

Ausschuß für Innere Verwaltung

Protokoll

42. Sitzung (öffentlich)

23. September 1993

Düsseldorf - Haus des Landtags

10.00 Uhr bis 12.10 Uhr

12.50 Uhr bis 14.00 Uhr

Vorsitzender: Abgeordneter Reinhard (SPD)

Stenograph: Herr von Hinüber (als Gast), Frau Niemeyer (Ff.)

Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

Gesetzentwurf der Fraktion DIE GRÜNEN
Drucksache 11/4929

in Verbindung damit:

Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Gesetzentwurf der Fraktion der F.D.P.
Drucksache 11/5019

und

**Drittes Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land
Nordrhein-Westfalen**Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 11/5258

Der Ausschuß hört folgende Sachverständige an:

<u>Sachverständige</u>	<u>Seiten</u>	<u>Zuschriften</u>
Deutscher Gewerkschaftsbund Landesbezirk NRW		11/2845
Kurt Bodewig	1	
Hans Kirschall	39, 40, 49, 50	
Hans-Dieter Warda	35, 45, 51, 52	
Deutscher Beamtenbund Landesbund NRW		11/2820
Horst Ritter, stellv. Vorsitzender	6, 44	
Franz Josef Reinartz, stellv. Vorsitzender	10, 46, 49, 53	
Dr. Burkhard Sprenger, stellv. Vorsitzender	20	
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft Landesverband NRW		11/2818
Helmut Schneider	11, 35	

Ausschuß für Innere Verwaltung
42. Sitzung

23.09.1993
ni-sto

Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen
Spitzenverbände:

- Städtetag NRW 11/2789

Dietrich Freudenberger, Oberstadtdirektor 13
Ulrike Löhr, Referentin 36

- Städte- und Gemeindebund NRW

Frau Dr. Lashöfer 17, 42, 43, 44

- Landkreistag Nordrhein-Westfalen 11/2816

Prof. Dr. Oebbecke 21

Deutscher Richterbund Landesverband NRW

Direktor am Amtsgericht B. Treese 23

Bund der Steuerzahler Nordrhein-Westfalen e. V. 11/2745

Heinz Wirz, Justitiar 24

Prof. Dr. jur. Ulrich Batts,
Humboldt-Universität zu Berlin 25, 40, 47, 51, 52 11/2765

Prof. Dr. Harro Plander,
Bundeswehr-Universität Hamburg 29, 41, 42, 47, 48

Kommunaler Arbeitgeberverband NRW 11/2815

Karl-Ulrich Langer, Geschäftsführer 33, 37, 38, 46, 54

Vorsitzender	1, 40, 41, 48, 54
Abgeordneter Paus (CDU)	34, 38, 39, 45, 46, 49, 50
Abgeordneter Kreutz (GRÜNE)	35, 42, 43, 48, 50, 51, 53, 54
Abgeordnete Larisika-Ulmke (F.D.P.)	37, 46
Abgeordneter Lucas (SPD)	43

Vorsitzender: Meine Damen und Herren! Ich eröffne die heutige Sitzung des Ausschusses für Innere Verwaltung und bitte, meine kurze Verspätung zu entschuldigen; das lag nicht an mir, sondern an der IG Bergbau. Ich habe überhaupt Glück gehabt, daß ich aus Gelsenkirchen hinausgekommen bin.

Sie wissen, worum es heute in dieser Ausschusssitzung geht. Dies ist eine öffentliche Anhörung zu verschiedenen Gesetzentwürfen, die die Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes betreffen. Persönlich erlebe ich jetzt die dritte Novellierung. 1974 wurde zum ersten Mal das LPVG novelliert. Damals brachten es die drei Fraktionen noch fertig, zu einer gemeinschaftlichen Entscheidung zu kommen, die von allen drei Fraktionen getragen wurde. Zum zweiten Mal, 1984, war es dann schon kämpferischer. Die Novellierung wurde beschlossen mit den Stimmen der Mehrheitsfraktionen. Ich glaube, daß es bei der dritten Novellierung, die sich wahrscheinlich bis zum nächsten Jahr hinziehen wird - ich nehme an, daß der Zehn-Jahres-Rhythmus gewahrt wird: 1974, 1984, 1994 - wahrscheinlich auch keine gemeinschaftliche Willensbildung und Entscheidung geben wird. Da müßte schon ein Wunder geschehen, wenn es zu einer gemeinschaftlichen Entscheidung käme.

(Zuruf: Es gibt noch Wunder!)

- Ja, aber nicht hier im Landtag. Ich habe jedenfalls noch keines erlebt in den 23 Jahren, die ich hier tätig bin.

Aber ich will keine langen Vorreden halten. Wir müssen uns jetzt über einiges verständigen. Zunächst muß ich die Anwesenheit der verschiedenen anzuhörenden Sachverständigen feststellen.

(Der Vorsitzende stellt fest, welche der eingeladenen Anzuhörenden anwesend sind.)

Dann müssen wir uns verständigen über Ihre Redezeit und über den weiteren Ablauf. In der ersten Runde, der Hauptrunde, möge sich jeder Redner bemühen, mit 10 Minuten Redezeit auszukommen. Ist das möglich? Man kann ja auch in 10 Minuten sehr viel sagen, wenn man sich auf Wesentliches beschränkt. Wir werden, je nachdem, wie der Stand der Diskussion ist, gegen 12.30 Uhr oder 13.00 Uhr eine kurze Mittagspause einlegen.

Ich darf jetzt die Redner der Reihe nach aufrufen und zunächst Herrn Bodewig vom DGB das Wort erteilen. Bitte sehr!

Bodewig (Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk NRW): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren Abgeordneten, meine Damen und Herren! Für den Deutschen Gewerkschaftsbund möchte ich zu den vorliegenden Gesetzentwürfen Stellung nehmen. Der DGB Nordrhein-Westfalen hat bereits im Juli 1992 umfangreiche Vorschläge zur Novellierung des LPVG der Landesregierung und anschließend auch den Fraktionen im Landtag zugeleitet.

Unser Maßstab, an dem wir den Gesetzentwurf der Landesregierung wie im übrigen auch die Gesetzentwürfe der anderen Fraktionen messen wollen, läßt sich in fünf Kernpunkten zusammenfassen. Wir erwarten von der Novellierung ein Mehr an Mitbestimmung im öffentlichen Dienst und damit ein Mehr an Demokratie in unserer Gesellschaft. Konkret bedeutet dies: Bisherige Mitwirkungs- und Anhörungsrechte sind zu Mitbestimmungsrechten auszubauen und - das betone ich hier ausdrücklich - auch einigungsstellenfähig zu machen. Die verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen - da appellieren wir an Sie - sollten voll ausgeschöpft werden.

Zweitens erwarten wir mehr Transparenz durch die Verbesserung von Informationsrechten. Selbstverständlich ist, daß schon im Planungsstadium die Einbeziehung der Personalvertretung sichergestellt werden sollte.

Drittens erwarten wir vom Gesetzgeber eine Verbesserung der Verfahrensrechte. Es ist aus unserer Sicht notwendig, daß die Personalvertretung Initiativrechte in allen beteiligungspflichtigen Angelegenheiten bekommt. Für uns, das ist eigentlich die Erfahrung der bisherigen Praxis, ist es auch notwendig, daß dann die beschlossenen Maßnahmen auch durchgesetzt werden.

Viertens muß die Stellung des Personalrats verbessert werden. Wir alle wissen, daß gerade mit den Umstrukturierungen im öffentlichen Dienst und in der öffentlichen Verwaltung die Aufgaben in der Personalratsarbeit wachsen. Dies bedeutet auch das Erfordernis einer angemessenen räumlichen, materiellen und personellen Ausstattung. Ein ganz wichtiger Punkt ist die Zurverfügungstellung der entsprechenden Qualifizierungsmöglichkeiten.

Fünftens fordern wir im Sinne einer größeren Gleichberechtigung die Verbesserung der Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen an der Personalratsarbeit.

Wir haben deshalb - ich hatte es anfangs schon erwähnt - sehr frühzeitig der Landesregierung und den Fraktionen im Landtag die Vorstellungen des DGB zugeleitet. Wir hatten in der Vergangenheit hierzu 116 Änderungsvorschläge in Textfassung erarbeitet. Bei dieser Anzahl - Herr Vorsitzender, da bitten wir um Nachsicht - ist es nicht einfach, eine Auswahl der wesentlichen Punkte zu treffen; denn Sie wissen, daß sich Verfahrensvorschriften und materielles Recht gegenseitig bedingen.

Der von der Landesregierung vorgelegte Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen trägt dem Anliegen des DGB in kaum einer wesentlichen Frage Rechnung. Die wenigen Verbesserungen wurden mit Verschlechterungen belastet. Ich weiß, daß das bei den Kommunalen Spitzenverbänden anders gesehen wird, aber ich denke, daß da auch andere Interessen vorrangig sind. Wir sagen - das hatten wir anfangs schon erwähnt -: Demokratisierung der Gesellschaft.

Der DGB lehnt den Gesetzentwurf ab. Aus unserer Sicht stellt er keine qualitative Reform dar. Wir unterstellen als bekannt, daß das LPVG seit der grundlegenden Novellierung im Jahr 1984 zu den fortschrittlichsten Mitbestimmungsgesetzen der Bundesrepublik gehörte. Andere Bundes-

länder haben zwischenzeitlich nachgezogen und weitergehende Mitbestimmungsregelungen für den öffentlichen Dienst verabschiedet. So hat vor allem das Land Schleswig-Holstein mit seinem Mitbestimmungsgesetz für den öffentlichen Dienst den Mitbestimmungsstandard deutlich angehoben. Länder wie Hessen, das Saarland und Rheinland-Pfalz - hier von der sozialliberalen Koalition - besitzen ebenfalls weitergehende Regelungen.

Dagegen ist die nordrhein-westfälische Landesregierung nach unserer Auffassung anscheinend nicht bereit, die Qualität der Mitbestimmung von 1985 zu sichern. Nach der Begründung der Landesregierung wurden die Vorschläge des DGB deshalb nicht berücksichtigt, weil sie entweder mit dem Moratorium vom 16. Juli 1991 nicht vereinbar waren und danach eine Novellierung keinen erhöhten Aufwand an Personal, Sachmitteln und Finanzmitteln nach sich ziehen darf oder es mit politischen Vorgaben nicht vereinbar sei, eine Ausweitung der Mitbestimmung vorzunehmen, sowie einige Vorschläge für nicht praktikabel gehalten wurden bzw. sachliche und rechtliche Bedenken bestanden.

Ich will es einmal deutlich machen. Der DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen hält es für absolut unverständlich, wenn eine sozialdemokratische Landesregierung politische Vorgaben formuliert, nach denen es eine Ausweitung der Mitbestimmung nicht geben dürfe. Aus der Sicht des DGB ergibt sich ein wesentlicher Novellierungsbedarf schon daraus, daß das Oberverwaltungsgericht mit seiner Rechtsprechung dazu beigetragen hat, daß Mitbestimmung, die im zur Zeit geltenden Recht enthalten ist, in vielen Fällen ausgehöhlt wurde. Ich will dies nur an einem Beispiel deutlich machen. Ich greife die Rechtsprechung zu § 72 Abs. 3 auf. Ausdrücklicher Wille des Gesetzgebers bei der Novellierung 1984 war, daß eine umfassende Mitbestimmung zur Sicherung der schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten bei personenbezogener Datenverarbeitung sichergestellt wird. Ich denke, daß das auch im Konsens aller Diskussionen zur Novellierung des Datenschutzes war. Nach der Rechtsprechung des OVG Münster von 1992 kommt dem Begriff "Anwendung" keine eigenständige Bedeutung zu. Nach dieser Auffassung beinhaltet dieser Begriff die Mitbestimmung lediglich bei der Software-Entscheidung bei der Einführung der personenbezogenen Datenverarbeitung.

Nach unserer Auffassung bedarf es einer Klarstellung im Gesetz, daß mit "Anwendung" die Nutzung der Daten im Sinne des Datenschutzgesetzes 1988 gemeint ist. Gerade die Nutzung der Daten ist besonders schutzbedürftig, zumal das OVG Münster in seiner Entscheidung vom vergangenen Jahr nur auf den Begriff Datenverarbeitung im Sinne des Datenschutzgesetzes in der Fassung von 1978 abgestellt hat.

Der DGB hat deshalb die folgende Ergänzung vorgeschlagen:

Anwendung im Sinne dieser Bestimmung ist die Eingabe und Speicherung von Daten und die Nutzung einer Datei im Sinne von Umfang, Art und Zweck der Nutzung und Festlegung der Nutzungsadressen und deren Einrichtung.

Die Landesregierung will den § 72 Abs. 3 in Nr. 1 lediglich um den Tatbestand der Jubiläumswendungen ergänzen. Wir haben nichts dagegen, das ist auch sinnvoll, aber das kann es ja nicht gewesen sein. Ich denke mir, daß Sie als Landesgesetzgeber den Anspruch, den Sie 1985 formuliert haben, auch 1995 vertreten sollten. Dies muß sich dann auch in der Fassung der Novellierung wiederfinden.

Wesentliche Kritikpunkte aus der Sicht des DGB am dritten Änderungsgesetz zum LPVG sind:

1. Eine Bereitschaft der Landesregierung, Mitwirkungs- und Anhörungsrechte in die Mitbestimmung zu übernehmen, ist nicht erkennbar, oder sie wird nur halbherzig umgesetzt. Wir begrüßen grundsätzlich, daß die Landesregierung bereit ist, die Frage der Auflösung, Einschränkung und Verlegung von Dienststellen sowie möglicher Organisationsuntersuchungen zur Wirtschaftlichkeit durch Dritte in den Bereich der Mitbestimmung zu übernehmen. Dieses ist gerade vor dem Hintergrund der Neuorganisation im Bereich der Landes- und auch der Kommunalverwaltungen wichtig und sinnvoll. Allerdings wird dann in § 66 Abs. 6 festgelegt, daß ein Einigungsstellenverfahren in diesen Fällen nicht vorzusehen ist. Damit bleibt die vorgesehene Regelung aus der Sicht des DGB inkonsequent und unvollständig.
2. Keine qualifizierte Mitbestimmung bei der Nutzung personenbezogener Daten. Ich hatte es eben am Beispiel erläutert. Hier fordern wir die Notwendigkeit. Wenn der Gesetzgeber von Anwendung der gespeicherten personenbezogenen Daten spricht, muß damit auch die laufende Nutzung und darf nicht nur der erstmalige Einsatz gemeint sein.
3. Keine konsequente Korrektur der negativen Rechtsprechung zum Initiativrecht.
4. Keine Verbesserung der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten. Ich will da nur als Beispiel nennen, daß nach unserer Auffassung die Anordnung von Mehrarbeit im Einzelfall sowie die erstmalige Zuweisung eines Arbeitsplatzes oder eines Dienstpostens nicht mitbestimmungsfrei bleiben kann.
5. Eine Verschlechterung der Mitbestimmungsrechte ergibt sich z.B. dadurch, daß bei der Abordnung von Lehrern, die bis zu einem Schuljahr andauern kann, das Mitbestimmungsrecht entfallen soll. Wir glauben, daß in der Zeit, in der der Konsens mit den Beschäftigten gefunden wird, Mitbestimmung nicht eingeschränkt werden darf.
6. Die Landesregierung ist nicht bereit, ein Einigungsstellenverfahren für Streitigkeiten bei Abschluß von Dienstvereinbarungen vorzusehen.
7. Keine vollen Informationsrechte für Personalräte. Da die Rechtsprechung die Informationsrechte für Personalräte zur Zeit noch weiter einschränkt, ist ein Ausbau entsprechend der DGB-Forderung dringend notwendig. Hier muß sich der Gesetzgeber fragen, ob er das, was er 1985 gewollt hat, auch in Zukunft verteidigen will.

8. Keine Sicherung der Schulungsansprüche für Personalräte hinsichtlich von Freistellungen und Kostenerstattungen.

9. Beibehaltung diskriminierender Wahlrechtsvorschriften für Frauen. Einerseits sieht der Gesetzentwurf entsprechend der DGB-Forderung eine verbesserte Beteiligungsmöglichkeit von Frauen vor, da Männer und Frauen entsprechend dem zahlenmäßigen Anteil in der Dienststelle entsprechend im Personalrat vertreten sein sollen. Dies begrüßen wir ausdrücklich. Andererseits findet diese positive Erweiterung des Wahlrechts keine Fortsetzung bei der Wählbarkeit von beurlaubten Frauen. Mit der Änderung in § 11 erfolgt hier wieder eine Einschränkung.

10. Ganze Personengruppen bleiben weiterhin von der Personalvertretung ausgeschlossen, z.B. Schulräte nach der Vorschrift in § 10 oder studentische Hilfskräfte nach § 110.

11. Beibehaltung personalratsfreier Räume. Nach einem Urteil des Oberverwaltungsgerichts bleibt eine Maßnahme mitbestimmungsfrei, wenn z.B. ein Dienststellenleiter seine Zuständigkeit auf Nachgeordnete delegiert, weil bei derartigen Teildienststellen keine Personalvertretung existiert. Das kann ja wohl nicht beabsichtigt sein, das kann zu einer wirklichen Kreativität führen, wie Mitbestimmung ausgehebelt wird.

Die Enttäuschung der DGB-Gewerkschaften über die Mißachtung aller konstruktiven Vorschläge und Forderungen ist deshalb so groß, weil wir bei der Landesregierung nicht genügend Bereitschaft sehen, notwendige und sinnvolle Verbesserungen der Mitbestimmung vorzusehen.

In diesem Zusammenhang möchten wir noch auf ein besonderes Problem aufmerksam machen, das dringend der Korrektur bedarf. Wir haben mit großer Verärgerung zur Kenntnis nehmen müssen, daß mit der zweiten Lesung eines Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften Eingriffe in die Substanz und Struktur der Mitbestimmungsrechte der Personalräte vorgenommen wurden. Diese Änderungen erfolgten erst nach dem Hearing am 4. März dieses Jahres, so daß der DGB und seine Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes keine Gelegenheit hatten, dazu Stellung zu beziehen. Davon abgesehen, daß ein solches Verfahren ja auch die Einschränkung Ihrer parlamentarischen Rechte bedeutet, sind wir auch der Auffassung, daß durch die Einfügung eines Art. VI in das Gesetz, mit dem § 110 LPVG ergänzt und geändert wurde, das Parlament für eine große Fachhochschule, deren Größenordnung wir mit über 2.000 Personen annehmen, die Mitbestimmungsrechte gekappt und die Personalrätestruktur weitgehend verändert hat. Wir fordern die Landesregierung deshalb auf, mit der nun geplanten Novelle des LPVG diese Veränderung wieder rückgängig zu machen, und bitten den Gesetzgeber, dieser Forderung auch zu ihrem Recht zu verhelfen.

Den Gesetzentwurf der GRÜNEN begrüßt der DGB. Er entspricht in weiten Teilen den von uns vorgelegten Vorschlägen. Allerdings werfen einige Punkte im Ergänzungsantrag rechtliche Fragen auf. Der DGB vertritt die Auffassung, daß die von ihm vorgelegten Vorschläge sehr wohl ausreichen, um wirksame Ansätze für reale Verbesserungen hinsichtlich der Stärkung von Frau-

eninteressen in der Personalratsarbeit herbeizuführen. Positiv bewerten wir die Nummern 12, 15, 18 bis 20 und 23 bis 26 des Ergänzungsantrags der Fraktion DIE GRÜNEN.

Wir weisen auf ein Problem hin. Der Ausschluß von Beschäftigten bei Kirchen und Religionsgemeinschaften von wirksamen Mitbestimmungsrechten ist revisionsbedürftig. Die volle Einbeziehung dieser Bereiche in die Mitbestimmung sollte nach unserer Auffassung aber im Betriebsverfassungsrecht aufgrund der dortigen Strukturen geschehen.

Beim Gesetzentwurf der F.D.P.-Fraktion verwundert der erste Satz angesichts folgender Ausführungen. Die F.D.P.-Landtagsfraktion stellt fest, daß Mitwirkung und Mitbestimmung sowohl in der privaten Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst unverzichtbar seien. Wir begrüßen dies ausdrücklich. Aber was dann folgt, ist das Gegenteil dieser Kernaussage; denn mit dem Gesetzentwurf der F.D.P. sollen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst massiv abgebaut werden. Wir lehnen diesen Gesetzentwurf entschieden ab.

Wir stellen fest, daß angesichts der massiven Strukturveränderungen im öffentlichen Dienst mehr und nicht weniger Mitbestimmung notwendig ist, da eine sinnvolle Reform öffentlicher Dienstleistungen, öffentlicher Verwaltung nur im Konsens aller Beteiligten herzustellen ist. Die sorgfältig erarbeiteten Novellierungsvorschläge des DGB Nordrhein-Westfalen entsprechen dieser und den anfangs gesetzten Zielsetzungen und sollten in der parlamentarischen Beratung und Beschlußfassung Berücksichtigung finden.

Gestatten Sie mir angesichts der bedenklichen Hamburger Wahlergebnisse eine kleine Nachbemerkung. Die Stellung der Parteien ist in der Verfassung eindeutig definiert. Die politische Willensbildung findet in den Parteien statt. An die Vertreter der Mehrheitsfraktionen richtet sich deshalb der Appell: Nehmen Sie die Willensbildung Ihrer Partei ernst! Der Parteitag des größten SPD-Bezirks in Nordrhein-Westfalen fordert in seinem Beschluß Landesregierung und Landtagsfraktion auf, den vom DGB vorgelegten Änderungsentwurf zu unterstützen. Dieser Beschluß ließ sich von der Erkenntnis leiten, daß die notwendigen Veränderungen der öffentlichen Verwaltung zu mehr Effizienz und zu mehr Bürgerservice nur im Konsens mit den Beschäftigten herstellbar sind. Sie sind in keinem Fall gegen die Beschäftigten herstellbar.

Auch den Oppositionsparteien, CDU und F.D.P., sollten die aktuellen Ereignisse in Hamburg zu neuen Überlegungen Anlaß bieten. Bitte überdenken Sie Ihre geäußerte oder schriftlich vorliegende, wenig mitbestimmungsfreundliche Haltung!

Ich glaube, nachdenken lohnt sich. Effiziente öffentliche Dienstleistung bedarf der Demokratie. Wir bieten allen Fraktionen auch Gespräche über Detailfragen an und würden ihnen jederzeit zur Verfügung stehen.

