



Innenausschuss (28.) und Haushalts- und Finanzausschuss (46.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

8. August 2007

Düsseldorf - Haus des Landtags

10:30 Uhr bis 14:30 Uhr

Vorsitz: Winfried Schittges (CDU) (IA)

Protokollerstellung: Claudia Tack, Eva-Maria Bartylla, Simona Roeßgen,
Michael Roeßgen, Franz-Josef Eilting, Thilo Rörtgen (Federführung)

Verhandlungspunkt:

Seite

Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften

5

Drucksache 14/4239

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Der Ausschuss hört hierzu die in der folgenden Tabelle aufgeführten Sachverständigen.

Institution	Redner/-in	Stellungnahme	Seiten
DBG Bezirk NRW	Guntram Schneider Ralf Woelk Andreas Sikorski (BCE)	14/1211	5 48, 65 48
GEW NRW	Andreas Meyer-Lauber	14/1206	7
Gewerkschaft der Polizei NRW	Karl-Heinz Kochs	-	9
ver.di NRW	Gregor Falkenhain	-	11, 41
VBE NRW	Udo Beckmann	14/1224	12, 53
Philologen-Verband Nordrhein-Westfalen	Peter Silbernagel	14/1189 (Neudruck)	14, 53
Deutsche Polizeigewerkschaft im dbb Landesverband Nordrhein-Westfalen	Rainer Wendt	-	15, 49
Komba Nordrhein-Westfalen	Uli Silberbach	14/1195	16, 45, 55
dbb nrw - Beamtenbund und Tarifunion	Ralf Eisenhöfer Meinolf Guntermann	14/1190	17, 40, 43 59
Hauptpersonalrat im Innenministerium	Michael Shraer	14/1216	19, 40, 45, 59
Hauptpersonalrat Förderschulen, Ministerium für Schule und Weiterbildung	Harda Zerweck	14/1220	20, 43, 45, 51
Hauptpersonalrat im Finanzministerium	Hans-Jürgen Schnieber	-	22, 46, 49
Hauptpersonalrat Polizei, Innenministerium	Herbert Uebler	14/1205	24
Landespersonalrätekonferenz der Hochschulen NRW	Klaus Böhme Benedikte Winterstein	14/1270	25, 61, 63
Städtetag NRW	Dr. Helmut Fogt	14/1207	26, 42, 47
Städte- und Gemeindebund NRW	Dr. Manfred Wichmann	(gemeinsame Stellungnahme)	28
Landkreistag NRW	Franz-Josef Schumacher		29
Kommunaler Arbeitgeberverband NRW	Karl-Ulrich Langer		31, 47
Finanzamt Gütersloh	Thomas Hartmann	14/1194	32, 56
Vizepräsident der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk	Rainer Schwierczinski	-	33
Rechtsanwalt Horst Welkoborsky	Horst Welkoborsky	14/1202	35, 55, 60, 65

Institution	Redner/-in	Stellungnahme	Seiten
Bundesministerium des Innern	Ministerialrätin Dr. Marie-Luise Streeck	14/1210	36, 66
Ministerium des Innern und für Sport, Mainz	Ministerialrat Dr. Volker Lautenbach	14/1212	37, 66
Kommunalwissenschaftliches Institut, Westfälische Wilhelms-Universität Münster	Prof. Dr. Janbernd Oebbecke	14/1221	38, 57, 66

weitere Zuschriften	
Personalräte der Landeshauptstadt Düsseldorf	14/770
Landschaftsverband Rheinland	14/771
Hauptpersonalrat beim Innenministerium	14/788
Sammelzuschrift: Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe im Stadtverband Bochum	14/789
Personalrat des Kreises Düren (Unterschriftenlisten)	14/812
Kölner Studentenwerk	14/817
Personalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Förderschulen beim Schulamt für den Kreis Recklinghausen	14/823 und 14/978
Personalrat der Stadt Hilden	14/849
Christian Wietheger	14/881
Hauptpersonalrat beim Landesrechnungshof NRW	14/883
Stadtverband Bottrop der GEW / Stadtverband Bottrop des VBE	14/884
Hauptpersonalrat beim Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW	14/886
Gisela Ogasa	14/891
Gesamtpersonalrat der AOK Westfalen-Lippe	14/892
Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinik des Landes NRW	14/894
Personalrat der LWL-Klinik Hemer (Hans-Prinzhorn-Klinik) (Unterschriftenlisten)	14/897
GEW NRW - Bezirksfachgruppe Sonderpädagogische Berufe im Regierungsbezirk Arnsberg	14/907
Deutscher Journalisten-Verband NRW	14/909
Cornelia Flegelskamp-Will	14/914
Dieter Ihling	14/916
Personalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Förderschulen beim Schulamt für den Ennepe-Ruhr-Kreis	14/917
Vereinigung der Verwaltungsrichter und Verwaltungsrichterin des Landes NRW	14/952
Bezirkspersonalrat für Lehrkräfte an Förderschulen und an Schulen für Kranke bei der Bezirksregierung Arnsberg	14/1001
Intendantin des WDR	14/1003

Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften

Drucksache 14/4239

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Vorsitzender Winfried Schittges: Ich begrüße Sie herzlich, und zwar auch im Namen der Vorsitzenden des mitberatenden Haushalts- und Finanzausschusses, Frau Anke Brunn, zur Anhörung zum Landespersonalvertretungsgesetz. Ich werde gleich noch etwas zum Verfahren sagen. Auch wenn die meisten Fotos mittlerweile gemacht sind, habe ich dem WDR zugestanden, noch fünf Minuten im Plenarsaal zu bleiben, um einige Bilder zu machen. Dies ist in Ausschusssitzungen nicht üblich, aber nach meinem Verständnis bei einer öffentlichen Anhörung kein Problem.

Ich grüße herzlich meine Kolleginnen und Kollegen aus dem federführenden Innenausschuss und aus dem Haushalts- und Finanzausschuss sowie die anwesenden Kolleginnen und Kollegen aus weiteren Ausschüssen, die sich in ihren Fraktionen insbesondere zum Landespersonalvertretungsgesetz engagieren. Ich begrüße die Vertreterinnen und Vertreter der Landesregierung. Herr Staatssekretär, seien Sie herzlich willkommen. Schön, dass Sie da sind.

Darüber hinaus begrüße ich alle geladenen Sachverständigen und danke für Ihr Kommen. Selbstverständlich begrüße ich auch die bereits aktiv gewordenen Mitglieder der Presse sowie die Zuschauerinnen und Zuschauer und heiße Sie herzlich willkommen.

Des Weiteren darf ich darauf aufmerksam machen, dass der Innenausschuss einen zusätzlichen Sitzungstermin vor dem Plenum am 23. August um 9 Uhr zur Mitberatung über den Gesetzentwurf zur Änderung des Kommunalwahlgesetzes vereinbart hat. Der Grund dafür ist, dass der federführende Ausschuss für Kommunalpolitik und Verwaltungsstrukturreform unser Votum bis zum 5. September erwartet.

Meine Damen und Herren, zur Tagesordnung: Die Einladung ist in der Drucksache 14/766 als öffentliche Anhörung von Sachverständigen eingetragen und Ihnen so zugegangen. Vorab sind schriftliche Stellungnahmen der Sachverständigen eingegangen; Ihnen allen ein herzliches Dankeschön dafür. Da die Stellungnahmen relativ früh zugegangen sind und der Inhalt der Stellungnahmen somit bekannt ist, bitte ich die Sachverständigen, sich auf eine kurze Redezeit von drei bis fünf Minuten zu beschränken, um den einen oder anderen wichtigen Punkt der Stellungnahme zu erläutern oder zu ergänzen, denn es werden 24 Persönlichkeiten zu Wort kommen. Zunächst erteile ich den im DGB organisierten Gewerkschaften das Wort.

(Es folgen organisatorische Hinweise.)

Guntram Schneider (DGB Bezirk NRW): Bei der vorgegebenen Redezeit möchte ich mich auf einige Grundsätze zum vorliegenden Gesetzentwurf beschränken. Diese Grundsätze werden dann von meinen Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes fachlich ergänzt.

Im Mittelpunkt des vorliegenden Gesetzentwurfes steht die Mitbestimmung insbesondere in personellen Angelegenheiten sowie in Fragen der Planung und des Einsatzes neuer Technologien.

Nach Auffassung des DGBs beinhaltet der Gesetzentwurf die faktische Abschaffung der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten. Dies ist unserer Ansicht nach ein politischer und gesellschaftlicher Rückschritt. Wir haben in Nordrhein-Westfalen ein Landespersonalvertretungsgesetz, das sich in der Praxis bewährt hat. Bessere Gesetze gibt es aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur in Bremen und in Schleswig-Holstein. Bisher konnten seitens der Regierungsfractionen und der Regierung selbst keine Hinweise dafür gegeben werden, dass die sogenannte Reform des gültigen Gesetzes notwendig ist. Das Gesetz hat sich bewährt. Es hat keineswegs zu einer Blockade bei personellen Angelegenheiten, bei der Umstrukturierung von Unternehmen und Behörden geführt. – Nein, es hat eine Kultur des Konsens und des Miteinanders im öffentlichen Dienst des Landes geschaffen. Natürlich beinhaltet Mitbestimmung auch Auseinandersetzung und das Eingehen auf Argumente sowie die Fähigkeit und den Willen zum Kompromiss, der in Nordrhein-Westfalen immer wieder gefunden worden ist.

Jetzt soll Mitbestimmung durch Beteiligung und Anhörung ersetzt werden. Ich halte es für sehr wichtig, auch für die Öffentlichkeit, die qualitativen Unterschiede dieser Ebenen darzustellen: Beteiligung bedeutet, dass die Vertreter der Beschäftigten ihre Meinung sagen dürfen. Anhörung ist im Grunde genommen ein formalisiertes Verfahren für diesen Vorgang, und Mitwirkung beinhaltet Ähnliches. Mitbestimmung hat eine völlig andere Qualität: Mitbestimmung beinhaltet im Konfliktfall, dass sie auch justiziabel ist. Dies fällt nun weg. Deshalb haben wir hinsichtlich dieses Gesetzentwurfes größte Bedenken, zumal von qualifizierter Mitbestimmung nie missbräuchlich Gebrauch gemacht worden ist. Es gibt kein Beispiel dafür, dass Personalräte etwas abgeblockt haben, das als sinnvoll anerkannt worden ist.

Wir wissen, dass im öffentlichen Dienst wie in jedem Unternehmen auch Veränderungen notwendig sind - das ist keine Besonderheit -, aber diese Veränderungen setzen voraus, dass man die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitnimmt. Die geplante Gesetzgebung zeigt bei diesem Thema ein großes Defizit auf, denn hier soll wieder von oben durch die Dienststellenleitungen angeordnet werden. Das führt bei uns zu entschiedenem Widerstand. Das ist eine Rückkehr in Zeiten, in denen Mitbestimmung ein Fremdwort war.

Im Übrigen ist die Argumentation, dass das gültige Gesetz schlecht und deshalb eine Anpassung an das Bundespersonalvertretungsgesetz erforderlich sei, nicht haltbar. Bei den Mitbestimmungsrechten wird nicht die Bundesgesetzgebung nachvollzogen, sondern man orientiert sich an den Gesetzen in Baden-Württemberg und Hessen. Diese sind aus der Sicht der Betroffenen hinsichtlich der Mitbestimmung die schlechtesten Gesetze.

Ich kann Ihnen ein positives Beispiel nennen, wie man Beschäftigte bei der Verwaltungsmodernisierung einbezieht und integriert. Vor einigen Tagen hat Herr Stoiber mit dem DGB in Bayern eine Vereinbarung zur Beteiligung an der Verwaltungsmodernisierung in diesem Bundesland abgeschlossen. Offensichtlich ist die CSU tatsächlich eine

Volkspartei. Ich würde mich freuen, wenn auch in diesem Zusammenhang der Spruch gültig wäre, dass man von Bayern lernt.

Im Moment gehen wir einen umgekehrten Weg: Wir schaffen Rechte und Möglichkeiten der Mitbestimmung und der Einbeziehung der Betroffenen ab und werden uns so negativ von anderen Bundesländern absetzen. Ich bin dafür, wenn man schon etwas reformiert, dass man die Betriebsverfassung unter strikter Beachtung des im öffentlichen Dienst geltenden Primats der Politik als Beispiel nimmt. Dieses Primat gilt eben; das will auch niemand infrage stellen.

Durch die Mitbestimmung in der privaten Wirtschaft haben wir ein Stück weit zu wirtschaftlichem Erfolg beigetragen. Dies ist im Übrigen auch unabdingbarer Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft oder des rheinischen Kapitalismus, der von dem Herrn Ministerpräsidenten immer als Zukunftsmodell für Deutschland und Europa angeführt wird. Offensichtlich gibt es hier einen Widerspruch zwischen der Argumentation und dem konkreten politischen Handeln. Das, was man postuliert, wird in der praktischen Politik wenig umgesetzt.

Zum Schluss: Wir halten die Reform für entbehrlich. Wenn dieser Gesetzentwurf Wirklichkeit wird, dann wird er zu gesellschaftlichem Rückschritt in Nordrhein-Westfalen führen, das Land nicht nach vorne bringen und die betroffenen Beschäftigten wichtiger Rechte berauben. Deshalb bitte ich Sie eindringlich, diesen Gesetzentwurf nicht Wirklichkeit werden zu lassen.

Ich biete ausdrücklich an, nochmals, auch außerhalb dieser Anhörung - dies als Signal an die Koalitionsfraktionen -, im Detail über die sehr unterschiedlichen Fragen zu sprechen. Uns liegt nicht daran, auf Dauer einen Konflikt zu kochen. Wir sind bereit, in die Diskussionsdiskussion einzutreten. Wenn dies aber zu keinem Ergebnis führt, dann sehen wir einen großen Konflikt auf uns zukommen, der durchaus bundespolitische Bedeutung hat, weil bekannt ist, dass die Reform des Landespersonalvertretungsgesetzes Probeauf für eine zukünftige Mitbestimmungspolitik auf Bundesebene sein soll, wenn es die entsprechenden Mehrheiten in Berlin zulassen.

Andreas Meyer-Lauber (GEW NRW): Ein neues Gesetz soll ja etwas verbessern. Wir haben bei diesem Entwurf des LPVG den Eindruck, dass keine Verbesserungen zu erwarten sind, sondern neue rechtliche Probleme und schulpolitische Schwierigkeiten entstehen und sich das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber Land Nordrhein-Westfalen und den Beschäftigten - auch in Schulen und Hochschulen - deutlich verschlechtern wird.

Zur rechtlichen Problematik möchte ich nur zwei Aspekte benennen: Lehrerinnen und Lehrer werden in dem Gesetzentwurf behandelt, als seien sie Beschäftigte zweiter Klasse. Insbesondere bei den Personalräten werden sie deutlich schlechter behandelt als alle andere Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Land. Die Freistellung für die Personalratsarbeit wird gegenüber den Verwaltungen um ein Sechstel gekürzt und die Personenzahl eines schulischen Personalrats auf 15 Personen begrenzt. Dafür gibt es keinen sachlichen Grund. Auch wenn die Personalstruktur in den Schulen homogener sein mag als in manchen Verwaltungen, gibt es bei den Landesbehörden keinen anderen Arbeitsbereich, der sein Personal auf 6.400 Einrichtungen - hier: Schulen - verteilt

vorfindet. Die Benachteiligung von Lehrerinnen und Lehrern gibt es in keinem anderen Bundesland und ist nach meiner gesicherten Meinung schlicht und einfach verfassungswidrig, weil ohne sachliche Begründung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen wird. Der selbst gesetzte Maßstab der Landesregierung, sich am Bundespersonalvertretungsgesetz zu orientieren, wird an dieser Stelle eigentümlicherweise aufgegeben.

Der zweite Aspekt zur Rechtsentwicklung: Die Vorschläge des Gesetzentwurfes zu § 91 LPVG ff. regeln nicht die notwendige Mitbestimmung in der sogenannten eigenverantwortlichen Schule. Es gibt ein Rechtsgutachten von Prof. Battis, das deutlich macht, dass die Regelungen im Schulgesetz nicht der Landesverfassung und dem Grundgesetz entsprechen. Dazu wurde bislang keine Regelung vorgelegt. Diese müsste eigentlich im LPVG getroffen werden.

Hinsichtlich der schulpolitischen Bewertung möchte ich nur anmerken, dass das Gesetz nicht zu einer modernen Entwicklung im öffentlichen Dienst, in den Schulen und Hochschulen beitragen wird. Es stellt sich die Frage, ob die Landesregierung ihre Beteuerung, den Schulen mehr Eigenverantwortung geben zu wollen, überhaupt einlösen will. Dabei wissen alle Schulfachleute: Die einzelne Schule braucht endlich mehr Gestaltungsfreiheit, um Qualität entwickeln zu können. Dementsprechend muss auch die Mitbestimmung vor Ort organisiert sein.

Die intendierte Trennung von Fach- und Dienstaufsicht bei Haupt- und Förderschulen erschwert die Arbeit in diesen beiden Schulformen enorm. Nach aller Erfahrung entsteht mehr Bürokratie, und Entscheidungen werden langsamer und umständlicher getroffen. Während der örtliche Schulrat beispielsweise über die sonderpädagogische Förderung eines Kindes entscheiden muss, kann er die Folgen seiner Entscheidung nicht mehr vor Ort treffen und umsetzen. Vielmehr soll er in Zukunft einen Antrag an die Bezirksregierung stellen, um die notwendigen personellen Ressourcen zu erhalten. Dort beschließen dann Personen, die mit den örtlichen Gegebenheiten nur wenig vertraut sind. An dieser Stelle wird die Arbeit der Haupt- und Förderschulen durch das Personalvertretungsgesetz deutlich erschwert und verschlechtert.

Zur Schulentwicklung: Die Landesregierung hat sich vorgenommen, den Unterrichtsausfall in NRW deutlich zu reduzieren. Die Regelungen im Gesetzentwurf widersprechen jedoch dem Ziel. Lehrerinnen und Lehrer werden es aufgrund der erheblich reduzierten Zeitkapazitäten – im Schulbereich sollen 160 von 480 Stellen für Personalratsarbeit gestrichen werden – in der vorgesehenen Zeit nicht schaffen, in Personalräten zu arbeiten. In häufigen Fällen werden sie noch nicht einmal mehr an Sitzungen der Personalvertretung teilnehmen können, ohne Unterrichtsausfall zu produzieren, den sie selber natürlich gar nicht möchten, da dies immer zu Problemen mit den Lerngruppen führt.

Zur Beziehung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten: Im Bereich der Hochschulen – das möchte ich noch einmal ausdrücklich erwähnen – werden große Beschäftigtengruppen von der Personalvertretung ausgeschlossen, nämlich die wissenschaftlichen, künstlerischen und studentischen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Assistenten. Das ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar.

Die Abschaffung der Erörterung wird das Klima zwischen Dienststellen und Personalräten verschlechtern, weil man in einen umständlichen, schriftlichen Austausch kommt, anstatt miteinander zu sprechen, um die Probleme zu lösen.

Nicht zuletzt möchte ich sagen: Der vorliegende Entwurf der Landesregierung zum Personalvertretungsgesetz versucht, Lehrerinnen und Lehrer zu Beschäftigten zweiter Klasse zu machen. Damit kann man keine erstklassige Schule in NRW gestalten.

Karl-Heinz Kochs (Gewerkschaft der Polizei NRW):

„Das Personalvertretungsrecht ist in angemessenen zeitlichen Abständen den tatsächlichen und rechtlichen Entwicklungen anzupassen. Ungeachtet zahlreicher Änderungen im Dienst- und Arbeitsrecht, des technologischen Fortschritts und der notwendigen Modernisierungen in der öffentlichen Verwaltung hat es seit Mitte der 80er-Jahre jedoch keine grundlegende Reform des nordrhein-westfälischen Personalvertretungsrechts gegeben.“

So beginnt die allgemeine Begründung zum Gesetzesentwurf des LPVG. Dieser Feststellung stimmt die GdP, die Gewerkschaft der Polizei, ausdrücklich zu. Der von der Landesregierung daraus gezogenen Schlussfolgerung, das LPVG NRW in seinen Beteiligungsrechten am Vorbild des seit 1974 im Wesentlichen unveränderten Bundespersonalvertretungsgesetzes neu auszurichten, widersprechen wir aber energisch.

Die Landesregierung übersieht dabei, dass das BPersVG in vielen Bereichen den Anforderungen an ein modernes Personalvertretungsrecht nicht mehr gerecht wird und nach unserer festen Überzeugung selbst dringend novellierungsbedürftig ist. Die Logik, ein nach eigenen Aussagen in den vergangenen Jahrzehnten weiterentwickeltes LPVG durch Angleichung an ein heute 33 Jahre lang unverändertes Gesetz fortzuentwickeln, erschließt sich der Gewerkschaft der Polizei nicht.

Die Landesregierung lässt unserer Ansicht nach dabei völlig außer Acht, dass die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung in den Dienststellen des Landes ein wichtiger Garant für den sozialen Frieden in diesen Dienststellen war und ist. Gerade im Bereich der Polizei haben die Personalvertretungen bis in die nahe Vergangenheit konstruktiv und kritisch an Reformprozessen mitgewirkt, Interessen der Beschäftigten vertreten und so maßgeblich dazu beigetragen, dass Reformvorhaben sozialverträglich umgesetzt werden konnten. Es gibt keine Reform im Bereich der Polizei des Landes NRW, die an Personalvertretungen gescheitert ist.

Mitverantworten kann aber nur derjenige, der auch mitgestalten kann. Die Landesregierung verschiebt in ihrem Gesetzesentwurf die Schwerpunkte einseitig zugunsten des Dienststellenleiters und hebt die gleichberechtigte Partnerschaft auf, ohne dies unserer Auffassung nach inhaltlich und nachvollziehbar zu begründen. Die an vielen Stellen in der Begründung der Novelle erfolgten Hinweise auf die Stärkung des Direktionsrechts des Dienststellenleiters und die Anpassung an das BPersVG reichen nach unserer Überzeugung nicht aus und machen deutlich, worum es wirklich geht: Personalräte sind nicht mehr Partner, sondern Störfaktor und möglicherweise gelegentlich sogar Gegner.

Ein paar Anmerkungen zu einigen Bestimmungen: Wir sind der Auffassung, dass die in § 1 Abs. 3 LPVG angedachte Erweiterung der Voraussetzungen den Sinn der Bestim-

mung völlig umkehrt. Sinn und Zweck dieser Bestimmung war es bisher, bei dezentralen Dienststellenstrukturen eine angemessene, effektive Personalratsarbeit zu gewährleisten. Dem wird hier eindeutig entgegengewirkt. Erstaunlicherweise ist dabei auch festzustellen, dass der § 6 Abs. 3 BPersVG eine deutlich weitergehende Möglichkeit einräumt. Dort wird den Beschäftigten nämlich das Recht eingeräumt, durch demokratische Abstimmung die Errichtung einer solchen Teildienststelle zu beschließen. Dieses Recht wird hier völlig beschnitten. Das sehen wir als problematisch an. Ich möchte in diesem Zusammenhang noch darauf hinweisen, dass diese Regelung der Novelle dahin gehend erweitert werden soll, dass die Vertretung des Landes eine solche Dienststelle bilden kann, ohne dass der Leiter personalvertretungsrechtlich relevante Kompetenzen hat. Das macht deutlich, worum es geht: Es geht darum, Personalratsmöglichkeiten zu beschneiden, Personalräte nicht mehr zu bilden und somit die Möglichkeiten deutlich einzuschränken.

Einige kurze Anmerkungen zu den Freistellungen: Es ist auch hier feststellbar, dass der § 42 Abs. 4 weiter eingeschränkt wird und nicht mehr den Bestimmungen des § 46 BPersVG entspricht. Wir sind der Überzeugung, dass das ein Weg in die falsche Richtung ist. Personalvertretungen können ihre Arbeit nur dann ordnungsgemäß leisten, wenn sie dazu personell auch in der Lage sind. Es gibt aus unserer Sicht keinen Grund, die bestehende Freistellungsstaffel, die im Übrigen identisch mit § 46 BPersVG ist, nach dem baden-württembergischen Modell einzuschränken.

In § 51, der die Stufenvertretungen regelt, wird die Zahl der Freistellungen auf maximal fünf reduziert, wobei in der Begründung zum Gesetz nachzulesen ist, dass das von der Zahl der Beschäftigten abhängig sein soll.

