allgemeinen Förderung des Gemeinwohls zu beantragen. Es ist an dieser Stelle hervorzuheben, dass so gut wie jede Fragestellung, die in einem kommunalen Entscheidungsgremium behandelt und entschieden wird, aber auch Aufgabenwahrnehmungen durch kommunale Eigenbetriebe unmittelbare oder mittelbare Ausstrahlungswirkung auf Gemeinwohlinteressen haben. Aus welchem Grunde einem Personalvertretungsorgan ein Initiativrecht zu Gemeinwohlfragen gegeben wird, ist nicht erkennbar. Nicht nachvollziehbar ist auch, dass nach jetzigem Stand des Gesetzesentwurfs insoweit auch keinerlei Grenzziehung vorgenommen wird. Damit wird das durch Art. 28 GG geschützte kommunale Selbstverwaltungsrecht in verfassungsrechtlich bedenklicher Weise berührt.

1.4) Zwingende Beibehaltung der Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 66 Abs. 3 LPVG NW

Wie sich aus der Gesetzesbegründung ergibt, sollen durch die LPVG-Novellierung die Bedingungen der Personalratsarbeit effektiviert werden. Auf Unverständnis stößt vor diesem Hintergrund die Streichung der Zustimmungsverweigerungsgründe in § 66 Abs. 3 LPVG. Die bisherige Regelung hat in der Praxis durchweg positive Wirkung gezeitigt, da den Mitgliedern der Personalvertretungen und der Personalverwaltungen klare Maßgaben an die Hand gegeben werden, wann der Personalrat in den Fällen des § 72 Abs. 1 LPVG

seine Zustimmung verweigern kann und wann nicht. Die Streichung des § 66 Abs. 3 LPVG führt zu dem kontraproduktiven Ergebnis, dass der Grad der Effektivität der Personalverwaltungsarbeit spürbar vermindert wird.

Eine Überarbeitung des Gesetzentwurfs erscheint an dieser Stelle dringend geboten.

2.) Hinweise zu den Einzelregelungen:

2.1) Zu Artikel 1 Ziffern 9, 13, 26:

Die Umsetzung der Grundsätze einer geschlechtergerechten Sprache entspricht einer allgemeinen rechtstechnischen Entwicklung. Sicherlich wird durch die Sammelbezeichnung von Gesetzesänderungen in Artikel 1 Ziffern 9, 13 und 26 die Nachvollziehbarkeit von Änderungen einzelner gesetzlicher Vorschriften nicht leichter gemacht. Soweit im Rahmen des weiteren Gesetzgebungsverfahrens eine Verschlinkung und leichtere Lesbarkeit der Gesetzestexte durch Wahl der „Pluralform“ möglich wäre, würde dies ausdrücklich begrüßt.

2.2) Zu Artikel 1 Ziffer 21:

Die Änderung in § 23 Abs. 1 Satz 2 LPVG-NW, wonach die Amtszeit der Personalvertretungen von 4 auf 5 Jahre erweitert wird, wird begrüßt.

2.3) Zu Artikel 1 Ziffer 23:

Die geplante Streichung des Antragsrechts des Dienststellenleiters auf Auflösung des Personalrates bzw. Ausschluss einzelner Personalratsmitglieder berührt nicht nur in bedenklicher Weise das Organisationsrecht des Dienststellenleiters. Für die Änderung besteht objektiv auch keine Notwendigkeit, weil die Letztentscheidung über die Auflösung bzw. den Ausschluss der Verwaltungsgerichtsbarkeit obliegt.

2.4) Zu Artikel 1 Ziffer 30:

Die Absprache von Sprechstunden im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle hat sich aus unserer Sicht in der Praxis bewährt. Eine Änderung der bestehenden Regelung ist nicht erforderlich.

2.5) Zu Art. 1 Ziffer 31 Buchst. b:

Der Gesetzentwurf sieht in § 42 Abs. 4 Satz 4 LPVG eine erhebliche Ausweitung der Freistellungsstaffel im Vergleich zum derzeitigen LPVG vor. So sind in der Regel freizustellen in Dienststellen

von 200 bis 500 Beschäftigten 1 Mitglied (bisher gab es erst eine Freistellung von einem Beschäftigten bei Arbeitgebern ab 301 Beschäftigten).

500 bis 900 Beschäftigten 2 Mitglieder (bisher gab es erst eine Freistellung von zwei Beschäftigten erst bei Arbeitgebern ab 601 Beschäftigten).

901 bis 1500 Beschäftigte 3 Mitglieder (bisher gab es erst eine Freistellung von drei Beschäftigten erst bei Arbeitgebern ab 1001 Beschäftigten).