Ritter (Deutscher Beamtenbund, Landesbund NRW): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren Abgeordneten, sehr geehrte Damen und Herren! Wir bedanken uns für die Einladung zu

dieser Anhörung heute. Ich begrüße diese Anhörung heute ganz ausdrücklich in der besonderen Hoffnung, daß das Gesetzgebungsverfahren nun endlich entscheidend vorankommt; denn Innenminister, Kabinett und Landtag haben es sich in der Vergangenheit gemeinsam mit diesen Änderungsvorschlägen sehr schwermgemacht. Ich erinnere: Am 9. September 1992 hatte das Innenministerium uns den Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes zugeleitet. Wesentlicher Punkt war nur einer, nämlich die Änderung von § 23, die Verlängerung der Amtszeit von drei auf vier Jahre. Die Begründung für die Verlängerung leuchtete ein, sie entsprach unseren Vorstellungen. Deshalb hatten wir dieser Verlängerung auch, nachdem der Landtag ohne große Diskussion die Vorlage einstimmig an den Ausschuß für Innere Verwaltung überwiesen hatte, in einer zusätzlichen Anhörung erneut zugestimmt.

Wir waren seinerzeit der Auffassung, daß wir mit dieser Zustimmung nicht allein waren. Nun steht im vorliegenden Gesetzentwurf zu § 23 überhaupt nichts. Die Begründung für die Verlängerung der Amtszeit gilt nach wie vor. Wir greifen deshalb den Vorschlag im Gesetzentwurf der F.D.P.-Fraktion zu § 23 ausdrücklich auf und bitten Sie, dem Landtag die Verlängerung der Amtszeit der Personalräte von drei auf vier Jahre vorzuschlagen.

Die Diskussion über die Amtszeit und ihre Verlängerung und über das Verfahren damals hat viel Unsicherheit bei den Gewerkschaften, bei den Kandidaten für die Personalräte und auch bei den Personalräten selbst ausgelöst, denn sie fiel damals in die Zeit der Kandidatenaufstellungen und der Wahlvorbereitungen. Da ist einiges gutzumachen. Man sollte mit der Absicht, die Amtszeit zu verlängern, nicht wieder warten, bis die nächste Wahl ansteht.

In diesem Zusammenhang bitte ich vorzumerken, daß ich auf eine Zuschrift zurückkomme, die seinerzeit nach der ersten Lesung ebenfalls an Ihren Ausschuß überwiesen worden ist, eine Zuschrift des Deutschen Beamtenbundes zu § 40.

Ich komme zum Entwurf des dritten Änderungsgesetzes, den der DBB ebenfalls mit Schreiben vom 9. September 1992 erhalten hat, den wir damals nach einer Erörterung nach § 106 Abs. 2 LBG am 10. Dezember im Innenministerium besprochen haben und der nun in neuer Fassung vorliegt. Vor allem anderen spreche ich heute wie in der eben genannten Anhörung auch erneut eine Grundsatzfrage von uns an, nämlich die Frage des Gruppenprinzips, das durch die Novellierung 1984 eingeschränkt wurde und zu dem die abschließende gerichtliche Klärung durch das Bundesverfassungsgericht entweder Ende dieses Jahres oder im Frühjahr nächsten Jahres erwartet wird. Wie Sie wissen, ist diese Frage seit 1988 beim Bundesverfassungsgericht anhängig.

Unabhängig davon, wie nun der Beschluß aussieht, begrüßen wir auch hier den Entwurf der F.D.P.-Fraktion insoweit, als er die Einschränkungen korrigiert. Ich nehme ausdrücklich Bezug auf Nr. 7 des Entwurfs der F.D.P.-Fraktion zu § 29 LPVG. Auch hier bitten wir Sie, dem Landtag eine Korrektur vorzuschlagen.

Nach dieser Grundsatzfeststellung, die für uns sehr wichtig ist, kann ich konstatieren, daß sich das Personalvertretungsgesetz nach unserer Auffassung in der Praxis durchaus bewährt hat. Inso-

fern teilen wir auch die in der Vorlage anklingende Bewertung durch die Landesregierung. Die Partner im Personalvertretungsgeschäft, so nenne ich es einmal, sind nach unserer Auffassung gut mit dem Gesetz und gut miteinander umgegangen. Ich meine, insbesondere die Personalräte haben Augenmaß und Verantwortung bewiesen. § 2 des Gesetzes, der Grundsatz der beiderseitigen vertrauensvollen Zusammenarbeit, ist - Ausnahmen gibt es immer im Leben - immer beachtet und praktisch angewandt worden. Die im Gesetzentwurf der F.D.P.-Fraktion geschilderte Problemlage entspricht daher unseres Wissens nicht der Wirklichkeit. Sie tut den Personalräten unrecht. Die Verfasser, die diese Problemlage im Gesetzentwurf niedergelegt und formuliert haben, haben offenbar übersehen, daß Dienststelle und Personalrat, also beide, zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohl der Beschäftigten - also eine gleichrangige Aufgabe - im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge, also beide eingebunden, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten haben und das in der Praxis auch tun.

Ein Beispiel nur, das unsere Auffassung eindrucksvoll belegt: In der Steuerverwaltung, die nicht gerade klein ist, wird die umfassende und zügige Einführung der elektronischen Datenverarbeitung und die Ausstattung aller Bearbeiter in den Finanzämtern und in den Prüfungsdiensten mit Datenverarbeitung und Personalcomputern von Verwaltung und Personalvertretung gemeinsam gefördert. In Teilbereichen wird sie dort sogar durch Initiativen des Hauptpersonalrats forciert.

Die im F.D.P.-Entwurf erkennbare Annahme, Personalräte und Dienststelle seien Gegner, trifft so also nicht zu. Das wird sicher nicht nur für die Steuerverwaltung gelten, sondern für andere auch. Wir können das aus den Bereichen beurteilen, in denen die Personalräte von Mitgliedern des Deutschen Beamtenbundes gestellt werden oder mit ihm zusammenarbeiten und gestützt werden.

Der von der F.D.P. gewollte rigorose Rückschnitt der Beteiligungsrechte würde diese Gegnerschaft eher provozieren, meinen wir, und die Auseinandersetzungen in der Dienststelle zu Lasten des Dialogs mit den Personalräten in einen Bereich verlagern, der nicht in die gemeinsame Interessenfindung, schon gar nicht in die gemeinsame Interessenabwägung eingebunden wäre.

Der Deutsche Beamtenbund fordert deshalb aufgrund seiner positiven Erfahrungen, nicht nur den Beteiligungskatalog beizubehalten, er fordert vielmehr, ihn sinnvoll so auszuweiten, daß die Mitbestimmung in geeigneten Fällen ergänzt wird, um die bisherigen Mitwirkungstatbestände erweitert wird und auch die Anhörung in die Mitwirkung überführt wird.

Die allgemeine Begründung leiten wir aus der Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts in anderen Ländern her, ganz besonders aber, und das ist für uns sehr wichtig, auch aus den Entwicklungen, die auch in Nordrhein-Westfalen die Verwaltung berühren und berechtigterweise einen stärkeren Schutz der Interessen der Beschäftigten begründen. Ich nenne als Stichworte, die im Augenblick sehr im Schwange sind, gerade bei den Haushaltsberatungen, Organisationsuntersuchungen, Personalbedarfsermittlung, Technisierung, Rationalisierung, Privatisierung.

Um unsere Position aber klarzumachen: Die von anderer Seite geforderte Allzuständigkeit der Personalvertretung wird vom Deutschen Beamtenbund ausdrücklich nicht angestrebt.

Die Bereitschaft der Landesregierung zur Öffnung des Beteiligungskatalogs erkennen wir an. Wir haben unsere Vorschläge schriftlich vorgelegt; wir kommen gleich noch einmal auf sie zurück.

Wir erkennen auch an, daß die Vorschläge im Gesetzentwurf der Fraktion DIE GRÜNEN in die gleiche Richtung laufen.

Im Zusammenhang mit dem Beteiligungskatalog begrüßen wir ausdrücklich, daß nun eine, wie wir es meinen, von der Verwaltungsgerichtsbarkeit nicht mehr gegen den Willen des Gesetzgebers interpretierbare Formulierung zum Initiativrecht im Gesetz verankert ist. Die deutliche Trennung und die Bestätigung, daß Initiative auch im Einzelfall möglich ist, sichert das nach unserer Meinung ab.

Diesem Dank möchte ich unseren Dank dafür anschließen, daß das Innenministerium wie andere Ressorts zuvor schon, ohne seine Klarstellung das Initiativrecht der Personalvertretung trotz der Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Münster anerkannt hat. Wir sehen auch hierin einen Beweis für gute Zusammenarbeit auf dem Boden des jetzt schon bestehenden LPVG.

Die Bedeutung der Arbeit der Personalvertretung, die zudem schon durch die jetzt im Gesetzentwurf erkennbaren und beabsichtigten Aufgabenerweiterungen unterstrichen wird, und die Notwendigkeit, qualifizierte Kandidaten für sachgerechte, Interessen ausgleichende Personalratsarbeit zu gewinnen - diese beiden Punkte verlangen, daß die Rechtsstellung der Personalratsmitglieder gesichert wird. Deshalb komme ich auf die eben schon erwähnte Zuschrift zu § 40 zurück, die nach der ersten Lesung des zweiten Änderungsgesetzes an Ihren Ausschuß überwiesen worden ist. Ich kann es kurz machen, denn der Sachverhalt und die Folgen sind Ihnen, wie ich denke, bekannt.

Es geht um die Festsetzung von Aufwandsentschädigung nach § 16 des Landesreisekostengesetzes für voll freigestellte Personalratsmitglieder, die in Nordrhein-Westfalen ab 1. Juli 1993 nach dem Beschluß des Bundesverwaltungsgerichts vom 14. Februar 1990 für diesen Personenkreis wie für Abgeordnete und Bedienstete nach den Grundsätzen des Trennungsentschädigungsrechts behandelt wird.

Im Hinblick auf die besondere Aufgabenstellung der Personalräte sollte eine Regelung gefunden werden, die eine sachgerechte Kostenerstattung sicherstellt; entweder, wie wir es in unserer schriftlichen Stellungnahme vorgeschlagen haben, durch eine Ergänzung des Gesetzestextes oder aber durch eine Neufassung des entsprechenden Runderlasses des Finanzministers, in jedem Fall aber mit dem Ziel, die nicht sachgerechte und nicht angemessene Einschränkung aufgrund der Anwendung der Trennungsentschädigungsverordnung zu beseitigen.

Probleme, die wir bei den Änderungsabsichten und bei ihren Wirkungen im Schulbereich sehen, wird Herr Dr. Sprenger noch kurz ergänzen; ich hoffe, daß er gleich hier sein wird. Wir können ihn aber auch im Anschluß an Herrn Reinartz hören, der einige Probleme ansprechen wird, die sich z.B. aus der eben schon angesprochenen Verbindung von Fachhochschulgesetz neuer Fassung und Personalvertretungsgesetz ergeben. Mein Kollege Reinartz wird auch noch einige Punkte aus unseren schriftlichen Vorschlägen ansprechen, die aus unserer Sicht sehr wichtig sind.

Reinartz (Deutscher Beamtenbund, Landesbund NRW): Herr Vorsitzender, meine sehr verehrten Damen und Herren! Es ist angesprochen worden eine Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes durch ein Artikelgesetz im Zusammenhang mit der Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften. Wir sind erstaunt, daß in der Zwischenzeit eine Änderung des LPVG beschlossen worden ist, die, wie wir meinen, doch Auswirkungen hat auf die Struktur der Personalvertretungen bei den Fachhochschulen. Es kommt nämlich durch diese harmlose Änderung im § 111 des LPVG wieder eine weitere Zersplitterung von Personalvertretungen zustande mit der großen Ungewißheit bei den Betroffenen, daß sie nicht wissen, welcher Personalrat zuständig ist, ob eine antragsabhängige Beteiligung besteht oder nicht. Wir sind erstaunt darüber, daß der Gesetzgeber hier, vielleicht unwissentlich, ich weiß es nicht, jedenfalls eine neue Beschäftigtengruppe durch dieses Gesetz geschaffen hat. Wir sind der Meinung, daß diese Novelle Gelegenheit bietet, diesen Fehler zu korrigieren.

Vielleicht darf ich noch ein paar Punkte zu den Änderungen ansprechen, zunächst einmal § 65. Wir hatten Ihnen ja vorgeschlagen, das Informationsrecht der Personalräte genauer zu definieren - ich verweise auf unsere Vorschläge -, weil in der praktischen Durchführung des § 65 immer wieder Streitigkeiten entstehen. Die Rechtsprechung beschäftigt sich in zunehmendem Maß mit dieser Vorschrift, weil sie offenbar unklar gefaßt ist. Unser Vorschlag ist schriftlich festgelegt.

Des weiteren bitten wir zu § 68, als zuständiges oberstes Organ bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden den Rat bzw. den Kreistag ausdrücklich zu bestimmen. Bei der Entstehung des LPVG war das, meine ich, seinerzeit im Innenausschuß und auch im Landtag selbst eine ganz klare Sache, weil insofern das Verfassungsrecht auch diese Organe als oberstes Organ bezeichnet hat. Leider hat die Rechtsprechung hier inzwischen Gedanken entwickelt, die dazu führen, daß die Person des Leiters einer Dienststelle identisch ist mit deren Organ nach § 68. Das führt dazu, daß derjenige, der ein Mitbestimmungsverfahren einleitet, z.B. im Beamtenbereich, auch die letzte Entscheidung trifft. D.h., man könnte dabei eigentlich den Personalrat völlig heraushalten.

Noch eine kleine Anmerkung zu dem Mitbestimmungskatalog. Mein Kollege Horst Ritter hat ja gesagt, wir begrüßen die zaghaften Ansätze für eine Erweiterung der Mitbestimmungskataloge. Wir sind der Meinung, hier ist noch nicht genug getan. Aber wir stellen fest, daß durch diese geplanten Neuorganisationen in der Landesverwaltung die Personalräte nach und nach ausgeschaltet werden. Wir fordern eine Mitbestimmung z.B. bei der Personalbedarfsrechnung, die

Mitbestimmung auch bei der Beauftragung der Gutachter, die offenbar Fakten festlegen, durch die die Verwaltung selbst gebunden ist.

Schneider (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband NRW): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren! Für die Einladung zu der heutigen Anhörung dürfen wir uns auch sehr herzlich beanken. Das gleiche gilt für die uns zugestellten Gesetzenwürfe der Landtagsfraktionen DIE GRÜNEN und der F.D.P. und für den Entwurf der Landesregierung. Wir haben Ihnen, wie gewünscht, unsere Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen schriftlich am 9. September eingereicht, so daß sich unsere heutigen mündlichen Ausführungen nur noch auf einige Kernpunkte unseres Novellierungsvorschlags zu dem Entwurf der Landesregierung beziehen werden.

Wie Sie aus den Unterlagen ersehen können, haben wir den Gesetzentwurf der F.D.P.-Landtagsfraktion abgelehnt, weil der Inhalt nach unserer Auffassung einen Rückschritt beinhaltet. Die Abschaffung von Mitwirkungstatbeständen und einige andere Dinge erscheinen uns sehr merkwürdig gerade in der momentanen Situation, in der sich der öffentliche Dienst befindet, ja sogar als ein Rückschritt in kirchliche gesetzliche Bestimmungen für Personalvertretungen und Mitarbeitervertretungen, denn in den Mitarbeitervertretungsgesetzen findet man nur noch solche Beteiligungsrechte wieder.

Den Gesetzentwurf der Landtagsfraktion DIE GRÜNEN begrüßen wir, wenngleich wir uns gewünscht hätten, daß einige weitere Kernpunkte unseres Vorschlags auch mit eingebaut worden wären, weil doch sehr viele Forderungen, die dort enthalten sind, vom Deutschen Gewerkschaftsbund auch vorgetragen worden sind.

Die Ausführungen will ich etwas kürzen, weil viele Dinge bereits von meinem Vorredner hier schon detailliert vorgetragen wurden. Die DAG begrüßt die Absicht der Landesregierung, das Landespersonalvertretungsgesetz zu novellieren; das haben wir an dieser Stelle auch schon bei der Anhörung zum zweiten Gesetz vorgetragen. Ich gehe einmal davon aus, daß das zweite Gesetz, zu dem wir schon gehört worden sind, dann mit dem dritten Gesetz zur Abstimmung in den Landtag kommen wird, so daß die Frage der Amtszeitverlängerung sich dann auch wieder finden wird.

Nach Durchsicht des Entwurfs des dritten Gesetzes müssen wir feststellen, daß richtungweisende Verbesserungen nach mehr Demokratie im öffentliche Dienst zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitung kaum enthalten sind. Der Entwurf des Innenministeriums, der dann im Landtag eingereicht wurde, ist kaum verändert worden, die DAG hat mit ihren Änderungsvorschlägen, die wir Ihnen im Oktober 1992 vorgelegt haben, unter anderem Wege hin zu mehr Demokratie, hin zu mehr Mitbestimmung aufgezeigt. Von den 7 Kernpunkten, die wir in der Einleitung dort aufgestellt haben, sind 5 nicht enthalten, und ich möchte diese noch einmal kurz anreißen.

Der erste Punkt: Die Mitbestimmungsrechte sind auszuweiten, die Mitwirkungsrechte und die Anhörungsrechte werden in den Mitbestimmungskatalog aufgenommen. Die Änderungsvorschläge der Landesregierung sind in diesem Bereich sehr mager. Zwei Mitwirkungstatbestände, bezogen auf einschneidende organisatorische Änderungen in der öffentlichen Verwaltung, sollen zukünftig in die Mitbestimmung übergeführt werden. Unsere weiteren Vorschläge sind nicht einbezogen worden.

Das Letztentscheidungsrecht soll bei diesen beiden zukünftigen Mitbestimmungstatbeständen dem zuständigen obersten Organ vorbehalten sein. Ein Einigungstellenverfahren ist nicht vorgesehen, so daß die Maßnahme unter Umständen nur zeitlich umgesetzt wird; der DGB hat gerade hier auch schon detailliert diese Problematik aufgezeigt. Das ist nicht die von uns geforderte Demokratie in der Verwaltung; denn durch die Bestrebung der Landesregierung nach einer Modernisierung der Landesverwaltung oder schlankeren Verwaltung, wie auch der Kommunen, wenn ich an diese Tilburger Modell denke, die zur Zeit überall im Bereich der Kommunalverwaltung herumgeistern, sind diese Beteiligungsrechte sehr wichtig. Aber es sollte dann auch die Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle einbezogen werden, weil das doch nach unserer Auffassung keine klassische Mitbestimmung ist.

Der zweite Punkte: Die Formen und Verfahren der Beteiligungsrechte sind zu verbessern. Die Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle ist auszuweiten. Hier müssen wir feststellen, daß neben einer Fristenverlängerung und einer Verpflichtung des Dienststellenleiters zur Begründung, warum eine Maßnahme nicht umgesetzt werden soll, hier keinerlei positive Veränderungen enthalten sind. Der Kernforderung der DAG nach einer Erweiterung der Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle ist auch hier nicht Rechnung getragen worden.

Der dritte Punkt: Die Bestimmungen für die Geschäftsführung des Personalrats sind so zu verbessern, daß sie den gestiegenen Anforderungen gerecht werden. Die Rechtsstellung ist auszubauen. Die in diesem Bereich von der Landesregierung vorgeschlagenen Änderungen sind nur redaktioneller Art.

Unsere Verbesserungsvorschläge, bezogen auf die Reisekosten ganz freigestellter Stufenvertretungsmitglieder - dazu hat der Beamtenbund gerade detailliert vorgetragen -, die Erstattung der angemessenen Kosten für PR-Schulungen, die Erhöhung des Büropersonals sowie Verbesserungen in den Freistellungsregelungen haben bisher keine Berücksichtigung gefunden.

An dieser Stelle möchte ich noch einmal auf unsere schriftliche Stellungnahme Bezug nehmen, weil der enthaltene Tagessatz für PR-Schulung falsch ist. Der genannte Betrag in Höhe von 88,92 DM bezieht sich auf das Bundespersonalvertretungsgesetz. In NRW dürfen zur Zeit nur 68,25 DM pro Tag für PR-Schulung in Rechnung gestellt werden. Würde man mehrtägige PR-Schulungen kostendeckend in diesem Finanzrahmen durchführen, müßten Räumlichkeiten und Unterkünfte in Jugendherbergen angemietet werden. Das kann auch nicht im Sinn der Landesregierung sein.

Der vierte Punkt: Die Arbeitsgemeinschaften der Hauptpersonalräte und der Personalräte der obersten Dienstbehörden sind gesetzlich zu verankern. Die von uns geforderte Regelung ist ebenfalls nicht in dem Gesetzentwurf enthalten. Der Beschluß der Landesregierung, die Landesverwaltung zu modernisieren, macht jedoch beispielhaft deutlich, daß eine ressortübergreifende Abstimmung der Personalvertretung erfolgen muß. Die Umsetzung neuer Verwaltungsstrukturen in der Landesverwaltung wird nämlich in den einzelnen Ressorts sehr unterschiedlich vorgenommen. Es gibt positive und auch negative Beispiele. Da die Personalvertretung ja letztendlich die Auswirkungen dieser neuen Strukturen sozialverträglich im Sinne der Beschäftigten lösen müssen, sollte eine gesetzliche Verankerung dieser Arbeitsgemeinschaften erfolgen, damit ein Informationsaustausch stattfinden kann.

Fünfter und letzter Punkt: Aufnahme von gesetzlichen Regelungen analog § 23 Betriebsverfassungsgesetz - Verletzung gesetzlicher Pflichten. Leider scheute sich die Landesregierung bisher, diese Regelung in das Gesetz einzubeziehen. Wiederholte Klagen der Personalräte machen deutlich, daß Dienststellen, Dienststellenleitungen gesetzliche Regelungen des Personalvertretungsgesetzes ignorieren. Die Möglichkeit, durch gerichtliche Entscheidung Ordnungsgelder zu verhängen, kann einen Denkprozeß einleiten, der zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit führen kann.

(Zuruf)

- Das behaupte ich einmal, denn wenn es etwas kostet, denkt man häufiger darüber nach.

Die Vergangenheit hat gezeigt - Herr Vorsitzender, Sie haben es eingangs erwähnt -, daß die Novellierungen des Landespersonalvertretungsgesetzes nicht kurzfristig erfolgen. Leider ist das ein Zehn-Jahres-Rhythmus. Die letzte größere Änderung liegt nunmehr zehn Jahre zurück. Zählte das Personalvertretungsgesetz 1984 zu den fortschrittlichsten im öffentlichen Dienst, so ist es heute von verschiedenen Bundesländern überholt worden. Der vorgelegte Gesetzentwurf der Landesregierung holt diesen Rückstand nicht auf.