Für die Polizei ist darauf hinzuweisen, dass der Verwaltungsaufbau nach Änderung des POG und der damit verbundenen Auflösung der Dezernate 25 und 26 der Bezirksregierungen seit dem 1. Juli 2007 nur noch zweistufig ist. Der Polizeihauptpersonalrat im Innenministerium ist die einzige noch verbleibende Stufenvertretung. Die GdP ist der Überzeugung, dass die vorgesehene Regelung des § 51 unter Berücksichtigung dieser Tatsache den Anforderungen an eine sachgerechte Vertretungsarbeit im Interesse der Beschäftigten des Landes nicht gerecht wird. Es muss Regelungen geben, die eine Überschreitung der Freistellungsmöglichkeiten im Einvernehmen zwischen Dienststellenleiter und Personalvertretung zulassen.

Noch eine Anmerkung zu § 81: Der Gesetzentwurf sieht vor, den § 81 so zu ändern, dass die Bestimmungen des zehnten Kapitels, erster Abschnitt „Polizei“ nur noch für die im Landesdienst stehenden Beschäftigten der Polizei gelten. Das OVG Münster hat in einem Beschluss vom 31. März 2006 festgestellt, dass die in den Landratsbehörden als Kreispolizeibehörden eingesetzten Beschäftigten Beschäftigte im Sinne von § 81 sind. Das hat unter anderem zur Folge, dass die Interessen dieser Kolleginnen und Kollegen durch den Polizeipersonalrat vertreten werden. Die Landesregierung beabsichtigt nun, die Auswirkungen der Entscheidung des OVG dadurch auszuhebeln, dass sie das LPVG ändert. Das ist aber schon deshalb nicht nachvollziehbar, weil die Begründung des OVG für uns überzeugend war.

Abschließend möchte ich noch sagen: Im Fußball würde man dies als Nachtreten bezeichnen. Ein solches Verhalten hätte eine rote Karte oder eine mehrwöchige Sperre zur Folge. Wir bedauern, dass diese Regeln nur im Fußball gelten.

Gregor Falkenhain (ver.di NRW): Der Gesetzentwurf wird selbstverständlich auch von ver.di abgelehnt. Aus ihm duftet der Moder des letzten Jahrhunderts. Bisher hat das LPVG die Beschäftigten in ihren Arbeitsbedingungen geschützt und dem Verwaltungsablauf genützt. Das beides wird zukünftig nicht mehr der Fall sein. Ich will mich dem hier bereits Gesagten anschließen und ebenfalls den von der Landesregierung selbst erhobenen Anspruch, mit dem Gesetzentwurf eine Angleichung an das Bundespersonalvertretungsgesetz herbeizuführen, entkräften.

Insgesamt sind acht Änderungen nicht mit den Regelungen im Bundespersonalvertretungsgesetz kompatibel:

So sollen Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle von der obersten Dienstbehörde zu selbstständigen Dienststellen erklärt werden können, und zwar, anders als es im BPersVG mit einer viel demokratischeren Regelung festgeschrieben ist, ohne Abstimmung der Beschäftigten.

Die Übertragung zusätzlicher Befugnisse an zusätzliche Zeichnungsbefugte gibt es zukünftig zwar im LPVG, nicht aber im BPersVG, auch wenn dies in der Begründung des Gesetzentwurfes behauptet wird.

Die Personenkreise, die von der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten ausgenommen werden sollen, gehen weit über das hinaus, was in § 77 BPersVG steht.

Die Einschränkung, dass die Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeiten nur mitbestimmungspflichtig ist, wenn sie für länger als drei Monate gelten soll, gibt es im Bundespersonalvertretungsgesetz auch nicht, Herr Staatssekretär.

Die Abschaffung der Möglichkeit des einvernehmlichen Abweichens von der Freistellungsstaffel, wie es im Entwurf vorgesehen ist, ist im Bundespersonalvertretungsgesetz ebenfalls nicht vorgesehen.

Im BPersVG nicht enthalten ist hingegen eine Festsetzung der Obergrenze der Freistellungen bei den Stufenvertretungen auf fünf.

Das Anhörungsrecht gemäß § 75 LPVG aus Anlass wesentlicher Änderungen oder Verlagerungen von Arbeitsplätzen wird gestrichen, und zwar wiederum mit dem falschen Verweis auf die Angleichung an das BPersVG.

Ich stelle insgesamt fest, dass in der Begründung an mehreren Stellen Bezug auf eine nicht existente Grundlage genommen wird.

Die Landesregierung will moderne Verwaltung und orientiert sich an einem 33 Jahre alten Gesetz. Sehr geehrte Damen und Herren, ich weiß nicht, ob Sie noch wissen, mit welchen Computern Sie 1974 gearbeitet haben. Einige von uns empfanden das alles als Teufelszeug, andere von uns haben sich mit dem Amiga herumgequält, und die Dritten haben versucht, die Korrekturen mit Tipp-Ex auf dem Bildschirm vorzunehmen. Das ist die Orientierung für die neue Mitbestimmung bei den technologischen Arbeitsplätzen!

Aus unserer Sicht wäre eine Fortentwicklung des LPVGs – damit möchte ich die Ausführungen meines Kollegen Schneider ergänzen – eine Ausweitung der Mitbestimmung zum Beispiel in der Form, dass die Personalräte nach dem Vorbild des § 92 a BetrVG Beratungsrechte im Zusammenhang mit der Beschäftigungssicherung bekommen oder dass für Leiharbeitnehmer und gestellte Arbeitnehmer - Fälle, die wir im öffentlichen Dienst im Rahmen der Umstrukturierung in der Umwelt- und der Versorgungsverwaltung immer häufiger haben - ein Wahl- und Beteiligungsrecht geschaffen wird, so wie es auch im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen ist.

Unseres Erachtens gehören zu einem fortschrittlichen LPVG auch die Beteiligung zum Beispiel beim betrieblichen Umweltschutz oder eine erzwingbare Mitbestimmung bei Sozialplänen. Aus unserer Sicht gehören auch dazu - das wäre ein fortschrittliches und modernes LPVG - die Maßnahmen zur Arbeitsstreckung zur Vermeidung von Entlassungen oder auch die Nachzeichnung der Möglichkeiten, die das neue Tarifrecht in Bezug auf die leistungsorientierte Bezahlung sowie die Führung auf Zeit bzw. auf Probe eröffnet.

Ich habe leider meine Zeit überschritten. Sonst hätte ich gerne noch etwas zu einzelnen Mitbestimmungstatbeständen gesagt. Ich hoffe, dass meine Kollegen das dann ergänzen.

Vorsitzender Winfried Schittges: Wir kommen nun zum zweiten Block, nämlich den im dbb organisierten Gewerkschaften.

Udo Beckmann (VBE NRW): Eine grundsätzliche Bemerkung zur Struktur der Personalräte im Schulbereich vorab: Wir sind der Auffassung, dass die Reihenfolge nicht stimmt. Zuerst soll die Struktur der Personalräte im Schulbereich verändert werden und erst im nächsten Schritt will die Landesregierung eine Verwaltungsreform durchführen. Der einzig richtige und konsequente Weg wäre der umgekehrte Weg gewesen.

Im Schulbereich haben wir es mit zwei gravierenden Einschnitten zu tun: erstens mit der rigorosen Streichung wirksamer Mitbestimmung der Beschäftigten bei wesentlichen Aspekten bei gleichzeitiger massiver, einseitiger Stärkung des Direktionsrechts und zweitens mit dem gravierenden Abbau von Freistellungskontingenten und dem damit verbundenen Verlust der örtlichen Ebene im Förder- und Hauptschulbereich sowie der Deckelung auf fünf Stellen bei den Stufenvertretungen.

Es enttäuscht uns zudem, dass die positiven Aspekte der bisherigen Personalratsarbeit in keiner Weise Einfluss in den Gesetzentwurf gefunden haben. Die Landesregierung ist vielmehr einseitig der quantitativen Betrachtungsweise des Landesrechnungshofes gefolgt. Sie spricht zwar immer gerne von einer Modernisierung des LPVG, orientiert sich aber am Bundespersonalvertretungsgesetz, das in Sachen Mitbestimmung die restriktivsten Regelungen überhaupt enthält. Wer das modern nennt, ist entweder zynisch oder hat die Zeichen der Zeit nicht erkannt.

Wir verwahren uns auch dagegen, dass die Landesregierung immer wieder versucht, die Personalräte in der Öffentlichkeit als Blockierer darzustellen. Das bedeutet nichts

anderes, als zu sagen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter träge und veränderungsresistent seien und Innovationen nur von oben kommen könnten.

Die Mitbestimmung ist das Kernstück einer jeden Interessenvertretung. Sie soll den Beschäftigten über in demokratischen Verfahren gewählte Vertreterinnen und Vertreter Einfluss auf Entscheidungen in den Dienststellen ermöglichen. Wer das will, der muss den Personalräten auch die zeitlichen und personellen Ressourcen zur Verfügung stellen. Dies ist für den Schulbereich auch deshalb zu betonen, weil insbesondere die örtlichen Personalvertretungen Bedingungen unterliegen, die nicht mit denen der Personalvertretungen bei den sonstigen Behörden vergleichbar sind. Im Schulbereich sind beispielsweise Beschäftigte und Personalräte nicht in einem Dienstgebäude zu finden.

Gerade im Lehrerbereich haben sich die Personalvertretungen in den vergangenen Jahren konstruktiv den Reformprozessen gestellt. Keine einzige Reform im Schulbereich ist an den Personalvertretungen gescheitert. Insbesondere die Entwicklung des Lehrereinstellungsverfahrens in den letzten Wochen hat gezeigt, dass wir konstruktiv mit der Dienststelle zusammenarbeiten können. Im Schulbereich stehen zahlreiche weitere Reformen und Erneuerungen an, insbesondere - der Kollege Meyer hat bereits darauf verwiesen - die eigenverantwortliche Schule. Demokratie, im Schulbereich in der Schulverfassung manifestiert, darf nicht vor den Schultüren Halt machen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen motiviert sein. Nur wenn man sie motiviert, einbindet und ihre Interessen ernst nimmt, kann man etwas bewegen.

Nun zu einzelnen Punkten: Die Fristen, in denen sich der Personalrat entschieden haben soll, sollen auf bis zu drei Tage verkürzt werden. Dies erschwert insbesondere die Arbeit bei den Lehrpersonalvertretungen. Ein weiteres wirksames Instrument der Personalvertretung - die Erörterung - soll faktisch abgeschafft werden. Aber es ist gerade die Erörterung, die die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalvertretung ermöglicht. In diesem Zusammenhang mutet es fast zynisch an, dass bei Maßnahmen, die nur der Mitwirkung unterliegen, weiterhin folgende Regelung gelten soll:

„Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziele einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihm zu erörtern.“

Demnächst laufen diese Verfahren nach dem Motto ab: Gut, dass wir darüber gesprochen haben! - Zudem soll der Leiter der Dienststelle demnächst nicht mehr verpflichtet sein, den Personalrat zu informieren, wenn er eine Maßnahme, der der Personalrat zugestimmt hat, nicht unverzüglich durchführen will. Auch soll der Dienststellenleiter von den Beschäftigten gewählte Mitglieder aus dem Personalrat entfernen können. Auf die politische Ebene übertragen würde dies bedeuten, dass der Ministerpräsident vom Volk gewählte Abgeordnete aus dem Parlament entfernen kann.

Meine Damen und Herren, das alles macht aus unserer Sicht deutlich, dass die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen von dem Verlangen geprägt sind, den Dienststellenleitern in vielen Bereichen uneingeschränkte Regelungsbefugnisse einzuräumen und die Interessen der Beschäftigten unverhältnismäßig zu schwächen bzw. zu ignorieren. Das ist kein zukunftsweisendes Vorgehen und steht im Widerspruch zu den Entwicklungen hin zu neuen Führungs- und Kooperationsformen.

Die Landesregierung wäre gut beraten, diesen Gesetzentwurf zurückzuziehen. Aber offenkundig hat sie sich bei ihrer geplanten Gesetzesänderung von Otto von Bismarck inspirieren lassen. Otto von Bismarck sagte nämlich sehr deutlich:

„Mit schlechten Gesetzen und guten Beamten lässt sich immer noch regieren.“

Peter Silbernagel (Philologen-Verband Nordrhein-Westfalen): Die vorgetragenen Wertungen für die Lehrerverbände konzentrieren sich auf einige Problemkomplexe, die insbesondere für den Lehrerbereich eine herausgehobene Bedeutung besitzen. Darüber hinaus fokussieren wir den Blick auf die vorgeschlagenen Verfahrensabläufe und exemplarisch herausgestellten Mitbestimmungs- und Mitwirkungstatbestände, die für Lehrpersonalräte besonders folgenreich sind.

Erstens. Grundsätzliches: Das Personalvertretungsrecht eines Landes ist wesentlicher Garant für eine moderne, funktionsfähige Verwaltung. Es ist Ausdruck, Visitenkarte und Rahmenbedingung dafür, welche Kultur des Miteinander-Umgehens von Dienststelle und Beschäftigtenvertretung gewünscht ist. Will man den sachorientierten Dialog, ein von offener Kooperation und Partizipation geprägtes Verwaltungshandeln oder will man aus Argwohn und Angst das Zurückschneiden auf ein formalistisches Minimalprogramm und den Rückfall in mitbestimmungsfeindliche Direktionsstrategien - Modernisierung contra Rückschritt -? Ein fiskalisch auf Stellenstreichung ausgerichteter Blick im Lehrerbereich wird der unter Beweis gestellten Leistungsfähigkeit solider und höchst effizienter Personalratsarbeit absolut nicht gerecht.

Die im vorgelegten Entwurf zum LPVG vorgesehenen Änderungen des Wegfalls sinnvoller und sachangemessener personalvertretungsrechtlicher Instrumentarien, die gravierenden Einbrüche bei der Mitbestimmung, die Verschiebung wesentlicher Mitbestimmungstatbestände in die Mitwirkung, die Ausdünnung der Mitwirkungstatbestände selbst und die tiefen Einschnitte bei der Kündigung atmen den Geist der bewusst in Kauf genommenen, gewollten Aufkündigung einer ernst zu nehmenden Mitbestimmungskultur. Die massiven Eingriffe in die Arbeitsfähigkeit sowie in die wesentlichen Rechte und Pflichten einer demokratisch legitimierten Personalvertretung sind grob fahrlässig und unverantwortlich. Sie höhlen nicht nur eine effiziente Mitarbeitervertretung aus, sondern beschädigen die Effizienz der Landesverwaltung in schwerwiegender Weise.

Zweitens, Regelungen mit hervorgehobener Bedeutung für den Lehrerbereich. Zunächst zu § 29 Abs. 4: Es ist nicht sinnvoll, den Vorstand unnötigerweise auszuweiten, gleichzeitig aber die Zahl der Personalratsmitglieder zu begrenzen.

Zu § 46 Abs. 1: Die Verpflichtung des Personalrats, nunmehr im Kalenderhalbjahr und nicht nur im Kalenderjahr eine Personalversammlung abzuhalten, bedeutet einen erheblichen Kostenmehraufwand für die Dienststelle. Wir empfehlen, bei der jährlichen Regelung zu bleiben.

Drittens, Verfahrensabläufe. Erörterung: Der geplante Wegfall der Erörterung zerschlägt das entscheidende Instrumentarium der Personalratsarbeit. Dies ist völlig inakzeptabel! Die beabsichtigte Neuregelung des Mitbestimmungsverfahrens steht im krassen Gegensatz zu der Verpflichtung aus § 2 Abs. 1 LPVG. Dort wird verlangt, dass Dienststelle

und Personalvertretung vertrauensvoll zusammenarbeiten. Die beabsichtigte Änderung des § 66 Abs. 2 LPVG tangiert die Mitwirkungsmöglichkeiten der Personalvertretung in schwerwiegender Weise. Dieses erfolgreich erprobte Verfahren der Erörterung, in gemeinsamer ernsthafter Auseinandersetzung - auch bei gegensätzlichen Ausgangspositionen - den Sachverstand konstruktiv zu nutzen und Überzeugungsarbeit zu leisten, gemeinsam und auf Augenhöhe tragfähige Lösungen zu finden und Verantwortung zu tragen, ist unverzichtbar. Der Wegfall der Erörterung und damit der Wegfall der Möglichkeit, im Gespräch im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zu klären, auf welcher Basis die Maßnahme stattfinden und die Zustimmung gegeben werden soll, stellt das Postulat der vertrauensvollen Zusammenarbeit radikal infrage.

Zu den Fristen: Das Mitbestimmungsverfahren wird darüber hinaus grundsätzlich dann infrage gestellt und ausgehebelt, wenn die vorgesehenen Fristen für die Durchführung des Verfahrens wesentlich verkürzt werden. Durch diese Verkürzung werden eine sinnvolle Auseinandersetzung des Personalrats mit den Sachverhalten und ein konstruktives Gespräch mit der Behörde unmöglich gemacht. Gerade bei den Mitgliedern der Lehrpersonalräte, die nicht ihren Arbeitsplatz in der Behörde haben, sind die vorgesehenen Fristsetzungen in der Praxis nicht einhaltbar.

Viertens. Zur Streichung verschiedener Mitbestimmungstatbestände: Wir appellieren intensiv und massiv, bei drei Aspekten zu überdenken, ob im Lehrerbereich nicht Sonderregelungen greifen müssten, und zwar bei dem vorgesehenen Wegfall der Mitbestimmung nach Beendigung eines Urlaubs, bei der Mitbestimmung bei der Verlängerung der Probezeit und bei der Mitbestimmung bei der Entlassung eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf. Hier ist es wegen der besonderen Prägnanz und Schwere im personellen und persönlichen Bereich – gerade im Lehrerbereich – vernünftig, eine Korrektur vorzunehmen.

Rainer Wendt (Deutsche Polizeigewerkschaft im dbb Landesverband Nordrhein-Westfalen): Ich werde gelegentlich dafür beschimpft, allzu freundlich mit dieser Landesregierung umzugehen. Darum werde ich mich bemühen, diesem Eindruck heute wieder einmal entgegenzutreten.

Lieber Herr Staatssekretär Brendel – ich hätte auch gerne gesagt: Herr Minister –, ich sehe Sie sehr gerne, jedoch hätte ich den Minister heute ebenfalls gerne gesehen. Aber er bleibt auch heute seiner Linie treu, die direkte Auseinandersetzung mit den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zu meiden. Das haben wir in den vorangegangenen Veranstaltungen bereits erlebt, und ich bedaure dies zum wiederholten Male.

Sie sind angetreten und wollten reformieren, erneuern und gestalten. Dann haben Sie der alten Administration den Auftrag erteilt, ein altes Gesetz abzuschreiben. Das ist genau das Gegenteil davon. Dass dabei nichts Gescheites herauskommen konnte, war von Anfang an klar.

Wenn aus bisher einer Personalversammlung pro Jahr künftig zwei werden, dann ist das der doppelte Aufwand. Diese Berechnung, womit Ihre Administration offensichtlich überfordert ist, schafft mein Enkelkind in der zweiten Klasse. Es schafft es auch, zu errechnen, dass sich der Arbeitsaufwand dann verdreifacht, wenn aus einem Vierteljah-

resgespräch ein Monatsgespräch wird. Auch mit diesem schlichten und einfachen Sachverhalt scheint ihre Administration überfordert zu sein.

Das sind aber noch Spielchen. Richtig böse wird es bei den Umsetzungen. Da sind wir als Polizei in der Tat sehr empfindlich. Sie erklären, dass Sie die Flexibilität bei Führungskräften erhöhen wollen, und was machen Sie? – Die einfachen Belegschaftsmitglieder können demnächst umgesetzt werden, und Sie liefern sie der Willkür der Behördenleitungen und Vorgesetzten aus. Das ist in der Tat böse und ein böser Schnitzer, den wir Ihnen so nicht durchgehen lassen. Wenn Sie die Flexibilität bei Führungskräften erhöhen wollen, dann tun Sie das. Aber so, wie Sie das jetzt umgesetzt haben, ist es falsch.

Meine Damen und Herren Abgeordnete des Innenausschusses, Sie haben schon einmal vor einiger Zeit ein eindrucksvolles Beispiel dafür geliefert, wie Sie sich über die komplette Sachverständigenmeinung hinwegsetzen, indem Sie das Polizeiorganisationsgesetz I, aber auch das Polizeiorganisationsgesetz II durchgewunken haben.

Ich habe die herzliche Bitte – ich weiß aus vielen Einzelgesprächen, dass Sie mit dem, was hier vorgelegt worden ist, nicht einverstanden sind –: Tun Sie Ihre Pflicht! Das heißt: Korrigieren Sie diesen Gesetzentwurf an den Stellen, an denen es notwendig und erforderlich ist! Nicht mehr und nicht weniger erwarten wir von Ihnen. Winken Sie nicht das durch, was hier vorgelegt worden ist: ein altes Gesetz von einer alten Administration.

Uli Silberbach (KOMBA Nordrhein-Westfalen): Ziel des Gesetzes ist es, die umfassende Verwaltungsstrukturreform mit weitreichenden personellen und organisatorischen Entscheidungen zu ermöglichen. Für den kommunalen Bereich müssen wir feststellen, dass dies in den letzten Jahren schon stattgefunden hat. Neue Steuerungsmodelle, neues kommunales Finanzmanagement, Budgetierung und die Bildung von Fachbereichen mit der Auflösung von Ämterstrukturen sind nur einige Beispiele für den grundlegenden Wandel in den Kommunen.

Daneben hat ein großer Personalabbau stattgefunden. In den Jahren 2000 bis 2005 sind 33.000 Stellen gestrichen worden - all das mit dem Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen. Es hat also funktioniert, dass Personalräte und Dienststellen Strukturreformen auf Augenhöhe vorgenommen haben. Deswegen lehnt die KOMBA-Gewerkschaft Nordrhein-Westfalen die geplante Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes ab.

Ich möchte noch darauf hinweisen, dass wir im kommunalen Bereich auch mit der Abschaffung der Mitbestimmung bei Umsetzungen unsere Probleme haben. Der Schutz der Beschäftigten vor unangemessenen Personalmaßnahmen wäre nicht mehr möglich. Das Gleiche gilt bei Privatisierungen. Die Privatisierungswelle im kommunalen Bereich - das wissen Sie - ist weiterhin in vollem Gange. Personalräte können durch Abschluss von Überleitungsverträgen einen Schutz der betroffenen Beschäftigten erzielen. Wenn Privatisierungsmaßnahmen aus dem Mitbestimmungskatalog entfernt werden, dann werden die Beschäftigten der Willkür anheimgestellt.

Daneben haben wir in den Kommunen ein weiteres Problem, nämlich die beabsichtigte Änderung des § 10 Abs. 2 um den Begriff der Zuweisung. Beschäftigte in den Arbeitsgemeinschaften, die dort zugewiesen werden, verlieren hiermit nach sechs Monaten ihre Wahlberechtigung und Wählbarkeit. Dadurch sind sie schutzlos, weil in der Arbeitsgemeinschaft kein Personalrat besteht. Auch hier besteht dringender Änderungsbedarf, damit die Kolleginnen und Kollegen auch weiterhin eine Wahlberechtigung der Stammdienststelle erhalten.

Die Abschaffung der Mitbestimmung bei Umsetzungen wurde schon angesprochen, ebenso wie die Privatisierungsmaßnahmen.

Gerade weil die Rahmengesetzgebung des Bundespersonalvertretungsgesetzes nicht mehr vorliegt, könnte Nordrhein-Westfalen seinem bisherigen Anspruch, das Land der Mitbestimmung zu sein, auch weiterhin gerecht werden. Stattdessen wird die Mitbestimmung in Nordrhein-Westfalen mit konstruierten Beispielen aus dem Innenministerium und dem Verweis auf ein funktionierendes Bundesrecht geschliffen.

Die Teilhabe an den Abläufen in einer Organisationseinheit stellt in der heutigen Zeit, in der Beschäftigte des öffentlichen Dienstes immer wieder als Haushaltskonsolidierungsmasse herhalten müssen, einen besonderen Wert dar, den der Gesetzentwurf in keiner Weise berücksichtigt. Stattdessen werden mit der beabsichtigten Stärkung des Direktionsrechts Wege eingeschlagen, die nicht einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung, sondern einer Kultur des Misstrauens das Wort reden.