1501 bis 2000 Beschäftigte 4 Mitglieder (bisher gab es erst eine Freistellung von vier Beschäftigten erst bei Arbeitgebern ab 2001 Beschäftigten).

2001 bis 3000 Beschäftigte 5 Mitglieder (bisher gab es erst eine Freistellung von fünf Beschäftigten erst bei Arbeitgebern ab 3001 Beschäftigten).

3001 bis 4000 Beschäftigte 6 Mitglieder (bisher gab es erst eine Freistellung von sechs Beschäftigten bei Arbeitgebern erst ab 4001 Beschäftigten).

4001 bis 5000 Beschäftigte 7 Mitglieder (bisher gab es erst eine Freistellung von sieben Beschäftigten erst bei Arbeitgebern ab 5001 Beschäftigten)

5001 bis 6000 Beschäftigte 8 Mitglieder (bisher gab es erst eine Freistellung von acht Beschäftigten erst bei Arbeitgebern ab 6001 Beschäftigten).

6001 bis 7000 Beschäftigte 9 Mitglieder (bisher gab es erst eine Freistellung von neun Beschäftigten erst bei Arbeitgebern ab 7001 Beschäftigten).

7001 bis 8000 Beschäftigte 10 Mitglieder (bisher gab es erst eine Freistellung von zehn Beschäftigten erst bei Arbeitgebern ab 8001 Beschäftigten).

8001 bis 9000 Beschäftigte 11 Mitglieder (bisher gab es erst eine Freistellung von elf Beschäftigten erst bei Arbeitgebern ab 9001 Beschäftigten).

9001 bis 10000 Beschäftigte 12 Mitglieder (bisher gab es erst eine Freistellung von einem Beschäftigten bei Arbeitgebern erst ab 12000 Beschäftigten).

Bei einer Vielzahl von Arbeitgebern wird daher eine volle Freistellung zusätzlich erforderlich werden.

Unterstellt, dass für ein freigestelltes Personalratsmitglied unter Berücksichtigung von Steuern- und Sozialversicherungsbeiträgen für den Arbeitgeber im Durchschnitt Aufwendungen von rund 40.000 Euro pro Jahr anfallen und man annimmt, dass bei den rund 570 unter das LPVG fallenden kommunalen Einrichtungen bei pauschalierender Betrachtung rund ein Beschäftigter mehr freizustellen ist, ergäben sich Mehrkosten in Höhe von rund 22,8 Mio. Euro. Würde man annehmen, dass es angesichts der ausgeweiteten Freistellungsgrößen nur bei rund einem Drittel der vom LPVG erfassten kommunalen Arbeitgeber zu einer zusätzlichen Freistellung kommt, lägen die Mehrkosten für die Kommunen allein aufgrund dieses einzelnen Punktes des Gesetzentwurfs bei rund 7,6 Millionen.

Angesichts der drohenden Kostenwirkungen in Millionenhöhe ist die Durchführung einer konkretisierenden Kostenabschätzung, die durch den Gesetzgeber ohne Weiteres durchführbar wäre, zwingend geboten. Soweit die im Gesetzentwurf enthaltene erhebliche Ausweitung der Freistellungstatbestände im Vergleich zum derzeitigen Stand des LPVG NW aufrecht erhalten bliebe, wäre im Übrigen eine Aussage erforderlich, dass auch die im

Nothaushaltsrecht befindlichen Kommunen, die erheblichen Mehrkosten aufgrund der Ausweitung der Freistellungsstaffel zu vergegenwärtigen haben, diesbezüglich entsprechende Neueinstellungen vornehmen dürften.

2.6) Zu Artikel 1 Ziffer 34 b:

In Artikel 1 Ziffer 34b des Gesetzentwurfs wird geregelt, dass nicht nur die nach § 46 Abs. 1 LPVG NW einmal in jedem Kalenderjahr abzuhaltende Personalversammlung innerhalb der Arbeitszeit, sondern auch darüber hinausgehende, andere Personalversammlungen – anders als bisher – innerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Inwieweit eine Evaluation dahingehend stattgefunden hat, bei welchen Kommunen und kommunalen Einrichtungen bereits derzeit mehr als eine Personalversammlung pro Jahr stattfindet, ist aus der Gesetzesbegründung nicht ersichtlich. Die Zurückhaltung, die Personalräte bisher mit der Einberufung einer zweiten Personalversammlung gehabt haben, weil diese außerhalb der Arbeitszeit hätte stattfinden müssen, wird so zukünftig nicht mehr gegeben sein. Hierdurch entstehen erhebliche, ohne weiteres quantifizierbare Mehrkosten im Vergleich zur jetzigen Gesetzeslage. Auch hier ist eine entsprechende Evaluierung der Kostenfolgen erforderlich.