Wollen Sie, daß die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft diesen Gesetzentwurf mitträgt, dann sollten Sie die Kernforderung, die wir aufgezeigt haben, einbeziehen, damit das Landespersonalvertretungsgesetz die in der Zukunft schwieriger werdenden Aufgaben zwischen Personalräten und Dienststellenleitungen lösen hilft. Nordrhein-Westfalen als größtes Bundesland, zudem sozialdemokratisch geführt, sollte richtungweisend sein, wie man Demokratie in der Verwaltung praktiziert.

Freudenberger (Städtetag NRW): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Ich will versuchen, diesen Gesetzentwurf nicht nur in den einzelnen Punkte zu beleuchten, sondern ihn auch in einen größeren Zusammenhang zu stellen und Ihnen zugleich ein Gefühl dafür zu vermitteln, was in der Praxis vor Ort tatsächlich abläuft.

Es ist nichts Neues, daß die Gemeinden wie auch das Land gegenwärtig unter härtestem Konsolidierungsdruck stehen. Der eine oder andere auch aus dem Kreis der Abgeordneten selbst empfindet es, weil er vielleicht auch noch ein kommunales Mandat hat, aber mit Sicherheit wird er es begleiten über die entsprechenden Beratungen vor Ort. Stichworte: Umstrukturierung der Verwaltung, neue Steuerungsmodelle, Deregulierung beherrschen landauf, landab die gesamte Szene. Was wir vor Ort tatsächlich feststellen, ist, daß das Regelwerk immer enger gezogen wird.

Ich will Ihnen einige willkürlich gewählte Beispiele aus der jüngsten Vergangenheit dazu deutlich machen; ich gehe nicht auf solche grundsätzlichen, sehr kostenintensiven Gesetze wie das Betreuungsgesetz des Bundes oder das Kinder- und Jugendhilfegesetz ein, sondern auf solche Dinge, wie sie jetzt kurzfristig verabschiedet worden sind im Zusammenhang mit dem Leistungsgesetz für Asylbewerber, was vor Ort zu der Situation führt, daß zukünftig, wenn zu erwarten ist, daß ein Asylbewerber ein Jahr im Land verbleibt, Sie in einer Unterkunft im Bett eins bis drei Sachleistungen zu verabreichen haben, im Bett fünf bis sechs die volle Sozialhilfe zu zahlen haben. Wie damit vor Ort umgegangen werden soll, kann sich jeder, der entsprechende kommunalpolitische Praxis hat, sehr gut ausmalen.

Zweites Beispiel: Wir haben in einem intensiven, sehr kooperativen Prozeß mit dem Personalrat gerade ein Einsparungspaket für das städtische Altenheim entwickelt, 500.000 DM. Wir waren gerade fertig - Maßgabe aus dem Bund durch Änderung einer entsprechenden Verordnung nach dem Heimunterbringungsgesetz: zukünftig sind 50 % des gesamten Personals als Fachpersonal zu beschäftigen, Kosten zusätzlich rund 150.000 DM. Zirka 30 bis 35 % des gerade mühsam erarbeiteten Einsparungspotentials sind damit wieder beiseite geschoben.

Im Land wird gegenwärtig über eine Weiterentwicklung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes nachgedacht. Zeitlich parallel in anderen Ausschüssen laufen komplizierte Verfahren zur Regelung im Bereich des Bundesnaturschutz- bzw. Landschaftsschutzgesetzes, d.h., Ausgleichs- und Ersatzmaßnahmen sind zukünftig innerhalb eines Bebauungsplans zu regeln.

Ein kleines, aber ebenfalls kostenträchtiges Beispiel: Bislang, meine ich, hätten wir einen funktionierenden Rettungsdienst gehabt. Nunmehr ist die Regelung vorgesehen, daß ab 5 Verletzten ein leitender Notarzt mit auszurücken hat. Dies, nach dem gerade bei den Rettungsassistenten die Dauer der Ausbildung von 800 auf 2.200 Stunden erhöht worden ist.

Nunmehr steht die Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes an. Sie werden möglicherweise fragen, was das eine mit dem anderen zu tun hat. Ich versuche, deutlich zu machen, daß über mosaiksteinchenartige Erschwernisse ein Regelwerk aufgezo-gen wird, daß die Kommunen nahezu handlungsunfähig macht in einer Zeit, in der Handlungsfähigkeit angesagt ist.

Es ist vorhin schon angesprochen worden, auch vom Herrn Vorsitzenden, daß nunmehr die dritte Novellierung ansteht: 1975, 1984, jetzt 1993. Sarkastisch könnte man sagen, immer dann, wenn aus wirtschaftlichen Gründen nichts mehr zu verteilen ist, werden andere Felder gesucht. Kann man 1975 noch als eine grundsätzlich notwendige Regelung begreifen, so ist durch das Gesetz

von 1984 schon eine außerordentlich starke Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats gegeben.

Ich sage Ihnen dazu: Vor Ort entwickeln sich die Dinge in Richtung auf eine Vetomacht des Personalrats. Das ist nicht meine Definition, sondern eine Definition von Herrn Prof. Ellwein im Rahmen einer Anhörung vor dem Innenausschuß des Bundestages. Ich will Ihnen dazu ein kurzes Beispiel bieten.

Unterstellt, Sie kommen zu dem Ergebnis, daß in einem Fachamt eine Stelle zu besetzen ist, und Sie kommen ferner zu dem Ergebnis, daß sie ausgeschrieben werden sollte. Dann durchlaufen Sie zunächst ein Mitbestimmungsverfahren, bezogen auf die Frage, ob ausgeschrieben werden kann. Da gibt es das Letztentscheidungsrecht des Dienststellenleiters. Auch dazu brauchen Sie natürlich ein entsprechendes Verfahren. Unterstellt, Sie kommen zu dem Ergebnis, daß am Ende der Dienststellenleiter entschieden hat, jawohl, es soll ausgeschrieben werden: Nunmehr wird ausgeschrieben. Es bewirbt sich natürlich auch der vom Personalrat zu Anfang vorgeschlagene interne Bewerber. Dann durchlaufen Sie die üblichen kommunalpolitischen Entscheidungsgremien. Sie müssen zunächst in den Personalausschuß hinein. Dort wird im Grunde genommen eine kleine mitbestimmungspflichtige Maßnahme konkretisiert durch einen entsprechenden Beschluß. - Ich lasse jetzt einmal Randarabesken beiseite, daß es natürlich auch Querbezüge gibt aus den Personalräten in die politischen Gremien hinein. - Unterstellt, es gelingt dem Dienststellenleiter sogar, den Ausschuß davon zu überzeugen, daß eine externe Besetzung notwendig und erforderlich ist, setzt nach der Entscheidung des Personalrats ein Mitbestimmungsverfahren ein. Sie führen dieses Mitbestimmungsverfahren durch einschließlich Einigungsstellenverfahren. Letztendlich entscheidet dann je nach Beamten oder Angestellten entweder der Dienststellenleiter oder aber der Rat über die Empfehlung der Angestelltenstelle. Zu diesem Zeitpunkt - immer unterstellt, Sie können mit Ihrem Vorschlag durchdringen - teilen Sie erfreut dem Bewerber mit, daß nunmehr eine Entscheidung getroffen ist. Und Sie sind keinesfalls mehr überrascht, daß dieser Bewerber Ihnen nunmehr mitteilt: Ich bedanke mich, ich befinde mich gerade im zweiten Monat der Einarbeitungsphase bei einem anderen Arbeitgeber.

Auf diese schon sehr starke Stellung der Personalräte vor Ort wird nunmehr aufgesattelt.

Nun schließe ich an das an, was vorhin gesagt worden ist. Das Gesetz von 1984 war ein fortschrittliches Gesetz, inzwischen sind andere Landesgesetze noch weit darüber hinausgegangen. Nun frage ich allen Ernstes: Findet hier ein Wettlauf statt, oder reden wir über die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes? Es kann doch nicht sein, daß wir uns nur deshalb, weil andere sich weiter bewegt haben, auch unsererseits fragen, ob wir uns auch weiter bewegen müssen. Vielmehr muß doch die Grundsatzfrage die nach der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sein.

Die Regelungen nach dem Gesetz von 1984 bedeuten schon heute, daß im öffentliche Dienst deutlich mehr Mitbestimmungs-, Mitwirkungsrechte bestehen als nach dem Betriebsverfassungsgesetz, deutlich mehr. Wenn Sie überlegen, daß in diesem Bereich - ich will jetzt nicht auf Ein-

zelheiten eingehen - im Grunde nicht der Interessenausgleich zwischen Kapital und Arbeitnehmerseite stattfinden muß, sondern durch die Gremienbeteiligung in der Kommunalpolitik ein Interessenausgleich ja auch auf andere Weise schon im Vorfeld oder in der eigentlichen Entscheidung gesucht wird, dann muß dies doch sehr nachdenklich stimmen.

Mein Oberbürgermeister ist Bezirkssekretär der IG Chemie. Der Vorsitzende der größten Fraktion war Mitglied im Betriebsrat bei Krupp-Hoesch. Der stellvertretende Fraktionsvorsitzende der CDU ist ebenfalls Mitglied eines Betriebsrats einer Firma. Immer dann, wenn ich denen erklären muß, was im öffentliche Dienst unter Mitbestimmungstatbeständen abläuft, fallen die aus allen Wolken, sie glauben es nicht. Das sind Leute aus der Praxis, auch aus der täglichen Betriebsarbeit. Wie gesagt, ich versuche, Ihnen ein Gefühl dafür zu vermitteln, was vor Ort tatsächlich abläuft. Ich will nur auf zwei oder drei Punkte des jetzt vorliegenden Entwurfs eingehen.

Individuelles Mitbestimmungsrecht oder Mitbestimmungsrecht auch im Bereich der Individualinteressen: Es ist nicht kostenneutral, sondern jeder Personalrat, der seine Aufgabe ernst nimmt, wird - dafür habe ich volles Verständnis - unter einen Systemdruck gestellt, von diesem individuellen Mitbestimmungsrecht oder Initiativrecht auch Gebrauch zu machen. Wie soll er denn seinem Mitglied in der Dienststelle erklären, warum er von einer gesetzlich gegebenen Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht hat? Er will doch wirken im Interesse der Beschäftigten, und er will natürlich auch wiedergewählt werden. Auch das ist ein absolut legitimes Anliegen. Aber durch eine solche Regelung setzen Sie den Personalrat quasi unter einen Systemdruck, nämlich von diesen Möglichkeiten, die das Gesetz dann einräumt, tatsächlich auch Gebrauch zu machen.

Selbst wenn der Personalrat selbst der Überzeugung wäre, daß der Vorschlag oder die Initiative des Mitglieds aus der Dienststelle nicht das Gelbe vom Ei ist, also andere besser geeignet wären, wird er es gleichwohl machen müssen, eben aus dem vorhin beschriebenen Legitimationsdruck heraus.

Wenn in einer Zeit, wo wir unter absolutem Druck stehen, zu Veränderungen, zu Verschlankungen zu kommen, bereits die Tatsache, daß überhaupt ein privates Unternehmen beauftragt werden soll, gutachterliche Vorschläge zu unterbreiten, weshalb ein solcher Vorschlag bereits dem Mitbestimmungsrecht unterliegen soll und muß, ist mir schlechterdings unerfindlich. Ich habe Verständnis dafür und halte es für legitim, daß die Konsequenzen aus einem Gutachten selbstverständlich im Rahmen der Mitbestimmungstatbestände abgearbeitet werden müssen. Aber die Tatsache, daß ich erst überhaupt jemanden beauftrage, um mir sagen zu lassen, in welche Richtung ich mich mit der Verwaltung möglicherweise, vernünftigerweise bewegen kann, daß dies bereits einen Mitbestimmungstatbestand auslösen soll mit der entsprechenden Verzögerung und Konsequenz, kann keiner vor Ort nachvollziehen.

Wie gesagt, bezogen auf die beiden Punkte - Mitbestimmungsrecht auch in Individualangelegenheiten und in diesem Bereich -, stößt dies bei den Kommunalen Spitzenverbänden auf absolutes Unverständnis. Wir haben eigentlich vor Ort gegenwärtig ganz andere Probleme zu lösen, die in eine ganz andere Richtung gehen.

Ich will auch deutlich sagen, was vor Ort die Konsequenz ist. Nicht nur in Hagen, auch in anderen Städten ist die Konsequenz, daß die Kommunalpolitiker inzwischen zu der Erkenntnis kommen: Angesichts des dichten Regelwerks funktioniert es nicht mehr in der öffentlichen Verwaltung. Ich wehre mich momentan vor Ort mit Händen und Füßen dagegen, einen Rundumschlag bei der Privatisierung auszuführen. Die Kommunalpolitiker vor Ort sagen Ihnen offen, dies läuft in der öffentlichen Verwaltung nicht zügig genug ab, wir gehen mit ganzen Bereichen hinaus in eine ganz andere Organisationsform. Das wirft für uns Kommunale natürlich wieder die Frage der Steuerungsfähigkeit auf, aber es ist eine Entwicklung, die Sie ernst nehmen sollten. Denn es führt zu überhaupt gar nichts, die Mitbestimmung zu perfektionieren, wenn gleichzeitig unter dem örtlichen Problemdruck gesagt wird: Wir ziehen uns aus dieser Organisationsstruktur heraus und gehen einen anderen Weg.

Ich bitte herzlich darum, daß Sie versuchen, diesen Gesamtzusammenhang nachzuvollziehen, auch das, was vor Ort tatsächlich abläuft, und auf die hier vorgeschlagenen Änderungen, insbesondere bei den beiden Punkten, die ich angesprochen habe, zu verzichten. Vielleicht gibt es Gelegenheit, auf den einen oder anderen Punkt noch zusätzlich einzugehen.

Letzte Bemerkung, eine Marginalie, auf die ich zumindest hinweisen möchte: Wenn im Datenschutz bestimmte Pflichten zu erfüllen sind, dann ist der Personalrat Manns genug, selbst auf die Einhaltung dieser datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu achten. Kein Dienststellenleiter maßt es sich gegenwärtig an, überhaupt in die Arbeit der Personalräte hineinzuregieren, etwa mit der Frage, welche Dateien hast du angelegt, welche Informationsblöcke hast du? Wobei ja Dateien nicht nur EDV-Dateien sind, sondern nach den neuen Bestimmungen ebenfalls jede Art von Papierdatei auch schon gemeint ist. Kein Dienststellenleiter würde es sich jemals anmaßen.

Wenn hier im Gesetz steht, die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen ist vom Dienststellenleiter zu überwachen, dann kann ich nur sagen, daß das der Praxis einfach nicht gerecht wird. Das ist so ähnlich wie bei den Verwendungsnachweisen der Fraktionen im Rat. Die werden auch dem Hauptgemeindefachmann zugeleitet, und der soll dann darüber rechten, ob der Punkt Allgemeines in dieser Form zu Recht ausgefüllt worden ist oder nicht. Das sind Ausweichmanöver, die mit der realen Lage vor Ort nichts zu tun haben. Wie gesagt, das ist nur eine Marginalie, aber das ist eine abstruse Situation, daß der Dienststellenleiter darüber wachen soll, was vor Ort tatsächlich im Datenschutz abläuft. Das ist eine absolut entbehrliche Bestimmung. Aber im Zentrum der Betrachtungen des Deutschen Städtetages stehen die vorhin von mir angesprochenen Punkte.

Frau Dr. Lashöfer (Städte- und Gemeindebund NRW): Herr Vorsitzender, meine sehr geehrten Damen und Herren! Sie werden schon vermuten, daß wir der Stellungnahme des Städtetages, sowohl ihrem wesentlichen Kern als auch in den wesentlichen angesprochenen Punkten, inhaltlich zustimmen können. Auch wir sind der Auffassung, daß dieses Gesetz nicht isoliert betrachtet werden kann. Es ist vor dem Hintergrund der bereits angesprochenen Zusammenhänge zu be-

trachten. Dieses Gesetz gibt zum jetzigen Zeitpunkt falsche Signale. Ich möchte jetzt nicht all das wiederholen, was der Vertreter des Städtetags bereits gesagt hat, aber ich möchte auf einzelne Punkte noch eingehen.

Was bis jetzt noch nicht angesprochen worden ist, ist die beabsichtigte Änderung von § 65 Abs. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes. Das ist der Paragraph, der dem Personalrat ein Teilnahmerecht auch bei dienststelleninternen Bewerbungen geben soll. Da muß man sich fragen, ob für diese beabsichtigte Änderung überhaupt Handlungsbedarf besteht. Die Frage so zu stellen, heißt natürlich, sie bereits zu verneinen.

Schon bisher sieht die Rechtslage so aus, daß auf Wunsch eines Beschäftigten oder einer Beschäftigten ein Personalratsmitglied bei dienststelleninternen Bewerbungen auch teilnehmen kann. Diese Regelung ist nicht nur zweckmäßig, sondern sie hat sich nach unseren Erfahrungen auch in der Praxis bewährt. Damit wird nämlich eine doppelte Zielsetzung erfüllt. Zum einen kann die betreffende Person, sofern sie das wünscht, von einem Personalratsmitglied unterstützt werden, zum anderen kann sie auch darauf verzichten. Das heißt, ihr Recht, selbst zu bestimmen, bleibt gewahrt.

Demgegenüber hat man bei der Neuregelung die Gefahr, daß das Auswahlverfahren wieder verzögert wird. Außerdem haben wir gerade in kleineren Gemeinden immer das Problem, daß für jede Tätigkeit des Personalrats Personalratsmitglieder freigestellt werden müssen. Dann stehen sie für ihre dienstlichen Verpflichtungen nicht zur Verfügung. Wir haben dann gerade in kleineren Gemeinden immer organisatorische Probleme. Die Verteilung der Arbeitsbelastung ist ein Thema, und das wird schon spürbar. Fazit zu diesem Punkt: Der Nutzen dieser Neuregelung steht in keinem Verhältnis zu dem Aufwand, der damit verbunden ist.

Als zweiten Punkt möchte ich noch einmal die zentrale Neuerung dieses Gesetzentwurfs aufgreifen, das beabsichtigte Einzelinitiativrecht des Personalrats. Der Vertreter des Städtetages hat schon gesagt, daß diese Neuregelung in der Praxis ganz erhebliche Konsequenzen haben wird. Vorab könnte man noch sagen, daß sie auch mit dem Wesen, der Systematik des Personalvertretungsrechts überhaupt nicht zu vereinbaren ist. Es ist nicht nur eine einzelne Entscheidung des OVG in Nordrhein-Westfalen, sondern eine langjährige, gefestigte Rechtsprechung, die immer wieder bestätigt, daß der Personalrat einen kollektiven Auftrag hat. Das schließt nicht aus, daß der Personalrat die Initiative ergreift, wenn einzelne betroffen sind, sofern der kollektive Auftrag im Vordergrund steht. Diese Möglichkeit gibt es bereits heute mit Mischinitiativen.

Wir müssen den Schwerpunkt jedoch auch auf die Konsequenz im praktischen Bereich setzen, wie bereits angesprochen. Was wird passieren, wenn wir das Einzelinitiativrecht einführen? Der Personalrat wird, wie schon gesagt, dem Druck ausgesetzt sein, von der Regelung auch Gebrauch zu machen. Das heißt, wir werden nicht mit einer geringen Zahl von Einzelinitiativen rechnen müssen, sondern mit einer recht großen Zahl, möglicherweise mit einer ausufernden Zahl. Das dürfte zur Folge haben, daß die Belastung, der personelle Aufwand im Haupt- und Personalamt erheblich steigt. Das wird finanzielle Folgekosten haben, Personalkosten, und das dürfte gerade

in der heutigen Zeit, wie bereits dargestellt, kaum noch zu vertreten sein. Das ist auch nicht mehr vor Ort vermittelbar. Die Kommunen müssen in so vielen Bereichen sparen, müssen entweder ihre Leistungen kürzen oder Gebühren erheben - wie soll man da vor Ort noch vermitteln, daß man für solche Maßnahmen noch zusätzliches Personal bereitstellen soll? Daher meine ich, daß es in jedem Fall bei der bisherigen Regelung bleiben und diese Änderung nicht umgesetzt werden sollte.

Der nächste Punkt, der auch wieder sehr wichtig ist, betrifft die Aufwertung der beiden bisher mitwirkungspflichtigen Tatbestände zu den mitbestimmungspflichtigen Tatbeständen und ist, wie auch bereits angesprochen, vor dem Hintergrund "Unternehmen Stadt - neue Steuerungsmodelle" zu sehen. Da muß man sich überlegen, was wir mit dem "Unternehmen Stadt" wollen. Wir wollen doch eine leistungsfähigere, eine effektivere Verwaltung. Der Grundgedanke muß dann doch sein, daß wir Reibungsverluste vermeiden. Deswegen meine ich, insbesondere bei der ersten Norm, daß es wenig Sinn hat, vor allem schon die Vergabe von Organisationsuntersuchungen an Dritte mitbestimmungspflichtig zu machen. Da werden ja keine Entscheidungsgrundlagen festgeklopft, entgegen einer bestimmten anderen Äußerung werden dort auch keine Grundlagenfakten festgelegt, die man hinterher nicht mehr ändern kann. Es sollen Entscheidungsgrundlagen sein, auf deren Basis man sich hinterher überlegt, wie man sinnvollerweise eine Personalverwaltung effizient und wirtschaftlich gestalten kann.

Ein weiterer Punkt ist, wieweit die Personalvertretungen bei Umstrukturierungsmaßnahmen zu beteiligen sind. Auch in dem Bereich dürfte ganz klar sein, daß Neustrukturierung von Verwaltung natürlich nicht von oben herab verordnet werden kann. Das ist ganz klar. Wir können dieses Ziel der leistungsfähigen Verwaltung nur mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen, nicht gegen sie erreichen. Wir müssen Leistungsanreize schaffen, Motivationen verstärken, die Beschäftigten müssen mitziehen. Das kann nicht durch Konfrontation, sondern nur durch Kooperation gelingen. Deswegen halte ich dieses Gespenst, das im Zusammenhang mit dem Tilburger Modell teilweise hervorgerufen wird, für gar nicht so problematisch. Dort, wo gute Ideen in der Verwaltung diskutiert werden, wird jeder Personalrat bereit sein, mitzudiskutieren und mitzugestalten. Daher ist schon nach der jetzigen Rechtslage jeder Dienststellenleiter gut beraten, wenn er das Gespräch mit dem Personalrat schon vorher sucht und die Auffassung des Personalrats mit berücksichtigt. In Verwaltungen, wo das in der Praxis funktioniert, läuft das auch so. Daher wäre ein Bedarf für die beabsichtigte Neuregelung nicht vorhanden. Aber auch in Verwaltungen, wo sich die Zusammenarbeit manchmal schwierig gestaltet - das gibt es ja auch, es gibt welche, die nicht so gut miteinander klarkommen -, bringt diese Neuregelung keinen Gewinn. Das einzige, was passieren kann, ist, daß Umstrukturierungen verzögert und erschwert werden. Letztlich verhindert werden können sie wohl kaum. Das dürfte auch nicht im Interesse der Bürger und Bürgerinnen sein. Aus diesen Gründen sollte es bei der bisherigen Rechtslage bleiben, die auch einen vernünftigen Interessenausgleich gewährleistet.