Meine Damen und Herren, wir brauchen Mitbestimmung auf Augenhöhe - auch im öffentlichen Dienst und gerade im öffentlichen Dienst -, weil Personalführung, Personalentwicklung, Mitarbeitermotivation, soziale Kompetenz und Teamfähigkeit in den Führungsetagen unserer Dienststellen – teilweise auch wegen fehlender Finanzmittel – eher noch Fremdwörter sind. Insgesamt lehnt die KOMBA daher die Änderung des LPVG ab. Lassen Sie mich mit einem Zitat von Johann Wolfgang von Goethe schließen:

„Wenn man von den Leuten Pflichten fordert und ihnen keine Rechte zugestehen will, dann muss man sie gut bezahlen.“

Ralf Eisenhöfer (dbb nrw – Beamtenbund und Tarifunion): Ich werde es kurz machen und verweise auf die Stellungnahme. Es lohnt sich, sie zu lesen.

Zum Bezug auf das Bundespersonalvertretungsrecht: Das BPersVG ist gerade hinsichtlich der Mitbestimmung das schlechteste Gesetz, das man sich in der Bundesrepublik Deutschland vorstellen kann. Unserer Auffassung nach hat es keine Vorbildfunktion für Nordrhein-Westfalen. Das nordrhein-westfälische LPVG verliert in diesem Segment seine Vorbildfunktion und fällt aus unserer Sicht ins Mittelalter der Mitbestimmung zurück. Auch wenn der Mitbestimmungskatalog unseres noch bestehenden Gesetzes über 20 Jahre alt ist, hat er Vorbildfunktion in Deutschland.

An dieser Stelle fehlt auch die politische Redlichkeit, die von Herrn Kollegen Falkenhain schon erwähnt worden ist. Denn es gibt eine Reihe von Tatbeständen, die nicht – weil sie eben vielleicht doch zu günstig waren – in das BPersVG übernommen worden sind,

zum Beispiel die Freistellungen. Ich darf darauf hinweisen, dass man sich in NRW nicht immer mit dem Bundespersonalvertretungsgesetz beschäftigt. Es liegen im Personalkörper und in den Abläufen der Bundesverwaltung komplett andere Strukturen vor, so dass keine Vergleichbarkeit gegeben ist.

Zur Einschränkung von Beteiligungsrechten: Ich nenne nur vier Beispiele von den vielen, die Sie in unserer Stellungnahme nachlesen können. Allein das muss auch bei jemandem, der mit der Gesetzesmaterie nicht vertraut ist, ein rotes Ausrufezeichen setzen. Die Verlängerung von Probezeiten, Umsetzungen – Herr Kollege Silberbach hat gerade darauf hingewiesen, wie wichtig das für den kommunalen Bereich ist – und die ordentlichen Kündigungen sollen nicht mehr der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen. Auch bei der Übertragung auf Dritte – sprich: Privatisierung –, was für die neue Landesregierung kein neuer Aspekt ist, versucht man den Schutz der Beschäftigten gerade in diesem Bereich durch die Änderung des Mitbestimmungsverfahrens zu konterkarieren.

Ich möchte nun die Beteiligungsrechte ansprechen, denn ich denke, dass das Parlament Anspruch darauf hat, das zu wissen. Die Landesregierung versteht unter Beteiligung auch in dem bisherigen fast einjährigen Verfahren mit den Gewerkschaften scheinbar etwas ganz anderes, als wir unter Beteiligung und Partizipation verstehen. Ebenso ist bei der Zusammenarbeit für die Zukunft keine Rede davon, dass es dies bisher gegeben hat. In Augenhöhe zu sein mit der Landesregierung ist nicht nur für die gewerkschaftlichen Vertretungen, sondern auch für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort wichtig. Das, was man jetzt im Jahr 2007 vorhat, darf man nicht in Gesetzestexte kleiden.

Eine kurze Bemerkung zu der Verringerung von Freistellungen: Die bisherigen Regelungen sollte man belassen, da sie dazu geführt haben, dass eine ordnungsgemäße und zügige Verantwortung für die Aufgaben wahrgenommen werden konnte. Wir sehen in der Reduzierung keinen Sinn.

Zum Verfahren: Es ist keine Erörterung mehr vorgesehen. Ich selbst bin jahrelang Praktiker gewesen und kann Ihnen sagen, dass die Verfahren länger werden. Wenn es das Erörterungsgespräch nicht mehr gibt, dann wird die Gesprächskultur durch eine Befehlsstruktur innerhalb der öffentlichen Verwaltung ersetzt. Die Landesregierung hat sich scheinbar keine Mühe gemacht, einmal zu überlegen, welche Verfahren in den letzten Jahren eigentlich in den Einigungsstellen gelandet sind. Ich empfehle der Landesregierung, zu recherchieren, was in den letzten Jahren einigungsstellenverfahrensfähig gewesen ist.

Ein kleines Beispiel, was sich hinter der Fristverkürzung verbirgt: Die Personalvertretungen haben anstatt zwei Wochen jetzt nur noch zehn Tage Zeit, etwas zu unternehmen. Ich sage Ihnen: Das kostet unter dem Strich mehr, denn jetzt müssen Personalräte wahrscheinlich häufiger, schneller und spontaner zusammenkommen, um Beteiligungsrechte, so weit sie noch bestehen, wahrzunehmen.

Zur Aufhebung von Einigungsstellenbeschlüssen: Da hatten wir doch ein Instrument, das nur sehr selten in Anspruch genommen worden ist und jetzt durch die willkürliche Entscheidung eines Dienststellenleiters sogar noch nach der Entscheidung wieder ausgehebelt werden soll. Das ist unserer Vorstellung nach vordemokratisch und nicht ak-

zeptabel. Das Gleiche gilt für einmal getroffene Dienstvereinbarungen, die durch einen Federstrich des Dienststellenleiters gecancelt werden können.

Ich möchte nur eine kurze Bemerkung zur Personalversammlung und zu den Vierteljahresgesprächen machen, da wir dazu ausführlich schriftlich Stellung genommen haben. Wer aus dem parteipolitischen Raum glaubt, dass man den dbb einfangen könne, indem man diese beiden Punkte, nämlich zweimal Personalversammlung pro Jahr - Blödsinn - und die Änderung des Vierteljahresgespräches zu einem Monatsgespräch, als Köder benutzt, um eine eventuelle Zustimmung zu erreichen, möge zur Kenntnis nehmen, dass er sich täuscht. Ein solches Kompensationsgeschäft ist mit dem dbb nrw nicht zu machen.

Bezüglich der Kosten hoffe ich, dass wir dazu von den Kommunen noch etwas hören, die das errechnet haben. Das Land konnte dies nicht und hat nur pauschal gesagt: Es wird alles billiger. Das ist nicht akzeptabel. Ich behaupte, es wird teurer.

Der dbb sieht keinen Handlungsbedarf. Drei Punkte des Fazits:

Es wird nichts besser – weder für die Bürger, noch für die Landesregierung, noch für Behörden und erst recht nicht für die Beschäftigten und ihre Vertretungen.

Wir halten das Vorhaben für politisch-ideologischen Aktionismus. Es trägt zu keiner Kostenreduzierung bei. Das ist Rückschritt statt Fortschritt.

Ich kann die Regierungsfractionen nur bitten, einmal über ein indianisches Sprichwort nachzudenken:

„Wenn du entdeckst, dass du ein totes Pferd reitest, steig ab.“

Vorsitzender Winfried Schittges: Wir kommen nun zu der Gruppe der Hauptpersonalräte.

Michael Shraer (Hauptpersonalrat im Innenministerium): Wer eine starke, leistungsfähige öffentliche Verwaltung sowie Beschäftigte, die sich mit ihren Aufgaben identifizieren, die gegenüber Veränderungen offen sind und diese mittragen, will, darf deren Rechte nicht in einer Weise beschneiden, wie es nun beabsichtigt ist. Nur wer seine Pläne eines PEM oder EPOS etc. von oben herab diktieren will, verzichtet auf die Beteiligung der Beschäftigten und verspielt damit jegliche Akzeptanz: Mitbestimmung in deutlich weniger Fällen, entweder durch völligen Wegfall oder durch Reduzierung des Mitbestimmungsrechts auf ein Mitwirkungsrecht, in vielen Fällen also lediglich Beratung statt Mitentscheidung, und dies auch nur, wenn die Leitung mitspielt. Warum soll eigentlich ein Personalrat bei Personalangelegenheiten der Beschäftigten der Besoldungsstufe A 16 oder bei der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen nicht beteiligt

sein? Mitbestimmung bei IT-Angelegenheiten? – In Zukunft Fehlanzeige. In der heutigen Zeit, in der die IT gerade in der allgemeinen inneren Verwaltung einen so breiten Bereich des Arbeitslebens betrifft, ist das völlig unverständlich. Schließlich erfolgt die Abschaffung des bewährten Instruments der förmlichen Erörterung. Das ist ein Instrument, das in der weit überwiegenden Zahl aller Fälle zu Lösungen geführt hat, mit dem

Dienststelle und Personalrat leben konnten und das insofern eine befriedende Wirkung hatte. Eine sprunghaft steigende Zahl von Stufen- und sicher auch Verwaltungsstreitverfahren können unschwer prognostiziert werden. Wer dann noch Glauben machen will, diese Novellierung, die sich das Bundespersonalvertretungsgesetz zum Vorbild nimmt, sei eine Modernisierung, der beleidigt die Intelligenz der Beschäftigten. Das Bundespersonalvertretungsgesetz ist vielmehr ein völlig anachronistisches Gesetzeswerk, das mehr als dringend einer völligen Revision bedarf.

Auch die weiteren seitens des Innenministers in seiner Presseerklärung von 2006 entwickelten Horrorszenarien bilden eben nicht die Wirklichkeit der täglichen Zusammenarbeit zwischen Personalräten und Behörden, Betrieben oder Einrichtungen ab. Die Realität besteht vielmehr aus überwiegend kritisch pragmatischer Zusammenarbeit zum Wohle von Beschäftigten und damit auch zum Wohle der Dienststelle. Die Absicht der Landesregierung zeugt dagegen aus unserer Sicht von einem völlig überholten Menschenbild und einem Demokratieverständnis, das nicht nachvollziehbar ist. Welche Lehrerin, welcher Lehrer soll eigentlich mit Überzeugung die unterrichteten Kinder demokratische Prinzipien lehren, wenn in der eigenen Arbeitswelt demokratische Rechte so massiv eingeschränkt oder abgebaut werden? Die Stärkung des Direktionsrechts, die im Gesetzentwurf an so vielen Stellen Erwähnung findet, bedeutet doch mit schlichten Worten: Ich bin der Chef, ich entscheide, und da lasse ich mir doch von keinem Personalrat reinreden. In Zukunft werden also kleine Provinzfürsten, Landräte und Bürgermeister als kleine oder auch große Sonnenkönige agieren können.

Verehrte Damen und Herren Abgeordnete der Regierungsfractionen, ich appelliere deshalb nachdrücklich an Sie: Lassen Sie sich durch Exekutive oder Fraktionszwang nicht unter Druck setzen. Stimmen Sie, wie in Artikel 30 Abs. 2 der Landesverfassung vorgesehen, ausschließlich – Zitat – nach Ihrer freien, nur durch Rücksicht auf das Volkswohl bestimmten Überzeugung. Sie sind an Aufträge nicht gebunden. Das Volk sind auch 400.000 Beschäftigte der Landesverwaltung und Ihre Kolleginnen und Kollegen des kommunalen Bereichs. Ich appelliere vor allem an die Mitglieder der CDA, der sogenannten Sozialausschüsse in der CDU: Lassen Sie sich als Arbeitnehmervertreter, als die Sie sich bezeichnen, nicht vor einen Karren spannen und stimmen Sie keinem Gesetzentwurf zu, dass den von Ihnen vertretenen Menschen gravierend zuwiderläuft. Verhindern Sie den völlig unangemessenen Rückschritt in die Mitte des vergangenen Jahrhunderts. Verhindern Sie Personalpolitik nach Gutsherrenart.

Harda Zerweck (Hauptpersonalrat Förderschulen, Ministerium für Schule und Weiterbildung): Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme des Hauptpersonalrats Förderschulen zu diesen umwälzenden Veränderungen in der Personalvertretungsgesetzgebung und des Schulgesetzes. Obwohl ich mich im Folgenden auf spezifische Aspekte des Förderschulbereiches beschränken werde, möchte ich ausdrücklich vorher feststellen: Der Hauptpersonalrat teilt die grundsätzliche Kritik an diesem Gesetzentwurf, wie sie insbesondere von GEW, DGB und dbb geäußert wurde. Der Gesetzentwurf ist geprägt von der Intention, die Mitbestimmung zu verhindern. Klassisch deutlich wird das an dem Beispiel, die Erörterung abzuschaffen, den Letztentscheid bei der Dienststelle anzusiedeln und damit die Aufgabe der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung

der Dienstpflichten zu verhindern. Hier wird Mitbestimmung abgeschafft. Es findet ein Austausch von Schriftstücken statt. Warum? Ist es die Sorge, notwendige Maßnahmen nicht nachvollziehbar begründen zu können, oder geht es darum, ein Verordnen von oben nach unten, statt ein Mitgestalten durch die Beschäftigten einzuführen?

Zu Sonderschulspezifika, Förderschulspezifika: Die Trennung von Dienst- und Fachaufsicht für Förderschulen führt nicht zu Synergieeffekten, sondern erhöht den Verwaltungsaufwand der Bezirksregierungen und der Schulämter. Beide Ebenen haben öffentlich und in Einzelgesprächen bestätigt: Die Zuständigkeiten sind nicht eindeutig zu trennen. Es kommt zu doppelter Bearbeitung auf beiden Ebenen. Die Bearbeitungsdauer von Vorgängen wird verlängert. Das Aufgabenvolumen der Bezirksregierungen steigt dramatisch, zum Beispiel durch die Bearbeitung von Beihilfe- und Reisekosten für die fast 20.000 Lehrkräfte an Förderschulen; die Hauptschulen müssten Sie noch dazu rechnen. Das ist bestenfalls kostenneutral. Fazit: Es wird teurer und langsamer.

Die Trennung von Dienst- und Fachaufsicht ist kontraproduktiv für den Auftrag von Förderschulen und die Wahrnehmung von Aufgaben ihrer Schulaufsicht. Förderschulen unterschiedlicher Förderschwerpunkte müssen ständig untereinander und mit den allgemeinen Schulen ihres Schulamtes kooperieren. Beispielsweise arbeiten im Kreis Mettmann 15 Förderschulen mit fast 100 Grundschulen unter anderem in folgenden Bereichen zusammen: Beratung in Fragen der Prävention von Schulversagen, Verfahren zur Überprüfung des sonderpädagogischen Förderbedarfs - in einem Schulamt sind es übrigens 1.000 solcher Verfahren, die die Schulaufsicht zu bearbeiten hat, nämlich in der Stadt Duisburg -, gemeinsamer Unterricht, Kooperation mit den weiterführenden Schulen bei Beendigung des sonderpädagogischen Förderbedarfs oder Fortführung des gemeinsamen Unterrichts in der Sekundarstufe. Die schulaufsichtliche Beratung, Unterstützung und Steuerung der Förderschulen bedarf der Koordination im Schulamt, kurzer Kommunikationswege zwischen Schulen, Schulträgern und der örtlichen Schulaufsicht. Das gilt in besonderem Maße für die Entwicklung der vom Gesetzgeber gewünschten sonderpädagogischen Kompetenzzentren. Fazit: Die Qualität der Arbeit wird schlechter. Die Trennung von Dienst- und Fachaufsicht ist ein Konstrukt, für das es keine tragfähige sachliche Grundlage und keine fachliche Begründung gibt. Kein Wunder, dass sich Vertreter der Schulträger, des Städtetages und des Landkreistages dagegen ausgesprochen haben. Nehmen Sie diese Fachleute ernst!

Die fachaufsichtlichen Entscheidungen im Schulamt sind fast immer mit Personalmaßnahmen verbunden. Die Personalräte auf der faktisch entscheidenden Ebene jedoch soll es nicht mehr geben. Die Schaffung von Dienststellen ohne Personalvertretung widerspricht dem Grundgesetz. Fazit: Der HPR Förderschulen kritisiert vehement die Abschaffung der 54 örtlichen Personalräte auf Kosten der Schutzrechte von Lehrkräften. Auf die Empfehlung des Landesrechnungshofs können Sie sich hierbei nicht berufen.

Reduzierung der Freistellungen: Die vorgesehene Kürzung beeinträchtigt nicht nur die Arbeitsmöglichkeiten für Personalräte insgesamt, sondern sie produziert wegen der besonderen Situation im Schulbereich mehr Unterrichtsausfall. Wir haben beides in unserer schriftlichen Stellungnahme ausführlich erläutert.

Der HPR Förderschulen kritisiert die doppelte Benachteiligung der Lehrkräfte an Förderschulen durch die Abschaffung der örtlichen Personalräte und die erheblich schlechteren Freistellungsregelungen für Lehrpersonalräte insgesamt.

Ich komme zum Schluss: In zahlreichen Gesprächen mit Landtagsabgeordneten, also mit Ihnen, meine Damen und Herren, in vielen Briefen an Sie und mit vielen Beschlüssen aus Personalversammlungen haben die Lehrkräfte an Sie appelliert, diesen Gesetzesänderungen Ihre Zustimmung zu verweigern. Ich appelliere an Sie, die Lehrerinnen und Lehrer ernst zu nehmen. Die Landesregierung will das modernste Schulsystem Europas. Die Lehrkräfte sollen es realisieren. Dazu, meine Damen und Herren, brauchen Sie die Beschäftigten und deren Akzeptanz. Die Lehrkräfte an Förderschulen wollen zur Begleitung in diesem Prozess eine fachkundige und arbeitsfähige Interessenvertretung behalten. Sie wollen ein LPVG, das Mitbestimmungsverfahren und Mitbestimmungsrechte nicht zerschlägt, sondern stärkt. Der Gesetzentwurf sollte zurückgezogen werden. Nehmen Sie sich die notwendige Zeit, das Personalvertretungsrecht NRW wirklich weiterzuentwickeln. Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Hans-Jürgen Schnieber (Hauptpersonalrat im Finanzministerium): Auch wenn es einen auf den Nägeln brennt, alle Ausführungen noch einmal zu machen, mit Blick auf die Uhr will ich mich auf ganz wesentliche Punkte beschränken, die uns angehen. Es geht in erster Linie bei uns um die Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten, die komplett gestrichen werden soll. Das ist eine Maßnahme, die für uns von ganz großer Bedeutung ist, weil wir eine sehr hohe Fluktuation innerhalb der einzelnen Ämter, weil wir sehr unterschiedliche Tätigkeiten und weil wir ein sehr ausgeprägtes Personalentwicklungskonzept haben. Es geht hier nicht darum, wie das in der Presse schon einmal kolportiert worden ist, dass die Krankenschwester von Flur A nach Flur B gehen soll, abgesehen davon, dass wir in der Finanzverwaltung keine Krankenschwestern haben. Es geht darum, dass man vom Innendienst in den Außendienst versetzt wird, dass man statt Steuerfestsetzungen Betriebsprüfungen macht, dass man Rechtsbehelfsstelle macht, dass man sich mit Körperschaften beschäftigt, dass man also völlig andere Tätigkeiten wahrnimmt. Dies muss weiterhin mitbestimmungspflichtig sein. Es geht auch darum, dass dies Schritte in der Personalentwicklung sind, die erforderlich sind, um beruflich weiterzukommen, um beruflich bis in das Spitzenamt zu kommen.

Die Frage, warum das den Bund nicht betrifft, warum das ohne diese Vorschrift auf Bundesebene funktioniert, ist schon zum Teil dargestellt worden. Die Behördenstruktur auf Bundesebene ist zum einen völlig anders. Wir haben in der Finanzverwaltung bis auf eine einzige Ausnahme alle Behörden nur an einem Dienort. Jede Umsetzung findet also an einem Dienort statt. Im Gegensatz dazu hat das Bundesverwaltungsamt 40 Dienstorte, an denen die Dienststelle tätig ist. Fast jede Umsetzung, fast jede Veränderung der Tätigkeit ist mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden. Das ist ein völlig anderer Sachverhalt. Der zweite gravierende Punkt ist, dass es auf der Bundesebene Dienstpostenbewertungen gibt und eigentlich jede Änderung der Tätigkeit auch deswegen stattfindet, um beruflich weiterzukommen. Da geht es dann um Beförderungen, Höhergruppierungen bzw. um höher zu bewertende Tätigkeiten, die unter diesem Mitbestimmungstatbestand abgehandelt werden. Da steht die eigentliche Umsetzung im

Hintergrund. Dies ist bei uns nicht so. Wir haben in der Finanzverwaltung Bandbreitenbewertungen. Hier kann ich von A 6 bis A 9 mit Zulage im mittleren Dienst und von A 9 bis A 12 im gehobenen Dienst die gleiche Tätigkeit machen, muss aber schrittweise einzelne Positionen durchlaufen, um das Spitzenamt erreichen zu können. Deswegen ist das für uns sehr gravierend. Es ist ein wahnsinniger Unterschied, ob ich Steuerfestsetzungen mache, ob ich Recht anwende oder ob ich in der Erhebung – das sind die Vollzieher, Vollstrecker, die einen sehr harten Job machen, die mit Morddrohungen, körperlichen Angriffen arbeiten müssen – bin. Das sind gravierende Unterschiede, wo ein Dienststellenleiter, der öfter wechselt, möglicherweise die Hintergründe bei den einzelnen Leuten nicht kennt. Der Personalrat, der 20, 30 Jahre im Finanzamt ist, kann sagen: Der sieht nur so hart aus, aber in Wirklichkeit ist das ein ganz großes Sensibelchen. Er darf nicht in die Erhebungsstelle. Das kann er nicht. Lasst ihn in der Rechtsbehelfsstelle Recht sprechen. Da ist er Spitze. Das würde der Dienststelle erheblich mehr nützen.

Der Personalrat macht einen Interessenausgleich, weil er seine Leute kennt, gibt den Betroffenen das Gefühl der Sicherheit. Ohne dieses Gefühl der Sicherheit, das der Personalrat vermittelt, bliebe möglicherweise nur der Klageweg. Für die Verwaltung wäre das ein Rückschritt. Dies wäre zeitaufwendig, ärgerlich und nicht erforderlich. Ich schlage vor, dass wir den Mitbestimmungstatbestand so lassen, wie er ist. Erste Alternative wäre, zu sagen: Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten, die der Personalentwicklung dienen. Die zweite Alternative, aber diese nur hilfsweise, ist eine Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten bis zur Besoldungsgruppe A 13 gehobener Dienst und vergleichbare Tarifbeschäftigte. Das wäre hilfsweise eine Möglichkeit, die unseren Belangen vor Ort Rechnung tragen würde.

Zur Freistellung der Personalvertretung nur ein Satz: Versprechen des Ministerpräsidenten sollte man einfordern. Wir fordern das ein: 1:1-Umsetzung des Bundespersonalvertretungsgesetzes, kein Abstrich, kein Hinzufügen. Das reicht uns völlig aus. Das wäre Status quo, und zwar sowohl in § 42 Abs. 3 als auch in § 51 Satz 2.

Zu den Mitwirkungsverfahren könnte ich sehr lange Ausführungen machen, weil wir eine sehr gute Streitkultur in der Finanzverwaltung haben. In meiner Tätigkeit als Vorsitzender des Hauptpersonalrats, die mittlerweile ins 14. Jahr geht, bin ich leider, weil es ein sehr ehrenwerter und schätzenswerter Mann ist, nur dreimal mit Prof. Schnellenbach, dem Vorsitzenden der Einigungsstelle, zusammengekommen. Drei Verfahren in 14 Jahren Tätigkeit als HPR-Vorsitzender zeigen, dass wir eine Streitkultur haben, die beispielhaft, wunderbar ist. Wir haben während meiner Tätigkeit ganze fünf Stufenverfahren im Hauptpersonalrat gehabt. Alles andere wird zum größten Teil auf Ortsebene erledigt. Wenn Sie wollen, dass das schlechter wird, wenn Sie die Verwaltungseffizienz schwächen wollen, dann machen Sie das mit dem Mitwirkungstatbestand so, wie beabsichtigt. Wenn nicht, dann lassen Sie es so, wie es ist. Das hat gut und wunderbar funktioniert.

Vorsitzender Winfried Schittges: Herr Schnieber, mir tut es immer gut, wenn ich Praktiker höre und wir davon lernen können.