Ausgehend von einer mittelgroßen Stadt mit rund 500 Beschäftigten und dem realistischen Ansatz von rund durchschnittlich 80 Euro für die Teilnahme eines Beschäftigten an einer während der Arbeitszeit stattfindenden Personalversammlung, würden sich in diesem Beispielsfall zusätzliche Personalkosten von rund 40.000 Euro ergeben, die bei einer Personalversammlung außerhalb der Arbeitszeit so nicht entstehen würden. Zieht man eine

Parallele des hier verursachten zusätzlichen Kostenaufwands zu den Personalkosten für einen Arbeitsplatz, so würde insofern wiederum ein zusätzlicher Kostenaufwand in Höhe einer Stelle entstehen.

Noch erheblicherer Kostenaufwand für die Kommunen und kommunalen Einrichtungen entstünde, wenn auch noch eine entsprechende Regelung zu Gesamtbetriebsversammlungen getroffen würde.

2.7) Zu Artikel 1 Ziffer 37:

Im Rahmen der in § 63 LPVG NW geregelten „gemeinschaftlichen Besprechung“ haben nach der bisherigen Gesetzeslage Vorgänge im Focus gestanden, die die Interessenlage der Beschäftigten berührt haben und in einem gewissen Bezug zum Arbeitsverhältnis gestanden haben. Die Organisations- und strukturpolitischen Entscheidungen gehörten hingegen bisher vorrangig in den Kompetenzbereich des Arbeitgebers. Nach der geplanten Neuregelung hat der Gesetzgeber dem Personalrat nun zweimal im Jahr über die Haushaltsplanung und die wirtschaftliche Entwicklung zu informieren; der Personalrat ist also über die Haushaltsplanung auch unabhängig davon zu informieren, ob die Haushaltsplanung oder die wirtschaftliche Entwicklung Relevanz für die Arbeitsbedingungen oder Beschäftigungsverhältnisse der Beschäftigten haben kann oder nicht. Ob es für die Aufgabenstellung des Personalrats erforderlich ist, dass die Haushaltsplanung, die zuvorderst Gegenstand der demokratisch legitimierten Gremien sein sollte, Bestandteil der gemeinsamen Besprechung zu sein hat, muss in der im Gesetzentwurf gegenwärtig enthaltenen Allgemeinheit kritisch hinterfragt werden. Es wird daher vorgeschlagen, die Formulierung im Hinblick auf die Zielsetzung der personalvertretungsrechtlichen Regelungen des LPVG zu ändern und nach

dem Wort „Personalrat“ die Worte „zweimal im Jahr in Bezug auf Auswirkungen auf beteiligungspflichtige Maßnahmen über die Haushaltsplanung und die wirtschaftliche Entwicklung“ einzufügen.

2.8) Zu Artikel 1 Ziffer 38 Buchst. a, Ziffer 40 Buchst. e, Ziffer 44 :

In § 64 LPVG soll zukünftig geregelt werden, dass zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrats auch die Förderung des Gemeinwohls gehören soll. Maßnahmen, die allgemein der Förderung des Gemeinwohls dienen, sollen insoweit beantragt werden können, was bedeutet, dass sich die Dienststelle mit solchen Anträgen dann auch befassen muss. In § 66 Abs. 7 LPVG wird der Begriff des „Gemeinwohls“ außerdem im neuen Satz 4 des Absatzes 7 genannt. Schließlich wird der Begriff in dem neuen Satz 4 des § 70 Abs. 4 LPVG NW genannt.

Zielrichtung der personalvertretungsrechtlichen Regelungen war es bisher, dass die Personalvertretung sich als Sachwalter der Beschäftigten versteht und hierbei beispielsweise auch die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehenden Aufgabenfelder wie z.B. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit wahrnimmt. Nach der neuen Konzeption soll die Personalvertretung den Dienstherren hingegen mit allen das Gemeinwohl betreffenden Fragestellungen befassen können, sei es die Frage der Regelung eines Anschluss- und Benutzungszwangs für die Abwasserentsorgung, die Planung eines neuen Einkaufszentrums, die Zulassung des Baus von Windkraftanlagen, die Zulassung einer parteipolitischen Versammlung oder die Ausrichtung einer Konzertveranstaltung. Alle diese Fragestellungen, über die die demokratisch legitimierten Entscheidungsgremien Beschluss fassen und die durch die Kommune umgesetzt werden, können also nochmals über das Antragsrecht der Personalvertretung wegen etwaiger Auswirkungen auf das Gemeinwohl zur Befassung durch die Dienststelle gelangen. Eine zureichende Eingrenzung, was unter dem Aspekt des „Gemeinwohls“ im Sinne der LPVG-Neuregelung verstanden werden soll, erfolgt weder im Gesetzestext noch in der Gesetzesbegründung.