Vierter und letzter Punkt, den ich ansprechen möchte, ist eine Anregung, die von uns gekommen ist, ein Änderungsvorschlag zu den §§ 63 und 66 LPVG. Es geht um das Vierteljahresgespräch und das Erörterungsgespräch. Da ist die Rechtslage im Moment so, daß ohne eine Einigung zwi-

schen Dienststellenleiter und Personalvertretung keine weitere Person an diesen Gesprächen teilnehmen kann.

Wenn man sich einmal in der Praxis umhört, wird das allerdings weitgehend anders gehandhabt. Man hat oft den Leiter des Hauptamtes dabei, man hat den Leiter des Personalamtes dabei, manchmal auch weitere Mitarbeiter, was ja dann auch zweckmäßig ist, wenn es darum geht, ganz konkrete Probleme anzusprechen und im Gespräch zu erörtern. Man spart einfach enorm viel Zeit, wenn man diejenigen, die mit der Sache vertraut sind und Detailinformationen haben, schon vorher einbezieht. Das führt in vielen Verwaltungen nicht zu Problemen, weil man sich mit dem Personalrat einigen kann. In der letzten Zeit ist es jedoch wiederholt vorgekommen, daß einige Verwaltungen Schwierigkeiten hatten und daß die Teilnahme eines weiteren Mitglieds der Dienststelle sogar zum Verhandlungsgegenstand gemacht worden ist, so daß man sich bereits im Vorfeld gestritten hat. Ich meine, das ist wenig zweckmäßig und auch nicht im Interesse der Sache.

Daher schlagen wir angesichts dieser vielerorts geübten Praxis, daß weitere Personen hinzugezogen werden, vor, die §§ 63 und 66 zu ändern und die Leiter der Dienststellen zu berechtigen, weitere Personen für Personalangelegenheiten oder nach § 66 auch den zuständigen Sachbearbeiter hinzuzuziehen. Das dürfte ein konstruktiver Vorschlag sein, der im Interesse einer vertrauensvollen Zusammenarbeit liegt.

Dr. Sprenger (Deutscher Beamtenbund, Landesbund NRW): Es ist immer so, daß es etwas Gelächter hervorruft, aber 134.000 Lehrerstellen und 148.000 Beschäftigte, ungefähr die Hälfte der Bediensteten des ganzen Landes, erlauben es wohl, auch in diesem Zusammenhang einige Sätze zu sagen. Ich werde mich ganz kurz fassen.

Es geht darum, daß wir nicht einverstanden sind mit der Sonderregelung bei den Vierteljahresgesprächen. Man muß es der Vernunft der Hauptpersonalräte überlassen, daß sie ein Vierteljahresgespräch nicht ansetzen, wenn sie keine wichtigen Themen auf der Tagesordnung haben, so daß die behauptete Belastung etwa des Kultusministeriums für uns nicht glaubwürdig nachgewiesen werden kann.

Wir haben erste Erfahrungen mit Sammelerörterungen gemacht und sind der Meinung, daß hier ein Instrument zur Verfahrensvereinfachung ausprobiert worden ist. Wir sind der Auffassung, daß das funktioniert. Aber es braucht zur Sicherstellung der Grundlagen eine Verfahrensregelung, um auch diese Sammelerörterungen für alle Beteiligten weiterhin effektiv zu machen. Aber hier sind wir auf einem vernünftigen Weg.

Wir sind ganz entschieden der Meinung, daß es bei dem Instrument der Versetzung von Beamten für die Lehrer keine Sonderregelung geben darf insofern, als der aufnehmende Personalrat nur angehört werden soll. Er muß die gleichen Mitbestimmungsrechte haben wie der Personalrat bei

anderen Dienststellen sie hat, wenn Beschäftigte dorthin versetzt werden. Das geht nicht, das ist eine zu geringe Form der Mitwirkung.

Wir sind der Auffassung, daß bei Abordnungen die Formulierungen im Gesetz besser gefaßt werden sollten. Es ist z.B. gar nicht notwendig, daß das bei Kooperationen von Schulen in das Gesetz aufgenommen wird; denn ich meine, daß die Versetzung eines Beschäftigten an eine andere Dienststelle in jedem Fall der Mitwirkung des Personalrats bedarf, weil sonst Dinge passieren können, etwa Abschiebung unbeliebt gewordener Mitarbeiter an eine Nachbarinstitution, die dann die gleichen Probleme bekommt. Hier ist es im Sinne der Gleichbehandlung notwendig, das übergeordnete, neutrale Instrument des Personalrats einzuschalten. Das wird nicht bedeuten, daß Abordnungen etwa im großen Rahmen abgelehnt würden. Die Erfahrung zeigt, daß der Personalrat nur in ganz wenigen, begründeten Fällen einer Abordnung nicht zugestimmt hat. Da das Schuljahr eine erhebliche Organisationseinheit innerhalb auch der beruflichen Biographie eines Lehrers ist, dürften Abordnungen und Versetzungen oder Abordnungen mit dem Ziel der Versetzung, die über ein Schuljahr hinausgehen, in keinem Fall ohne volle Mitwirkung des Personalrats durchgeführt werden, weil zu Beginn eines neuen Schuljahrs auch an der bisherigen Dienststelle eines Lehrers andere Unterrichtsverhältnisse eintreten können, die seine volle Anwesenheit an dieser Institution wiederum erforderlich machen könnte. Wenn hier der Lehrer notfalls mit der Hilfe des von uns voll unterstützten Initiativrechts des Personalrats auch bei Einzelmaßnahmen nicht gegensteuern könnte, würde das auch für die Personalwirtschaft an den Schulen erhebliche zusätzliche Erschwerungen in der Alltagspraxis bedeuten. Vielleicht ist das zu weit weg von diesem hehren Hause, aber der Ärger entsteht genau auf dieser Ebene und nicht auf der Gesetzesebene.

Professor Dr. Oebbecke (Landkreistag NRW): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Herr Oberstadtdirektor Freudenberger hat darauf hingewiesen, wie das Verhältnis zwischen den Mitbestimmungsrechten des Personalrats in der privaten Wirtschaft und in unseren Behörden ist. Die Frage spielt unter anderem auch eine Rolle bei der Entscheidung darüber, ob ich bei der Verwaltung bleibe, eventuell einen Eigenbetrieb mache oder eine GmbH bilde. Im Jahr 1987 ist in einer Doktorarbeit in Münster untersucht worden, wie sich die einzelnen Gesichtspunkte bei dieser Entscheidung stellen. Da geht es um Steuerrecht, um Buchhaltung, und da geht es auch um diese Fragen. Gestatten Sie mir, daß ich einige wenige Zeilen aus der Zusammenfassung vorlese:

Der Katalog der mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten ist beim Landespersonalvertretungsgesetz umfangreicher als beim Betriebsverfassungsgesetz. Zudem ist die Position des Personalrats zumindest bei der ordentlichen Kündigung von Arbeitern und Angestellten stärker als die des Betriebsrats. Der Personalrat hat nach dem Landespersonalvertretungsgesetz auch einen größeren Einfluß auf die Leitung der Einrichtung als der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Das ist das geltende Recht. Es geht darum, daß dieses geltende Recht im Sinne einer weiteren Verstärkung dieser Position geändert werden soll. Es geht nicht darum, daß Demokratie in der

Verwaltung verstärkt werden soll. Es gibt in den Behörden des Landes und der Kommunen in Nordrhein-Westfalen nur demokratisch legitimierte Entscheidungen. Es geht darum, daß die Ergebnisse der Wahlen, der Kommunalwahlen und der Landtagswahlen, die Ergebnisse dieser demokratischen Entscheidungen verkürzt werden sollen; denn Sie können die Entscheidungsmacht nur einmal verteilen. Darum geht es heute hier: Wie soll Entscheidungsmacht in unseren Verwaltungen verteilt werden? Es geht um die Verteilung von Verhandlungsmacht. Hier ist zu Recht immer wieder auf die wichtige Rolle des Konsenses hingewiesen worden. Das ist auch völlig außer Streit. Niemand kann die große Fülle von personalvertretungsrechtlich relevanten Vorgängen in unseren Verwaltungen streitig machen; das wird immer ein ganz seltener Ausnahmefall sein. Die fallen im Konsens. Es geht darum, unter welchen Bedingungen dieser Konsens zustande kommt. Die Stärkeverhältnisse, die da bestehen, bestimmen die Inhalte dieses Konsenses. Um nichts anderes geht es, und darüber sprechen wir heute hier.

Es ist selbstverständlich, daß ein kluger Verwaltungschef, wenn er beabsichtigt, dem Rat oder Kreistag vorzuschlagen, ein Organisationsgutachten einzuholen, den Personalrat beteiligen wird, natürlich. Aber es ist etwas ganz anderes, wenn ich das tun muß, als wenn ich das tun kann und zur allergrößten Not auch darauf verzichten kann. Natürlich wird ein kluger Personalrat, wenn die Änderung wie vorgeschlagen kommt, sich einem gut begründeten Organisationsgutachten nicht widersetzen. Aber nur ein sehr dummer Personalrat würde nicht gelegentlich versuchen, diese Zustimmung an Bedingungen in ganz anderen Bereichen zu binden. Da werden dann Pakete geschnürt.

Die Situation in unseren Kommunalverwaltungen ist dadurch bestimmt, daß die Steuereinnahmen bereits in diesem Jahr außerordentlich zurückgegangen sind. Diese Entwicklung wird sich voraussichtlich im nächsten Jahr fortsetzen. Spätestens im nächsten Jahr gehen dann auch die Umlagen zurück, die für die Umlageverbände relevant sind. Gleichzeitig steigt, insbesondere auch wegen der Änderungen im Bundesrecht, der Ausgabebedarf bei der Sozialhilfe. Unter diesen Bedingungen kommt es darauf an, daß unsere Verwaltungen in der Lage sind - mit Verwaltung meine ich jetzt immer die gewählten Vertreter der Parteien und die hauptamtlich Verantwortlichen -, unter den erschwerten Bedingungen mit weniger Geld möglichst nicht weniger Leistungen für die Bürger zu erbringen.

Was Sie jetzt machen - ich will es einmal an einem Bild erläutern, das hier als Vorschlag der Landesregierung auf dem Tisch liegt -, zielt darauf ab, dem Hochspringer Gewichte in die Tasche zu stecken. Es wird auch weiter gesprungen, und es wird auch weiter so sein, daß einige höher springen, einige weniger hoch. Aber die Durchschnittsprunghöhe wird sich vermindern. Darum geht es einzig und allein und um nichts anderes.

Es wäre völlig verfehlt, wenn man Ihnen hier sagen wollte, daß bei Verwirklichung der jetzt vorgeschlagenen Veränderungen unsere Verwaltung zum Erliegen kommt. Davon kann nicht die Rede sein. Die Funktionsbedingungen erschweren sich, es entstehen, betriebswirtschaftlich gesehen, zusätzliche Kosten. Der Verhandlungs- und Durchsetzungsaufwand bei Änderungen erhöht

sich, die Reformfähigkeit unserer Verwaltungen, der Kommunalverwaltungen im Land, nimmt ab.

Da geht es um ganz konkrete Auswirkungen. Es geht darum: Kann die Öffnungszeit einer Bücherei aufrechterhalten bleiben, obwohl eine Stelle wegfallen muß und nicht wieder besetzt werden kann, weil das Geld nicht mehr da ist? Eine Organisationsänderung würde es gestatten. Kann die Organisationsänderung zustande kommen oder nicht? Da geht es darum: Kann trotz gestiegener Kosten und trotz der Schwierigkeiten, den Zuschuß zu erhöhen, die Musikschule ihre Arbeit fortsetzen, indem sie stärker Gruppenunterricht und weniger Einzelunterricht anbietet? Oder müssen die Gebühren so heraufgesetzt werden, daß viele Eltern ihren Kindern den Besuch der Musikschule nicht mehr ermöglichen können? Da geht es ganz sicher auch darum, ob im schulorganisatorischen Bereich Änderungen vorgenommen werden können, die 40 oder 50 Kindern einen etwas kürzeren Schulweg verschaffen, vielleicht zu Lasten des Umstandes, daß der Schulweg einiger Lehrer etwas länger wird. Es geht darum, ob die Bauverwaltung in einer Kreisverwaltung umstrukturiert werden kann, Vereinfachungen vorgenommen werden können, das ersparte Personal eingesetzt werden kann, um z.B. einen Kindergarten einzurichten.

Ich möchte doch den Hinweis anschließen: Wenn es darum geht, welche Leistungen und wie viele Leistungen die Kommunalverwaltungen erbringen können - darüber wird hier heute entschieden -, dann sind es nicht gerade die einkommensstärksten 10 % der Bevölkerung, die darunter besonders leiden, wenn die Leistungen der Kommunalverwaltungen eingeschränkt werden müssen.

Vorsitzender: Dann, Herr Treese, sind Sie dran. Die deutsche Justiz kommt ja nicht gut weg im "Spiegel" in dieser Woche, nicht? Dafür sind Sie nicht verantwortlich.

Treese (Deutscher Richterbund, Landesverband NRW): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Ich bin für den "Spiegel"-Artikel nicht verantwortlich. Ich würde ihn mit Ihnen gern diskutieren. Zumal wenn ich den als Lehrer vielleicht diskutieren und redigieren müßte, würde ich mich fragen, ob das Thema nicht vielleicht verfehlt ist; denn wenn man ihn in den einzelnen Punkten nachher genauer liest und dann wieder die Überschrift dazupackt, dann sieht man, daß ein Überschriftenredakteur nicht unbedingt den Artikel gelesen haben muß.

Lassen Sie mich aber zu dem heute gestellten Thema etwas sagen. Ich möchte einen einzigen Punkt herausgreifen. Auch wenn dieser Punkt von meinen Vorrednern zur rechten Seite gerade vehement bestritten worden ist, sehe ich in der Aufwertung von Mitwirkungstatbeständen zu Mitbestimmungstatbeständen einen Vorteil für die gemeinsame Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat. Ich meine hier insbesondere das Beginnen mit den Aufträgen zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit.

Von mir aus bin ich dann auch wieder ein Stück bei der Organisation der Gerichte und Staatsanwaltschaften; denn wie Sie wissen, spielt das LPVG für uns Richter auch eine Rolle, weil es über die entsprechende Vorschrift des Landesrichtergesetzes entsprechend anzuwenden ist und entsprechende Regelungen im Landesrichtergesetz fehlen.

Wenn man aber diesen Schritt geht, geht man nur einen halben Schritt; denn dann dürfte es auch sinnvoll sein, Ermittlung und Erstellung von Personalbedarfsberechnungen zu einem Mitbestimmungstatbestand zu erheben. Lassen Sie mich das auch wieder an der Situation in der Justiz deutlich machen. Sie alle wissen, daß wir ein sogenanntes Entlastungsgesetz hatten, das zum 1. März dieses Jahres in Kraft getreten ist und das umfangreiche Verlagerungen von Arbeitsgebieten innerhalb der Strukturen vorsieht. Ich erinnere nur daran, daß etwa 30 % der Zivilprozesse von den Landgerichten zu den Amtsgerichten verlagert werden sollen.

Es ist da für ein gedeihliches Zusammenarbeiten zwischen Dienststelle, sprich Ministerium, und Haupttrichterrat von Interesse, wie die Arbeitsaufgaben künftig zu bemessen sind. Es wird von Interesse sein, ob die übergehenden Verfahren, die vorher eine Wertigkeit von 125 Verfahren pro Jahr hatten, nunmehr zum alten Tarif von 660 bei den Amtsgerichten weiter bearbeitet werden können. Ich glaube, daß das ein Punkt ist, an dem ein Personalrat, bei uns ein Richterrat, gut mitarbeiten kann und dessen Sachverstand gefordert ist, um hier zu Regelungen zu kommen.

Dies betone ich um so mehr, als wir Ergebnisse haben, die umgesetzt werden müssen in unserem Land, und auf die Umsetzung, auch ohne daß ein Mitbestimmungstatbestand gegeben ist, warten wir, seitdem erste Ergebnisse seit Februar und die zweiten seit Mai dieses Jahres vorliegen. Es ist für alle schon von großem Interesse für die Verteilung von Richter- und Staatsanwaltskräften zwischen den drei Oberlandesgerichtsbezirken und Generalstaatsanwaltschaften, wie viele Kräfte vertikal verteilt werden, aber auch, wie viele Kräfte horizontal verteilt werden zwischen Landgerichten, Oberlandesgerichten und Amtsgerichten. Auf die Beantwortung dieser Frage warten wir immer noch.

Wenn wir hier eine stärkere Mitbestimmung hätten, wären wir auch in der Lage, ein wenig mehr dafür zu sorgen, daß diese Regelung getroffen wird.

Wirz (Bund der Steuerzahler Nordrhein-Westfalen e.V.): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! das Personalvertretungsrecht gehört zu großen Teilen sicher nicht zum Aufgabenbereich des Bundes der Steuerzahler. Meine Stellungnahme ist im wesentlichen schon vorweggenommen worden von den Vertretern der Kommunalen Spitzenverbände, so daß ich mich hier ganz kurz fassen kann.

Unsere Stellungnahme bezieht sich im wesentlichen auf einen Punkt des Gesetzentwurfs der Landesregierung, auf den geplanten § 72 Abs. 5. Dort ist vorgesehen, die bisherigen Beteiligungsrechte des Personalrats bei organisatorischen Änderungen sowie bereits bei der Vergabe von Aufträgen zur Überprüfung der Organisation und der Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle

durch Dritte zu echten Mitbestimmungsrechten aufzuwerten. Um Mißverständnissen vorzubeugen: Es steht außer Frage, daß es im berechtigten Interesse der öffentlich Bediensteten liegt, wenn der Personalrat bei einschneidenden organisatorischen Änderungen frühzeitig und umfassend in den Willensbildungsprozeß einbezogen wird. Gleichwohl haben wir Bedenken gegen diese Neuregelung.

Zunächst sind wir nicht sicher, ob die Aufwertung der bisherigen Beteiligungsrechte zu echten Mitbestimmungsrechten überhaupt mit der Rahmengesetzgebung des Bundes in Einklang steht. Der Bundesgesetzgeber hat in § 94 Bundespersonalvertretungsgesetz von seiner Rahmengesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht, und dies ist auch vom Landesgesetzgeber zwingend zu beachten.

In Bezug auf den neuen § 72 Abs. 5 Landespersonalvertretungsgesetz sehen wir einen gewissen Widerspruch zu der Vorschrift des § 104 Bundespersonalvertretungsgesetz. Danach dürfen Entscheidungen, die wegen ihrer Auswirkung auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, nicht den Stellen entzogen werden, die der Volksvertretung verantwortlich sind; so heißt es wörtlich im Gesetz. Ausdrücklich sind in diesem Zusammenhang genannt organisatorische Angelegenheiten. Nach unserem Verständnis sollen nach der geltenden Formulierung des § 104 Bundespersonalvertretungsgesetz die Personalräte in organisatorischen Angelegenheiten eine Entscheidungsbefugnis gerade nicht haben.

Dies gebieten auch ganz praktische Gründe, insbesondere für die Entscheidung über die Vergabe von Untersuchungsaufträgen an Dritte. Die Untersuchung öffentlicher Dienststellen durch unabhängige Wirtschaftsgutachter dient unseres Erachtens zum einen der Wahrung des Wirtschaftlichkeitsprinzips und der ordnungsgemäßen Haushaltsführung. Zum anderen sollen Untersuchungen dieser Art nach unserem Verständnis aber auch dazu beitragen, die Aufgabenwahrnehmung der öffentlichen Verwaltung innovativ weiterzuentwickeln. Wird nun die Auftragsvergabe von der Zustimmung der Betroffenen abhängig gemacht, die ja auch häufig selbst Untersuchungsgegenstand sind, so ist nicht auszuschließen, daß die Unabhängigkeit der Gutachter schon im Vorfeld der Untersuchungen nicht mehr gewährleistet ist, das Vorhaben, das unter Umständen dringend erforderlich ist, verzögert wird und die Intention der Auftragsvergabe von vornherein ganz oder teilweise vereitelt wird.

In Anbetracht der nicht wegzudiskutierenden Notwendigkeit, den öffentlichen Dienst umzustrukturieren und zu reformieren, sollte daher auf den geplanten § 72 Abs. 5 verzichtet werden.

Prof. Dr. Battis (Fernuniversität - Gesamthochschule Hagen -): Herr Vorsitzender, verehrte Damen und Herren Abgeordnete, meine sehr verehrten Damen, meine Herren! Ich bedanke mich auch für die Einladung. Ich spreche hier nicht für irgendeinen Verband, sondern schlicht als einfacher Jurist, der sich aber immerhin achteinhalb Jahre lang auch mit dem Personalvertretungsrecht in der Praxis beschäftigt hat, nämlich als Dienststellenleiter. Das hat der wissenschaftlichen Beschäftigung mit diesem Recht sehr wohlgetan.

Ich möchte zu Beginn an das anknüpfen, was hier zum Teil schon angeklungen ist. Wir haben ja nun im Moment eine Kampagne von Novellierungen der Landespersonalvertretungsgesetze. Der Bund hält sich, was man eigentlich negativ registrieren sollte, zurück, aber die Länder haben ja fast einen Wettlauf inzwischen. Da gibt es doch ganz große Unterschiede. Früher ist es so gewesen - das klang auch schon an, ist auch schon einmal so genannt worden -, daß das so die billigste Form der Wahlkapitulation zu Beginn einer Legislaturperiode war. Das kostete angeblich nichts. In den relativ guten Zeiten wurde als erstes das Personalvertretungsrecht novelliert, dann hatte man schon wichtige Interessengruppen ruhiggestellt. Das ist ganz verbreitet.

Das hat sich geändert. Selbst das Mitbestimmungsgesetz in Schleswig-Holstein, das immer wieder als vorbildlich hingestellt wird, schreibt immerhin - das ist etwas Neues -: Dieses Gesetz kostet zusätzlich... Dort wird abgestellt auf die höheren Personalkosten. Was in diesem Gesetz aber nicht angesprochen wird, hier aber vorhin schon erwähnt worden ist und gar nicht deutlich genug betont werden kann, sind die Kosten für die Bürgerinnen und Bürger, indem die Leistungen, die die Kommunen und Landesverwaltungen erbringen, in aller Regel länger brauchen. Das sind zusätzliche Kosten.