(Monika Düker [GRÜNE]: Das wäre schön!)

– Frau Kollegin, wir tragen das gesondert aus. Darauf können Sie sich verlassen.

Herbert Uebler (Hauptpersonalrat Polizei, Innenministerium): Da schon vieles im Detail gesagt worden ist, will ich mich aus Sicht des Polizeihauptpersonalrates auf einige wesentliche Punkte beschränken, aber es auch auf den Punkt bringen. Aus unserer Sicht geht es beim vorliegenden Gesetzentwurf nicht um eine Modernisierung der Sozialpartnerschaft in der Arbeitswelt des öffentlichen Dienstes, sondern um die Durchsetzung des Hier-im-Hause-Standpunktes, um modernes Kurfürstentum in NRW. Das in die Jahre gekommene Bundespersonalvertretungsgesetz als Vorbild für eine umfassende Novellierung im 21. Jahrhundert zu nehmen, zeigt, worum es tatsächlich geht: Partnerschaftliche Zusammenarbeit, Diskussion auf Augenhöhe werden mit Inkrafttreten des Gesetzentwurfs abgeschafft. 1974, als das Bundespersonalvertretungsgesetz geschaffen wurde, liefen wir als Polizisten noch mit dem Fahndungsbuch in der Hand herum, hatten als Arbeitsplatz den VW Käfer und haben nicht darüber nachgedacht, ob wir zur Bekämpfung der Terroristen PCs überwachen.

Was dieser Gesetzentwurf für die Beschäftigten und ihre Personalvertretung bedeuten wird, kann ich als Vorsitzender des Polizeihauptpersonalrates sehr wohl erahnen, wenn ich nur daran denke, in welcher Form in den vergangenen Wochen und Monaten das Polizeiorganisationsgesetz II unter dem heute geltenden LPVG umgesetzt wurde, nämlich indem man sofort den Polizeihauptpersonalrat und sonstige Personalvertreter aus dem Projekt POG II ausgeschlossen hat. Aus welcher inneren Überzeugung sollen Polizistinnen und Polizisten in Zukunft Recht und Demokratie schützen, wenn sie in ihren Behörden keine Demokratie mehr erfahren? Der vorliegende Entwurf zum Personalvertretungsgesetz reduziert Mitbestimmung und Mitverantwortung der Beschäftigten auf ein Minimum und beschädigt bei den Beschäftigten ihre Identifikation mit diesem Staat.

Zusammenfassend stelle ich fest: Die Verkürzung der Fristen im Mitbestimmungsverfahren, der Wegfall der Erörterung, die Begrenzung der Freistellungen werden den Polizeihauptpersonalrat als einzige Stufenvertretung im Polizeibereich von 50 Polizeibehörden sehr schnell an den Rand der Funktionsfähigkeit bringen. Wird dann wie vorgesehen der Schutz des einzelnen Mitglieds vor Umsetzungen in der Dienststelle abgeschafft, ist vorauszusehen, wann wir die Grenzen zur Wahrnehmung unserer gesetzlichen Pflichten nach dem LPVG durch die Gerichte überprüfen lassen werden. Der PHPR ist die einzige Stufenvertretung der Polizei für zahlreiche Verfahren bei Versetzungen, Beförderungen, Besetzung von Funktionen, Ingressnahmen usw. Durch den Wegfall der Erörterung bei diesen Verfahren sind wegen der Wahrscheinlichkeit der Nichteinigung aufgrund der verkürzten Fristen Einigungsstellenverfahren vorprogrammiert. Ich kann nur meinem Vorredner beipflichten: Mehr als 90 % aller Stufenverfahren werden im Rahmen der Erörterung erledigt. Das wird zukünftig nicht mehr so sein.

Von einer gewünschten Beschleunigung von Verfahren wird somit kaum gesprochen werden können. Wir werden zum Beispiel zur Wahrnehmung der gesetzlichen Pflichten auf mindestens eine wöchentliche Sitzung des Polizeihauptpersonalrates umstellen müssen. Durch die vorgesehene Begrenzung der Freistellung auf fünf Mitglieder im PHPR wird die anlassbezogene Aufgabenwahrnehmung für die Personalratstätigkeit im

PHPR neben den Freistellungen die Regel werden. Sollten daneben die notwendigen Kosten der Personalvertretung budgetiert werden, sind gerichtliche Auseinandersetzungen wegen der Kostenübernahme für Personalratstätigkeit sehr wahrscheinlich. Durch das Polizeiorganisationsgesetz hat das Innenministerium zusätzliche Aufgaben an sich gezogen, die personalvertretungsrechtlich durch den PHPR abzuarbeiten sind, zum Beispiel behördenübergreifende Personalauswahl, Ernennungen, Entlassungen, Versetzungen in den Ruhestand für Beamte des höheren Dienstes, Versetzungen zu anderen Dienstherrn, Zuweisung zu anderen Dienstherrn usw. Aus meiner Sicht ist die Novellierung des LPVG in dieser Form überflüssig und für die Modernisierung des öffentlichen Dienstrechtes schädlich. Ich kann an Sie, meine Damen und Herren Abgeordneten, nur appellieren: Verhindern Sie, dass dieser Gesetzentwurf in der heutigen Fassung in Kraft tritt.

Klaus Böhme (Landespersonalrätekonferenz der Hochschulen NRW): Für die Landespersonalrätekonferenz, die anstelle der mit dem Hochschulfreiheitsgesetz untergegangenen Hauptpersonalräte im Hochschulbereich unter anderem auch die örtlichen Personalräte ein wenig koordiniert, möchte ich zu einigen Punkten konkret Stellung nehmen.

Erstens, die vorgesehene Streichung des § 111 a, der nur für den Bereich der Hochschulen auch nach derzeitigem Recht gilt, das heißt die Pflicht zur Unterrichtung über die Haushaltsplanung und wirtschaftliche Entwicklung: Diese Vorschrift ist mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Hochschulreform ohnehin Anfang 2005 erst in Kraft getreten. Mit Ihrem Einverständnis, Herr Vorsitzender, würde ich gerne aus zwei Protokollen der vorhergehenden Beratungen in diesem Hohen Hause zitieren. In der 49. Sitzung des Ausschusses für Wissenschaft und Forschung – das war die seinerzeitige öffentliche Anhörung zum HRWG – hat sich der seinerzeitige Sprecher der Universitätskanzler, Herr Dr. Stückradt, heute Staatssekretär im MIWFT, auf eine entsprechende Frage des Abgeordnete Dr. Wilke (FDP) wie folgt geäußert:

„Zu Ihrer Frage, Herr Prof. Wilke, ob man die Unterrichtung über den Finanz- und Personalplanungsbedarf in die Halbjahresgespräche mit dem Personalrat einbauen könnte, kann ich sagen: Das halte ich für sehr sinnvoll. Wir haben das beispielsweise an der TH Aachen praktiziert. Genauso wie die Organe der Selbstverwaltung diese Informationen bekommen, bekommt sie auch der Personalrat.“

Im Protokoll über die 50. Sitzung des Ausschusses für Wissenschaft und Forschung, in der abschließend über Änderungsanträge zum HRWG entschieden wurde, wird der Abgeordnete Dr. Sodenkamp (FDP) wie folgt zitiert:

„Einige Änderungsvorschläge von SPD und Grünen deckten sich mit den Vorstellungen der FDP. Das betreffe vor allen Dingen die Unterrichtung des Personalrats, also die Einführung des § 111 a. Darüber könne sehr schnell eine Verständigung erfolgen.“

Es ist schon schwer nachzuvollziehen, dass es jetzt ein FDP-geführtes Ministerium – die Federführung liegt ja beim IM – ist, das die gleiche Vorschrift wieder streichen will, und dies mit einer äußerst fragwürdigen Begründung. In der Begründung zum Gesetzentwurf ist nämlich davon die Rede, dass es Verfassungsbedenken gegen eine Anhö-

rung der Personalräte gebe. Um eine Anhörung im formalen Sinne handelt es sich in keinsten Weise. Ausweislich der seinerzeitigen Begründung zum HRWG, ausweislich aller danach erfolgten Kommentierungen, auch der Kommentare, die nicht unbedingt im Ruf stehen, arbeitnehmerfreundlich zu sein, ist es ausschließlich eine Unterrichtung. Dass angesichts solcher Spiele Politikverdrossenheit steigt, wundert zumindest uns nicht mehr.

Zweitens. Von einem modernen LPVG zu reden, aber gleichzeitig an antiquierten Instrumenten festzuhalten, nämlich Antragserfordernis in personellen Einzelangelegenheiten für wissenschaftlich Beschäftigte und Ausschluss einer durchaus in den Hochschulen großen Gruppe von Beschäftigten - exemplarisch benannt die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte -, spricht nicht unbedingt dafür, dass dieses Gesetz modern ist, zumal es sich um eine Personengruppe handelt, die viel mehr als andere Beschäftigte sich immer wieder mit prekären Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert sieht. Wir plädieren für eine Streichung dieser Ausnahmetatbestände.

Drittens. Es grenzt schon an Hohn, dass das Instrument, das in der Vergangenheit am ehesten dazu angetan war, den Betriebsfrieden aufrecht- und hochzuhalten, nämlich das Instrument der Erörterung, gelebte vertrauensvolle Zusammenarbeit durch Dialog, gestrichen werden soll. Angesichts der Tatsache, dass etwa bei Arbeitsrechtsstreitigkeiten das Arbeitsgerichtsgesetz bei jedem Verfahrensstand den Versuch der gütlichen Einigung vorschreibt, ist es bezeichnend, dass das innerhalb des Betriebes von der Landesregierung offensichtlich nicht mehr gewollt ist. Dies macht insgesamt den Geist des Gesetzentwurfs deutlich, den wir deswegen in Gänze ablehnen. Es wundert uns eigentlich, dass nicht in § 64, der die allgemeinen Aufgaben des Personalrates beschreibt, auch eine Ergänzung vorgenommen worden ist, nämlich die Aufgabe, Vorhaben der Dienststelle kritiklos hinzunehmen.

Vorsitzender Winfried Schittges: Vielen Dank. Ich schließe damit den dritten Block. Wir kommen nun zum Kreis der sogenannten weiteren Sachverständigen.

Dr. Helmut Fogt (Städtetag NRW): Die kommunalen Spitzenverbände in Nordrhein-Westfalen haben zusammen mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband eine gemeinsame Stellungnahme abgegeben, die Ihnen vorliegt. Ich kann mich insofern auf einige Punkte beschränken.

Grundsätzlich begrüßen die kommunalen Spitzenverbände die Initiative der Landesregierung zur Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes, insbesondere die damit verbundenen Zielsetzungen, eine Anpassung an die Entscheidung des Verfassungsgerichts, aber auch insbesondere der Reduzierung von hemmenden und wettbewerbsverzerrenden Mitbestimmungstatbeständen sowie der Straffung und Beschleunigung des Mitbestimmungsverfahrens. Diese positive Stellungnahme muss ich allerdings ein wenig einschränken. Gerade gemessen an den Zielsetzungen des Gesetzesvorhabens sind uns einige Defizite vor Augen, die wir kritisch sehen. Das ist zum einen die Tatsache, dass einer von uns seit langem erhobenen Forderung, die Anzahl der Mitglieder von Personalräten und die entsprechenden Freistellungsansprüche zu reduzieren, nicht Rechnung getragen worden ist. Die ursprüngliche Absicht der Landesregie-

rung, sich an den Freistellungsansprüchen Baden-Württembergs zu orientieren, ist bedauerlicherweise fallen gelassen worden. Die jetzt vorgesehene Regelung ist sogar gegenüber der noch gegenwärtig Bestehenden durch die Einführung einer Kategorie von 100 bis 300 Beschäftigten mit einem Freistellungsanspruch von 12 Arbeitsstunden verschärft worden. Das ist für uns eine Verkehrung dessen, was wir für wünschenswert halten, in sein Gegenteil. Wir reden hier nicht nur über Sinn und Notwendigkeit von Personalvertretungen, sondern auch über einen Kostenaspekt, den Kollege Wichmann auch aufgreifen wird. Wir haben errechnet, dass allein die Einführung einer zusätzlichen Staffel die betroffenen Städte und Gemeinden jährlich mit 2,7 Millionen € an Ausfallpersonalkosten belasten wird.

Der zweite Punkt, den wir an dem Gesetzentwurf monieren, ist, dass zukünftig in jedem Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung stattzufinden hat. Wir halten die jetzige Regelung, nämlich einmal pro Jahr, für vollkommen ausreichend, was die Notwendigkeiten der Verständigung in Personalversammlungen angeht. Eine Erhöhung des Turnusses auf halbjährlich würde ebenfalls zusätzliche Kosten verursachen. Wir haben einen Betrag von 8,4 Millionen € pro Stunde Personalversammlung errechnet, was sicher nicht im Regelfall reichen wird. Andere Kosten, die damit verbunden sind, sind ganz außen vor gehalten. Ich weise auch auf Wettbewerbsverzerrungen hin. Denken Sie hier an den Sparkassenbereich. Wenn zweimal im Jahr Filialen stundenweise schließen müssen, dann ist das ein Wettbewerbsnachteil gegenüber den privaten Banken. Wir sprechen uns insofern dafür aus, den bisherigen Jahresrhythmus beizubehalten.

Dasselbe – das ist der dritte Punkt – gilt für die Vierteljahresbesprechung zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat, die zukünftig mindestens einmal im Monat stattfinden soll. Wir weisen darauf hin, dass Themen und Belange, die hier relevant sind, im täglichen Beteiligungsverfahren zwischen Verwaltung und Personalrat abgewickelt werden, dass darüber hinaus die Möglichkeit besteht, jederzeit Einzelfragen zwischen Personalrat und Dienststellenleiter zu erörtern, sodass eine monatliche Besprechung überflüssig ist. Wir haben hierzu errechnet, dass ein monatlicher Rhythmus Kosten von ungefähr 1,4 Millionen € verursachen würde.

Ich fasse zusammen: Eine Verdopplung der Zahl der Personalversammlungen, eine Verdreifachung der zu führenden Gespräche mit der Personalvertretung erscheint uns weder in der Sache notwendig noch vom Aufwand her gerechtfertigt. Wir sind ebenfalls dafür, die Erörterung beizubehalten, die sich in unseren Augen bewährt hat und einen Teil der formalisierten Gespräche sehr gut ersetzen kann. Im Übrigen verweise ich, was andere Kritikpunkte an dem Gesetzentwurf angeht, auf unsere Stellungnahme.

Dr. Manfred Wichmann (Städte- und Gemeindebund NRW): Ich darf aus Sicht des Städte- und Gemeindebundes unsere drei zentralen Wünsche kurz skizzieren:

Erstens. Wir wünschen uns eine Reduzierung der Freistellungen und gerade keine Ausweitung der Freistellungen. Zur Begründung dieses Wunsches darf ich mich auf die Landesregierung beziehen. In einer Presseerklärung vom 31. Oktober 2006 heißt es wörtlich:

Die Landesregierung hält es für geboten, den Umfang der Freistellungen für Personalratstätigkeiten zu verringern.

Sie können sich vorstellen, dass uns diese Aussage erfreut hat. Umso entsetzter waren wir, als wir den Gesetzentwurf gelesen haben. Genau das Gegenteil ist nämlich der Fall. Die Freistellungen im Kommunalbereich werden nicht reduziert, sondern ausgeweitet. Es wird eine neue Kategorie von 100 bis 300 Beschäftigten mit einer Pflichtfreistellung von 12 Stunden geschaffen. Diese Kategorie gibt es im nordrhein-westfälischen Landespersonalvertretungsgesetz nicht und sie ist auch nicht – das haben unsere Bürgermeister bestätigt – bisher so in der kommunalen Praxis praktiziert worden. Sie ist auch, wie wir finden, inhaltlich nicht gerechtfertigt, denn man kann nicht einerseits die Mitbestimmungsbefugnisse reduzieren, was wir begrüßen, also letztlich die Arbeit für die Personalräte verringern, und gleichzeitig bei weniger Arbeit ihnen mehr Freistellungen geben.

Zweiter Wunsch: Wir möchten keine neuen Standards und keine neuen Bürokratiemonster. Solche neuen Standards und Bürokratiemonster werden natürlich dadurch geschaffen, dass Sie die Personalversammlungen halbjährlich durchführen lassen wollen und die Monatsgespräche statt der Vierteljahresgespräche einführen. Die Mathematik ist bereits von Kollegen geleistet worden. Das eine ist eine Verdoppelung, das andere eine Verdreifachung.

Dem Städte- und Gemeindebund ist es völlig unverständlich, warum eine Landesregierung, die sich Bürokratieabbau und Standardreduktion auf die Fahne schreibt, so etwas vorschlagen kann. Das ist auch kein Bedürfnis der kommunalen Praxis. Ich habe heute mit Freude gehört, dass auch die Gewerkschaften das ablehnen. Warum handeln Sie denn nicht entsprechend? Die Kommunen und die Gewerkschaften wollen es nicht. Wer will es denn dann?

Drittens. Wir wehren uns gegen Mehrkosten in Millionenhöhe, Mehrkosten in Höhe von 12,5 Millionen € durch die Vorschläge, die hier auf dem Tisch liegen, für Freistellungen, Personalversammlungen und Monatsgespräche. Die Mehrkosten betragen bei sehr konservativer Schätzung 12,5 Millionen €: Freistellungen 2,7 Millionen €, Monatsgespräch 1,4 Millionen € zusätzlich pro Jahr und Personalversammlungen 8,4 Millionen € pro Stunde Personalversammlung. Das sind reine Personalkosten, nicht eingerechnet die Räumlichkeiten, die noch angemietet werden müssen. Sie werden mit Personalversammlungen Erfahrung haben. Mit einer Stunde Personalversammlung kommen Sie nicht hin. Das dauert häufig länger. Dann verdoppeln oder verdreifachen sich die Kosten. Das Ganze ist natürlich konnexitätsrelevant. Wir haben uns gefreut, dass der Landtag einstimmig die Verfassung um das Konnexitätsprinzip ergänzt hat. Aber jetzt beim ersten Anwendungsfall, um den es hier geht, zu sagen, das ist kein Fall des Konnexitätsprinzips, das halten wir für politisch unredlich. Entgegen der Landesregierung sind wir der Auffassung, dass Personalvertretung keine Existenzaufgabe ist. Personalvertretung ist eine freiwillige Entscheidung des Gesetzgebers und wird von verfassungsrechtlichen Normen nicht verlangt. Außerdem gibt es Unterschiede im Gesetzentwurf zwischen Schulen und Kommunalverwaltungen. Wenn Personalvertretung Existenzaufgabe wäre, also zwangsweise durchgesetzt werden müsste, dann dürfte es diese Unterschiede im kommunalen Bereich und in den Schulen rechtlich gar nicht geben.

Das bringt mich abschließend zu einem weiteren Punkt. Hier ist heute und im Gesetzentwurf immer die Rede davon, man habe lediglich das Bundesrecht 1:1 umgesetzt. Das stimmt nicht hinsichtlich der Freistellungsstaffel.

Auch die These, man habe lediglich das Landesrecht Baden-Württemberg hinsichtlich der Freistellung 1:1 umgesetzt, ist falsch. Das baden-württembergische Freistellungsrecht ist viel enger.

Im Übrigen ist ein sklavisches, also inhaltlich nicht gerechtfertigtes 1:1 in der Politik wie im Sport ein ganz schlechtes Ergebnis. Hätten Sie nämlich in der vergangenen Bundesligasaison jedes Spiel 1:1 gespielt, dann hätten Sie 34 Punkte und wären wie Aachen und Mainz abgestiegen. Deshalb sorgen Sie bitte dafür, dass Nordrhein-Westfalen hier nicht zweitklassig wird.

Franz-Josef Schumacher (Landkreistag NRW): Ich möchte Ihr Augenmerk auf die Veränderung der Schulaufsichtsregelung richten. Wir halten die Verlagerung der Schulaufsicht für die Hauptschulen und Förderschulen auf die Bezirksregierung für bildungspolitisch verfehlt. Wenn man eigenständige oder selbstständige Schulen will, dann setzt das voraus, dass eine ortsnahe Beratungsstruktur vorhanden ist. Sonst sind die selbstständigen oder eigenständigen Schulen vor Ort überlastet. Denn man kann von keinem Schulleiter, der eine pädagogische Ausbildung hat, erwarten, dass er bestimmte verwaltungsfachliche Kompetenzen besitzt. Das würde jeden Grundsätzen einer arbeitsteiligen Organisation widersprechen. Nun sagt das Schulministerium: Wir machen ja die Beratungsstruktur so, dass die Beratung vor Ort bleibt. Wir nehmen ja nur die Dienstaufsicht weg. Ich glaube, da hat die Vorsitzende des Hauptpersonalrats der Förderschulen sehr deutlich gemacht, dass das jeden Grundsätzen einer effektiven und effizienten Verwaltungsorganisation widerspricht. Diese Einschätzung teilen die kommunalen Spitzenverbände. Es gibt vermutlich ähnliche Probleme bei den Hauptschulen, wenn die zu den Bezirksregierungen gehen. Auch da ist es notwendig, dass die Entscheidungskompetenzen umfassend gebündelt und möglichst vor Ort angesiedelt werden, wenn es darum geht, dafür zu sorgen, dass Hauptschüler in den Beruf kommen, Lehrstellen bekommen oder eventuell andere Maßnahmen organisiert werden, wenn sie keine Lehrstelle bekommen. Das setzt auch voraus, dass die notwendigen Entscheidungskompetenzen ortsnah angesiedelt sind und ich nicht, wenn ich eine Maßnahme für notwendig halte, erst mühsam mit der Bezirksregierung telefonieren muss, ob die dienstrechtlichen Begleitmaßnahmen getroffen werden sollen. Dann ist es manchmal schon zu spät. Das heißt, wir halten es nicht für sinnvoll, diese Trennung vorzunehmen.

Ich möchte nun den Blick noch auf ein ganz anderes Arbeitsfeld richten, nämlich die Argen. Da haben wir die Situation, dass die Entscheidungen nicht in einer Hand sind. Wenn Sie sich ansehen, was bei der Bundesagentur in Nürnberg und den örtlichen Entscheidungsträgern passiert, dann stellen Sie fest, dass ein Großteil der Probleme genau in der Trennung der Entscheidungszuständigkeiten, die nicht in einer Hand sind, begründet sind. Wir haben also die Bitte, dass Sie sich dies noch einmal sorgfältig ansehen.

Wir haben die Landesregierung gebeten – diese Vorstellung ist ja nicht das erste Mal politisch ventiliert worden –, durch die notwendigen Verordnungen konkret vorzulegen,

wie eine Trennung aussehen könnte. Sendepause! Wir bekommen nichts. Eigentlich müsste die Zuständigkeitsverordnung für das Schulamt geändert werden. Das Gesetz tritt demnächst in Kraft und man bekommt nichts. Man bekommt allenfalls Powerpoint-Präsentationen, wo in Stichworten, die sehr allgemein sind, gesagt wird, wohin man will. Man scheut offensichtlich eine Operationalisierung, weil dann die Probleme auch für diesen Landtag auf den Tisch kommen würden, die mit der Trennung von Dienst- und Fachaufsicht verbunden sind.