2.9) Zu Artikel 1 Ziffer 39 Buchst. a :

Nach § 65 Abs. 1 LPVG NW soll der Personalrat frühzeitig vor Organisationsentscheidungen der Dienststelle, die eine Vielzahl von beteiligungspflichtigen Maßnahmen zur Folge haben, informiert werden. Kritisch zu sehen ist in diesem Zusammenhang, dass der Personalrat bereits an Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Entscheidungen dienen sollen, beratend teilnehmen soll. Es sollte klarstellend geregelt werden, dass der Personalrat frühzeitig an Arbeitsgruppen, die sich mit der Umsetzung von Organisationsentscheidungen befassen, teilnehmen kann. Arbeitsgruppen im Vorstadium von Organisationsentscheidungen unterfallen dagegen der Organisationskompetenz des Arbeitgebers. Weiteren Klarstellungsbedarf sehen wir im Hinblick darauf, dass die im Gesetzentwurf gewählte Terminologie „Maßnahmen, die zu einer Vielzahl von mitbestimmungspflichtigen Tatbeständen führen“ ausgesprochen unscharf ist und deshalb in der Praxis Diskussionen zwischen Personalrat und Verwaltung auslösen wird. Wenn die Regelung entsprechend der Gesetzesbegründung für den Fall einer Behördenneubildung oder –auflösung gedacht ist, sollte sie zur Vermeidung jener Diskussionen und etwaiger Rechtsstreitigkeiten im Wortlaut präziser gefasst werden.

2.10) Zu Artikel 1 Ziffer 40 Buchst. a:

Die Gesetzesbegründung bleibt jede Erklärung dafür schuldig, weshalb die Zustimmungsverweigerungsgründe in § 66 Abs. 3 LPVG gestrichen werden sollen. Dieses vermag dem gesetzgeberischen Anliegen, die Bedingungen der Personalratsarbeit zu effektivieren, in keiner Weise Rechnung zu tragen (siehe bereits oben unter 1.3).

Wir können nicht deutlich genug darauf hinweisen, welche gravierenden Folgen sich aus einem Wegfall der Zustimmungsverweigerungsgründe für die Praxis ergeben würden. Auch ein Verweis auf die unübersehbare Rechtsprechung zur Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung könnte eine klare Aufzählung des Gesetzgebers von Zustimmungsverweigerungsgründen nicht ersetzen. Mitglieder des Personalrats und auch der Personalverwaltungen sind in aller Regel nicht juristisch vorgebildet. Es bedarf hier klarer textlicher Vorgaben, wann eine beachtliche Zustimmungsverweigerung durch den Personalrat vorliegt. Nur so kann Mitbestimmung gezielt und effektiv ausgeübt werden und wird verhindert, dass Verwaltungsabläufe für unbestimmte Zeit unnötig blockiert werden können.

Mit der durch die beabsichtigte Novellierung des LPVG hervorgerufenen Ausweitung von Beteiligungstatbeständen gewinnt die Aufzählung von Zustimmungsverweigerungsgründen umso höhere Bedeutung für die Praxis.

2.11) Zu Artikel 1 Ziffer 40 Buchst. e:

Der Aspekt allgemeiner Gemeinwohlinteressen ohne konkreten Bezug zur personalvertretungsrechtlichen Arbeit in der Dienststelle gehört nicht in den Katalog der Mitwirkungsmaßnahmen (siehe bereits oben unter 1.2).

2.12) Zu Artikel 1 Ziffer 41:

Die künftig jeweils anlassbezogene Benennung der Beisitzerinnen und Beisitzer (anstelle der derzeitigen einmaligen Festlegung am Beginn der Amtszeit des Personalrats) ist durchaus zu begrüßen. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Benennung durch die oberste Dienstbehörde erfolgt. Es muss ausgeschlossen werden, dass für jedes Einigungsstellenverfahren im Einzelfall ein Beschluss herbeigeführt werden muss.

2.13) Zu Artikel 1 Ziffer 44:

Die Verwendung der Begrifflichkeit des „Gemeinwohls“ im Rahmen des LPVG ist generell kritisch zu hinterfragen.