Und nun, auch das zum Vorfeld: In der vorvergangenen Woche ist der Carl-Bertelsmann-Preis in diesem Jahr für die "beste Kommunalverwaltung der Welt" verliehen worden. Man kann darüber streiten, ob es so etwas überhaupt gibt, und deshalb haben auch zwei den Preis bekommen, natürlich keiner aus Deutschland, aber - das sage ich, weil das hier mehrfach angeklungen ist - auch keiner aus den Niederlanden, nicht Tilburg, nicht Delft, sondern die Preise sind nach Phoenix in den USA und vor allem nach Christchurch in Neuseeland gegangen. Wenn man sich anschaut, was dort das Charakteristische für diese Verwaltungen war, dann - das sage ich ganz deutlich - klare Verantwortungen und rasche Entscheidungswege. Das war das wichtigste Kriterium in diesen beiden als besonders gut dargestellten Verwaltungen. Zu der Preisvergabe, damit es nicht heißt, ja, Gott, wenn das von Bertelsmann ist, dann weiß man ja, welche Richtung das ist: Das war eine sehr pluralistisch zusammengesetzte internationale Jury, die diesen Preis vergeben hat. Ich sage es ganz deutlich: klare Verantwortungs- und Entscheidungsstränge und rasche Entscheidungen.

Vor diesem Hintergrund, muß ich sagen, ist es möglich, und dies als Kompliment und ohne jede Ironie - der DGB hat da ja auch sehr deutliche Worte gefunden -: Es ist schon bemerkenswert, daß diese Landesregierung, wenn auch noch in der Mitte der Legislaturperiode und nicht so ganz knapp vor den Wahlen, sich doch vielen Forderungen nach Ausweitung der Mitbestimmung versagt. Das muß man ganz deutlich sagen. Insofern besteht, auch wenn der F.D.P.-Entwurf, abgesehen von einigen Einzelheiten, etwas in die böse Ecke gestellt worden ist, große Gemeinsamkeit zwischen dem Entwurf der F.D.P. und dem der Landesregierung, in dem die Landesregierung nicht in eine Richtung geht, hier den Wettlauf mit Schleswig-Holstein aufzunehmen.

Man sollte sich einmal den Entwurf in Niedersachsen anschauen, wo die GRÜNEN mit in der Regierung sitzen. Da stehen auf jeder zweiten Seite nicht berücksichtigte Vorschläge, und das

sind dann die des DGB und auch anderer Vertretungen. Also ganz deutlich: Da, wo die GRÜNEN mit in der Regierung sitzen, ist die Orientierung an mehr Effektivität und Leistungsfähigkeit der Verwaltung deutlicher ausgeprägt.

Dasselbe gilt auch cum grano salis für das Gesetz in Rheinland-Pfalz. In einer Stellungnahme der Zeitschrift "Der Personalrat" heißt es, dieses Gesetz trage deutlich die Handschrift des liberalen Koalitionspartners. Das ist vielleicht etwas überzogen, aber die Entwicklung ist jetzt doch die, daß man einsieht, einfach aus der Not heraus - das ist hier von der kommunalen Seite sehr deutlich geschildert worden -: Es wird künftig weniger Geld geben für die Verwaltung, es müssen eher mehr Leistungen erbracht werden mit weniger Personal. Das sind Rahmenbedingungen, die auf mittlere Sicht vorgegeben sind.

Dann ist es die Frage, ob man dann nicht auch innerhalb der verwaltungsinternen Strukturen zu klareren Linien kommen kann. Ich bin nicht der Meinung, daß man sagen soll, die ganzen Mitbestimmungsregelungen seien undemokratisch, sie seien letztlich Feudalismus; so wird es ja zum Teil gesagt. Ich bin auch nicht der Meinung, daß demokratische Entscheidungen nur vom Rat gefällt werden, obwohl natürlich jede Entscheidung in der Sache nur einmal gefällt werden kann, wenn auch von verschiedenen Gremien. Wenn die Personalräte Initiativrecht haben und über die Einigungsstelle auch entscheidend mitbestimmen können, dann führt das eben dazu, daß die Entscheidungsmacht der Räte eingeschränkt wird. Das muß man einfach sehen.

Ich kann Herrn Oebbeke nur zustimmen. Es geht ja nicht darum, daß das in 80 % der Fälle alles gut funktioniert, sondern es geht darum, daß sich das Rahmenwerk verändert. Wenn ich andere Bestimmungen habe, dann muß ich denen eben schon im Vorfeld Rechnung tragen, und dann verhalte ich mich entsprechend anders.

Das zum Groben vorweg.

Nun nur noch ganz kurz etwas; insofern verweise ich auf meine schriftliche Stellungnahme. Zunächst hat mich doch sehr verwundert die Fixierung auf die Rechtsprechung. Im Entwurf der GRÜNEN gibt es ja nur Prügel für das OVG. Da sollte man auch einmal nachdenken, wieso denn. Es ist ja nicht das OVG allein, es ist das Bundesverwaltungsgericht ja genauso. Bei der letzten Novelle 1984 ist ja das Bundesverwaltungsgericht so geprügelt worden. Man sollte doch einmal darüber nachdenken, daß nicht nur einige Externe und einige Betroffene, sondern auch die Gerichte eher zurückhaltend sind bei der Auslegung der vom Gesetz eingeräumten Rechte.

Wenn man sieht, daß hier eine solche Fixierung auf die Rechtsprechung stattfindet, dann frage ich mich, warum man in der Frage des Gruppenprinzips nicht die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts abwartet - die kommt doch, die steht doch an - und warum man auch mit keinem Wort erwähnt, daß das OVG Münster hier einen Vorlagebeschluß gemacht hat. Wahrscheinlich ist das aber sowieso als bekannt vorausgesetzt.

Da kann ich auch nur wieder sagen: In dem hessischen Entwurf, im niedersächsischen Entwurf wird immer sehr sorgfältig abgestellt auf die jeweilige Rechtsprechung des Staatsgerichtshofs bzw. des Bundesverwaltungsgerichts. Davon hätte man hier durchaus noch einiges lernen und auch benutzen können.

Nun noch eine weitere Bemerkung im Detail. Da geht es einmal um die Frage des Initiativrechts. Natürlich können Sie da jetzt hineinschreiben, daß es dieses Initiativrecht auch in Einzelfällen gibt. Aber ich sage Ihnen jetzt schon: Das wir die Rechtsprechung nicht mitmachen, das wird die Rechtsprechung wieder einschränken. Das ist so sicher wie das Amen in der Kirche. Da frage ich mich, ob Sie sich solche Schaukämpfe leisten wollen. Wozu? Das ist völlig entbehrlich, das ist doch schon passiert, es steht ja auch drin, das sei nicht richtig deutlich geworden. Sie glauben doch wohl nicht, daß die in Münster nicht Landtagsdrucksachen lesen können. Die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, also Effizienzgesichtspunkte, werden zunehmend an Bedeutung gewinnen. Das ist der große Unterschied zu der Debatte von vor 10 Jahren. Da hat man gesagt, und das ist vorhin angeklungen, wieso gehört Nordrhein-Westfalen nicht mehr zur Avantgarde wie 1984? Weil man jetzt erkannt hat, daß sich die Rahmenbedingungen deutlich verschlechtert haben, daß man hier gewisse Dinge schlanker und schneller machen muß. Da geht dieses Gesetz in manchen Bereichen eben immer noch in die falsche Richtung.

Das heißt aber nun nicht - das sage ich in bezug auf den F.D.P.-Entwurf -, daß man nun das Kind mit dem Bade ausschütten sollte, wie das doch phasenweise in diesem Entwurf geschieht. Ich möchte sagen, die F.D.P. ist doch sonst durchaus aufgeschlossen gegenüber Entwicklungen in Unternehmungen. Wir brauchen doch hier jetzt nicht über Unternehmenskultur und über die Adaption japanischer Modelle in der Wirtschaft zu sprechen. Aber das dürfte doch nicht so ganz unbekannt sein: Die sind doch auch darauf ausgerichtet, daß sehr wohl der hier schon mehrfach angesprochene Konsens und konsensuale Prozeduren und Verhaltensweisen eingeübt worden sind. Das ist auch keine Einbahnstraße, daß einer guckt und die anderen im Kreis stehen und nicken, sondern das ist durchaus eine Rücksichtnahme. Vor diesem Hintergrund ist es sicherlich etwas überraschend, daß der F.D.P.-Entwurf hier die Personalvertretung in einigem doch etwas zu weit zurückschneiden will.

Letzte Bemerkung: Es ist sicher nicht zu rügen, daß man den Gleichstellungsauftrag verbessern will. Ich bin da ganz aufgeschlossen. In einem anderen Verfahren vertrete ich ja auch die Landesregierung vor dem Bundesverfassungsgericht. Ich bin da also gegen den Vorwurf gefeit, daß ich etwas gegen Frauenförderung hätte. Aber ich sage ganz offen, die Vorstellung, daß gerade der Personalrat der Vorkämpfer für die Gleichberechtigung der Frauen sei, halte ich für ziemlich illusionär. Ich habe ja auch Bezug genommen auf einen Artikel in der Zeitschrift "Der Personalrat", also nicht in einer bösen Arbeitgeberzeitschrift. Das war ein Artikel von einer Frau, die etwas von der Sache versteht. Wenn Sie den einmal sorgfältig lesen, verlieren Sie die letzten Illusionen. Das ist auch gar nicht so verwunderlich, denn der Personalrat ist nun einmal in der Rolle, daß er eher zu den Besitzenden zählt, während die Frauen überwiegend, soweit es um bessere Positionen geht, zu den Nichtbesitzenden zählen. Da gibt es einen natürlichen Interessengegen-

satz. Ich unterstütze das, sage aber ganz deutlich, daß die Wirkungsweise dieser Vorschriften nicht überschätzt werden sollte.

Prof. Dr. Plander (Bundeswehr-Universität Hamburg): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Auch ich danke für die Einladung. Ich bitte zugleich um Verständnis dafür, daß ich nicht der Bitte entsprochen habe, eine schriftliche Stellungnahme vorzulegen. Ich finde, wenn ich das auch in aller Bescheidenheit sagen darf, die Menge der Vorschläge, die einem Gutachter vorgelegt werden, ist sehr monströs, zumal das ja nicht alles so leicht zu lesen ist, auch nicht für einen Sachkundigen. Wenn man dann nicht weiß, aus welcher Richtung die Fragen kommen, ist es fast unmöglich, eine Stellungnahme abzugeben, wenn man nicht sozusagen sein eigenes Belieben in den Vordergrund rücken will. Wenn das gewünscht wird, hole ich das gerne noch nach.

Als Ausländer, der ich hier nach Nordrhein-Westfalen gekommen bin, nehme ich einmal an, daß ich etwas zu den verfassungsrechtlichen Aspekten sagen soll im Hinblick darauf, daß ich, was ja wohl bekannt ist, in Vorbereitung des schleswig-holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes gutachterlich tätig gewesen bin und den Schleswig-Holsteinischen Landtag mit dem hier heute schon angesprochenen Mitbestimmungsgesetz im Augenblick vor dem Bundesverfassungsgericht verrete. Ich will also die gute Gelegenheit nicht wahrnehmen, über die Zweckmäßigkeit der Regelungen zu sprechen. In diesem Zusammenhang wird ja viel von demokratischer Legitimation gesprochen. Wo wäre eigentlich meine demokratische Legitimation, über Zweckmäßigkeit aus Hamburger Sicht zu reden?

Immerhin scheinen mir doch zwei Bemerkungen angezeigt, damit Sie auch merken, wie meine Grundeinstellung ist. Ich bin doch ein bißchen überrascht und stimme da Herrn Kollegen Battis zu - ich hatte mir das Stichwort vorher schon notiert -, daß die private Wirtschaft im Augenblick dabei ist, angeregt durch amerikanische und japanische Studien, zu konstatieren, daß weitere Produktivitätsfortschritte kaum durch neue Techniken und weitere Technisierung möglich seien, sondern allenfalls dadurch, daß man das Personal stärker beteilige, also in Form von Gruppenarbeit und auf anderen Wegen die Mitbestimmung - in Zeiten der Knappheit wohlgemerkt, nicht in Zeiten der Üppigkeit - stärker einbeziehe. Ich finde, daß man das schon ein bißchen bedenken sollte.

Eine zweite Bemerkung zur Zweckmäßigkeit. Ich hatte neulich Gelegenheit, eine Stellungnahme des Kanzlers der Universität Bochum zu folgendem Problem in einem Vortrag anzuhören. Er hat geschildert, wie die Universität ein Gutachten zu Erhöhung der Effizienz der Verwaltungsabläufe an der Universität Bochum bei einer renommierten Firma einholen wollte. Er schilderte, daß dieses Gutachten bei allen kritischen Punkten überhaupt nur so erfreulich für die Verwaltung lauten können, weil nicht nur die Verwaltung an dem Auftrag und der Art seiner Durchführung, sondern auch der Personalrat und die Beschäftigten an der Durchführung des Ganzen intensiv beteiligt worden seien, weil sonst nämlich Sperren eingetreten wären und das Ganze gar nicht gelaufen wäre. Unter diesem Aspekt muß man vielleicht auch über Mitbestimmung nachdenken.

Ich fühle mich durch den Entwurf der SPD und den der GRÜNEN, auch durch den F.D.P., den ich aber ein bißchen im Hintergrund lasse, ermutigt, ein paar Bemerkungen in folgender Richtung zu machen.

Erstens würde ich es begrüßen, daß der Umstand, daß gegen das schleswig-holsteinische Gesetz Normenkontrollanträge beim Bundesverfassungsgericht laufen, nicht in Nordrhein-Westfalen oder anderswo zum Gesetzgebungsstillstand führt. Das kann ja wohl wirklich nicht sein, daß eine, wenn auch große und wichtige politische Partei in diesem Land mit Hilfe eines Antrags beim Bundesverfassungsgericht landesweit sozusagen das Gesetzgebungsverfahren lähmen könnte. Deswegen bin ich auch nicht so ganz sicher, ob man wirklich sagen muß, warten wir doch einmal ab, was Karlsruhe in Angelegenheiten der Gruppengeschichten macht. Also, auf Karlsruhe zu warten - damit könnte wirklich mancher Landtag sich von seinem eigenen Gesetzgebungswerk verabschieden.

Der zweite Punkt ist auch so eine juristische Gechichte. Ich habe es immer für falsch gehalten, daß die Rechtsprechung sowohl des Bundesverwaltungsgerichts als auch des hiesigen OVG das Mitbestimmungsrecht als ein solches charakterisieren, das nur kollektive Interessen zu wahren habe. Das ist schon deswegen offenkundig falsch, weil die Mitbestimmungsrechte letztlich den Zweck haben, die Grundrechte von Individuen zu schützen, allerdings auch im Ausgleich des Individuums A gegenüber dem Individuum B und dem Individuum C, also vom Personalrat auch schwierige Ausgleichsprobleme zu lösen sind. Zu lösen sind natürlich auch Aspekte des Ausgleichs von Individualbelangen mit solchen der öffentlichen Verwaltung, Gemeinwohlbelangen.

Aber der Umstand, daß an solchen Ausgleichsentscheidungen Personalräte zu beteiligen sind, ist überhaupt kein Argument dafür, der Personalrat habe nur kollektive Belange zu wahren. Ich finde das genauso irrig - um es nicht noch deutlicher zu sagen - wie die Behauptung, die keiner vertritt, die Tarifvertragsparteien hätte ausschließlich kollektive Belange zu wahren. Der Personalrat, so sehe ich das jedenfalls, ist rechtlich im Grunde eine Art Ergänzung der Mitbestimmungsfigur auf der Ebene der Tarifautonomie. Das ist eine Ergänzung, die durch die Tarifautonomie wieder eingeschränkt werden kann, aber immerhin ist das auf derselben Ebene anzusehen wie die Tarifautonomie. Wenn bei der Tarifautonomie niemand sagen würde, da haben wir ausschließlich kollektive Belange zu wahren - was heißt das im übrigen? -, dann gilt das hier auch nicht.

In bezug auf die Ausgestaltung von Mitbestimmung ist der Gesetzgeber nach den Erfahrungen, die man neuerdings macht, im Grunde mit dem Problem konfrontiert: Soll er eine Generalklausel machen, die er sehr sorgfältig formulieren muß, damit sie inhaltsreich bleibt, soll er eine Generalklausel machen und sie mit Beispielskatalogen ergänzen - so der Entwurf der GRÜNEN - oder soll er gleichsam in traditionellen Bahnen dabei bleiben, die Mitbestimmungstatbestände enumerativ aufzuzählen, wie das das bisherige Gesetz macht und auch der Vorschlag der SPD weiterhin machen will?

Für die letzte Lösung spricht, daß die Beteiligten damit gut umgehen können, relativ gut, daß sie wenigstens wissen, an welchen Stellen Mitbestimmung oder Mitwirkung einsetzt. Die Beteiligten haben sich im übrigen daran gewöhnt, so zu verfahren. Die Sache ist übersichtlich strukturiert, wie es einmal jemand ausgedrückt hat. Andererseits läßt sich aber auch sagen, Mitbestimmungstatbestände, wenn sie enumerativ aufgezählt sind, pflegen irgendwann zu veralten. Das ist kein Zufall. Ich glaube nicht, daß das nur mit Kampagnen zu tun hat, sondern schlicht und einfach auf dem Umstand beruht, daß jeder Landtag, wenn er seiner Aufgabe gerecht werden will, immer mal wieder nachdenken muß, ob er mit der Mitbestimmung auf der Höhe der Zeit ist. Das wird man so oder so beurteilen, das beurteilt man ja auch in Nordrhein-Westfalen offenbar sehr unterschiedlich. Es wird immer wieder gesetzliche Anpassungszwänge geben. Diesen wird man sich ein Stück weit eher entziehen können und gleichsam auf der Höhe der Zeit bleiben, wenn man - deswegen hat es der Gesetzgeber in Schleswig-Holstein so gemacht - eine Generalklausel formuliert. Dann ist man gleichsam der Notwendigkeit enthoben, in diesem Bereich dauernd Neuregelungen zu treffen.

Es ist vielleicht interessant, darauf hinzuweisen, daß § 1 des Tarifvertragsgesetzes, der ja im Grunde auch ein Mitbestimmungsgesetz ist, mit einer Generalklausel arbeitet. Die Vorstellung, daß die Tarifvertragsparteien einen § 72 Nr. 1 bis 35 etwa vorgesetzt bekämen, worüber sie alles mitbestimmen dürfen, wäre doch ziemlich absurd. Kein Mensch regt sich darüber auf oder kritisiert es, daß Tarifvertragsparteien mit Hilfe der Generalklausel in Kompetenz gesetzt werden, die da heißt, sie könnten Abreden treffen über Abschluß, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Das ist eine Generalklausel, die auf einer ähnlichen Ebene liegt.

Ich meine nun, daß auch eine solche Generalklausel, jedenfalls dann, wenn sie mit Beispielen ergänzt wurde wie im Entwurf der GRÜNEN, nicht verfassungswidrig wäre. Das ist ein zentraler Angriffspunkt der CDU in Karlsruhe. Ganz kurz und vielleicht nur in Stichworten; das könnte ich näher ausführen: Es verstößt nicht gegen das verfassungsrechtliche Bestimmtheitsgebot. So wird da argumentiert. Da würde ich nur darauf verweisen, daß § 1 des Tarifvertragsgesetzes dann wohl auch verfassungswidrig sein müßte. Im übrigen enthalten solche Generalklauseln ja auch Hinweise, daß es nur um Maßnahmen gehen kann, von denen die Beschäftigten betroffen sein können, sich auf sie auswirken können. Es muß sich immer um innerdienstliche Maßnahmen handeln. Es steckt also eine ganze Menge Einschränkung darin.

Ich meine auch - das ist im Augenblick der größte Streitpunkt in der verfassungsrechtlichen Diskussion über die Personalvertretung, das wissen aber alle Kundigen, die im Raum sind -, daß das Personalvertretungsrecht auch in der Form von Allzuständigkeit mit Beispielskatalogen, wie es etwa die GRÜNEN vorschlagen, nicht gegen das Demokratieprinzip verstößt. Der Personalrat hat an der Staatsgewalt nicht teil, ähnlich wie die Tarifpartner, wenn sie höhere Gehälter für die Angestellten und Arbeiter vereinbaren, nicht an der Staatsgewalt teilhaben. Wenn die Tarifpartner Personalbemessungssysteme vertraglich regeln, dann haben die Gewerkschaften auch nicht an der Staatsgewalt teil. Ähnlich ist das mit dem Personalrat auch; das müßte man näher ausführen. Jedenfalls würde ich mich davon nicht beeindrucken lassen.

Die Legitimation des Personalrats, über die so groß gestritten wird, läßt sich aus vielerlei Gesichtspunkten herleiten, aus dem Sozialstaatsprinzip, aus den Grundrechten, aus dem Umstand, daß der Personalrat für Betroffene da ist. Auch da gibt es Vorgänge in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, siehe die Facharztentscheidung.

Jedenfalls scheint mir sowohl im SPD-Entwurf als auch in dem Entwurf der GRÜNEN das Letztentscheidungsrecht der Regierung durch die Mechanismen, die dort formuliert sind und die ich nicht zu wiederholen brauche, gewährleistet, so wie es die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im 9. Band, an die der Landesgesetzgeber gebunden ist, formuliert hat. Die Regierung kann in den einschlägigen Angelegenheiten entscheiden, wo es für das Gemeinwohl von besonderer Wichtigkeit ist, wie es das Bundesverfassungsgericht etwa ausgedrückt hat.

Ich finde, es ist eine Frage der Zweckmäßigkeit, ob man es so regeln soll, wie hier vorgesehen, nämlich so, daß in bestimmten Fällen keine Mitbestimmung gegeben ist oder in anderen Fällen die Einigungsstelle nur eine Empfehlung aussprechen kann, oder ob man es so wie in Schleswig-Holstein macht, daß man sagt, wir unterwerfen die und die Angelegenheiten durch eine Generalklausel der Mitbestimmung, überlassen es aber der Regierung, gegebenenfalls, wenn sie meint, daß Belange des Gemeinwohls dies nötig machen, die Entscheidung wieder aufzuheben. Ich finde, diese letzte Regelung hat deswegen Scharm, weil man so außerordentlich schwer abstrakt und vorweg für alle Fälle sagen kann, welche Angelegenheiten denn so wichtig sind, daß sie das Gemeinwohl, wenn sie vom Personalrat mitbestimmt wären, tangieren würden. Die Regelung der Überstunden, um ein Beispiel zu nennen - ist das so eine Frage? Ich neige dazu zu sagen, eher nein. Man kann auch nicht leugnen, daß, wenn Unfallfahrzeuge im Krankenhaus plötzlich losfahren müssen, das doch noch eine ganz wichtige Frage wird. Das mag von den Umständen, der Situation, der Zeit usw. abhängen. Darauf reagiert ein solcher Aufhebungstatbestand, finde ich, besser, als wenn man das so wie hier vorgesehen macht. Aber darüber ist natürlich auch unter politischen Gesichtspunkten zu entscheiden.