Ich möchte noch auf einen weiteren Aspekt eingehen, der vielleicht bei den Arbeitnehmerorganisationen nicht so gerne gesehen wird. Natürlich sehen auch die kommunalen Spitzenverbände das Problem, dass die gegenwärtige Freistellungsstruktur dazu führt, dass im Schulbereich überproportional Freistellungen erforderlich sind. Wir haben immer anerkannt, dass die Landesregierung ein Interesse daran hat, diesen Freistellungsbedarf zu reduzieren. Es gibt eine Alternative, die wir auch schon der alten Landesregierung vorgeschlagen haben. Das sind die sogenannten schulformunabhängigen Personalräte. Im Moment läuft das System ja so, dass ich statt 108 Personalräten bei den örtlichen Schulämtern für die Haupt- und Förderschulen demnächst nur noch jeweils fünf organisieren muss und den Freistellungsbedarf reduziere. Ich kann das auch dadurch erreichen, indem ich bei den örtlichen Schulämtern nur einen Personalrat unabhängig von Schulformen einrichte. Ich weiß natürlich, dass jemand, der das Stichwort „schulformunabhängige Personalräte“ in die Landschaft wirft, sofort Gegenreaktionen auslöst, die mit der Kritik enden, dies sei der Einstieg in die Beseitigung des gegliederten Schulsystems. Das ist unzutreffend. Schulformunabhängige Personalräte lösen keinen Sachzwang hinsichtlich der Frage aus, ob man weiterhin ein gegliedertes Schulsystem installieren will oder nicht. Ich möchte das an einem Beispiel aus der Kommunalverwaltung deutlich machen. Wir haben in der Kommunalverwaltung hoch spezialisierte Aufgabenbereiche – ich nenne das Veterinäramt oder das Gesundheitsamt –, wo fachlich qualifizierte Leute tätig sind. Weil das so ist, stellt sich die Frage: Muss ich eigentlich – jetzt übertrage ich die Argumentation aus dem Schulbereich, wo wir ähnliche Situationen haben – abteilungs- oder amtsbezogene Personalräte für diese hoch spezialisierten Leute einrichten, die ich so gut wie nicht in anderen Ämtern einsetzen kann? Das ist unzutreffend. Es kommt niemand auf die Idee, weil wir im kommunalen Bereich nur einen Personalrat haben, daraus den Sachzwang abzuleiten, dass man das Gesundheitsamt einstampft und mit dem Personalrat zusammenpackt. Lassen Sie sich also von diesem Argument, dass schulformunabhängige Personalräte einen zwingenden Sachzwang in die Richtung Abschaffung des gegliederten Schulsystems auslösen, nicht leiten, sondern fragen Sie das Schulministerium ganz konkret, wenn man Personalfreistellungsbedarf reduzieren will, welche Alternativen es außer der aus unserer Sicht falschen Entscheidung gibt, die Schulaufsicht weiter zu zentralisieren.

Karl-Ulrich Langer (Kommunaler Arbeitgeberverband NRW): Ich nehme Bezug auf die gemeinsame Stellungnahme, die wir Ihnen zugeleitet haben. Dort finden Sie viele Einzelhinweise, die Sie bitte beachten mögen. Meine drei Vorredner haben die wesentlichen Punkte herausgestellt.

Ich möchte einen Punkt in Erinnerung rufen, der sich in den letzten Monaten in der Praxis, die ich ja hier vertrete, als besonders schwerwiegend herausgestellt hat. Sie sollten

die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zur Mitbestimmung bei den sogenannten 1-Euro-Jobbern kennen. Das ist ja bisher in der Praxis so gelaufen, dass man gesagt hat, die sind im LPVG nicht erwähnt, also gibt es keine Mitbestimmungspflicht. Darüber konnte man juristisch streiten. Nun hat das Bundesverwaltungsgericht leider genau das Gegenteil entschieden, indem es gesagt hat: Nicht nur jeder einzelne 1-Euro-Jobber unterliegt der Mitbestimmung – das heißt, der Personalrat oder die Personalräte müssen zustimmen –, sondern er hat darüber hinaus den Personalräten zugestanden, im Rahmen der Einstellung der Mitarbeiter zu prüfen, ob das eine zusätzliche Maßnahme ist, die dort durchgeführt werden soll. Das führt in der Praxis zur Blockade. Ich möchte Ihnen ein Beispiel geben. Bei der mittleren kreisangehörigen Stadt Menden im Sauerland werden pro Jahr rund 500 1-Euro-Jobber beschäftigt. Man kann darüber streiten, ob die Maßnahmen, die von den 1-Euro-Jobbern geleistet werden, zusätzliche Maßnahmen sind. Das ist eine politische Entscheidung, die auf Bundesebene getroffen worden ist. Hier gibt es keine eingehenden Kontrollen, und die Arbeitsagenturen sehen das relativ großzügig. Stellen Sie sich einmal vor, die arme Stadt Menden und der arme Bürgermeister müssten 500 Mitbestimmungsverfahren durchführen mal zwei, weil ja die 1-Euro-Jobber immer nur für ein halbes Jahr eingestellt werden. Ich bitte Sie, hierfür eine Lösung zu suchen und zu finden. Wir haben eine Lösung vorgeschlagen, die sicherlich von den Gewerkschaften nicht gerne gehört wird, aber sie scheint mir im Augenblick die praktikabelste zu sein, nämlich die Herausnahme der 1-Euro-Jobber aus der Mitbestimmungspflicht, wie wir es ja für andere Beschäftigtengruppen auch haben. Das ist ja nichts Neues, was wir erfunden haben, um die praktischen Probleme vor Ort lösen zu können. Es gibt Personalräte, die das im Grunde genommen schon machen, indem sie mit den zuständigen Bürgermeistern und Landräten entsprechende Vereinbarungen treffen. Das ist aber nicht rechtmäßig, sondern eine echte Krücke, die vor Ort getroffen worden ist, weil die Leute sich sonst nicht zu helfen wissen. Ich bitte, noch einmal darüber nachzudenken, ob man hier nicht eine Lösung finden kann.

Das Stichwort Arbeitsgemeinschaften ist bereits gefallen. Auch hier gibt es ein Riesenproblem in der Praxis. Die Mitbestimmung in den Arbeitsgemeinschaften stellt sich als ein Riesenproblem dar. Das Land Nordrhein-Westfalen ist insoweit einen ersten richtigen Schritt gegangen, indem es das Ausführungsgesetz zum SGB II geändert und dort hineingeschrieben hat, dass die Argen zu selbstständigen Dienststellen erklärt werden sollen mit der Folge, dass ein eigener Personalrat gebildet werden kann. Dies enthält natürlich keine Lösung für die Mitarbeiter der Bundesagenturen, denn diese unterliegen dem Bundespersonalvertretungsgesetz und nicht dem Landespersonalvertretungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen. Da hätte ich mir mehr Zusammenarbeit gewünscht, um eine schnelle Lösung zu finden. Es gibt Agenturen, die mittlerweile 17 Personalräte haben, nämlich 15 Personalräte für die kreisangehörigen Städte und Gemeinden, einen Personalrat für die Mitarbeiter der Arge und einen Personalrat für die Mitarbeiter der Arge, die von der Bundesagentur kommen. Das ist ein unhaltbarer Zustand in unseren Augen.

Thomas Hartmann (Finanzamt Gütersloh): Ich bin Vorsteher des Finanzamts Gütersloh, einer Behörde mit 270 Bediensteten und damit eines der größeren Finanzämter unserer 112 Festsetzungsamter im Land. Was die Vorsteher und auch mich besonders

umtreibt, ist, dass die Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Umsetzungen durch die beabsichtigte Änderung des Gesetzes sehr stark eingeschränkt werden. Das hat für die Steuerverwaltung – Herr Hans-Jürgen Schnieber als HPR-Vorsitzender hat das bereits angedeutet – insbesondere in den Finanzämtern gravierende Auswirkungen, denn der Vorsteher ist, wenn das Gesetz in Kraft treten sollte, alleinverantwortlich und alleinbestimmend dafür, wer welche Karriere in einer Dienststelle macht, weil wir keine Dienstpostenbewertung haben, sondern Laufbahnen, in denen die Mitarbeiter von A 6 bis A 9 (Z) im mittleren Dienst und von A 9 bis A 12 im gehobenen Dienst voll flexibel einsetzbar sind. Wir möchten, um auch weiterhin flexibel zu sein, nicht zu einer Dienstpostenbewertung kommen, denn die Vielfältigkeit der Aufgaben der Finanzverwaltung, bestimmt durch den Bundesgesetzgeber, bedeutet, dass wir sehr flexibel arbeiten müssen. In meinem Haus ist es so, dass ich im Jahr 40 bis 50 Umsetzungen vornehme und dieses immer konsensual mit der Personalvertretung mache. Anders wäre das nicht möglich. Wenn wir das mit der Zahl der Ämter multiplizieren würden, dann käme eine irrsinnige Zahl an Umsetzungen heraus, die jährlich stattfinden würden. Das bedeutet auch, dass wir mit dem gegenwärtigen Personalvertretungsgesetz und den Personalräten diese Mammutaufgabe jedes Jahr mit großem Erfolg leisten und letztendlich in der Lage sind, dem Bürger das zu liefern, was er haben will, nämlich eine vernünftige Steuerverwaltung. Das sehe ich dadurch gefährdet, dass demnächst der Vorsteher oder die Vorsteherin alleine die Möglichkeit hat, denn die Sorgfältigkeit einer Personalentscheidung und die Sorgfalt des Vorstehers hängt immer davon ab, wer ihn kontrolliert. Das ist ganz normal. Wenn ich alleine entscheiden darf, bin ich vielleicht nicht mehr so sorgfältig wie bisher, weil ich ja nicht mehr auf Akzeptanz hoffen und stoßen muss, sondern ex cathedra Entscheidungen treffen kann. Das kann im 21. Jahrhundert nicht das Ziel einer modernen Verwaltung sein. Die Motivation unserer Kolleginnen und Kollegen ist das höchste Gut, das wir haben. Eine Verwaltung hat eigentlich nur das Personal, sonst nichts. Wir haben keine Geschmacksmuster, keine Patente, kein Kapital. Wir arbeiten mit unseren Kolleginnen und Kollegen, und zwar bislang sehr erfolgreich. Ich möchte auch, dass das in Zukunft so bleibt.

Der zweite Punkt ist, dass die Freistellungen ein wenig angegriffen werden. Wir haben ein sogenanntes Kölner Modell. Dies habe ich in meiner Stellungnahme kurz dargestellt. Danach haben wir pro 30 Bedienstete 0,1 Freistellungen; in meinem Haus sind das 0,9. Die Personalratsvorsitzende, eine der qualifiziertesten Beamtinnen meines Hauses, übt diesen Job so gerne aus, weil sie mit der Führungskraft zusammen etwas bewegen, etwas gestalten kann. Es bedarf Beratung und Zeit, sich in bestimmte Projekte einzuarbeiten, um letztendlich fachkompetent zu entscheiden. Wenn das Personalvertretungsrecht so geändert wird, dass Entscheidungskompetenzen auf der Ortsebene kaum noch vorhanden sind, dann werde ich wohl sehr schwer bei der nächsten Personalratswahl jemanden bewegen können oder wird jemand durch die Gewerkschaften nur sehr schwer bewegt werden können, diese Tätigkeit auszuüben, denn die meisten Menschen suchen ihre Motivation darin, dass sie etwas verantworten können. Das gilt für Sie, meine Damen und Herren Landtagsabgeordnete, in besonderem Maße. Wenn man Ihnen sagen würde, Ihre Kompetenzen seien nicht mehr so hoch wie bisher, dann würde sich der eine oder andere von Ihnen wahrscheinlich einer anderen beruflichen Zukunft zuwenden. Das gelte für mich als Vorsteher übrigens auch. Insofern mein Petition, in dem Freistellungsbereich Spielräume zu lassen, damit es demnächst vernünftig

weitergeht und die Finanzverwaltung einen sehr guten Stand behält, sodass wir in Zukunft die Fähigkeiten haben, alles das, was aus Berlin auf uns hineinströmt, zum Wohl der Bevölkerung umzusetzen.

Rainer Schwierczinski (Vizepräsident der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk):

Ich vermute, dass Sie weniger an meinen Ausführungen als stellvertretender Behördenleiter einer Bundesoberbehörde interessiert sind als vielmehr an meiner praktischen Erfahrung als Vorsitzender des Hauptpersonalrats im BMI und langjähriger Vorsitzender des Verbandes der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden, also eine Befassung mit dem Personalvertretungsrecht des Bundes, die nach meiner Erinnerung bis in das Jahr 1979 zurückreicht. Lassen Sie mich deswegen eine kurze Eingangsbemerkung machen, weil so viel Kritik an dem 74er-Gesetz geäußert worden ist.

Das Gesetz, das am 1. April 1974 in Kraft gesetzt worden ist, war ein Reformgesetz der damaligen sozial-liberalen Bundesregierung unter Führung des Bundeskanzlers Willy Brandt. Dieses Gesetz war wegen seines viel zu weitreichenden Ansatzes der Beteiligung von Beschäftigten an den sie betreffenden Angelegenheiten heftigst umstritten, und zwar nicht nur in der Politik, sondern auch in der Literatur und der Wissenschaft. Nun haben wir nicht mehr das Jahr 1974, sondern das Jahr 2007, und die Entwicklung der Verwaltung und die Entwicklung im Hinblick auf unseren Anspruch auf gesellschaftlichen und politischen Fortschritt sind weitergegangen. Deswegen muss natürlich bei einer Novellierung eines Gesetzes auch dieser Umstand berücksichtigt werden. Ich bitte um Verständnis, dass ich mich als Bundesbeamter nicht sozusagen in die Interna der Landesregierung oder des Landtages von Nordrhein-Westfalen einbringen werde. Ich stehe aber selbstverständlich gerne für Fragen und Auskünfte zur Verfügung, wo ich im Bereich des BPersVG mit Blick auf den Gegenstand, den Sie hier zu beraten und zu beschließen haben, Korrektur-, Anpassungs-, Modifikations- und Veränderungsmöglichkeiten sehe.

Das BPersVG, wie wir es heute vorliegen haben, genügt immer noch dem Anspruch des Bundesverfassungsgerichtes von 1995 zum schleswig-holsteinischen Mitbestimmungsgesetz. Es gibt allerdings eine Ausnahme, und das ist ein Problem, weil das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung zum schleswig-holsteinischen Mitbestimmungsgesetz eine demokratisch legitimierte Zusammensetzung der Einigungsstellen gefordert hat. Diesem Erfordernis wird das Bundespersonalvertretungsgesetz nicht gerecht. Das ist ein ganz entscheidender Punkt, der natürlich gravierende Auswirkungen auf den Gesamtbereich der Beteiligung hat, insbesondere in Bezug auf Mitbestimmungen. Deswegen ist auch aus unserer Sicht oder aus meiner persönlichen Sicht eine Novellierung des BPersVG angezeigt. Dies bedeutet aber für den Gesetzgeber einen gewaltigen Spagat, nämlich auf der einen Seite gesellschaftlichen und politischen Fortschritt und auf der anderen Seite Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes unter einen Hut zu bekommen. Das gleiche Problem dürfte sicherlich auch für das Land Nordrhein-Westfalen bestehen.

Das Gesetz von 1974 nimmt deswegen eine ganze Reihe von Mitbestimmungs- und Beteiligungstatbeständen nicht auf, die heute aber, wie ich finde, Standard sein müssen, und zwar aus Sicht sowohl der Behördenleitungen als auch der betroffenen Beschäftigten. Der ganz zentrale Punkt, der dem BPersVG fehlt, ist eine hinreichend gesi-

cherte Beteiligung im Bereich von Informations- und Kommunikationstechniken. Hier haben Sie keine Anspruchsgrundlage. Die einzige Anspruchsgrundlage, die im Bereich des Bundes besteht, ist die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes von 1986, indem sozusagen der weitergehende Beteiligungsanspruch normiert worden ist. Expressis verbis bestehen aber keine detaillierten gesetzlichen Regelungen. Es fehlen dem BPersVG auch entsprechende Vorschriften bei der Auflösung und Bildung von Personalvertretungen und bei Behördenveränderungen. Hier sind jeweils – das ist gegenwärtige Praxis im Bundesbereich – spezialgesetzliche Regelungen notwendig, um Behördenveränderungen personalvertretungsrechtlich im Übergang aufzunehmen. Das ist ein Punkt, der im Bereich des BPersVG bei einer Novellierung sicherlich anzusprechen wäre.

Es ist auch im Bereich der Organisations- und Personalplanung sowie der Personalforderungen zu kritisieren, dass das BPersVG hier nur sehr eingeschränkt und sehr restriktiv vorgeht. Wenn ich in das geltende Personalvertretungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen gucke, dann stelle ich fest, dass es hier weitergehende Beteiligungsansprüche gibt, die sicherlich nicht nur der Erwartung von Beschäftigten Rechnung tragen, sondern insbesondere auch dem Umstand, dass aufgrund der Modernisierungsvereinbarungen, wie sie im Bundesbereich zwischen dem Bundesinnenminister und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften im Jahr 2002 abgeschlossen worden sind, gerade der Prozess der Verwaltungsveränderung, der Modernisierung und der Reform nicht gestaltbar ist, ohne dass die Beschäftigten vernünftig eingebunden und auf diesem Weg mitgenommen werden. Das ist also auch ein Regelungsgehalt, der außerhalb des BPersVG geschaffen wurde.

Es fehlt auch im BPersVG eine hinreichende Regelung für die Übertragung von Arbeiten der Dienststelle in private Bereiche. Auch hier geht das BPersVG von einem Verwaltungsbild der 70er-Jahre aus. Darüber hinaus fehlt ein Wahlrecht der Beamtinnen und Beamten in privatrechtlich organisierten Einrichtungen und ein ganz entscheidender Punkt, und zwar auch heute, nämlich bei dem Übergang von klassischer Verwaltung im Bereich des Bundes zur Bildung von rechtsfähigen Anstalten, die heute viel stärker unternehmerisch tätig werden als Verwaltungen, eine Beteiligung der Personalvertretungen an den „unternehmerischen“ Prozessen zu sichern, wie sie sich zum Beispiel in § 106 ff. des Betriebsverfassungsgesetzes findet. Hier sind also ganz erhebliche Defizite festzustellen, die dem Verwaltungsfortschritt eben nicht folgen und wo natürlich im Zusammenhang mit einer Novellierung Gestaltungsmöglichkeiten bestehen. Diese Gestaltungsmöglichkeiten sollten genutzt werden.

Ich fasse zusammen: Die Erfahrungen mit dem 74er-Gesetz sind natürlich Erfahrungen, die für jemanden, der mit diesem Gesetz lebt und arbeitet, ganz anders sind. Diese müssen aber auch anders sein, weil die Bundesverwaltung nicht vergleichbar ist mit der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Wenn der Gesetzgeber Regelungen trifft, dann muss er sie unter den Besonderheiten der jeweils geltenden Bedingungen treffen. Dann kann er nicht aus meiner Sicht sozusagen schematisch Regelungen 1:1 übertragen, sondern er muss sie spezifisch auf seine Verwaltung, auf die Bedürfnisse dieser Verwaltung ausrichten.

Rechtsanwalt Horst Welkoborsky: Ich möchte nichts wiederholen. Es ist ja schon sehr häufig gesagt worden, dass das BPersVG keine Referenz für eine Novelle abgibt.

Eine ergänzende Bemerkung: Mir ist aufgefallen, dass die Vorschrift über den Schutz beruflicher Benachteiligung bei freigestellten Personalräten aus dem BPersVG nicht übernommen worden ist. Das habe ich nicht ganz verstanden. Wenn die Regelungen 1:1 übernommen werden, dann muss natürlich auch die Vorschrift § 46 Abs. 2 letzter Satz in dem Gesetzentwurf enthalten sein. Das ist eine unvollständige Übernahme, die ich nicht nachvollziehen kann.

Die Kernbegründung des Gesetzentwurfs ist ja neben Anpassung an das BPersVG vor allem die angeblich notwendige Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1995 zum schleswig-holsteinischen Mitbestimmungsgesetz. In diesem Urteil hat das Bundesverfassungsgericht zur Bestimmung der verfassungsrechtlich zuständigen Mitbestimmung drei Gruppen von Aufgaben und Angelegenheiten gebildet und drei Mitbestimmungsmodelle skizziert. Ich vermisse im Gesetzentwurf die Nachzeichnung dieser drei Mitbestimmungsmodelle. Ich finde nur zwei. Es gibt das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle und die Empfehlung der Einigungsstelle an das Letztentscheidungsorgan. Dazwischen findet sich nichts. Wenn Sie das Bundesverfassungsgerichtsurteil genau lesen, dann können Sie sehen: Eigentlich genügt eine bloße Änderung in dem Bestellungs- und Besetzungsverfahren der Einigungsstelle, um den verfassungsrechtlichen Anforderungen gerecht zu werden. Alles andere ist nicht notwendig gewesen. Es bedürfte deswegen auch vor allem nicht dieses eingeführten Evolutionsrechts, das ich besonders verunglückt finde. Zum einen kann ich nicht erkennen, wie das rechtlich überprüft werden kann. Zum anderen sollen ja auch Dienstvereinbarungen evoziert werden, also aufgehoben werden. Mein Vorredner hat eben davon gesprochen, bei Ein-Euro-Jobs könnte man Vereinbarungen treffen über die Ausübung des Mitbestimmungsrechts. Jetzt stellen Sie sich vor, das könnte evoziert werden. Die Folge wäre ein absolutes Chaos in der Dienststelle.

Ein weiteres Beispiel ist die Privatisierung. Das ist ja gerade von meinem Vorredner beworben worden. Die Privatisierung als Beteiligungsverfahren soll abgeschafft werden, aber das macht natürlich nicht die Beteiligung des Personalrats überflüssig. Überall werden Personalüberleitungsvereinbarungen getroffen, ob das Mitbestimmungsrecht dazu ausreicht oder nicht. Das sind Akzeptanzvereinbarungen, die notwendig sind, damit die Beschäftigten sehen, sie fallen nicht ins Bergfreie, wenn privatisiert wird, wenn gestellt wird usw. Beides soll nun wegfallen.

Darüber hinaus müsste ich als Rechtsanwalt dem Personalrat die Frage beantworten: Was passiert denn eigentlich mit meiner schönen Personalüberleitungsvereinbarung, wenn der Dienststellenleiter sie frei nach seinem Ermessen, seinem Gutdünken aufhe-

ben, evozieren kann? Ich meine, dass das einigermaßen kontraproduktiv ist, vor allem im Hinblick auf den letzten Punkt, den ich ansprechen will, nämlich die Abschaffung der Mitbestimmungsrechte im kollektiven Bereich, zum Beispiel bei Privatisierungen, Gestellungsverträgen und Arbeitnehmerüberlassungsverträgen. Das führt doch dazu, dass sich die Personalräte und die Beschäftigten eingraben müssen und an dem festhalten müssen, was sie haben. Die Akzeptanz solcher Maßnahmen wird geringer werden. Es

gibt keine Möglichkeiten mehr, solche Vereinbarungen zu treffen, weil ein Mitbestimmungsverfahren nicht zur Verfügung steht. Ich glaube, dass diese Personalüberleitungsvereinbarungen trotzdem abgeschlossen werden, weil sie nötig sind, weil arbeitsrechtliche Fragen in Menge zu klären sind. Aber es ist schwieriger und stärker konfliktbeladen.

Das Gleiche gilt bei der Erörterung. Ich glaube, dass die Abschaffung der Erörterung im Gesetz nicht dazu führt, dass die Beteiligten nicht mehr miteinander sprechen. Sie riskieren doch mit diesen Restriktionen, die jetzt vorgesehen werden, eine Parallelstruktur. Es gibt eine Parallelwelt. Künftig werden Mitbestimmungsvereinbarungen unter der Hand getroffen werden. Es wird trotzdem erörtert. Es gibt trotzdem Personalüberleitungsvereinbarungen, aber dann solche, an die man mit dem Evokationsrecht nicht mehr herankommt. Das kann man nicht wollen, dass einerseits ganz wenig Beteiligungsrechte formell bestehen, aber andererseits dort, wo sie dann benötigt werden, die Personalräte dann doch in Anspruch genommen werden und so eine Scheinwelt und eine Doppelwelt existiert.

Ich bin deswegen sehr traurig darüber, dass gerade in den kollektiven Bereichen, Privatisierungen usw., das Mitbestimmungsrecht abgeschafft wird. Ich bin der Meinung, dass nach der Gesetzesbegründung die Umsetzung des Bundesverfassungsgerichts nicht geboten ist. Da gibt es gar keine Vorgaben, sondern es gibt ein Angebot des Bundesverfassungsgerichts, ganz bestimmte Modelle in ganz bestimmte Richtungen zu implementieren. Von diesem Angebot, von diesem Ermessen, das auszuüben – es ist ja durch die Föderalismusreform größer geworden –, ist bisher kein Gebrauch gemacht worden. Der Verwaltungsrechtler würde sagen: Da hat der Gesetzgeber einen Ermessensnichtgebrauch vorgenommen. Es müsste doch bitte erklärt werden, warum welche Mitbestimmungsrechte diesem und jenem Beteiligungsverfahren unterworfen werden. Das wird nicht erklärt. Der Entscheid des Bundesverfassungsgerichts wird nur sehr unvollständig in Nebenaspekten zur Kenntnis genommen.

Ministerialrätin Dr. Marie-Luise Streeck (Bundesministerium des Innern): Ich freue mich über die Gelegenheit, zu Ihrem Gesetzentwurf Stellung nehmen zu können.