2.14) Zu Artikel 1 Ziffer 45:

Generell ist bedenklich, dass durch die weitgehende Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände bzw. der Aufwertung von bisher geregelten Mitwirkungs- zu Mitbestimmungstatbeständen (vgl. nur die nach dem Gesetzentwurf zukünftig gegebene Mitbestimmungspflichtigkeit von Umsetzungen, wesentlichen Vertragsänderungen, Befristungen von Arbeitsverträgen oder dem Abschluss von Gestellungsverträgen) wieder Prozessabläufe der

Beteiligung komplizierter gestaltet werden. Für die nordrhein-westfälischen Kommunen und kommunalen Einrichtungen werden hierdurch prozesslähmende Regelungen geschaffen. Die demokratisch legitimierte kommunale Selbstverwaltung wird in ihrer Personalhoheit tangiert.

2.15) Zu Artikel 1 Ziffer 45 Buchst. a) jj):

In der Gesetzesbegründung zu § 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 14 LPVG NW sollte klargestellt werden, dass sich der Mitbestimmungstatbestand nur auf das „OB“ und nicht auf das „Wie“ der Einrichtung von Heimarbeitsplätzen bezieht.

2.16) Zu Artikel 1 Ziffer 45 Buchst. d) hh):

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Mitbestimmung bei Privatisierungsmaßnahmen (§ 72 Abs. 4 S. 1 Nr. 22 LPVG) beinhaltet einen nicht hinnehmbaren Eingriff in die organisatorische Grundentscheidung demokratisch legitimierter Entscheidungsträger. Die Regelung war in dem bislang veröffentlichten Eckpunktepapier der Landesregierung zur Novellierung des LPVG nicht vorgesehen und ist sachlich nicht zu rechtfertigen. Dem Schutzbedürfnis der Beschäftigten bei Privatisierungen ist durch die Mitwirkungstatbestände des § 73 Nr. 3 (Auflösung v. Dienststellen etc.) sowie durch die neu hinzukommende Nr. 5 (Aufträge zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte) mehr als ausreichend Rechnung getragen.

Der ersatzlose Wegfall von § 72 Abs. 4 S. 1 Nr. 22 LPVG würde zudem den sonst mit der Neufassung auftretenden Widerspruch zu § 72 Abs. 5 LPVG beseitigen. Lediglich die Übertragung „auf Dauer“ soll gemäß § 72 Abs. 4 S. 1 Nr. 22 LPVG der Mitbestimmung unterliegen. Eine probeweise oder befristete Übertragung scheidet damit als Mitbestimmungsmaßnahme aus, weil sie das Tatbestandsmerkmal „auf Dauer“ nicht erfüllt.

2.17) zu Artikel 1 Ziffer 46 Buchst. c):

Es erscheint verfassungsrechtlich bedenklich, dass gem. § 73 Nr. 5 LPVG NW bereits Aufträge zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte nur unter Mitwirkung des Personalrats vergeben werden können. Die Regelung wird im Übrigen in der Tendenz zu Mehrfachbegutachtungen und einer damit einhergehenden weiteren Kostenbelastung der Dienststellen führen.

2.18) Zu Artikel 1 Ziffer 48 Buchst. a):

Dass künftig gemäß § 75 Abs. 1 Nr. 1 LPVG der Personalrat zusätzlich bei der Vorbereitung der Entwürfe von Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen anzuhören sein soll, führt zu einem administrativen Mehraufwand und zu Verzögerungen im Verwaltungsablauf, die nicht gerechtfertigt sind.

2.19) zu Artikel 1 Ziffer 48 Buchst. b):

In § 75 Abs. 1 Nr. 4 LPVG sollte dem Beschäftigten unter dem Aspekt des Persönlichkeitsschutzes hinsichtlich der Frage der amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen

das Recht eingeräumt werden, das Anhörungsrecht des Personalrats an die Zustimmung des Beschäftigten zu knüpfen.

Soweit zu den vorstehenden Vorschlägen und Hinweisen Rückfragen bestehen sollten, stehen wir für ein erläuterndes Gespräch jederzeit zur Verfügung.


Mit freundlichen Grüßen



Dr. Stephan Articus
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
des Städtetages Nordrhein-Westfalen



Dr. Martin Klein
Hauptgeschäftsführer
des Landkreistages Nordrhein-Westfalen



Dr. Bernd Jürgen Schneider
Hauptgeschäftsführer
des Städte- und Gemeindebundes
Nordrhein-Westfalen



Dr. Emil Vesper
Hauptgeschäftsführer
Kommunaler Arbeitgeberverband
Nordrhein-Westfalen