Ich will mein kleines Referat damit beenden, daß ich wiederhole: Ich halte es für richtig, das Initiativrecht nicht zu erweitern, aber klarzustellen, daß sich das Initiativrecht auch auf Fälle bezieht, in denen einzelne Beschäftigte mit ihren individuellen Belangen betroffen sind. Ich kann mich gerade als Jurist nicht mit dem Satz zufrieden geben, die Rechtsprechung werde das schon wieder kippen. Das ist nicht das Verhältnis von Gesetzgebung und Rechtsprechung, meine ich; es sei denn, jemand belegt, daß das Initiativrecht mit der Verfassung nicht vereinbar ist, wenn es so formuliert ist. Ich kann nicht sehen, daß das so ist. Im übrigen meine ich - das ist in dieser Debatte ja überhaupt häufig so - viele, die häufig mit dem Demokratieprinzip hausieren gehen, dem Gesetzgeber als der ersten demokratisch besonders legitimierten Instanz offenbar immer besonders wenig zutrauen.

Ich rege an für den Fall, daß man das Initiativrecht so konkretisiert, wie es in den Entwürfen der SPD und der GRÜNEN vorgesehen ist, zu überlegen, ob es dann nicht sinnvoll ist, das Individuum, das in einer solchen Angelegenheit, etwa wegen einer Höhergruppierung, beteiligt ist, in dem etwaigen Verwaltungsprozeß zwischen Personalrat und Dienststelle notwendig zu beteiligen

und gegebenenfalls auch die Rechtskraft der Entscheidung auf dieses Individuum zu erstrecken. Ich fürchte, diese Aspekte sind es letztlich, die die Rechtsprechung ein bißchen schwanken lassen, ob sie das Initiativrecht, so wie es jedenfalls hier gewollt war, auch wirklich praktisch werden zu lassen. Mit dieser Maßgabe kann ich mir vorstellen, daß das Initiativrecht, wie es gewollt ist, sich auch beim OVG Münster oder beim Bundesverwaltungsgericht überzeugend darlegen lassen wird.

Vorsitzender: Auch Ihnen schönen Dank für Ihre interessanten Ausführungen. Vielleicht darf ich Sie noch darauf hinweisen: Sie sprachen immer vom SPD-Entwurf. Sie meinen den Regierungsentwurf. Das ist nicht dasselbe.

(Heiterkeit - Prof. Dr. Plander: Das kommt daher, daß man sich Stichworte macht!)

Langer (Kommunaler Arbeitgeberverband NRW): Ich bedanke mich für die nachträgliche Einladung und dafür, daß der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen zu Wort kommen kann.

Den Argumenten, die vorgetragen worden sind, insbesondere von seiten der Kommunalen Spitzenverbände, habe ich nicht mehr viel hinzuzufügen. Es sind auch unsere Argumente, die insbesondere gegen drei Punkte der Novellierung sprechen. Ich möchte mich daher darauf beschränken, auch angesichts der fortgeschrittenen Zeit, Sie zu bitten, zumindest auf zwei beabsichtigte Änderungen zu verzichten.

Zum einen geht es mir darum, Ihnen noch einmal deutlich zu machen, daß, wenn Sie das Initiativrecht zugunsten einzelner Beschäftigter klarstellen oder neu einführen - darüber kann man ja streiten, was es nun letztlich ist -, unabhängig von allen rechtlichen Erwägungen, ob es nun verfassungsrechtlich machbar ist oder nicht, die einzelnen Personalräte vor Ort, wie ich aus eigener Erfahrung weiß, in erhebliche Schwierigkeiten bringen werden. Stellen Sie sich nur den Fall vor, daß ein Angestellter eine Höhergruppierung von BAT IV nach BAT III oder wie auch immer beantragt. Er geht zum Personalrat und bittet diesen darum: Jetzt werde einmal initiativ für mich! Eine Stunde später kommt ein anderer Angestellter, dem durch die Höhergruppierung des ersten seine Planstelle weggenommen würde. Wie soll sich der Personalrat da verhalten? Wessen Interessen soll er nun Rechnung tragen? Das ist ein ganz praktisches Problem, das unabhängig von allen rechtlichen Dingen beachtet werden sollte. Also eine erhebliche Interessenkollision.

Der zweite Punkt: Verzichten Sie bitte auf die Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände im Hinblick auf die Einholung von Gutachten über Organisationen. Es ist hier schon mehrfach zur Sprache gekommen, daß die finanzielle Lage der Kommunen - ich kann das wirklich aus meiner täglichen Arbeit gut beurteilen - mehr als dramatisch ist. Es ist dringend erforderlich, daß struk-

turelle Änderungen, Entwicklungen hin zum Dienstleistungsunternehmen Stadt oder Gemeinde, wie es neuerdings so schön heißt, gemacht werden, daß Personalentwicklungskonzepte erarbeitet werden. Es kann aus Sicht des Kommunalen Arbeitgeberverbandes nicht hingenommen werden, daß hier auch nur eine Verzögerung eintritt. Letztlich wird auch der Personalrat nicht verhindern können, auch kein Oberstadtdirektor oder Stadtdirektor will das letztlich verhindern, daß im Rahmen einer gedeihlichen Zusammenarbeit über Neustrukturierungen nachgedacht wird und Lösungen gefunden werden. Aber es kann in der jetzigen Situation - denken Sie an 1995 - nicht hingenommen werden, irgendeine Verzögerung eintreten zu lassen, und sei es durch die Anrufung von Gerichten.

Das waren meine beiden Bitten, die ich heute nur noch habe. Im übrigen darf ich Bezug nehmen auf den Vortrag der Kommunalen Spitzenverbände, der die Probleme sehr deutlich herausgestellt hat.

Vorsitzender: Wir treten dann in die zweite Runde ein. Da geht es um die Fragen der Abgeordneten an die Sachverständigen. Die CDU-Fraktion hat vorgeschlagen, daß wir, bevor wir in die zweite Runde eintreten, die von mir schon vorgeschlagene Mittagspause machen. Erhebt sich dagegen Widerspruch? - Ich unterbreche die Sitzung bis 12.45 Uhr.

(Unterbrechung von 12.10 Uhr bis 12.50 Uhr)

Vorsitzender: Ich darf die Sitzung wieder eröffnen. Ich frage Sie, inwieweit Sie Fragen an die anwesenden Sachverständigen haben. - Herr Paus, Sie hatten schon einige angekündigt. Bitte!

Abgeordneter Paus (Detmold) (CDU): Es spielt in mehreren Stellungnahmen der Gewerkschaften eine Rolle, daß in das Gesetz aufgenommen werden möge eine Bestätigung der ressortübergreifenden Zusammenarbeit der einzelnen Personalvertretungen. Ich frage, ob das zur Zeit nicht schon stattfindet, und ich frage, ob man das zusätzlich in das Gesetz schreiben muß. Wird das zur Zeit behindert, oder soll das nach Ihrer Meinung noch zusätzlich gefördert werden? Weshalb soll das in das Gesetz hinein?

Es war auch noch einmal angesprochen worden vom Vertreter der DAG, in der Stellungnahme. Wo sehen Sie da die Notwendigkeit, daß das in das Gesetz hineingehört? Wollen wir das nicht lieber dem freien Spiel der Kräfte überlassen? Entweder man will ressortübergreifende Zusammenarbeit oder nicht. Wenn es nicht notwendig ist, tut man es nicht, und wenn es notwendig ist, tut man es, auch ohne daß es im Gesetz steht.

Schneider: Ich habe heute Vormittag schon darüber gesprochen, indem ich ein Beispiel nannte. Gerade bei den Bestrebungen der Landesregierung zur Modernisierung der Landesverwaltung ist uns das besonders bei der Umsetzung von bereits durchgeführten Gutachten aufgefallen. Die sich hieraus ergebenden Strategien des Arbeitsstabes "Aufgabenkritik" machen es nach unserer Auffassung deutlich, daß eine derartige Regelung einbezogen werden sollte. Ich habe auch gesagt, daß es positive und negative Beispiele gibt. Wir stellen es in der DAG in der Form fest, daß z.B. im nachgeordneten Bereich des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales sehr gute Regelungen bestehen, wie man derartige Dinge so umsetzen kann, daß Personalvertretungen einbezogen werden.

In anderen Bereichen, da fällt mir jetzt spontan das Umweltministerium ein, läuft es nicht so beispielhaft. Durch eine Regelung, daß Arbeitsgemeinschaften gebildet werden können, wäre nach unserem Dafürhalten ein besserer Informationsaustausch - an diesem Beispiel allein, es gibt auch viele andere Beispiele - möglich, wenn man das in das Gesetz hineinschriebe. Zur Zeit geht das nur nach Goodwill, wenn entsprechende Freistellungen von den Ministerien den Kolleginnen und Kollegen eröffnet werden. Es ist eine Goodwillentscheidung der Landesregierung, nicht von seiten der Beschäftigten.

Warda (Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk NRW): Wir haben dazu keine eigene Forderung erhoben, weil wir mit der derzeitigen Praxis in der Lage sind, die Zusammenarbeit der Personalräte untereinander zu fördern und möglich zu machen. Von daher haben wir in unserem Forderungskatalog dazu keine eigenständige Forderung erhoben. Wir gehen davon aus, daß es in der Praxis durchaus möglich ist, daß Personalräte auch zusammenarbeiten. Das ist von der Sache her geboten. Wir sind auch in der Lage, gewerkschaftlich bestimmte Informationsprozesse zu organisieren.

Abgeordneter Kreutz (GRÜNE): Wir haben es mit einer außerordentlich komplexen Materie zu tun. Ich habe eine Reihe von Fragen und weiß nicht, wie wir es jetzt machen wollen. Soll ich nur eine oder zwei Fragen stellen und dann in die nächste Runde gehen, oder soll ich in einem Paket fragen?

Vorsitzender: Nein, Paket nicht. Vielleicht eine oder zwei Fragen, zusammenhängende Fragen vielleicht.

(Zuruf: Wie viele sind es insgesamt?)

Abgeordneter Kreutz (GRÜNE): - Ich habe sie noch nicht durchgezählt.

Ich möchte zum einen die Vertreter der Städte und Gemeinden folgendes fragen. Ich habe jedes Verständnis für die Sorgen der Städte und Gemeinden angesichts der dramatischen Entwicklung der finanziellen Situation. Nun ist es ja so, daß die Ursachen für diese Entwicklung sicherlich nicht bei den Bediensteten der kommunalen Verwaltungen, geschweige denn bei der Tätigkeit der Personalräte zu suchen sind, sondern Sie haben ja selbst einleitend dargelegt, daß es sich etwa um die Praxis des Bundesgesetzgebers handelt, möglicherweise auch des Landesgesetzgebers, kostenträchtige Gesetze ohne Bereitstellung der erforderlichen Finanzmittel auf die Kommunen abzuwälzen. Es hat sicherlich etwas mit der Entwicklung zu tun, die die Gemeindefinanzierung in den letzten Jahren genommen hat.

Daraus leitet sich die Frage ab, inwieweit es überhaupt eine realitätstüchtige Orientierung ist, zu versuchen, die kommunale Finanzsituation sozusagen auf Kosten des Ausbaues demokratischer Interessenvertretungsrechte der Beschäftigten sanieren zu wollen. Inwieweit ist es nicht überhaupt geboten, in umgekehrter Richtung, nicht nach unten, sondern nach oben zu versuchen, zu einer tragfähigen Situation der kommunalen Finanzen zurückzukehren? Ich weiß nicht, ob Sie verstehen, wohin meine Frage zielt.

(Zuruf: Nein!)

Alle politischen Ebenen sind damit befaßt, Kostendrucke von oben nach unten weiterzugeben. Wäre es nicht wichtig und richtig, in umgekehrter Richtung, mit Blick auf das Land und den Bund Entlastung zu suchen, anstatt eine Position einzunehmen, die im Hinblick auf Interessenvertretungsrechte der Beschäftigten außerordentlich restriktiv ist?

Daran knüpft sich die zweite Frage. Wenn ich Ihre Stellungnahme ernst nehme, dann drängt sich der Eindruck auf, aus Ihrer Sicht wäre der kommunalen Kostensituation am ehesten gedient, wenn man zur Annahme des Gesetzentwurfs der F.D.P.-Fraktion käme, weil hier eine deutliche Absenkung der Standards vorgesehen ist. Dem Kostenargument folgend, wäre das doch sicher günstiger, wobei, wenn ich in der Logik Ihrer Argumentation bleibe, angesichts der dramatischen Situation der kommunalen Haushalte man sicherlich auch der Überlegung näher treten könnte, ob man nicht überhaupt die Interessenvertretung durch Personalräte in Frage zu stellen hätte, vielleicht, ob man nicht überhaupt bestimmte Mechanismen der kommunalen Selbstverwaltung der Stadtratsdemokratie, die ja auch mit Kosten verbunden ist, in Frage stellen mußte. Vielleicht können Sie sich zu diesem Problemkreis noch einmal äußern, weil das, was Sie dazu gesagt haben, aus meiner Sicht nicht tragfähig ist.

Frau Löhr (Städtetag NRW): Herr Kreutz, das eine zu tun, heißt ja nicht, das andere zu lassen. Wenn Sie die Stellungnahmen und Veröffentlichungen der Kommunalen Spitzenverbände - ich nehme hier ausdrücklich alle drei Kommunalen Spitzenverbände, den Städte- und Gemeindebund, den Landkreistag und auch den Städtetag genauso wie den Kommunalen Arbeitgeberverband - auf Bundes- und Landesebene in den letzten Monaten verfolgt haben, wird Ihnen bewußt sein, daß wir nicht nur, wie Sie es gerade ausgedrückt haben, nach unten weitergeben, sondern

daß es erhebliche konstruktive Kritik auch an Gesetzgebungsvorhaben von Bund und Ländern und an der Verlagerung von kostenträchtigen Aufgaben auf die untere Ebene, die kommunale Ebene, gegeben hat.

Ihre zweite Frage war, ob wir nicht vielleicht die Stadtratsdemokratie auch in Frage stellen wollen. Wenn Sie den Ausführungen von Herrn Freudenberger gefolgt sind - auch Herr Prof. Oebbecke vom Landkreistag hat es deutlich gemacht, ich meine, daß auch Herr Prof. Battis es angesprochen hat -, so haben Sie erkennen können, daß die strukturellen Änderungen in den Kommunalverwaltungen, die schon im Gange sind, sich aber in den nächsten Monaten und Jahren noch beschleunigen werden, genau Bewegungen sind, die dahin gehen, eine städtische Demokratie sehr viel effektiver zu gestalten, nämlich kleinteilige Entscheidungen aus den städtischen oder kommunalen Parlamenten herauszunehmen, die dort die Arbeit sehr stark überfrachten und damit eine sinnvolle Befassung damit nicht mehr möglich machen, und statt dessen die Demokratie auf dieser Ebene wieder dahin zurückzuführen, daß man sagt: Die wesentlichen Grundsätze und Leitlinien müssen da bestimmt werden, aber nicht ein Infragestellen der städtischen Demokratie.

Langer: Herr Kreutz, es geht nicht darum, daß irgend jemand Personalräte abschaffen will. Um Gottes Willen! Die kommunalen Arbeitgeber wissen sehr genau, welche fruchtbare Zusammenarbeit in den Städten und Gemeinden mit den Personalräten geschieht. Es geht uns jetzt nur einmal darum, zu verhindern, daß unter anderem dieses Gesetz zu weiteren Kostenbelastungen führt. Das können wir uns im Augenblick wirklich nicht leisten. Wir kämpfen ja nicht nur an dieser Front. Ich denke an die Novellierung der Arbeitnehmerweiterbildung. Das ist ein ähnliches Thema, das die öffentlichen Arbeitgeber betrifft bei der hohen Auslastungsquote, die wir haben.

Es geht also nicht darum, auf Kosten der Demokratie irgend etwas zu verhindern oder zurückzudrehen, sondern darum, zunächst einmal den Status quo beizubehalten, weil wir wissen, daß das funktioniert. Offengestanden sehe ich überhaupt keinen Novellierungsbedarf beim LPVG, überhaupt keinen; vielleicht gibt es ein paar Kleinigkeiten, die man anders regeln könnte.

Vorsitzender: Und die Frage nach dem F.D.P.-Entwurf?

Langer: Die ist damit praktisch beantwortet, weil ich keinen Novellierungsbedarf sehe.

Abgeordnete Larisika-Ulmke (F.D.P.): Fast ist meine Frage schon beantwortet. Ich wollte die Kommunalen Spitzenverbände noch einmal auf das ansprechen, was vorhin schon von Herrn Freudenberger gesagt wurde. Herr Prof. Battis hat sich in herzerfrischender Art zu unserem Entwurf geäußert. Unser Anliegen war ja nun doch - da sind wir doch fast in einem Boot -, daß wir, wie es auch Herr Schleußer dieser Tage gegenüber "Focus" sagte, nicht mehr Spielraum brau-

chen, um Leute zu feuern, sondern wir müssen sie leichter versetzen oder ihnen neue Aufgaben geben können.

Deswegen noch einmal meine Frage. Gut, daß das von den Arbeitnehmern nicht mit Begeisterung aufgenommen worden ist, war mir klar. Aber was kann man denn dann machen, wenn Sie keinen Novellierungsbedarf sehen, aber schon beklagen, wie kompliziert es im Augenblick schon ist? Das haben Herr Freudenberger und auch Herr Oebbecke doch ziemlich deutlich zum Ausdruck gebracht. Was kann man denn machen, damit die Dinge schneller in Fluß kommen, damit auch Entscheidungen schneller getroffen werden, damit tatsächlich die Verwaltungen effizienter arbeiten können - wenn Sie schon unseren Vorschlag ablehnen, gerade was § 72 betrifft?

Langer: Das ist eigentlich eine sehr schwierige Frage, was man machen kann. Ich habe relativ persönlich den Eindruck, daß es vor Ort in der Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitern und Personalräten gut läuft. Daß es Streitigkeiten, Probleme in der einen oder anderen Verwaltung gibt, auch aufgrund von Persönlichkeitsstrukturen, die da aufeinandertreffen, ist völlig klar.

Es läuft in der Praxis gut, es haben sich gewisse Dinge eingespielt, so möchte ich es einmal sagen, sich seit 1984 auf die bestehenden gesetzlichen Regelungen einzustellen.

Ich kann nur teilweise unterstützend sagen, daß es schon heute furchtbar schwierig ist. Natürlich ist es im Einzelfall schwierig, und deswegen haben wir ja eine ganze Reihe von Prozessen um das Personalvertretungsgesetz oder das Betriebsverfassungsgesetz, wo wir die Städte und Gemeinden vertreten. Aber es sind Schwierigkeiten, die ich an sich begrüße, die sich einfach daraus ergeben, daß Personalräte da sind. Daß die Dienststellenmitarbeiter entsprechend beteiligt werden müssen, findet unsere volle Unterstützung. Alles, was da an Regelungen vorhanden ist, ist notwendig. Vielleicht kann man an der einen oder anderen Stelle, wenn es um organisationsrechtliche Dinge geht, überlegen, ob man dem Oberstadtdirektor oder dem Hauptverwaltungsbeamten allgemein mehr Entscheidungsrechte einräumen soll. Aber wenn weder der Personalrat noch der Hauptverwaltungsbeamte auf ihren zweifellos und zu Recht vorhandenen Rechten beharren und da keine Fronten aufgebaut werden, läuft das relativ problemlos vor Ort. Herr Freudenberger hat ja nur ein Beispiel genannt, wo es nicht gelaufen ist. Das mag eine von 150 oder 160 Sachen sein, die ansonsten laufen. Ich sehe es also nicht so dramatisch.

Abgeordneter Paus (CDU): Gerade vom DGB ist angesprochen worden, daß Fragen des Datenschutzes stärker beachtet werden müßten. Dagegen sind von seiten der Arbeitgeber Bedenken geäußert worden, daß das vom Leiter der Dienststelle sinnvoll gar nicht überwacht werden könnte. Denken Sie nicht, daß insgesamt die Institution des Datenschutzbeauftragten diese Problematik ausreichend abdeckt? Müssen wir die tatsächlich zusätzlich noch beim LPVG ansprechen?

Kirschall (Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk NRW): Mir ist die Zielrichtung der Frage nicht ganz klar. Geht es um den Datenschutz innerhalb der Personalvertretungen, oder geht es um den Datenschutz - -

(Abgeordneter Paus (CDU): Ja!)

- Da steht ja im Gesetzentwurf, daß die Personalvertretungen für die Sicherstellung des Datenschutzes Sorge tragen müssen - das ist sicher kein datenschutzfreier Raum - und daß sie den Dienststellenleitern mitteilen müssen, wie sie den Datenschutz sicherstellen. Das ist in Ordnung. Aber dann müssen auch die Rahmenbedingungen stimmen. Dann müssen die Personalvertretungen doch in der Lage sein, den Datenschutz sicherzustellen, z.B. durch entsprechende Ausstattung von Räumen, Schränken usw. Das ist auch ein Problem. Daß der Datenschutz in der Personalvertretungen sichergestellt werden muß, ist unstrittig.

Aber unsere Anmerkungen zum Datenschutz gingen ja darüber hinaus. Wir meinen, daß die personenbezogene Datenverarbeitung der Beschäftigten besser geschützt werden muß.

(Abgeordneter Paus (CDU): Als Aufgabe für den Personalrat!)

Der Personalrat muß im Mitbestimmungsverfahren darauf achten können, daß dieser Schutz gewährleistet ist. Dieser Schutz setzt ja verstärkt dann ein, wenn ich verarbeitete Daten nutze, wenn ich sie in bestimmten Kombinationen ausdrücke oder einem bestimmten Adressatenkreis zur Kenntnis gebe. Da setzt die eigentliche Schutzbedürftigkeit ein, und da haben wir Probleme mit dem jetzigen Gesetz - der Entwurf ändert ja daran nichts -, daß die Personalvertretungen hier ausreichend ins Spiel kommen. Das OVG hat in mehreren Entscheidungen gesagt, daß sich Anwendung als Einführung darstellt. Das heißt, die Personalvertretungen sind mitbestimmend zu beteiligen, wenn die Software eingerichtet wird. Es kann nicht sein, so sagt das OVG, daß bei der konkreten Nutzung jeweils die Personalvertretung beteiligt wird. Das OVG übersieht - ich sage einmal: bewußt -, daß Mitbestimmung im Einzelfall auch konkret geregelt werden kann, auf Dauer. Ich kann ja mitbestimmen, in welchen Fällen welche Daten wann genutzt werden und daß nur dann, wenn Änderungen im Adressatenkreis oder in der Form der Datennutzung geschehen, die Mitbestimmung neu aufgenommen wird. Das muß aus unserer Sicht im Gesetz klargestellt werden. In der Einführung eines Computers allein liegt die Gefahr nicht, die Gefahr liegt in der Nutzung der Daten.