Es gibt die Rahmenvorschriften nicht mehr. Es gibt sie zwar noch, aber es ist nicht zwingend, sich daran zu halten. Also müssen Sie Ihre Regelungen nicht mehr am Bundesrecht orientieren. Das heißt aber nicht, dass es verfehlt wäre, sie am Bundesrecht zu orientieren.

Ich gehe nicht wie meine Vorredner davon aus, dass man keinerlei Vergleiche zwischen der Bundesverwaltung und der Verwaltung in Nordrhein-Westfalen ziehen kann. Natürlich haben wir keine Kommunen, und zum Bereich Kommunalwesen kann ich mich auch nicht äußern und will ich mich auch nicht äußern.

Aber ich nenne ein Beispiel. Solange die Ministerien in Bonn waren, hatten alle einen Dienstsitz. Auch wir haben keine spitze Dienstpostenbewertung. Das lässt sich durchaus vergleichen mit der Finanzverwaltung, die vorher angesprochen wurde. Auch wir haben Personalentwicklungskonzepte. Entsprechend wurden die Mitarbeiter umgesetzt.

Ich bin der festen Überzeugung, dass die an einem Bundesgesetz orientierte Änderung nicht - wie oft heraufbeschworen - zu einer Verschlechterung der sogenannten Mitbestimmungskultur führen wird. Ich denke, auch im Bundesbereich haben wir durchaus eine solche Kultur und arbeiten mit gegenseitigem Respekt vertrauensvoll zusammen. Ich halte das Bundespersonalvertretungsgesetz für eine geeignete Grundlage für das Handeln von Personalräten und Hausleitungen und für deren Zusammenarbeit.

Oscar Wilde hat gesagt: Nachahmung ist die höchste Form der Anerkennung. Unter diesem Gesichtspunkt freue ich mich natürlich über diesen Gesetzentwurf.

Ministerialrat Dr. Volker Lautenbach (Ministerium des Innern und für Sport, Mainz): Ich beschränke mich auf eine kurze verfassungsrechtliche Würdigung des Gesetzentwurfs.

Mit der neuen Fassung des § 66 Abs. 7 Satz 3 wird die Auffassung des Bundesverfassungsgerichts vollzogen, dass auch die personellen Angelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle ausgeschlossen sind, da sie zu den innerdienstlichen Maßnahmen zählen, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren.

Zu dieser sogenannten Fallgruppe c rechnet das Bundesverfassungsgericht insbesondere Maßnahmen der Personalpolitik, also Maßnahmen, die den Rechtsstatus der Beschäftigten betreffen. Zu den Maßnahmen der Personalpolitik gehören begrifflich sowohl Einzelmaßnahmen als auch die allgemeinen Angelegenheiten. Auch allgemeine Maßnahmen betreffen den Rechtsstatus und sind für die Wahrnehmung des Amtsauftrages aufgrund ihrer Wirkungsbreite von noch erheblicherer Bedeutung als Einzelmaßnahmen.

Das Bundesverfassungsgericht weist der Fallgruppe c neben den Maßnahmen der Personalpolitik auch alle organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle zu, die für die Wahrnehmung des Amtsauftrages von erheblicher Bedeutung sind. Damit verbleibt dem Gesetzgeber ein weiter Ermessensspielraum. Die Landesregierung hat bei ihrer Zuordnung diese Grenzen nicht überschritten.

Auch in den sozialen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, in denen die Einigungsstelle grundsätzlich ein Letztentscheidungsrecht hat, der sogenannten Fallgruppe a, müssen nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben.

Das Bundesverfassungsgericht nennt als Möglichkeiten des Vorbehalts ein Evokationsrecht oder eine ähnliche Form. Die Länder, die bisher novelliert haben, haben sich wie Nordrhein-Westfalen für ein Evokationsrecht entschieden. Das Evokationsrecht spielt allerdings in der Praxis nicht zuletzt aufgrund der ausgleichenden Stellung der oder des Vorsitzenden der Einigungsstelle keine Rolle. Die endgültig entscheidende Stelle überlegt sich sehr genau, ob sie einen Beschluss der Einigungsstelle aufhebt. Ihre Ent-

scheidung ist stets von politischer Brisanz. Das Evokationsrecht ist aber für den äußersten Notfall verfassungsrechtlich erforderlich.

Schließlich wird mit dem Evokationsrecht bei Dienstvereinbarungen der Rechtsstandpunkt des Bundesverfassungsgerichts berücksichtigt, dass die Vereinbarungen der obersten Landesbehörden wie der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften in ressortübergreifenden Mitbestimmungsangelegenheiten nur zulässig sind, wenn die Landesregierung die Vereinbarung jederzeit in Ausübung ihrer Regierungsverantwortung ganz oder teilweise aufheben kann. Diese Möglichkeit, sich in Ausübung der Regierungsverantwortung von Vereinbarungen lösen zu können, muss auch für einzelne Dienststellen angesichts der normalen Laufzeiten und der Kündigungsfristen sowie insbesondere im Hinblick auf die Fortbildungsklauseln gelten.

Zu den Angelegenheiten, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, gehören nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nicht nur echte Regierungsentscheidungen auf höchster Ebene, sondern auch Maßnahmen einzelner Dienststellen. Auch diesem Evokationsrecht kommt in der Praxis keine Bedeutung zu. Es bedarf aber verfassungsrechtlich für den absoluten Ausnahmefall der Normierung.

Nach alledem werden mit dem Gesetzentwurf die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts in seinem Beschluss vom 24. Mai 1995 ordnungsgemäß umgesetzt.

Prof. Dr. Janbernd Oebbecke (Kommunalwissenschaftliches Institut, Westfälische Wilhelms-Universität Münster): In eigentlich keinem Rechtsbereich kann man in einem Gesetz umfassend das nachlesen, was gilt. In keinem Rechtsbereich sollte aber – hier haben wir auch rechtsstaatliche Vorgaben – im Gesetz etwas anderes stehen als eigentlich gilt. Das ist aber gegenwärtig die Situation im Personalvertretungsrecht, weil die Gerichte unter Berücksichtigung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts das Gesetz nicht so anwenden wie es im Buche steht, sondern ganz anders. Deshalb halte ich eine Anpassung an die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts für erforderlich.

Wie das im Einzelnen geschieht und in welchem Umfang Personalvertretungen Rechte haben sollten, das ist eine Frage der politischen Bewertung. Hier lassen sich sicher in die eine oder andere Richtung Argumente vorbringen. Diese Bewertung ist auch wissenschaftlichen Aussagen aus meiner Sicht nicht zugänglich.

Einer Bewertung zugänglich ist aber der Vergleich zwischen dem Personalvertretungsrecht der Länder. Die Annahme, dass Nordrhein-Westfalen bisher ein besonders ausgeprägtes Personalvertretungsrecht hatte, ist sicher richtig. Das ist hier aber auch eigentlich unstrittig. Es ist ja mehrfach vom Vorbildcharakter des bisher geltenden Rechts die Rede gewesen.

In Ergänzung meiner schriftlichen Stellungnahme will ich ein paar Worte zum Konnexitätsprinzip sagen. Im Regierungsentwurf wird mit dem Stichwort Existenzaufgabe gearbeitet. Das halte ich nicht für überzeugend. Zum einen ist dieser Terminus für sich schon nicht sehr belastbar. Wenn wir jetzt zum anderen einmal von der Personalvertretung weggehen und uns fragen, was mit Gleichstellung, Datenschutz und Umweltschutz

ist, dann sieht man, dass der Hinweis auf Existenzaufgabe da nicht so furchtbar weittragend ist. Das sind alles Dinge, die eine Verwaltung, die die Kommunen bei ihrer Arbeit berücksichtigen müssen und die nicht unbedingt Sachaufgabe sind. Unsere Gemeinden und Kreise sind ja nicht für den Datenschutz da, sondern den berücksichtigen sie bei ihrer Arbeit. Wenn man das überhaupt gelten lassen will, dann wird man doch sagen müssen, wir haben doch bisher auch schon Personalvertretung, und das, was für die Existenz notwendig ist, ist doch damit erledigt. Dass man das ausweiten kann ohne diese Konnexitätsregelungen, über deren Vernunft man sehr unterschiedlicher Meinung sein kann - aber das war hier im Haus ja unstrittig -, ist keine Frage. Nur dann fällt das, wie ich meine, vermutlich doch unter das Konnexitätsprinzip, wenn die Schwellenwerte überschritten sind. Das kann ich nicht beurteilen. Das können andere besser.

Im Übrigen meine ich auch unter Berücksichtigung dessen, was hier heute bisher vorgetragen worden ist, dass dem Entwurf verfassungsrechtlich keine Gesichtspunkte entgegenstehen.

Vorsitzender Winfried Schittges: Wir sind damit am Ende der Vorträge der Sachverständigen, für die ich Ihnen herzlich danke.

Jetzt beginnt die Stunde der Abgeordneten, denen ich erst einmal herzlich für ihre hohe Präsenz danken möchte. Das zeigt quer durch die Fraktionen die Ernsthaftigkeit in der Bearbeitung dieses Themas. Ich habe an meine Kollegen folgende Bitte: Wenn Sie Ihre Fragen stellen, dann halten Sie sich mit Statements bitte zurück. Stellen Sie bitte lediglich Ihre Fragen. Dafür wäre ich Ihnen dankbar.

Harald Schartau (SPD): Ich habe Fragen an Herrn Shraer, Herrn Falkenhain und Herrn Eisenhöfer.

Erstens. Gab es zu irgendeinem Zeitpunkt in der Vorbereitung dieses Gesetzentwurfs die ernsthafte Einladung der Landesregierung an Sie, mit Ihnen ein Gespräch über Veränderungsnotwendigkeiten im Landespersonalvertretungsgesetz zu führen, die sich aufgrund veränderter Tatbestände in der Praxis, aufgrund veränderter Abläufe oder aufgrund veränderter Behördenstrukturen ergaben? Haben Sie dieses Angebot abgelehnt?

Die zweite Frage betrifft die vermeintlichen Kosten der Mitbestimmung. Das ist ein Punkt, der für jeden, der sich mit Mitbestimmung identifiziert, an sich schon sehr schwierig ist. Glauben Sie nicht, dass die einfache Vorstellung weniger Mitbestimmungsabläufe, weniger Personalräte gleich weniger Kosten für den Landeshaushalt infantil ist? Glauben Sie nicht, dass vielmehr dadurch, dass weniger mitverantwortet wird, Abläufe länger dauern? Meinen Sie nicht, dass die Gesamtveranstaltung sogar teurer werden kann, wenn insbesondere in schwierigen personalpolitischen Situationen die Mitbestimmung der Beschäftigten auch noch zurückgefahren wird?

Michael Shraer (Hauptpersonalrat beim Innenministerium des Landes NRW): Herr Schartau, wir sind seitens des Innenministers und seiner beiden Staatssekretäre in einem der ersten Quartalsgespräche, als es schon sehr früh um dieses Thema ging, aufgefordert worden, einen Beitrag zu leisten. Das haben wir auch getan. Wir haben in un-

serem Hauptpersonalrat extra eine Arbeitsgruppe gegründet und uns sehr intensiv mit der Frage befasst, wie man dieses Personalvertretungsgesetz tatsächlich reformieren, verändern und modernisieren kann. Das war ja der Ansatz der Landesregierung, es zu modernisieren. Wir haben das irgendwann schriftlich eingereicht. Das wurde mit einem kurzen Nicken im nächsten Quartalsgespräch quittiert. Ansonsten wurde nach dem Motto „Knicken, Lochen, Abheften“ verfahren. Irgendwo ist das verschwunden. Das wurde noch nicht einmal kommentiert.

Wir sind natürlich das eine oder andere Mal eingeladen gewesen - ich bin ja auch Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte -, unter anderem in der Staatskanzlei. Man hatte immer das Gefühl, es wird zur Kenntnis genommen, und damit hatte sich das. Interessiert war die Landesregierung zu keinem Zeitpunkt an einer konstruktiven Beteiligung derjenigen, die eigentlich jeden Tag, und zwar in Zusammenarbeit mit den Dienststellen, mit dem LPVG arbeiten müssen.

Zu den Abläufen und möglicherweise höheren Kosten: Das ist ganz selbstverständlich. Ich habe es in meinem Statement vorhin gesagt. Wir werden nicht mehr förmlich erörtern. Die Fristen sind deutlich verkürzt. Es wird zwangsläufig zu häufigeren Verfahren in den Einigungsstellen kommen. Dass die nicht kostenfrei sind, ist doch völlig klar. Verwaltungsstreitverfahren sind auch nicht auszuschließen. Ganz im Gegenteil, wir erwarten eigentlich deutlich mehr.

Ralf Eisenhöfer (dbb nrw): Herr Schartau, Ihre Frage lautete, ob wir beteiligt worden sind. Ich habe das eben schon einmal in einem anderen Zusammenhang erwähnt. Dann muss man definieren, was man unter „Beteiligung“ versteht. Bei diesem Gesetzesentwurf scheint es zwischen der Landesregierung und – ich darf vielleicht sogar sagen – den Gewerkschaften große Lücken in der Definition zu geben. Die Prozesse haben wir ja in der Regel gemeinsam geführt.

Es hat ein Gespräch gegeben. Ich meine, das wäre Ende August gewesen. Zu diesem Gespräch haben der Herr Ministerpräsident und der Herr Innenminister Gewerkschaftsvertreter eingeladen. Das hat ganz bewusst in einem kleinen Kreis stattgefunden. Jetzt ist die Frage: War es ein Gespräch? War es eine Offenbarung? War es eine Verkündung von Eckpunkten, die man politisch durchsetzen will? Es war aber keine Beteiligung, wie wir uns das im weiteren Prozess vorgestellt hatten. Für den ersten Schritt habe ich ja noch Verständnis.

Danach ist von einer echten Partizipation, von einer Meinungseinholung der Gewerkschaften nichts festzustellen gewesen - abgesehen von dem, was nach § 106 Landesbeamtengesetz, Beteiligung der Spitzenorganisationen, geschehen musste. Wir haben das häufig bei der Politik angemahnt. Insofern war dieser Prozess nicht angetan, eine so wichtige Gesetzesmaterie für über 600.000 Beschäftigte des Landes und der Kommunen sinnhaft nach vorne zu bringen.

Die Kosten konnten wir nicht errechnen. Ich habe eben den Block Kosten aus Zeitgründen unerwähnt gelassen. Aber ich wäre Ihrer Meinung, dass nämlich das ganze Geschäft jetzt unter dem Strich länger dauert und teurer wird, von den inhaltlichen und psychologischen Aspekten einmal ganz abgesehen, die das für die Zukunft bringen

kann. Die kommunalen Spitzenverbände haben aus ihrer Sicht schon Zahlen genannt, was der eine oder andere Aspekt an Mehrkosten ausmacht.

Das Land hat eine ganz offene Formulierung: Es gibt Mehreinnahmen. Es gibt Mehrkosten. Unter dem Strich sind wir der Meinung, dass die Mehreinnahmen die Mehrkosten ...

Das halte ich bei einer so wichtigen Materie, bei der es auch heute schon so etwas wie Kostenfolgeabschätzungsstrategien und -strukturen gibt, auch nicht für eine sinnhafte Lösung.

Wir behaupten, das ganze Geschäft - es würde jetzt zu lange dauern, das dezidiert auszuführen - wird unter dem Strich ein teurer Spaß für die Landesverwaltungen und für die Kommunalverwaltungen. Das wollen wir nicht.

Gregor Falkenhain (ver.di): Herr Schartau, die beiden Fragen sind ja zum Teil schon beantwortet worden. Aus meiner Sicht hat es kein einziges Gespräch mit dem zuständigen Minister gegeben. Es hat allerdings - wie Kollege Eisenhöfer gerade gesagt hat - den Versuch gegeben, mit uns ins Gespräch zu kommen. Allerdings war dieser Termin Ende August eher so gestaltet, dass die beiden Staatssekretäre verkünden wollten, was die Landesregierung vorhat, und wenig Interesse gezeigt haben an den Positionen, an den Meinungen, an den Kritiken, an den Erklärungen unsererseits.

Beanstanden möchte ich auch, dass zu diesem Gespräch mit einer Frist von zwei oder drei Tagen eingeladen worden ist. Ich weiß es nicht mehr so ganz genau. Das zeigt nicht unbedingt ein großes Interesse an der Meinung der Gewerkschaften zu diesem Gesetzentwurf.

Zu den Kosten: Ich bin immer ein bisschen verwundert, wie kommunale Spitzenverbände, Städtetag usw. solche Kostenkalkulationen vornehmen und dann zu solchen horrenden Summen kommen. 12 Millionen €, habe ich mir vorhin aufgeschrieben, soll diese Novellierung kosten. Ich vermag keine Summen zu nennen, aber ich bin der Überzeugung, dass es teurer wird. Das hat zwei Gründe. Dort, wo man miteinander streitet, wird dieser Streit vor Gericht ausgetragen. Das ist selbstverständlich teurer. Dort, wo, wie der Kollege Welkoborsky es gerade genannt hat, Gutmenschen versuchen, unter der Hand Vereinbarungen zu treffen, die über das dann verschlechterte LPVG hinausgehen und zu einer gedeihlichen und vernünftigen Zusammenarbeit führen werden, wird das zwangsläufig ja auch mehr Arbeitszeit, mehr Zusammenarbeitszeit kosten. Von daher kann ich mir vorstellen, dass das eher teurer wird als billiger.

Eines kann man überhaupt nicht kalkulieren. Das ist aber sicherlich ein enormer Kostenfaktor. Wir haben heute in der Anhörung festgestellt, dass die meisten von guten Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Personalräten und Dienststellenleitungen bei der Umstrukturierung der Verwaltung berichtet haben. Wenn weiter umstrukturiert wird - das ist ja Zielsetzung der Landesregierung - und dabei die Personalräte nicht mehr mitgenommen werden, dann ist von einem erheblichen Demotivationsfaktor der Beschäftigten auszugehen, der sich nicht in Geld rechnen lässt, aber mit Sicherheit Geld kostet.

Im Übrigen möchte ich ankündigen, dass ich gegen 13 Uhr diese Anhörung verlassen möchte. Draußen vor dem Landtag demonstrieren gerade 10.000 Kolleginnen und Kol-

legen gegen diese Gesetzesänderung. Ich bitte um Verständnis dafür, dass ich gerne bei meinen Kollegen sein möchte.

Christian Weisbrich (CDU): Ich habe eine Frage an Herrn Fogt. Herr Fogt, die Vertreter der Gewerkschaften in dieser Anhörung haben ein Bild von rechtlosen Mitarbeitern gezeichnet, die der Willkür von Behördenleitern ausgesetzt sind. Ich bin bisher davon ausgegangen, dass die öffentliche Verwaltung - ganz anders als Arbeitgeber im privaten Bereich - durch die Wahlen zu den Kommunalvertretungen, den Landesparlamenten und dem Bundestag demokratisch legitimiert ist. Kann man hier eine Entscheidung in diesem Sinne treffen, dass im öffentlichen Bereich eine andere Legitimationskette besteht und dass von daher die verantwortlichen Entscheidungsträger im öffentlichen Bereich auch mehr Spielraum haben müssen als das hier nach Auffassung der Gewerkschaftsvertreter - aus dem privaten Bereich abgeleitet - der Fall ist?

Dr. Helmut Fogt (Städtetag NRW): Herr Weisbrich, ich bin kein Experte für Grundfragen des Personal- und Betriebsverfassungsrechts. Da müsste man wahrscheinlich sehr in die Grundlagen einsteigen. Aber ich stimme Ihrem Eindruck grundsätzlich zu. Wir haben Unterschiede zwischen dem öffentlichen Personalvertretungsrecht und dem Betriebsverfassungsrecht, die die von Ihnen angesprochenen Punkte sicher berücksichtigen.

Ich möchte nur ganz grundsätzlich sagen, dass wir den Eindruck, den jetzt einzelne Gewerkschaftsvertreter hier vermittelt haben, aus Sicht der personalwirtschaftlichen Praxis in den Kommunen so nicht teilen können. Wir haben da bisher ein durchaus einvernehmliches Verhältnis auch in der Frage von Letztentscheidungsrechten und eine große Akzeptanz. Wir reden hier über Modifikationen, die auch von mir aus unter Effizienzgesichtspunkten sinnvoll und wünschenswert sind, ohne dass sie den Kern von Personalvertretungsrechten angreifen müssen. Insofern kann ich dieses Szenario so von der Praxis her jedenfalls nicht nachvollziehen.

Dr. Karsten Rudolph (SPD): Herr Eisenhöfer, wie viele Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen sind eigentlich durch die geplanten Verschlechterungen beim Landespersonalvertretungsgesetz betroffen? Wie viele fallen in den Geltungsbereich?

Meine zweite Frage ist vielleicht eine sehr spezielle, aber das interessiert mich sehr. Frau Zerweck hat uns geschrieben und hier auch noch einmal gesagt, dass die Novelle, so wie sie uns jetzt zugeleitet wurde, dazu führt, dass wir zusätzlichen Unterrichtsausfall an nordrhein-westfälischen Schulen zu beklagen hätten. Ich habe das wirklich gelesen, aber ich bitte Sie, mir das noch einmal zu erklären. Wie kann es sein, dass man eine Novelle schreibt, die zu mehr Unterrichtsausfall führt, wenn wir gleichzeitig in der Begründung immer lesen, dass sie dazu führt, dass eigentlich mehr arbeiten?

Ralf Eisenhöfer (dbb nrw): Bitte nageln Sie mich nicht auf zehn Köpfe fest. Hier sind genug Fachleute, die mir gegebenenfalls korrigierend helfen können. Die Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen - und dafür trifft das Landespersonalvertretungsgesetz voll zu - schätze ich auf 400.000 Köpfe. Die Kommunalverwaltung, die voll dranhängt am

Landespersonalvertretungsgesetz - hier mögen mich die Vertreter der Kommunalgewerkschaft komba berichten -, schätze ich auf etwa 320.000 Köpfe. Das sind die Beschäftigten, die vom Gesetz betroffen sind, was die Kopffzahlen betrifft.

Harda Zerweck (Hauptpersonalrat Förderschulen im MSW Düsseldorf): Vielen Dank für diese Nachfrage. Das ist ein schwieriger Komplex. Das kann man wahrscheinlich so einfach nicht verstehen.

Zurzeit haben wir ein LPVG - übrigens auch in der Novellierung -, das grundsätzlich aussagt, dass für Personalratstätigkeit eine Freistellung von der anderen Tätigkeit erfolgt. Das heißt, die Personalratstätigkeit findet innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit des Beschäftigten statt.

Bezogen auf den Schulbereich wird es jetzt etwas komplizierter. Im Schulbereich haben wir zurzeit eine Freistellungsregelung, die berücksichtigt, dass Lehrerinnen und Lehrer im Unterricht präsent sein müssen, und zwar verlässlich. Sie können ihre Dienststelle nicht verlassen, um zu einer Personalratssitzung zu gehen.

Während in der übrigen Verwaltung die anberaumten Personalratssitzungen in der Regel innerhalb des Gebäudes der Dienststelle stattfinden, müssten zum Beispiel die Lehrkräfte der 734 Förderschulen für die Personalratssitzung einen Sitzungsraum außerhalb ihrer Dienststelle aufsuchen. Das bedeutet für den Bezirkspersonalrat Düsseldorf, dass die Lehrkräfte des gesamten Bezirks Düsseldorf aus ihren Schulen zum Tagungsort fahren.

Wir haben gehört und haben das auch in unserer Stellungnahme ausgeführt, dass dieser Bezirkspersonalrat zukünftig für ca. 5.000 Beschäftigte an 184 Schulen zuständig sein soll. Wir gehen davon aus, dass sich die Sitzungstätigkeit dieses Personalrates dann enorm erhöhen wird. Immer, wenn eine Sitzung ad hoc anberaumt ist, müssen die Personalratsvertreter die Schulen verlassen. Das führt natürlich zu Unterrichtsausfall. Wir möchten noch einmal darauf hinweisen, dass die jetzige Regelung berücksichtigt, dass die Unterrichtserteilung gesichert wird.