Abgeordneter Paus (CDU): Ich hatte beide Bereiche angesprochen. Sie haben den zweiten gleich mit beantwortet. Halten Sie das wirklich für machbar in einer Verwaltung, daß auch das in allen Details nachgehalten wird, daß man sich nicht, wie Sie es gerade dargestellt haben, auf die Grundzüge beschränkt, sondern die jeweils konkrete Anwendung noch in den Aufgabenbereich des Personalrats einbezieht mit einem riesen Verwaltungsaufwand?

Kirschall: Nein, der Verwaltungsaufwand muß ja gar nicht riesig sein, ich kann ja z.B. über Dienstvereinbarungen oder irgendwelche Abreden das auf Dauer sicherstellen. Wenn ich ganz bestimmte Daten regelmäßig für dienstliche Dinge brauche, dann benutze ich sie mitbestimmt, und dann ist das gar kein Problem. Aber wenn ich die Adressaten ändern will, wenn ich die Datenkombination ändern will, dann muß ich ein erneutes Mitbestimmungsverfahren machen; denn Sie wissen genauso wie ich, in der Kombination der Daten, im Adressatenkreis liegt die eigentliche Schutzbedürftigkeit. Das ist überhaupt ein großes Verwaltungshandeln, darauf kann man sich einigen, wenn man will. Aber wir müssen im Gesetz Vorsorge treffen, daß dort, wo die Einigung nicht möglich ist, auch Schutzmechanismen eingreifen können.

Vorsitzender: Jetzt habe ich selber einmal eine Frage. Ich wende mich da an Herrn Prof. Battis. Sie haben dieses Münsteraner Urteil des OVG zitiert, das sich mit dem Initiativrecht der Personalaräte befaßt hat. Dieses Urteil war dann ja auch mit Anlaß für die Novellierung. Sie sagen im Brustton der Überzeugung, daß auch der neue Text, wie er jetzt formuliert ist, wahrscheinlich von Münster in ähnlicher Weise interpretiert würde. Woher nehmen Sie diese Sicherheit? Das Gericht hat ja nicht die Verfassungsmäßigkeit der Bestimmung geprüft, sondern nur restriktiv interpretiert.

Nun mag man ja wieder die Tendenz einer restriktiven Interpretation verfolgen, aber der Text ist doch jetzt sehr viel deutlicher. Ich meine, das würde schwieriger für Münster, in der gleichen Weise den Gesetzestext auszulegen. Insofern war ich etwas erstaunt, mit welcher Sicherheit Sie gesagt haben: Die Münsteraner werden Ihnen das quasi wieder um die Ohren hauen. Ich sage es jetzt einmal etwas salopp.

(Prof. Dr. Battis: So habe ich es nicht gesagt!)

- Ja, ja, es war meine Formulierung.

Prof. Dr. Battis: Ich neige ja zu drastischen Formulierungen, aber so - -

Vorsitzender: So ist es hier angekommen.

Prof. Dr. Battis: Ja, gut. Ich nehme auch nichts zurück, aber in der Sache ist es natürlich zu relativieren. Es ist natürlich eine Prognose, die man vielleicht etwas vorsichtiger formulieren sollen. Ich stimme Ihnen in der Sache zu, daß es für das Gericht schwieriger sein wird, zu einer restriktiven Auslegung zu kommen, aber es wird nicht unmöglich sein, und zwar nicht mit dem Argument der Verfassungswidrigkeit, obwohl sich - denken Sie an die Vorlage zum Gruppenprinzip - der Senat in Münster auch nicht gescheut hat, die Frage der Verfassungswidrigkeit viel schärfer zu stellen, als sie in der Literatur oder in der Anhörung bei der letzten Runde hier ge-

stellt worden ist. Die haben das viel schärfer formuliert als damals die in der Anhörung zum Entwurf 1984. Wie das gemacht wird, ist ganz einfach: durch gesetzssystematische Auslegung.

Ich habe hier einen Beschluß des Bundesverwaltungsgerichts vom Juni 1993. Die sagen auch, kein Initiativrecht der Personalvertretung bei Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden. Die erste Instanz hat auch noch gesagt, das gibt es, und die zweite und die dritte Instanz haben eben auch gesagt, daß kann es eben nicht geben, weil nach Sinn und Zweck - so einfach wird das gemacht - des Mitbestimmungstatbestandes das nicht sein kann. Das ist gesetzssystematisch und teleologisch. Also, das kann man schon. Es ist schwieriger, aber - ich will jetzt nicht in einen Disput mit Herrn Kollegen Plander eintreten, das machen wir woanders - ich bin nicht so sehr davon überzeugt, daß diese Erweiterung, daß da dann noch beigelegt wird, die Sorge ist. Die Sorge der Verwaltungsgerichtsbarkeit ist doch wohl eher die, daß tatsächlich - grundrechtliche Fundierung hin oder her - dieser kollektive Aspekt deutlicher betont wird, als das vielleicht sonst in der Arbeitsgerichtsbarkeit der Fall ist. Das ist ja vielleicht mit einer der Gründe, warum der DGB lieber zur Arbeitsgerichtsbarkeit will - was ich verstehen kann.

Vorsitzender: Herr Prof. Plander, Sie sind direkt angesprochen worden. Wollen Sie kurz etwas dazu sagen? Mich würde schon Ihre Meinung dazu interessieren, ob es möglich ist, im gleichen Umfang aufgrund des neuen Textes so zu verfahren

Prof. Dr. Plander: Erstens glaube ich, daß man den neuen Text noch besser machen kann, um das Gewollte zu sagen. Da würde ich notfalls einen schriftlichen Vorschlag machen oder darauf verweisen, daß Schleswig-Holstein dieses Problem nach meinem Eindruck besser formuliert hat.

Vorsitzender: Sie würden also sagen, wir sollten uns am schleswig-holsteinischen Gesetz orientieren?

Prof. Dr. Plander: In dem Punkt würde ich die Formulierung des schleswig-holsteinischen Gesetzes wohl übernehmen, weil sie noch deutlicher ist.

Ich rege außerdem sehr an, bei allem Respekt und weil Sie vorhin gesagt haben, es sei ein Regierungsentwurf, die, wie ich unter uns sagen möchte, wirklich schlimme Begründung für das Ganze auf Seite 39 zu ändern, denn damit würde ich wirklich fast alles machen können. Sie ist in sich gar nicht einmal logisch, wenn ich das einmal sagen darf. Seite 39 Abs. 3 muß anders formuliert werden, das ist so wirklich nicht haltbar.

Vorsitzender: Nur können wir leider als Gesetzgeber die Begründung nicht mehr ändern. Wir können in der zweiten Lesung dazu etwas sagen.

Prof. Dr. Plander: In den Bericht des Ausschusses müßte irgendeine Klarstellung aufgenommen werden, was eigentlich gewollt ist und warum. Die Begründung, warum es gewollt ist, ist fast abstrus, wenn ich das bei allem Respekt sagen darf. Da würde ich als Gericht wirklich einsteigen.

Nächster Punkt: Da hat Herr Battis ja recht, wir können nur Prognosen stellen. Aber ich finde, der Landtag sollte seine Meinung zu dem Punkt klar sagen. Das hat er nie in der Hand, was ein Gericht letztlich damit macht. Seine Meinung klar zu sagen, finde ich richtig.

Vielleicht für die Abgeordneten, die in der juristischen Diskussion nicht so drinstehen: Es gibt Rechtsprechung, die sagt - das ist auch zitiert worden -, der Personalrat habe kollektive Aufgaben oder verfolge kollektive Zwecke oder Belange. Dieses Wort "kollektiv" ist ein einziger Wischwasch in der Rechtsprechung. Schon von den Zusammenhängen her, in denen das Wort auftaucht - es sind bestimmt 20 - ist das unklar. Es ist ein Hilfsbegriff der Rechtsprechung, um ein ungeliebtes Gesetz inhaltlich zu reduzieren. Je deutlicher der Gesetzgeber meint, daß er dies eben nicht will, und das auch sagt, desto mehr wird nach dem Gewaltenteilungsverständnis, das doch ziemlich eindeutig ist in unserer Rechtsordnung, das Gericht überlegen müssen, ob es diese Theorie von der Verfolgung ausschließlich kollektiver Belange aufrechterhalten kann. Es ist eine Rechtstheorie zur Einschränkung von Gesetzen, das muß man sagen. Aber dagegen kann man angehen.

Abgeordneter Kreutz (GRÜNE): Noch einmal eine Frage an die Vertreter der Kommunen bezüglich des Mitbestimmungsrechts bei Organisationsuntersuchungen: Gehe ich fehl in der Annahme, daß bei der Auftragserteilung für Organisationsgutachten wie bei anderen Gutachten auch bereits die intendierte Zielsetzung des Auftraggebers einen sozusagen prägenden Einfluß nimmt auf den Gang des Gutachtens? Gehe ich des weiteren recht in der Annahme, daß die Zielsetzung, zu einer leistungsfähigen, bürgernahen und effizienteren Verwaltung zu kommen, nicht immer deckungsgleich ist mit der Zielsetzung der Kosteneinsparung und der Deregulierung? Ich habe bei der derzeitigen Diskussion auch den Eindruck, daß das, was unter den Stichworten Bürgernähe, Effizienz, Transparenz usw. vorgetragen wird, in der Tat eher einem faktischen Rückzug aus sozialer Verantwortung und einer Lastenverteilung auf die Beschäftigten gleichkommt. Wenn es also eine solche Konfliktlage schon in der Anlage und Zielsetzung von Organisationsuntersuchungen geben sollte, inwieweit ist es dann nicht eigentlich zur Minderung von Reibungsverlusten sachgerecht und geboten, zu einem frühen Stadium die Personalvertretung mit vollen Rechten zu beteiligen?

Frau Dr. Lashöfer: Ich habe eben schon einmal betont: Man wird wesentliche Umstrukturierungsmaßnahmen nicht ohne den Willen der Beschäftigten und nicht an ihnen vorbei durchführen können. Wenn wir von Begriffen wie leistungsfähigere und effektivere Verwaltung sprechen, dann setzen wir natürlich voraus, daß Führungskräfte in der Verwaltung in der Lage sind, die Be-

schäftigten auch einzubinden. Schon nach der bestehenden Rechtslage wird man gut daran tun, frühzeitig das Gespräch mit der Personalvertretung zu suchen. Das ist doch ganz selbstverständlich.

Was die Zielsetzung dieser Gutachten angeht, so ist es die Zielsetzung von Organisationsuntersuchungen, einfach einmal die Fakten herauszuschälen, festzustellen, welche Entscheidungsgrundlage man für Umstrukturierungsmaßnahmen hat. Das heißt, man muß doch dem verantwortlichen Entscheidungsträger erst einmal die Entscheidungsgrundlagen geben, auf denen dann die Entscheidungen zu treffen sind. Dann wird hinterher darüber diskutiert werden müssen, was wir aufgrund der Organisationsuntersuchungen gesehen haben und wie wir das dann letztlich auswerten wollen. Jeder Versuch der Trickserei dürfte sich im Sinne der Sache als nachteilig erweisen, und das wissen auch die Verantwortlichen. Auch eine leistungsfähigere Verwaltung muß sich fragen lassen, in welchen Bereichen einzusparen ist. Daß das nicht im Interesse der Bürger sein dürfte, verstehe ich nicht.

Abgeordneter Kreutz (GRÜNE): Die Frage ist, welche Zahlen man z.B. haben will. Das ist doch Gegenstand unterschiedlicher Gesichtspunkte und auch Interessenlagen, das weiß man doch aus der allgemeinen Praxis. Das Kienbaum-Gutachten zu den Schulen wäre mit Sicherheit anders ausgefallen, wenn nicht nur betriebswirtschaftliche, sondern auch pädagogische Kompetenz gefragt worden wäre. Davon gehe ich zumindest einmal aus. Wenn Sie sagen, man müsse frühzeitig die Personalräte ohnehin beteiligen - warum dann nicht in der Weise, die mit dem Mitbestimmungsrecht über Organisationsgutachten vorgeschlagen wird? Das ist doch die eigentlich konsequente und sinnvolle Umsetzung dieses Gedankens.

Frau Dr. Lashöfer: Es geht darum, daß nicht im Vorfeld die Möglichkeit geschaffen wird, Steine in den Weg zu legen, vor allem Verfahren zu verzögern. Wir kommen hinterher bei den Entscheidungsprozessen sowieso dazu, daß wir die Personalvertretung beteiligen werden. Das ist doch selbstverständlich. Aber warum soll man im Vorfeld bereits rechtliche Mechanismen schaffen, die dann, wenn es hart auf hart kommt, nicht dazu dienen können, Entscheidungen auf Dauer zu verhindern, sondern lediglich zu verzögern, und dies zu Lasten der Bürger, die von der Kommunalverwaltung selbstverständlich erwarten, daß sie sich darum bemüht, die neuen Themen aufzugreifen, funktionsfähiger und leistungsfähiger zu werden?

Abgeordneter Lucas (SPD): Ich will es ein bißchen ironisch überspitzen: Teilen Sie meine Auffassung, daß es deutschen Behörden völlig wesensfremd ist, zu tricksen, andererseits aber den Personalvertretungen immanent zugrunde liegt, alles das, was Behördenleitungen wollen, zunächst einmal zu verhindern und zu blockieren?

(Heiterkeit)

Frau Dr. Lashöfer: Ich meine, daß das eine polemische Frage Ihrerseits ist.

Vorsitzender: Der Lucas ist Polizeibeamter, der meint alles ernst!

(Heiterkeit)

Frau Dr. Lashöfer: Wie gesagt, ich denke, daß das eine ganz polemische, auf den Punkt getriebene Frage ist. Sie legen mir nahe, sie in einer bestimmten Weise zu beantworten.

(Abgeordneter Lucas (SPD): Ich lege gar nichts nahe, ich habe nur gefragt!)

- Ich denke, es war mehr eine Feststellung, die ich dahinter vermutet habe.

Ritter: Ich räume Frau Lashöfer ein, daß natürlich nachher die Personalvertretung bei der Umsetzung beteiligt wird. Aber die Wirklichkeit sieht ein bißchen anders aus.

Wenn man sich überlegt, was man untersuchen möchte, und mit Unternehmen, die das können - auch ganz wichtig -, in Verbindung tritt, dann wird ein Auftrag erteilt, und in der Leistungsbeschreibung steht, was man möchte. Was in der Leistungsbeschreibung steht, kann in Vorgesprächen ganz unverbindlicher Art zwischen Personalvertretung und Dienststellenleiter möglicherweise nicht ganz zu Ende abgeklärt werden. Dann beginnt der Dissens schon bei der Vorbereitung der Untersuchung. Der ist auch nicht aufgelöst, wenn das Ergebnis feststeht.

Wenn aufgrund einer solchen Organisationsuntersuchung herauskommt, daß eine Personalvertretung schon vorweg sagen kann, daß von den Untersuchungsfeldern - ich nehme einmal eine gegriffene Zahl: 200 - 140 allein aus der Verwaltung beantwortet werden könnten, weil sie schon immer hin- und hergewendet worden sind und möglicherweise mit der Personalvertretung schon längst erledigt sein könnten, wenn man es denn gewollt hätte, dann ist das ein guter Ansatzpunkt zu sagen, man kann mit der Beteiligung in Form der Mitbestimmung schon beim Auftrag anfangen. Man hat viel Arbeit gespart und, was noch viel wichtiger ist, viel Geld.

Es gibt noch einen weiteren Gesichtspunkt. Die Damen und Herren Abgeordneten, die uns auch zuhören, wenn es um die Anhörung zum Stellenplan geht, wissen, daß der Deutsche Beamtenbund seit Beginn der 80er Jahre eine echte Aufgabenkritik einfordert, einklagt und daß sich niemand herantraut, das Kabinett schon gar nicht. Ich überspitze das auch einmal ein bißchen ironisch: Möglicherweise sehen wir in einer frühzeitigen Beteiligung bei der Festlegung von Kriterien für Organisationsuntersuchungen den letzten Weg der Personalvertretung, die Regierung dazu zu bringen, echte Aufgabenkritik zu machen.

Warda: Ich glaube, es ist notwendig, noch einmal klarzustellen, daß in der betrieblichen Praxis nicht die Personalräte den Zeitablauf von Entscheidungen prägen, sondern dies immer die Arbeitgeberseite tut. Hier wird so getan, als hätten die Personalräte in allen Verwaltungen des öffentlichen Dienst das Handeln allein in ihrer Hand, und die Verwaltungsleitung müsse sich auf das Verhalten der Personalräte einstellen. Damit ist das ja genau auf den Kopf gestellt. In der Praxis werden gerade die Probleme, die angesprochen wurden, wie Organisations- und Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen, durch die Verwaltungsleitung sehr lange vorbereitet. Hier kann die Personalvertretungsseite eigentlich nur sehr kurzfristig reagieren; denn sie hat nach dem Gesetz eine Äußerungsfrist von zwei Wochen und muß dann die Vorarbeit, die auf Verwaltungsleitungsseite Monate oder schon Jahre gedauert hat, in zwei Wochen für ihren Entscheidungsprozeß realisieren. Das macht ein bißchen deutlich, daß hier die Ausgangsbedingungen völlig andere sind, als sie hier von den Vertretern der Kommunalen Spitzenverbände geäußert worden sind.

Frau Lashöfer, Sie haben mit Ihrem Beitrag eine hervorragende Begründung zum Einstieg dafür geliefert - -

Vorsitzender: Ich mache darauf aufmerksam, daß Zwiegespräche zwischen den Beteiligten eigentlich nicht zulässig sind, nur Antworten auf Fragen der Abgeordneten.

Warda: Gut. Aber es ist doch eine hervorragende Begründung dafür gegeben worden, Personalräte rechtzeitig und umfassend in solche Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Das kann man nur dadurch gewährleisten, daß man durch das Gesetz selbst auch Personalräten entsprechende Beteiligungsrechte einräumt, die sie in die Lage versetzen, auch auf diese Umstrukturierungsprozesse mitgestaltend Einfluß zu nehmen. Dem sollte man in der Praxis auch konsequent folgen.

Abgeordneter Paus (CDU): An uns sind mehrere Interessenverbände herangetreten, den § 62 mit weiteren Begriffen anzufüllen. Es geht um die Frage der Diskriminierung, der Behandlung nach Recht und Billigkeit. Sehen Sie dafür eine Notwendigkeit? Ich kann einmal sagen, wer sich an uns gewandt hat: Behindertenverbände, der Schwulenverband und einige andere. Sehen Sie aufgrund ihrer Erfahrung mit dem Gesetz - das ist jetzt eine Frage mehr an die rechte Seite, an die Arbeitgeberseite - die Notwendigkeit, zusätzliche Präzisierungen anzubringen, oder halten Sie § 62 so, wie er formuliert ist, für ausreichend?

Warda: Wir haben ja entsprechende Forderungen dazu erhoben und haben deutlich gemacht, daß wir den Katalog auch in bestimmten Punkten ausgeweitet bekommen möchten. Es ist sicher in die Zuständigkeit des Parlaments gelegt, auch über weitere Forderungen, die hier erhoben worden sind, zu befinden. Wir haben seitens des DGB Stellung bezogen, und wenn weitere

Ergänzungen hier gewünscht sind, sollte man in der weiteren Beratung auch seitens des Landtags dazu Stellung nehmen.

Abgeordneter Paus (CDU): Sieht das der DBB so, und sieht das die Arbeitgeberseite so, oder ist da kein Bedarf?

Reinartz: Wir haben keine Erweiterung dieses Katalogs gewünscht, weil wir aus der praktischen Tätigkeit erkannt haben, daß bestimmte Minderheiten oder schutzwürdige Personen, Schwerbehinderte, Ältere oder sonst Schutzbedürftige, bereits im Aufgabenkatalog des § 64 erwähnt sind. Während § 62 nur so eine Grundmaxime des Gesetzes ist, sagt ein annähernd genau beschriebener Aufgabenkatalog, daß es sogar eine Aufgabe des Personalrats ist, sich um Schutzbedürftige zu kümmern. Aus dieser Sicht sehen wir keine Notwendigkeit, diesen Paragraphen zu erweitern.

Langer: Als Jurist kann ich nur sagen, in dem § 62 sind Regelbeispiele genannt, welche Personen als schutzbedürftig angesehen werden. Wenn der Personalrat bei seiner täglichen Arbeit den Kreis der Schutzbedürftigen aus seiner Sicht erweitern möchte und erweitern muß, dann kann er das im Rahmen des § 62 ohne weiteres tun. Als Vertreter einer möglichst kurzen Gesetzessprache möchte ich sagen, ich sehe keine Notwendigkeit, da noch irgend etwas zu ergänzen.

Abgeordnete Larisika-Ulmke (F.D.P.): Ich möchte auf die Ausführungen von Herrn Prof. Battis zurückkommen, auf die Frage, wie man Verfahren beschleunigen und zur Kostensenkung beitragen kann. Prof. Dr. Battis weist auf Seite 5 seiner schriftlichen Stellungnahme auf das schleswig-holsteinische Gesetz hin. Soweit ich Sie verstanden habe, begrüßen Sie diese Regelungen, die dort getroffen worden sind. Da heißt es:

Nach diesen Regelungen tritt an die Stelle des Mitbestimmungsverfahrens ein Anhörungs- und Vortragsrecht des Vorsitzenden ...

Ich hätte gern einmal sowohl von der Arbeitnehmerseite als auch von der Arbeitgeberseite gehört, wieweit Sie sich mit einer solchen Regelung auch hier einverstanden erklären könnten.

Prof. Dr. jur. Battis: Ich sage es wieder einmal böse: Das ist doch die Morgengabe der Landesregierung an die Kommunalen Spitzenverbände gewesen, damit das Gesetz in Schleswig-Holstein durchkam - das kann man doch wohl so sagen, Herr Plander; Sie wissen es doch viel besser als ich, denn Sie waren ja beteiligt - und damit man nicht einen solchen Ärger hat wie jetzt in Niedersachsen.

Aber ernsthaft! Es ist vorgesehen - und insofern ist die heute morgen von der einen, aber auch von der anderen Seite angesprochene Frage der Demokratie auf kommunaler Ebene ganz wichtig; es wird auf die Kommunen, wo wir ein sehr weit ausgebautes demokratisches System haben, bezogen, nicht auf staatliche Verwaltung -, statt des herkömmlichen Verfahrens ein Vortragsrecht des Vorsitzenden des Personalrates in den kommunalen Vertretungen einzuführen, was in der Sache zu einer Beschleunigung führt. Ich habe dies extra aufgenommen, damit es nicht immer heißt, in Schleswig-Holstein wäre alles schlecht.