Wir haben nicht die Situation - ich glaube, diese Illusion hat keiner von uns im Raum -, dass der Lehrer und die Lehrerin morgens recht und mittags frei hat. Sie alle wissen nicht zuletzt seit der Untersuchung der Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern, die das Land Nordrhein-Westfalen durchgeführt hat, dass 40 % der Arbeitszeit der Lehrkräfte durch Unterrichtstätigkeit gebunden sind, während die übrigen Tätigkeiten 60 % ausmachen. Jede in einer Klasse erteilte Unterrichtsstunde löst Arbeitsverpflichtungen im 60-%-Bereich aus.

Auch die Vorbereitung von Personalratssitzungen, erforderliche Beratungen der vielen Schulsysteme und der einzelnen Beschäftigten müssten innerhalb der Arbeitszeit liegen. Wenn Sie die Freistellung nicht an den Unterrichtsverpflichtungen orientieren, dann verweisen Sie die Personalvertretungen der Lehrkräfte auf die Erledigung der Aufgaben in ihrer Freizeit. Genau dieses aber sieht das LPVG nicht vor. Wenn die Lehrkräfte sich also aus dem Unterricht verabschieden müssten, um ihren Aufgaben nach dem Gesetz nachzukommen, würde das zwangsläufig zu einem Mehr an Unterrichtsausfall und auch zu einer erheblichen Belastung der Schulsysteme führen.

Ich erinnere in diesem Zusammenhang daran, dass Förderschulen relativ kleine Schulsysteme sind. Wenn da einer ausfällt, ist er aufgrund des relativ kleinen Personenkreises sehr schwer ersetzbar.

Ich hoffe, ich habe einiges klarmachen können. Sie können aber gerne noch rückfragen.

Monika Düker (GRÜNE): Mein Dank geht natürlich an die Sachverständigen, die uns hier noch einmal umfassend informiert haben.

Ich möchte gerne an einen Satz von Herrn Shraer anknüpfen, der gesagt hat, man müsste sich einmal die Wirklichkeit der täglichen Zusammenarbeit angucken, dann sähe man das Gesetz vielleicht in einem anderen Licht. Ausgehend von dem Anspruch, dass Gesetze keinen Selbstzweck haben, sondern irgendwelche Missstände beheben oder irgendetwas verbessern sollen, würde ich gerne den Fokus auf die Wirklichkeit der täglichen Zusammenarbeit am Beispiel des § 66 Abs. 2 richten, nämlich den Wegfall des förmlichen Erörterungsverfahrens.

Herr Uebler hat eine Quote genannt. Die fand ich ganz bemerkenswert. Er hat gesagt: 90 % der Problemfälle lassen sich in diesem Erörterungsverfahren - das gesetzlicher Anspruch mit dem Ziel der Verständigung, also ein Instrument der Befriedung ist - klären. Ich würde gern, weil das für die Polizei ein Fokus war, die Vertreter von anderen Behörden fragen, ob sie dies so bestätigen können. 90 % sind ja eine sehr hohe Erfolgsquote, die auch zur Verwaltungsvereinfachung führt.

Ich möchte insbesondere Herrn Silberbach für die Kommunen fragen: Ist das in den Kommunen ähnlich? Die Hauptpersonalräte der anderen Bereiche, also Schule, Inneres und Finanzen, bitte ich um Rückmeldung auf die Frage: Können Sie diese These bestätigen? Im Anschluss daran bitte ich um Beantwortung der Frage: Was bedeutet der Wegfall dieses Instruments für die Einigungsstelle? Einige haben ausgeführt, es würde zu mehr Gerichtsverfahren kommen. Aber wir haben ja noch die Einigungsstelle. Bei dieser zweiten Frage möchte ich auch die Vertreter der kommunalen Spitzenverbände, Herrn Fogt und andere, ansprechen: Sehen Sie als kommunale Spitzenverbände - sozusagen als Arbeitgeberbank - für diese Einigungsstelle Veränderungsbedarf? Sehen auch Sie da ein höheres Aufkommen an Fällen? Selbst wenn wir feststellen, dass die Zahl der Mitbestimmungstatbestände drastisch reduziert wird, ist doch die Frage: Was heißt das auch organisatorisch für diese Einigungsstelle? Schaffen wir da eine neue Ebene mit dann auch wesentlich mehr Arbeit, die Sie unter Umständen auch strukturell organisieren müssen? Das wären die Fragen an die kommunalen Spitzenverbände. Die Hauptfrage lautet aber: Können Sie diese Quote aus den anderen Bereichen der Verwaltung bestätigen?

Vorsitzender Winfried Schittges: Ich gehe davon aus, dass Sie die folgenden fünf Sachverständigen angesprochen haben: Herrn Silberbach, Herrn Shraer, Frau Zerweck, Herrn Schnieber und Herrn Dr. Fogt.

Uli Silberbach (Komba NRW): Die Quote können wir für den kommunalen Bereich eindeutig bestätigen. Es ist ganz klar: Wenn es künftig nicht mehr möglich ist, Lösungen wie bisher im Erörterungsverfahren zu finden, werden wir Einigungsstellenverfahren haben, und wir werden darüber hinaus sehr schnell Beschlussverfahren vor den Gerichten haben. Das heißt, wir werden sehr schnell reagieren, aber wir werden die Justiz damit auch ein Stück weit mehr belasten. Vielleicht sollte der Landtag also direkt darüber nachdenken, die Kollegenschaft im Justizbereich personell aufzustocken, damit sie ihren Job dort erledigen kann. Das Verfahren wird also deutlich härter.

Michael Shraer (Hauptpersonalrat im IM Düsseldorf): Auch ich kann die Aussagen von Herrn Uebler nur bestätigen. Ich denke ohnehin, das A und O ist der Versuch der wirklich vertrauensvollen Zusammenarbeit. Solange die funktioniert, sind die Probleme sicherlich nicht so groß. Aber es gibt eben auch Dienststellen, in denen das mit der vertrauensvollen Zusammenarbeit in der Realität etwas anders aussieht.

Die in den sieben Jahren, in denen ich Vorsitzender des HPR IM bin, durchgeführten Einigungsstellenverfahren kann ich noch an einer Hand abzählen. Einzelpersonalien gab es dabei am wenigsten. Wir werden aber demnächst den sogenannten Katalog der Ablehnungsgründe haben. Ich bin schon gespannt, wie es wird, wenn künftig Vorlagen kommen und nach dem Multiple-Choice-Verfahren die Möglichkeit besteht, anzukreuzen, aus welchem Grunde abgelehnt wird - um das vielleicht ein bisschen polemisch herüberzubringen. Die Zahl der Einigungsstellenverfahren wird also sicherlich steigen. Ich bin fest davon überzeugt: Wir werden häufiger in der Einigungsstelle sein müssen.

Harda Zerweck (Hauptpersonalrat Förderschulen im MSW Düsseldorf): Im Schulbereich ist es ähnlich. Ich glaube, ich kann hier für den Schulbereich sprechen, da die meisten Erörterungen und Einigungsstellenverfahren mit mehreren Hauptpersonalräten stattfinden. Andernfalls bitte ich meine Kolleginnen und Kollegen, das für ihren jeweiligen Bereich darzustellen.

Im Förderschulbereich haben wir in der vorvorigen Amtsperiode kein einziges Einigungsstellenverfahren gehabt. In der letzten Periode mögen es zwei gewesen sein.

Die Einigungen in strittigen Fällen passieren bei uns in erster Linie auf der Ebene der örtlichen Personalräte und auch der Bezirkspersonalräte. Stufenverfahren, die beim Hauptpersonalrat landen, gibt es zurzeit fast überhaupt nicht, eben weil die strittigen Personalmaßnahmen vor Ort verhandelt werden und mit einer Einigung enden.

Wir haben im Förderschulbereich Lehrkräfte, die nicht nur in einem System arbeiten, sondern aufgrund ihrer Qualifikationen auch woanders gebraucht werden. Mit der neu im Schulgesetz vorgesehenen Möglichkeit, sonderpädagogische Kompetenzzentren zu entwickeln, wird dieser Einsatz von Lehrerinnen und Lehrern an verschiedenen Schulen steigen. Dahinter steht der Gedanke, dass von einem solchen Zentrum aus die sonderpädagogische Förderung, aber auch die Diagnostik und Beratung sowie die Beratung für die Prävention von Schulversagen erfolgt - in Zusammenarbeit mit den umliegenden allgemeinen Schulen. Wir wissen alle, wie viele Grundschulen es gibt und wie hoch der Beratungsbedarf dort ist. Wenn Lehrkräften jetzt zugemutet wird, im Rahmen eines Schulvormittags andere Dienstorte aufzusuchen, um diese Tätigkeiten durchzuführen,

dann muss das sozialverträglich organisiert werden. Der Einsatz an mehreren Schulen ist eine Riesenbelastung, denn er setzt nicht nur Fahrerei voraus, sondern er erhöht für die jeweilige Lehrkraft die Zahl der Kooperationspartner, die notwendig sind für die gemeinsame Entscheidung darüber, was im Einzelfall für ein Kind nötig ist.

Wir gehen also davon aus, dass bei Wegfall der örtlichen Personalräte die Zahl solcher Konfliktfälle enorm zunehmen wird, obwohl - das sage ich deutlich - die sonderpädagogischen Lehrkräfte grundsätzlich zu dieser Entwicklung bereit sind und diese auch stützen wollen. Aber das sollte durch die Mitbestimmung der Personalräte abgefedert sein, am besten auf der örtlichen Ebene mit der dort vorhandenen Schulaufsicht. Bisher funktioniert das dort in der Regel ohne Stufenverfahren einvernehmlich.

Hans-Jürgen Schnieber (Hauptpersonalrat im FM Düsseldorf): Ich glaube, es ist wissenschaftlich vernünftig dargestellt worden, dass das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu Schleswig-Holstein unbedingt eingebaut werden muss. Das ist für die Finanzverwaltung, für die Ortspersonalräte, für die Stufenvertretung aber völlig irrelevant, weil wir, wie ich bereits gesagt habe, seit 1993 nur drei Verfahren in der Einigungsstelle hatten. Davon gab es in zwei Fällen Einvernehmen mit der Verwaltung. Wir brauchten lediglich einen Moderator - Prof. Schnellenbach ist ein guter Moderator -, um zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen. Es ist aber überhaupt nicht zu einem Beschluss der Einigungsstelle gekommen. Und ein anderer Fall war sonnenklar: Da hat die Verwaltung das Recht missachtet. Wir haben recht bekommen und der Fall war erledigt. Ein einziger Fall seit 1993! Also: Bei aller Wertschätzung Ihrer rechtlichen Würdigung - völlig richtig, aber für uns irrelevant.

Daraus, dass wir bisher überhaupt keine Einigungsstellenverfahren hatten, folgt natürlich, dass wir sehr, sehr wenige Stufenverfahren hatten, weil sich die Verwaltung bei uns gesagt hat: Wie um alles in der Welt sollen wir als Bezirkspersonalrat, als Oberfinanzdirektion in Köln eine bessere Entscheidung treffen, wer in die Betriebsprüfung in Geldern kommen soll, als der Ortspersonalrat oder der Vorsteher in Geldern? Die kloppen sich! Die Mittelinstanz, die Oberfinanzdirektion, hat den Vorständen gesagt: Wenn die wirklich irgendwann einmal Stufenverfahren probieren - manche machen das zu Beginn ihrer Tätigkeit heißspornig, wenn sie noch ein bisschen Dampf haben -, dann fragen wir sie: Könnt ihr das nicht alleine erledigen? Das klärt mal vor Ort! Ihr könnt das besser als wir! - Und dann wird das geklärt.

Nur - und da gebe ich allen Vorrednern recht - das geht nicht mehr. Selbst wenn wir ganz wohlwollend sind und wöchentliche Sitzungen machen - also die Zahl an Sitzungen dramatisch erhöhen, verdoppeln -, wird das nicht möglich sein. Sehr viele Leute bei uns haben Außendienst, führen Gespräche mit den Beschäftigten, fragen sie: Kannst du das? Willst du das? Hast du da Bedenken? Gibt es da Probleme? - Ich muss ablehnen, ich muss in die Stufe gehen, um die Sicherheit zu haben, dass ich nichts falsch mache. Dadurch wird sich die Zahl der Verfahren auch bei uns dramatisch erhöhen.

Dr. Helmut Fogt (Städtetag NRW): Herr Vorsitzender, ich schlage vor, dass Herr Langer die Frage für uns beantwortet.

Karl-Ulrich Langer (Kommunaler Arbeitgeberverband NRW): Ich wundere mich etwas darüber, Herr Silberbach, dass Sie so ohne Weiteres die Zahl 90 % bestätigen. Ich bin selber Mitglied in drei oder vier Einigungsstellen und zumindest in einer auch Vorsitzender. Ich muss sagen, es hängt sehr von den agierenden Personen vor Ort ab. Der Bürgermeister, der gut mit seinem Personalrat auskommt, und der Personalrat, der auch mal fünf gerade sein lässt und nicht auf formale Einhaltung der Mitbestimmungstatbestände besteht, brauchen die Einigungsstelle in der Regel natürlich nicht. Das kann ich für eine kleine Gemeinde im Münsterland bestätigen. Für große Städte kann ich aber nicht bestätigen, dass dort 90 % aller Fälle irgendwie erledigt werden. Das ist nicht der Fall.

Das Erörterungsgespräch bringt in der Regel keine Lösung, weil wir nämlich - was immer man davon halten mag - in der Praxis immer häufiger beobachten, dass die Personalräte von vorneherein Nein sagen und deutlich machen: Ich will gar keine Erörterung, die ändert sowieso nichts an meiner Meinung. - Dann ist man in der Einigungsstelle.

In der Einigungsstelle allerdings - das gebe ich zu - werden häufig relativ gütliche Regelungen getroffen. Aber das gilt sicherlich nicht für 90 % der Fälle. Denn wenn ich erst einmal in der Einigungsstelle bin, dann wird es sozusagen grundsätzlich. Jeder erhält seinen Standpunkt aufrecht, sodass irgendwann die Arbeits- oder Verwaltungsgerichte zur Entscheidung aufgerufen sind.

Unter dem Strich glaube ich nicht, dass der Wegfall der Erörterung zu mehr Kosten führen wird, weil die Erörterung schon heute im Grunde genommen keine Lösung bringt. Erst die Einigungsstelle und notfalls das Verwaltungsgericht oder das Arbeitsgericht bringt die Lösung.

Der Wegfall der Erörterung ist aus unserer Sicht deswegen begrüßenswert, weil durch die Erörterung eine Verzögerung eintritt. Was nützt mir eine Erörterung, die ich als Bürgermeister verpflichtet bin durchzuführen - ich darf ja nicht darauf verzichten -, bei der ich unter dem Strich genau weiß, dass der Personalrat bei seiner Meinung bleiben wird? Der hat nämlich schon vorher erklärt: Ich stimme der Umsetzung, Kündigung usw. nicht zu, egal, was wir erörtern.

Ich hoffe, Ihre Fragen sind damit einigermaßen beantwortet.

(Monika Düker [GRÜNE]: Das ist bemerkenswert, weil Personalräte genau das Gegenteil sagen!)

Vorsitzender Winfried Schittges: Es gibt Wortmeldungen des Kollegen Engel, der Kollegin Beer, des Kollegen Körfges, des Kollegen Stüttgen und der Kollegin Schwarzschumann.

Horst Engel (FDP): Ich habe zwei kurze Fragen, die ich an Herrn Woelk, an Herrn Wendt und an Herrn Schnieber richten möchte. Die erste Frage betrifft den Komplex der sogenannten Umsetzung, die zweite Frage - das wurde eben noch einmal diskutiert - den gesamten Bereich des sogenannten Erörterungsgesprächs.

Zur ersten Frage, der Umsetzung: Könnten die Herren in etwa, in Prozent, Pi mal Daumen angeben, wie viel Arbeit das Umsetzungsverfahren im Personalrat bedeutet? Sind das 10 %, 50 %, 70 %, 80 %? Könnten Sie das in etwa einschätzen?

Zur zweiten Frage, dem Erörterungsgespräch: In den vielen Gesprächen, die wir im letzten Jahr geführt haben, habe ich gelernt, dass Sie gerne statt des Erörterungsgesprächs den Begriff Friedensgespräch gebrauchen. Insofern hat mich die Stellungnahme von Herrn Langer eben ein wenig gewundert. Von den genannten drei Herren hätte ich also gerne eine Einschätzung zu der Frage: Wie erfolgreich ist das sogenannte Erörterungsgespräch? Sie benutzen gerne den Begriff Friedensgespräch.

Ralf Woelk (DGB, Bezirk NRW): Mit Ihrem Einverständnis gebe ich die Frage an Herrn Sikorski weiter, der sie als Praktiker beantworten kann.

Andreas Sikorski (BCE): Herr Engel, Sie hatten eine Frage zur Praxis vor Ort gestellt. Zu meiner Person: Ich bin Vorsitzender des Hauptpersonalrates im Geschäftsbereich von Frau Thoben und auch Mitglied eines örtlichen Personalrats der Bezirksregierung in Arnsberg, 2.200 Beschäftigte.

Die Umsetzung ist ein Thema, das uns verständlicherweise beschäftigt. Sie als Landesregierung haben ja viele Reformvorhaben auf den Weg gebracht, unter anderem zu Beginn dieses Jahres das große Vorhaben, Sonderbehörden zu integrieren. Da wurde das Türschild ausgewechselt, sie wurden in die Bezirksregierung integriert. Das Stichwort Umsetzung ist in den Personalräten derzeit also ein großes Thema. Es geht darum, gemeinsam im Sinne der Beschäftigten das abzufedern, was Sie als Landesregierung hier auf den Weg gebracht haben.

Wenn wir das Instrument der Erörterung nicht mehr haben - ich spreche jetzt als Personalrat, der seit 1993 in Personalräten tätig ist -, dann werden Sie feststellen - ich kann nur bestätigen, was die Kollegen gerade gesagt haben -, dass wir uns bei Maßnahmen, die normalerweise nicht innerhalb der Stufe zu diskutieren sind, sehr schnell in Rechtsstreitverfahren befinden werden.

Die Erörterung als Gespräch, um Kriegsschauplätze zu beseitigen, findet so nicht statt. Von dieser Darstellung muss ich mich entschieden distanzieren. Die Erörterung dient, wenn auf der einen Seite eine versierte Verwaltung und auf der anderen Seite ein versierter Personalrat sitzt, dazu, sich auszutauschen. Ich muss dem Vertreter der Kommunen hier entschieden widersprechen, der meint, dies würde zu einer zeitlichen Verzögerung führen. Die Erörterung dient genau dazu, Personalmaßnahmen, so schmerzhaft sie auch sind, im Sinne der Beschäftigten auf den Weg zu bringen. Sie werden feststellen: Der Wegfall dieses Gesprächs, dieses formalen Instruments wird - trotz der vorgesehenen Fristverkürzung - zu mehr Zeitaufwand führen. Motivierte Personalräte werden sich auf die rechtssichere Seite begeben, ablehnen und in die Stufe gehen.

Das betrifft insbesondere das Thema Umsetzung, jetzt festgemacht an einer Bezirksregierung. Ich bin bei der Bergverwaltung beschäftigt. Die Bergämter sind integriert worden. Das ist ein hautnahes Thema. Wir müssen damit umgehen. Wenn wir die Erörterung nicht mehr haben, wird alles noch viel schwieriger.

Rainer Wendt (Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB, Landesverband NRW): Zu der Frage, wie viel Arbeit das Umsetzungsverfahren im Personalrat bedeutet: Das ist höchst unterschiedlich. Das hängt immer auch mit der Aktivität der Landesregierung und ihrer Organisationsfreude zusammen. Zurzeit beschäftigen wir uns viel mit Umsetzungen. Das wird in Zukunft hoffentlich mal weniger.

Aber grundsätzlich hat die Mitbestimmung bei der Umsetzung eine ausgesprochen wichtige Schutzfunktion gegenüber den einzelnen Beschäftigten. Ich will deshalb gerne noch einmal die Gelegenheit wahrnehmen, an Sie ganz eindringlich zu appellieren: Lassen Sie die Finger davon, in dieser Frage die Mitbestimmung zu kappen! Das, was uns der Ministerpräsident gesagt hat, dass er die Flexibilität bei Führungskräften - ich rede von Führungskräften! - erhöhen will, diese Absicht kann ich mittragen. Das kann im Umkehrschluss aber doch nicht bedeuten, dass die Schutzfunktion für einfache Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestrichen wird. Das hat auch etwas mit der Kultur in einer Behörde zu tun. Herr Kollege Hartmann hat darauf hingewiesen. Ich fand es sehr beeindruckend, dass sogar die Behördenleiter selbst sagen: Wir wollen das im Einvernehmen mit der Belegschaftsvertretung machen und die Verantwortung hierfür nicht alleine tragen. Wir wollen diese Verantwortung gerne mit der Belegschaft teilen. - Deshalb muss man an diesen Punkt noch einmal dringend herangehen.

Was die Erörterungsgespräche angeht, kann ich Ihnen sagen: Sie können sie abschaffen - wir werden sie trotzdem führen.

(Heiterkeit)

Sie können sie aus dem Gesetz streichen - die Erörterungen finden trotzdem statt. Zurzeit finden sie zwischen der Behördenleitung und dem Personalrat statt. Demnächst finden sie zwischen der Behördenleitung und dem Verwaltungsgericht statt. Stattfinden werden sie auf jeden Fall; da können Sie ganz sicher sein.

Hans-Jürgen Schnieber (Hauptpersonalrat im FM Düsseldorf): Ich habe das Glück, dass ich Ortspersonalratsvorsitzender war, in einem Bezirkspersonalrat war, jetzt im Hauptpersonalrat beim Finanzministerium bin. Deswegen kann ich das wohl ganz gut einschätzen. Bei der Finanzverwaltung wird die Zeit, die ich als Ortspersonalrat für Umsetzungen brauche, eher 70 bis 80 % als weniger betragen. Wenn ich auch Vorgespräche usw. einrechne, wird also ein ganz dicker Batzen an Zeit erforderlich sein, um den Frieden in der Dienststelle zu halten. Bei der Mittelinstanz, beim Bezirkspersonalrat werden das allenfalls noch 5 % sein; das kommuniziert natürlich mit der Frage von vorn. Im Hauptpersonalrat werden wir uns weniger als 1 % unserer Zeit mit Umsetzungen beschäftigen.

Um das deutlich zu machen, ein Beispiel: Da ruft ein Ortspersonalrat bei einem Bezirkspersonalrat an. Der verständigt mich und fragt: Könnt ihr da ein Stufenverfahren mitmachen? Die haben sich da verbissen. - Das kommt vor. Ich bin dann zu dem Ortspersonalrat gefahren und habe mit dem ganzen Personalrat gesprochen. Im Ergebnis habe ich denen gesagt: Wir können das nicht mitmachen. Ihr liegt falsch! - Spätestens wir im Hauptpersonalrat müssen sagen: Die Dienststelle hat recht. Also lasst es, stimmt zu, der Fall ist erledigt! Die Zeit können wir uns sparen. - So arbeitet man, denke ich, vernünftig zusammen.

Was die Erledigung der Erörterungsverfahren auf Ortsebene angeht, meine ich, das geht gegen 100 %. Auch das kommuniziert wieder mit der Frage von vorhin. Ich habe da so gut wie keine Stufenverfahren, also erledige ich nahezu alles vor Ort.

Ich kann in gewisser Weise auch nur bestätigen, was Herr Wendt gesagt hat. Ich habe schon jetzt unzünftige Angebote aus der Verwaltung, dass man vielleicht in einem Erlass oder in Protokollnotizen formalisieren kann, die Erörterung vor das Verfahren zu ziehen. Dazu habe ich gesagt: Wo leben wir denn?! Die Landtagsabgeordneten in Düsseldorf - das sind hochkarätige Leute - machen ein Gesetz, das nicht mehr erörtert werden darf? Das konterkarieren wir, indem wir vorerörtern? Wenn wir wissen, dass wir klarkommen, dann machen wir die Anfrage? Damit würde ich mich sehr schwertun. Das wäre eine vernünftige Lösung, gar keine Frage, aber damit würde ich mich wirklich sehr, sehr schwertun.

Zur Verzögerung durch die Erörterung: Es wird manchmal kolportiert, dass die Personalvertretungen durch die Erörterung alles unwahrscheinlich blockieren könnten. Nein, das können sie nicht! Es muss von beiden Seiten Aufklärung betrieben werden. Wenn die Personalvertretung und die Verwaltung sagen: „Okay, ich weiß jetzt Bescheid, ich habe alles erfahren, danke“, ist das Verfahren erledigt. Wenn die Verwaltung es will und sagt: „Leute, mehr können wir euch dazu nicht sagen, ihr seid jetzt aufgeklärt bis zum geht nicht mehr, wir erklären das Erörterungsverfahren für beendet, ihr habt jetzt noch 14 Tage Zeit, dann wird entschieden“, ist das Erörterungsverfahren, wenn es eilig ist, in - denke ich - sechs Wochen erledigt.