Prof. Dr. Plander: Ich weiß nicht, ob es in Schleswig-Holstein "Morgengaben" gegeben hat, weiß aber, daß verfassungsrechtliche Erwägungen angestellt worden sind, ob man eine volle Mitbestimmung plus Einigungsstelle dann installieren soll, wenn z. B. die Zuständigkeit für eine Entscheidung bei der Gemeindevertretung liegt; und zwar Erwägungen nicht aus machtpolitischen Gründen und auch nicht, weil die SPD in den Kommunen so stark ist.

Wenn generell gefragt wird, wie man das Verfahren beschleunigen kann, würde ich dazu ein paar Anregungen geben wollen, denn die Frage kommt immer wieder. - Die heute geläufige Lösung, die man immer wieder hört - auch in Ihrem Entwurf steht es so -, lautet: Wenn das Verfahren zu lange dauert, muß die Mitbestimmung weg. Dies ist oft der erste Gedanke. Vielleicht gibt es aber auch andere Möglichkeiten.

Vorschlag: rechtzeitige und vollständige Information, so daß es keine langen Streitigkeiten über die Frage der Information gibt. Dies bedeutet, es im Gesetz klarzustellen und dann tatsächlich danach zu handeln.

Zweite Möglichkeit: klare Fristen! Und wenn es an klaren Fristen für Stellungnahmen der Personalräte fehlen sollte - meiner Erinnerung nach gibt es immer keine Fristen für die Arbeitgeberseite -, mögen solche Fristen aufgenommen werden. Und wenn die Fristen versäumt werden, gilt das als Zustimmung. Auch ein solches Verfahren geht schnell.

Dritter Punkt: Die Generalklausel schleswig-holsteinischer Art vermeidet viele Streitigkeiten um die Frage, ob es überhaupt ein Mitbestimmungsrecht gibt. Die elenden Streitigkeiten in vielen Verwaltungen, ob es ein Mitbestimmungsrecht gibt,

sind - wenn auch nicht alle, aber doch zum großen Teil - vom Tisch. Dies ist ein Problem, bei dem sich nach meinem Eindruck und nach dem, was ich aus der Praxis gehört habe, diejenigen, die nicht gut miteinander können, erbarmungslos zanken und viel Zeit miteinander und anschließend vor den Gerichten verbringen.

Letzter Punkt: Muß eigentlich - im Unterschied zur Privatwirtschaft -, wenn sich Dienststellenleiter und Personalvertretung nicht einigen, immer das ganze Stufenverfahren durchlaufen werden? Kann man nicht auch unten gegebenenfalls schneller eine Einigungsstelle einrichten? Ich weiß, daß das für manche ganz neue Perspektiven eröffnen würde, aber auch dies wäre ein Beschleunigungsfaktor - wenn man nur darüber reden will.

Vorsitzender: Eine Anschließfrage in bezug auf die Generalklausel, von der Sie meinen, daß sie vieles erleichterte: Kann es nicht auch so sein, daß es Erschwernisse gibt, daß es Fälle gibt, in denen man nicht weiß, ob die Generalklausel Anwendung findet oder nicht, so daß genau die gleichen Schwierigkeiten, nur in anderer Richtung, entstehen können?

Prof. Dr. Plander: Ich würde nie sagen, daß es keine Schwierigkeiten mehr geben wird; ganz selbstverständlich. Aber ich vermute, daß die Zahl der Fälle geringer werden wird, weil im Grunde das Prinzip klar ist, nach dem sich beide Seiten verhalten sollen. Und nach dem, was ich bisher aus Schleswig-Holstein gehört habe, hat es bisher entgegen anfänglichen Vermutungen nicht sehr viele Streitigkeiten über diesen Punkt gegeben.

Sie haben recht, auch hier gibt es Streitigkeiten: Wo Menschen zugange sind oder Juristen Paragraphen auslegen, gibt es immer Probleme. Wenn Sie sich aber heute die Kommentare zum Bundespersonalvertretungsgesetz - es ist mir geläufiger als das nordrhein-westfälische - anschauen, finden Sie die elenden Auslegungsgeschichten, "ob es denn nun gerade noch oder gerade nicht ...". Was der Gesetzgeber damit den Praktikern, die alle keine Juristen sind, an die Hand gibt, ist im Grunde unermeßlich. Man muß in diese Richtung denken, damit man diese Streitigkeiten ein Stückweit - damit wäre schon viel gewonnen - möglichst bereinigt und aus der Welt schafft.

Abgeordneter Kreutz (GRÜNE): Ich möchte noch einmal an die von Herrn Kollegen Paus gestellte Frage bezüglich des Diskriminierungsverbotes in § 62 anknüpfen. Wenn man der Darlegung von Herrn Reinartz folgt, also § 62 i. V. m. § 64 betrachtet, stellt man fest, daß insbesondere eine Gruppe unerwähnt bleibt - von dieser Seite liegt uns seit heute eine Zuschrift vor -, nämlich Schwule und Lesben, Menschen, die der

Gefahr unterliegen, wegen ihrer sexuellen Identität diskriminiert zu werden. Der Blick in die gesellschaftliche Realität der letzten Jahre hat deutlich gemacht, daß homosexuelle Bürgerinnen und Bürger vermehrten Angriffen und Übergriffen ausgesetzt sind. Deshalb die Nachfrage: Wäre es aus Ihrer Sicht zur Klarstellung des ohnehin geltenden Diskriminierungsverbotes gerade in der heutigen Situation nicht geboten, zu einer ausdrücklichen Aufnahme einer entsprechenden Regelung etwa in § 62 zum Schutze dieser Bürgerinnen und Bürger zu kommen?

Abgeordneter Paus (CDU): Ich möchte mich noch einmal an Herrn Warda wenden: Uns liegt Ihr Formulierungsvorschlag dazu nicht vor: Er taucht weder in dem Gesetzentwurf der GRÜNEN, der ansonsten alle ihre Anregungen übernommen hat, noch in den übrigen Unterlagen auf. Vielleicht können Sie mir sagen, welche Gruppen Sie in § 62 angesprochen haben wollen.

Kirschall: Für uns ist unstrittig, daß die genannten Personengruppen nicht benachteiligt werden dürfen. Und wir haben lange diskutiert, ob wir einen entsprechenden Vorschlag unterbreiten sollten, § 62 zu ergänzen. Als Grund, keinen solchen Vorschlag zu machen, war für uns, die wir dieselben Zuschriften hatten, letztlich ausschlaggebend, daß sich das Mitbestimmungsrecht in gesellschaftlichen Rahmenbedingungen vollzieht. Wir wissen von diesen Problemfällen nur, wenn sich die Leute offenbaren. Und daraus resultierten unsere Probleme: Wir wußten nicht, wie man die allgemeine Formulierung des § 62 umsetzen soll, ohne zu wissen, daß diejenigen, die davon betroffen sind, zu dieser Personengruppe gehören. Sie kennen das Geschlecht, und auch die Religion ist gewöhnlich bekannt, aber bei dem in Rede stehenden Problem müssen die Menschen sich offenbaren, denn sonst kann man ihnen nicht helfen. Wenn sie sich aber zu spät offenbaren, gibt es ganz neue Konflikte zwischen Personalvertretungen und Dienststellen. Wir konnten dieses Problem nicht lösen.

Deshalb: Schutzbedürftig sind diese Personengruppen allemal. Ich stimme Herrn Reinartz insofern zu: Man hat durch § 62 i.V.m. § 64 die Möglichkeit, Schutz zu gewährleisten. Wir haben Probleme, es gesetzlich zu formulieren und dann anspruchsbegründend umzusetzen.

Reinartz: Ich möchte es gesetzssystematisch sehen: § 62 halte ich ohnehin für ungeeignet, eine solche Regelung aufzunehmen. Ich betone noch einmal: Es ist ein Grundsatz, aber begründet keine besonderen Ansprüche der Personalvertretung, sich einzuschalten.

Außerdem wäre damit auch ein Auftrag der Dienststelle verbunden. Wenn sie eine entsprechende Formulierung aufnahmen, hieße dies, der Dienststellenleiter hätte sich für Schwule einzusetzen.

Ich meine damit: Es ist schwer, ganz bestimmte Gruppen, für die sich der Personalrat gemäß § 64 ja schon einsetzen kann - ich wiederhole: Er verfügt insofern über ein richtiges Beteiligungsrecht, d. h., der Dienststellenleiter muß reagieren, wenn entsprechende Anträge gestellt werden -, benachteiligte Gruppen in der öffentlichen Verwaltung zu fixieren. Ich möchte sogar davor warnen, das zu tun, und zwar unabhängig davon, welche Überlegungen bei diesen Gruppen eine Rolle spielen, ob es begründet ist oder nicht. Meines Erachtens kann der Personalrat mit seinem Katalog, also dem Begriff der Schutzwürdigkeit - da kann ich Ihnen nur zustimmen, denn das haben auch Sie indirekt gesagt -, besser arbeiten, als wenn Sie an irgendeiner Stelle eine ganz bestimmte Gruppe nennen. - Wir würden daher gern darauf verzichten, zumindest § 62 zu erweitern.

Abgeordneter Kreuz (GRÜNE): Herr Kollege Kirschall hat darauf hingewiesen, daß das Problem daraus resultiert, daß sich die homosexuellen Bediensteten oft nicht offenbaren. Das kann möglicherweise aber auch daran liegen, daß Homosexualität ein Tabuthema ist. - Wäre es nicht ein Signal in Richtung der Enttabuisierung von Homosexualität, würde dieses Problem auch im Personalvertretungsrecht angesprochen und so zum Ausdruck gebracht, daß es zum Normalfall der personalvertretungsrechtlichen Aufgaben gehört, sich gegen die Benachteiligung von Schwulen und Lesben einzusetzen, um damit die Leute zu ermutigen, zu ihrer sexuellen Orientierung zu stehen?

Kirschall: Die Schutzbedürftigkeit steht außer Zweifel. Nur: Wir bleiben dabei, daß man die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht mit dem Personalvertretungsgesetz ändern kann. Wir meinen: Die Gefahren wären größer, wenn wir diese Erweiterung vornähmen. Die Personalvertretung kann diese gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht auflösen und käme in Engpässe und Schwierigkeiten. Alle sollten unseres Erachtens daran mitwirken, diese Benachteiligungen aufzuheben, aber bitte nicht im Personalvertretungsgesetz als erstes.

Abgeordneter Paus (CDU): Mehrfach hat hier die Frage des Initiativrechts auch für die Belange einzelner eine Rolle gespielt. - Mich interessiert, wie Professor Battis die seitens der Arbeitgeber geäußerten Befürchtungen beurteilt, daß es sehr schnell zu widerstreitenden Einzelinteressen kommen könnte und sich der Personalrat möglicherweise zwischen Einzelinteressen zerrieben sähe oder vor dem Problem stände, welche

Interessen er aufgreifen solle, so daß dadurch möglicherweise eine Quelle für weitere Rechtsstreitigkeiten ins Haus wachsen könnte.

Prof. Dr. jur. Battis: Daß der Personalrat aufgrund von Äußerungen aus dem Kreis derjenigen, die er zu vertreten hat, gelegentlich in Schwierigkeiten kommt, das ist ganz gut, denke ich; das motiviert. Dies würde ich zunächst einmal nicht negativ sehen. Es ist eher Ausdruck eines lebendigen Betriebes.

Aber: Ich würde es eher im Zusammenhang mit dem, was ich vorhin schon angedeutet habe, sehen, nämlich mit der Tendenz der Rechtsprechung, die solche Konflikte aufgreifen würde und sich wieder darin bestätigt fühlte, daß individuelle Rechtsfragen, Konkurrenzfragen - Stichwort: Konkurrentenklage -, im Mantel der Personalvertretung ausgetragen werden. Es wäre Wasser auf die Mühlen einer restriktiven Rechtsprechung, die es natürlich - ich weiß, daß man hier nichts kommentieren darf, deshalb sage ich es auch nur so - weit von sich wiese, unterstellte man ihr, daß das Personalvertretungsgesetz für sie ein ungeliebtes Gesetz wäre.

Abgeordneter Kreutz (GRÜNE): Ich möchte eine andere Frage stellen, deren Beantwortung für mich reinen Informationswert hat: Ich habe bis heute nicht begriffen, welcher Sinn und Zweck, welche möglichen Absichten, welche möglichen Folgen mit der Neueinführung der sogenannten Verschlußsachenregelung im Gesetzentwurf der Landesregierung verbunden sind. Was die Landesregierung zur Begründung geschrieben hat, ist für mich nicht nachvollziehbar. Deshalb an diejenigen, die sich berufen fühlen, sich dazu zu äußern, die Frage: Was ist Absicht, was sind mögliche Folgen dieser Verschlußsachenregelung?

Warda: Zu den praktischen Folgen für die Mitbestimmung; Hier wird das Mitbestimmungsverfahren für die Personalvertretungen für einen bestimmten Teil von Beschäftigten erschwert, wo beteiligungspflichtige Maßnahmen anstehen, die als Verschlußsache bezeichnet sind. Deshalb haben wir es in unserer Stellungnahme abgelehnt, eine solche Einschränkung des Beteiligungsrechtes der Personalvertretung vorzunehmen. Wir halten die Einfügung von § 119 für entbehrlich.

Abgeordneter Kreutz (GRÜNE): Eine Frage an Professor Dr. Battis, der sich in seinen einführenden Darlegungen wahrscheinlich nicht zu Unrecht dahin gehend geäußert hat, daß die Personalräte nicht unbedingt Vorkämpfer für die Gleichberechtigung von Frauen sind. - Ist es nicht vor dem Hintergrund gerade einer solchen Feststellung ratsam und geboten, im Sinne der Verwirklichung des Gleichstellungs-

anspruchs des Grundgesetzes Vorschriften aufzunehmen, die in diese Richtung zielen und die Personalräte motivieren, tätig zu werden, und vor allem durch die stärkere Beteiligung von Frauen an der Personalratsarbeit dafür sorgen, daß Gleichstellungsinteressen dann tatsächlich ein größeres Gewicht in der Personalratsarbeit einnehmen?

Der zweite Teil der Frage: Wenn man sich den diesbezüglichen Vorschlag der Landesregierung ansieht, in dem es heißt, daß Männer und Frauen im Personalrat entsprechend vertreten sein sollen, kann dann eine solche Soll-Vorschrift - "soll" heißt ja "muß", wenn "kann" - nicht dort, wo weibliche Beschäftigte bereits in der Lage waren, im Personalrat für sich größere Anteile zu erobern, als der Anteil der Beschäftigten es ihnen zugestehen würde, restriktiv wirken und in solchen Fällen zu einer regelrechten Männerschutzklausel werden? Wäre es also nicht gleichstellungspolitisch eher geboten zu sagen, man solle Frauen "mindestens" entsprechend ihres Anteils an den Wahlberechtigten in den Personalrat wählen, d. h.: eine Mindestquotierungsvorschrift anstelle einer nach beiden Seiten äquidistanten Regelungen?

Prof. Dr. jur. Battis: Zum zweiten! Ich kann es kurz machen: Es ist, wie Sie sagen, eine gleichstellungspolitische Frage. Dafür bin ich hier nicht kompetent. Ob Sie lieber Äquidistanz oder einen Männerschutz haben wollen, das müssen Sie entscheiden. Dazu könnte ich meine persönliche Meinung darlegen, aber ich glaube, daß diese hier völlig uninteressant ist.

Zur ersten Frage möchte ich sagen: Ich bin Jurist und deshalb der Meinung, man sollte die Wirkkraft von Gesetzen nicht überschätzen. In der Analyse sind wir, wenn ich es richtig verstanden habe, einer Meinung. Und wenn es so ist, daß sich der Personalrat aufgrund von strukturellen Eigenarten weniger wirkungsvoll für Fraueninteressen einsetzt als eine Gleichstellungsbeauftragte - das war meine These -, dann kann man zwar eine solche Vorschrift in das Gesetz hineinschreiben - ich habe auch nicht gesagt, man sollte es nicht tun, sondern davor gewarnt, zuviel davon zu erwarten -, aber ich teile nicht Ihre Meinung, daß es in der Umsetzung sehr viel brächte. Eine solche Regelung mag eine gewisse erzieherische Funktion haben, aber ich glaube nicht, daß sie tatsächlich besonders wirkungsvoll wäre, weil die Struktur, die Funktionsweise eines Personalrates eine andere ist.

Warda: Wir gehen nicht davon aus, daß es irgendwo eine Notwendigkeit gibt, in den Personalräten ein Reservat für schützenswürdige männliche Personalratsmitglieder zu schaffen; es ist eher angesagt, in der Praxis dafür zu sorgen, daß die Kolleginnen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten in der Personalvertretung vertreten sind. Daß dies in der Praxis zu realen Problemen führen kann, und zwar dort, wo nicht genügend Kolleginnen bereit sind, sich für die Personalratstätigkeit zur Ver-

fügung zu stellen, hat uns veranlaßt, in unsere Forderungen eine Soll-Vorschrift aufzunehmen. Denn es ist durch keine Formulierung, wie wir sie in anderen Gesetzen kennen, immer möglich, diesen Willen, der sicherlich bei allen Beteiligten vorhanden ist, in der Praxis zu realisieren. Aus dem Grunde würden wir es begrüßen, hätten wir solche Zustände, wie sie von Herrn Kreutz gerade angesprochen wurden, daß in den Personalräten ein entsprechend hoher Anteil von Frauen wie in den Betrieben vorhanden vorfindbar wäre.

Reinartz: Es geht ja um die Zusammensetzung eines Personalrates. Wir haben gerade Wahlen gehabt, und ich kann aus der Praxis bestätigen: Wir haben teilweise überhaupt Schwierigkeiten, sowohl Kandidaten und Kandidatinnen zu finden. Kommt eine entsprechende Vorschrift in das Gesetz - deshalb hatte ich erst große Bedenken, ob so etwas überhaupt gewünscht werden soll -, zwingt sie auch, beachtet zu werden. "Soll" ist, wie Sie vermuten, sehr, sehr stark. Wollte man davon abweichen, müßten dafür besondere Gründe vorliegen.

Zu beachten ist, daß es die Möglichkeit der Wahlanfechtung gibt. Aus der Praxis sehe ich diesbezüglich die Gefahr, daß etwa eine unterlegene Liste diesen Punkt aufgreift und moniert, daß die anderen keine Frauen auf ihrer Liste hatten, und die Wahl anfechten, weil es eine solche Soll-Vorschrift gibt. Dann müßte erst geprüft werden, ob die Aufstellung von Frauen nicht möglich gewesen ist.

Ich bin überhaupt gegen eine Beschreibung, wie sich ein Personalrat zusammensetzt, unabhängig von dem Thema "Frau" oder "Mann". Das Gesetz enthält eine vergleichbare Vorschrift betreffend die Beschäftigungsarten, die ständig mißachtet wird; bei der Erstellung einer Liste ist es gar nicht möglich, alle Beschäftigungsarten bei den Listenkandidaten zu berücksichtigen.

Abgeordneter Kreutz (GRÜNE): Herr Reinartz, darf ich Ihre Ausführungen dahin gehend verstehen, daß Sie grundsätzlich für eine Entschlackung dieser Vorschriften sind - also: keine besonderen Vorschriften für irgendwelche Gruppen - und darin auch die bisherigen Vorschriften für die Repräsentation von Beamten und Angestellten im Unterschied zu gewerblichen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einbeziehen wollen, also: Weg mit den bisherigen Gruppenprinzipien!?

Reinartz: Wir haben jetzt über eine neue Vorschrift gesprochen. Ich habe eine alte erwähnt, die uns Schwierigkeiten macht. Das Gruppenprinzip macht uns überhaupt keine Schwierigkeiten. Wir finden in allen Gruppen genügend Kandidatinnen und Kandidaten.

Abgeordneter Kreutz (GRÜNE): Zu den Einwänden, die die Vertreterinnen und Vertreter der Kommunen gegen eine Ausweitung der Mitbestimmung vorgetragen haben, gehörte der Hinweis darauf, daß - ich sage es mit meinen Worten - die Mitbestimmung im Personalvertretungsrecht dem Betriebsverfassungsgesetz davonliefe. - Das liegt natürlich nicht unbedingt an der Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechtes, sondern am Stillstand der Gesetzgebung, was das Betriebsverfassungsgesetz angeht. Wären Ihre Bedenken in diesem Punkt denn auszuräumen, wenn es möglicherweise einen sehr schnellen Fortschritt auf der Seite des Betriebsverfassungsgesetzes gäbe, der diese Scherenentwicklung dann in umgekehrter Richtung schließen würde?

Langer: Ich kann versuchen, darauf einzugehen. Es ist natürlich ein Argument, zu sagen, daß das LPVG ohnehin schon viel weiter geht als das Betriebsverfassungsgesetz; es ist in der Tat so. Wir als Kommunalen Arbeitgeberverband vertreten ja die Kommunen auf beiden Schienen, also sowohl bei personalvertretungsrechtlichen Streitigkeiten und auch auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsrechtes. Das Argument, das eine geht weiter als das andere, wäre uns dann natürlich aus der Hand geschlagen; das ist klar. Ob es letztlich unsere Zustimmung finden würde, ist eine andere Frage. Vielleicht sollte man auch einmal daran denken, daß auch gewisse verfassungsrechtliche Prinzipien dahinterstecken, daß das Betriebsverfassungsgesetz vielleicht noch nicht ganz so weit ist wie das Personalvertretungsgesetz.

Abgeordneter Kreutz (GRÜNE): Ich wollte mir in meiner Frage die Argumentation, daß das Personalvertretungsrecht so weit voraus sei, keineswegs zu eigen machen.

Vorsitzender: Es gibt keine weiteren Fragen. Ich darf dann allen heute anwesenden Damen und Herren meinen Dank dafür aussprechen, daß Sie sich so intensiv beteiligt haben. Insbesondere darf ich noch einmal den angereisten Damen und Herren Sachverständigen dafür danken, daß Sie uns beraten haben. Ob alles, was Sie hier vorgetragen haben, Berücksichtigung finden wird, kann ich Ihnen nicht versprechen. Ich

nehme aber an, daß die Fraktionen die Argumente bei ihrer weiteren Diskussion berücksichtigen werden und gehe davon aus, daß wir Anfang des nächsten Jahres zu einer endgültigen Entscheidung über den vorliegenden Gesetzentwurf kommen werden. - Ich schließe die heutige Sitzung.

gez. Reinhard
Vorsitzender

29.09.1993/30.09.1993

450