Zu der Presseerklärung, wonach ein Personalrat verhindern kann, dass eine Krankenschwester in einen Bereich umgesetzt wird, in dem für die dortigen notleidenden Patienten nicht genügend Krankenschwestern zur Verfügung stehen: Da kann der Dienststellenleiter jederzeit § 66 Abs. 8 anwenden. Da geht es um eine Notmaßnahme, da ist Gefahr im Verzug. Er kann dann ohne die Personalvertretung sagen: Du machst das. Ich beteilige den Personalrat danach. - Eine Blockadehaltung ist durch dieses Verfahren nicht möglich.

Sigrid Beer (GRÜNE): Ich bedanke mich für alle bisherigen Stellungnahmen. Erlauben Sie mir bitte, dass ich den Fokus jetzt besonders auf den Schulbereich lege und dementsprechend die Expertinnen und Experten aus dem Schulbereich besonders befrage.

Handelt es sich hier nicht um den vollkommen falschen Zeitpunkt? Wenn wirklich beabsichtigt ist, die Eigenständigkeit, die Selbstverantwortlichkeit von Schulen zu stärken und Teile aus dem Modellvorhaben weiter in die Fläche zu tragen, dann müsste das System von Dienstrecht und Mitbestimmung doch entsprechend mitentwickelt und dürfte nicht an dieser Stelle eine vollkommen gegenteilige Entwicklung installiert werden.

Widersprechen die vorgelegten LPVG-Änderungen gerade im Schulbereich nicht zumindest wortreich proklamierten anderen politischen Vorhaben der Landesregierung?

Beim Instrument der Qualitätsanalyse sind ausdrücklich Partizipation, Schulklima, Identifikation mit der Schule und Berufszufriedenheit als Kriterium verankert. In welcher Weise wird das durch die bevorstehenden Regelungen konterkariert?

Frau Zerweck hat auf die Kompetenzzentren verwiesen. Inwieweit werden solche Regelungen der Qualität der schulischen Arbeit auch an der Stelle entgegenstehen? Wie sieht es mit der Qualität der eigenverantwortlichen Schule aus, wenn der Partizipation, der immer auch als Qualitätsdimension verstanden wird, gar nicht ausgefüllt werden kann?

In den Ausführungen und in der Befragung ist das schon angeklungen: Das Thema Arbeitszeit scheint mir nicht nur Auswirkungen auf Lehrerinnen und Lehrer zu haben, sondern alle in der Schulgemeinde zu betreffen. Das heißt, es wird direkt negative Auswirkungen für die Kommunikation mit Eltern, für die Kommunikation mit Schülern und Schülerinnen haben. Sie haben schon darauf hingewiesen, dass ein beträchtlicher Teil der Lehrerarbeitszeit mit anderen Aufgaben als Unterricht ausgefüllt ist. Welche Verzögerungen, Ausfälle wird das besonders in diesem Bereich zeitigen und damit auch die Qualität von Schule und die Beziehung der an Schule Beteiligten untereinander verschlechtern?

Vorsitzender Winfried Schittges: Frau Beer, wen haben Sie angesprochen?

Sigrid Beer (GRÜNE): Sie kennen sicherlich die schulbezogenen Expertinnen und Experten, Herr Vorsitzender: Frau Zerweck, Herr Silbernagel, Herr Beckmann und die Kollegen und Kolleginnen von Herrn Meyer-Lauber, der den Saal verlassen hat. Vielleicht könnte auch Herr Brückner etwas dazu sagen.

Harda Zerweck (Hauptpersonalrat Förderschulen im MSW Düsseldorf): Ich fange mit der letzten Frage an - ich hoffe, ich habe sie richtig verstanden -: Inwieweit ist auch die Arbeitszeit durch die LPVG-Änderungen betroffen? - Ich habe eben schon versucht darzulegen, dass, wenn weniger Personalräte für diese Massen von Beschäftigten in vielen Dienststellen zuständig sind, die Beanspruchung des einzelnen Personalratsmitglieds weitaus höher wird, dass Unterrichtsausfälle die Folge sein werden und damit auch die Wahrnehmung anderer Aufgaben beeinträchtigt wird. Wir müssen davon ausgehen, dass Ad-hoc-Veranstaltungen des Personalrates oder die Organisation der Vorbereitung der Personalratsarbeit nach dem Gesetz Vorrang vor schulischen Terminen haben. In der Schule finden zahlreiche Konferenzen, Teambesprechungen, Elternberatungen, Schülerberatungen, Elternsprechtage, Schulfeiern und deren Vorbereitung, Qualitätszirkel zur Weiterentwicklung der Qualität der einzelnen Schule, das Fortbildungsprogramm der Schule usw. statt. Viele dieser Termine könnten Personalratsmitglieder dann einfach nicht kontinuierlich wahrnehmen.

Zum Verzicht auf die bisherige Teilfreistellung der Lehrpersonalräte: Sie sind mit wenigen Unterrichtsstunden teilfreigestellt. Ein Mitglied des Hauptpersonalrats Förderschulen hat eine Freistellung von zehn Unterrichtsstunden und unterrichtet noch 17,5 Stunden. Es versucht dann, die Tätigkeiten, die sich außerunterrichtlich ergeben, so wahrzunehmen, wie es irgend möglich ist. Das lässt sich trotz der Fülle zurzeit gerade irgendwie bewältigen.

Ändert sich aber dieses System der Teilfreistellung, werden die wenigen Personalräte überbordend beansprucht und können sozusagen bei den anderen Tätigkeiten leider

nicht da sein und nicht teilnehmen. Das ist für ein Schulsystem eine Belastung, für die Kollegen eine Belastung sowie für Eltern und Schüler ebenfalls und wird im Förder-schulbereich, wo wir eine enge Beratung mit Eltern brauchen und praktizieren, sehr kontraproduktiv sein.

Zur Qualitätsanalyse: Da ist die Zufriedenheit angesprochen; das ist richtig. Wir haben bei den ersten Pilotverfahren zur Qualitätsanalyse in Förderschulen in der Regel die Aussage, dass die Kolleginnen und Kollegen mit der innerschulischen Kooperation und Zusammenarbeit höchst zufrieden sind und dass nur unter diesen Voraussetzungen die schwere Aufgabe der Förderung behinderter Kinder und Jugendlicher zu leisten ist. Wenn in Zukunft der Druck auf alle Beteiligten – der Zeitdruck, der quantitative Druck und der qualitative Druck „Entwickelt bitte alles weiter!“ – dermaßen wächst, müssen wir auch hier mit einer Reduzierung von Arbeitszufriedenheit rechnen, insbesondere dann, wenn sich der einzelne Beschäftigte nicht mehr geschützt und vertreten sieht, sondern seinen Personalrat kaum noch erreicht.

Ich hatte eben die Zahl von 184 Förderschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf genannt. Und dann sollen nur 15 Mitglieder die 5.000 Beschäftigten beraten? Ich glaube, das war Zielrichtung der Frage. Partizipation, Zufriedenheit bleibt auf der Strecke. Bei der Einrichtung von Kompetenzzentren – das hatte ich eben ausgeführt – erwarte ich das in noch erheblicherem Maße, wenn wir uns nicht der Konfliktlösungsgremien bedienen.

Zum Stichwort „Falscher Zeitpunkt“. Wenn Schulen eigenverantwortlich werden sollen – das ist im Schulgesetz vorgesehen und wird auch laut Regierungserklärung angestrebt –, dann ist das ja verbunden mit der Absicht, die Schulleitungen mit mehr Dienstvorgesetzteneigenschaften auszustatten. Demgegenüber ist aber offensichtlich nicht geplant, auch Schulpersonalräte einzurichten. Genau das müsste aber der Fall sein, sonst haben wir wieder die Situation einer entscheidenden Dienstvorgesetztenstelle ohne das Pendant auf Augenhöhe, das unabhängig ist. Der zurzeit vorhandene Lehrerrat ist ein wichtiges Gremium, um innerschulische Zusammenarbeit persönlicher Art zu optimieren. Damit haben wir viele positive Erfolge erzielt. Wenn Sie aber annehmen, dass diese Lehrerpersonalräte in der Lage wären, personalvertretungsrechtliche Aufgaben gegenüber der Schulleitung wahrzunehmen, dann fehlt es hier erstens an der gesetzlichen Absicht, hieraus echte Schulpersonalräte zu machen, die sich qualifizieren können, unabhängig werden und auf Augenhöhe verhandeln können. Das wäre erforderlich. Ich glaube, die Problematik könnte möglicherweise auch von Herrn Welkoborsky noch näher erläutert werden. Im Übrigen verweise ich hierzu auf das Gutachten von Battis.

Also: Wer diese Entwicklung will, muss Schulpersonalräte installieren, und er muss das Verhältnis zwischen der Personalvertretung an der Schule und der übrigen Personalvertretung der nachgeordneten Stufen regeln. Genau das ist im Gesetzentwurf überhaupt nicht vorgesehen.

Peter Silbernagel (Vorsitzender Philologen-Verband Nordrhein-Westfalen): Frau Beer, man braucht nicht den Umweg über Eigenverantwortlichkeit der Schule oder den Hinweis auf Qualitätsanalyse, um einfach zu sagen, dass diese Vorlage zum Personalvertretungsrecht ein deutlicher Rückschritt ist. Sie widerspricht nicht nur grundsätzlich

dem Geist eigenverantwortlichen Arbeitens der Mitwirkung und Mitbestimmung im gesellschaftlichen Leben, sondern sie bedeutet auch insgesamt eine Verarmung im Bereich des Miteinanderumgehens dort, wo es um die Beschäftigten geht.

Insofern haben Sie Recht, wenn Sie sagen: Wenn bestimmte Begriffe wie Partizipation und Mitbestimmung im Schulbereich immer wieder beschworen werden, was auch nicht unvernünftig ist, dann sollte es sich auch an anderen Stellen widerspiegeln, um Glaubwürdigkeit zu dokumentieren.

Ich habe aus dieser Anhörung heute auch herausgehört, dass von 24 Sprecherinnen und Sprechern 23 sehr erhebliche Kritik an diesem Entwurf der Landesregierung deutlich gemacht haben. Ich denke, durch den Entwurf wird nichts effizienter, besser und schneller. Die Instrumentarien sind sehr fragwürdig, die Tatbestände, die im Bereich der Mitbestimmung und Mitwirkung verändert werden, sind höchst problematisch, und die Verfahrensabläufe sind unter pragmatischem Gesichtspunkt mehr als unrealistisch.

Insofern muss auch für den Lehrerbereich gelten – das gilt für alle Schulformen –, dass bestimmte Tatbestände, die aus dem bisherigen Katalog der Mitbestimmung wie Rückkehr aus Beurlaubung, Verlängerung der Probezeit, Entlassung aus der Probezeit herausgenommen werden, einen deutlichen Rückschritt mit Blick auf die Beschäftigten bedeuten. Daher ist dieses Personalvertretungsgesetz kein Ruhmesblatt der Landesregierung, sondern ein Armutszeugnis.

Udo Beckmann (Vorsitzender VBE NRW): Ich hatte in meinem Eingangsstatement bereits darauf hingewiesen, dass wir feststellen müssen, dass die Landesregierung das Pferd von hinten aufzäumt. Wir diskutieren zurzeit das Landespersonalvertretungsgesetz, eine veränderte Personalratsstruktur für den Schulbereich, haben aber grundsätzliche Fragen, wie zum Beispiel die Schulaufsichtsstruktur zukünftig sein soll oder wie weit bei der „Eigenverantwortlichen Schule“ Eigenverantwortlichkeit eigentlich geht, wie die Stellung des Schulleiters ist, ob er Dienstvorgesetzter oder Dienststellenleiter ist oder weniger. Das sind alles Aspekte, die letztlich zu klären sind, wenn man über über die Struktur von Personalvertretungen spricht.

Was die Partizipation insgesamt anbelangt, ignoriert dieses LPVG, das nun vorliegt, unabhängig davon, wie die Struktur ist, die Interessen der Beschäftigten. Ich frage mich auch immer wieder, wie es Lehrerinnen und Lehrern möglich sein soll, Schülerinnen und Schüler zu mündigen Bürgern zu erziehen, wenn ihnen gleichzeitig diese Mündigkeit selbst verwehrt wird. Ich denke, Demokratie lernen oder Demokratie üben in der Schule auf der einen Seite und sie auf der anderen Seite selbst verweigert zu bekommen, passt irgendwie nicht zusammen.

Die Frage der Kompetenzzentren kann sicherlich ein weitergehendes Problem für den Bereich der Personalvertretung werden. Aber diese Frage ist noch relativ unausgegrenzt. Wir kennen zwar den Antrag von CDU und FDP, aber hierzu gibt es, soweit ich weiß, im Ministerium noch keine abschließenden Modelle. Es gibt gewisse Vorstellungen, die durchs Land vagabundieren, aber es gibt noch keine abgeschlossene Meinung. Von daher ist es zu diesem Zeitpunkt müßig, darauf jetzt näher einzugehen.

Vorsitzender Winfried Schittges: Meine Damen und Herren, Herr Meyer-Lauber ist nicht im Saal und er ist auch ohne Begleitung, sodass wir auf seine Beantwortung verzichten müssen. Ich bitte um Verständnis. – Ich darf nun Herrn Kollegen Körfges um seinen Wortbeitrag bitten.

Hans-Willi Körfges (SPD): Ich habe zwei Fragekomplexe. Den einen, denke ich, werde ich gleich bei der Demonstration vor dem Landtag besser los werden, weil die meisten kommunalen Arbeitnehmervertreter ganz offensichtlich bei ihren Kolleginnen und Kollegen sind. Trotzdem will ich den Zusammenhang, der eben an einer Stelle durch Herrn Hartmann zwischen den Notwendigkeiten in Bezug auf Anpassung und Modernisierung auf der einen Seite und den Rechten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und der notwendigen Sicherheit auf der anderen Seite hergestellt worden ist, doch noch einmal hinterfragen, und zwar in Richtung der Komba, in Richtung Herrn Welkoborsky und in Richtung Herrn Hartmann.

Wir sind bezogen auf Kommunen einem ungeheuren Änderungsdruck unterworfen. Da gibt es Ausgliederungen, Modernisierungen, Anpassungen. Das wird häufig mit Überleitungsvereinbarungen geregelt. Herr Welkoborsky, würden Sie als Berufskollege, wenn das gesetzlich geändert würde, einem Mandanten bei einer Ausgliederung zum Beispiel empfehlen, sich auf so etwas noch in Zukunft einzulassen oder doch lieber im Schosse der sicheren Verwaltung zu bleiben? Wie ist das aus Arbeitnehmersicht zu sehen? Ist tatsächlich mit einer noch hohen Bereitschaft, an Modernisierung und Anpassung teilzuhaben, zu rechnen, wenn das LPVG in der beabsichtigten Form in Kraft tritt? Noch einmal aus der Vorgesetztenfunktion heraus: Ist tatsächlich damit zu rechnen, dass solche Vorgänge nach wie vor so konsensual durchgeführt werden können?

In dem Zusammenhang auch an Herrn Dr. Fogt die Frage: Ist Ihnen irgendein kommunales Modernisierungsvorhaben bekannt, das aufgrund des geltenden LPVG nachhaltig behindert worden wäre?

Darüber hinaus an Herrn Professor Oebbecke eine Frage bezogen auf die Konnexitätsrelevanz: Wie sehen, auch wenn die Änderung des LPVG nach meiner Meinung ein konnexitätsrelevanter Vorgang ist, die Folgen aus, wenn eine Landesregierung fälschlicherweise davon ausgeht, dass es keine Konnexität im vorliegenden Fall zu beachten gibt?

Uli Silberbach (Komba NRW): Herr Vorsitzender! Meine sehr geehrten Damen und Herren! Herr Körfges, Sie haben vollkommen Recht: Wir in der Kommunalverwaltungen haben in den vergangenen Jahren schon viele Umwälzungen erfahren. Ich nenne mal das Thema neue Steuerungsmodelle, das Thema NKF, das die ganzen Kommunen auch betreffen wird. Da sind riesige Umwälzungen im Gange.

Diese Umwälzungen haben in der Regel mit den Personalräten stattgefunden. Es sind Dienstvereinbarungen getroffen worden, die viele Dinge regeln, die auch einen Schutz für die einzelnen Beschäftigten darstellen. Die Rolle der Personalräte war auch vielfach eine Moderatorenrolle zwischen den Belangen der Dienststelle als solcher und den Belangen der Beschäftigten. Durch entsprechende einvernehmliche Regelungen ist ein Friede in den Dienststellen geschaffen worden.

Richtigerweise sprechen Sie auch das Thema Privatisierungen an. Das ist ein sehr großes Thema, bei dem die Personalräte eine entscheidende Rolle mitspielen. Es ist die Rolle, dass die Personalräte im Grunde genommen diese Moderatorenrolle ernst nehmen und durch diese Überleitungsvereinbarungen, die die Beschäftigten absichern und die ihnen Sicherheit schafft, auch eine Akzeptanz für die Entscheidungen bei den Beschäftigten erreichen. Wenn in Zukunft diese Überleitungsvereinbarungen nicht mehr möglich sind, dann werden wir als Komba-Gewerkschaft unseren Mitgliedern raten, auch Widersprüche einzulegen. Das heißt, dass damit der ganze Prozess behindert wird.

Wir können den Beschäftigten, die dann diese Besitzstandwahrung in Zukunft nicht mehr haben, dann nicht mehr gut raten, diese Privatisierungsmaßnahme mitzumachen. Ich denke, das kann nicht im Sinne der Politik sein. Das ist ein Punkt, der für uns entscheidend ist. Wenn wir uns die Entwicklung gerade in den Kommunalverwaltungen mit den verschiedenen Ausgliederungen anschauen, dann braucht man einen Personalrat, der diese Rolle übernimmt, der auch die Entscheidung der Dienststelle hinterfragt und mitgestalten kann. Ich kenne auch viele Bürgermeister, die gar nicht so unfroh sind, dass da ein Personalrat vorhanden ist, der ihnen auch ein wenig die Arbeit abnimmt, die Akzeptanz bei den Beschäftigten zu erzielen. Deshalb ist es für uns auch sehr wichtig, dass der Punkt „Mitbestimmung bei der Privatisierung“ drin bleibt. Die Personalräte sollten die Rolle behalten, die sie jetzt auch haben.

Horst Welkoborsky (Rechtsanwalt): Ich will mich auf die Frage zur Ausgliederung in den Kommunen beschränken; das ist übrigens auch ein Thema bei den Sparkassen. Das wird üblicherweise so geregelt, dass den Beschäftigten, die in eine andere Gesellschaft wechseln sollen, ob sie nun kommunal oder eine ganz private ist, zugesagt wird: Du behältst deinen Tarifvertrag, und du kannst für den Fall der Insolvenz dieses neuen Arbeitgebers zurückkehren oder du kannst dich, während du dort bist, wie ein hiesiger Beschäftigter auf einen freien Arbeitsplatz bewerben.

Wenn darüber jetzt gar nicht mehr gesprochen werden muss, dann wird die ganze Veranstaltung, wenn ich das einmal so pro domo sagen darf, eine sehr anwaltsfreundliche. Der Arbeitnehmer wird natürlich nicht zustimmen. Er wird sagen: Ich bleibe hier, ich widerspreche einem Betriebsübergang und werde dann gegebenenfalls gerichtliche Verfahren führen.

Das gleiche Bedenken, das man haben muss, ist natürlich das Evokationsrecht. Ich kann doch keinem Personalrat raten, eine solche Vereinbarung zu machen, den Beschäftigten zuzureden, dass sie wechseln, und dass in dem Augenblick, in dem der private Unternehmer insolvent geht und der Mitarbeiter dann sein Rückkehrrecht einfordert, die Karte Evokation gezogen wird. Wir können uns das gar nicht leisten. Das würde den Haushalt zu stark belasten. Es kann kein Personalrat ernsthaft verantworten, eine solche Vereinbarung zu treffen. Die Leute fallen dann möglicherweise in Bergfreie, sodass diese Kombination – Wegfall der Beteiligungsrechte sowohl bei der Privatisierung als auch bei der Personalgestellung als auch bei der Arbeitnehmerüberlassung zusammen mit Verkürzung des Mitbestimmungsrechtes und der Einführung des Evokationsrechtes – eine fatale Mischung ist und für die Beschäftigten so bedrohlich sein wird, dass sie sich einfach nicht mehr bewegen. Sie dürfen natürlich nicht übersehen,

dass diese Vereinbarungen ja geradezu dazu führen, dass die Beschäftigten diese Wege mitgehen, in die private Gesellschaft wechseln, den Arbeitgeber überhaupt wechseln und den öffentlichen Dienst verlassen, und zwar immer dort, wo die Arbeit verlagert wird. Wenn das nicht mehr möglich ist, ist es mit arbeitsrechtlichen Mitteln erfahrungsgemäß nur sehr schwer möglich.

Thomas Hartmann (Finanzamt Gütersloh): Das Thema Privatisierung der Aufgaben der Steuerverwaltung steht, glaube ich, auf keiner Agenda. Im Römischen Reich war es einmal so, dass man Steuerprovinzen verlieh. Ich würde mich da vielleicht zur Verfügung stellen; Gütersloh ist da relativ lukrativ.

Um der Sache näher zu kommen: In der Vergangenheit hat die Verwaltung, insbesondere die Steuerverwaltung, sehr viel Flexibilität dahingehend bewiesen, dass personelle Probleme immer konsensual gelöst wurden. Das Finanzamt Gütersloh ist dafür ein gutes Beispiel. Es ist durch Kabinettsbeschluss von 2000 neu gegründet worden. Es ist also das jüngste Festsetzungsfinanzamt des Landes Nordrhein-Westfalen. Ich hatte damals die Ehre, den Aufbaustab zu leiten, vorher war ich Vorsteher eines anderen Finanzamtes. Wir haben dann versucht – auch erfolgreich – 250 Kolleginnen und Kollegen aus dem Bestand der Finanzverwaltung – also alles Beamte in der Regel auf Lebenszeit, aber auch Tarifbeschäftigte – zu bewegen, das Finanzamt Gütersloh aufzusuchen. Wenn man teilweise sieht, wie es manchmal schwierig ist, jemanden von A nach B zu bekommen – das gibt es schon einmal; das hört man auch hier immer im Kreis –, war das eine wunderbar leichte Aufgabe dahingehend, dass über zwei Drittel der Leute freiwillig aufgrund eines Bewerbungsverfahrens dahin gekommen sind. Dies war aber nicht durch finanzielle Anreize geprägt, sondern durch eine neue Aufgabe, etwas zu schaffen und zu sagen: Oh, das ist ja einmal etwas Neues in meinem Arbeitsleben. Und das haben die wunderbar hinbekommen. Den Rest haben wir durch Gespräche überzeugt. Es gibt keinen einzigen Prozess. Es hat lediglich fünf Rückversetzungsanträge gegeben, die wir dann Jahre später befriedigt haben. Das hat also wunderbar geklappt.

Ich erinnere an den noch weiter zurückliegenden Aufbau der ostdeutschen Steuerverwaltungen in den 90er-Jahren. 3.000 und mehr Kolleginnen und Kollegen der Steuerverwaltung, aber auch anderer Verwaltungen, sind dorthin gegangen, und zwar alle freiwillig und nicht wegen des Buschgeldes. Sie haben gesagt: Das ist einmal eine Aufgabe. Das heißt: Wir haben im Personalvertretungsgesetz alter Prägung größere Aufgaben wunderbar geklärt, ohne die Gerichte zu bemühen.

In der Zukunft – dahin geht ja Ihre Frage – wird es weitergehen. Wir haben immer wieder neue Veränderungen. Der Steuergesetzgeber in Berlin erfreut uns alle ja jährlich mit etwas ganz Neuem. Wir haben Parallelrechte, die wir fünf bis sieben Jahre immer vorhalten und die kontrovers sind. Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen das alles beherrschen. Der Personaleinsatz muss so gestaltet sein, dass ich immer den richtigen Mann und die richtige Frau am richtigen Ort habe. Mache ich da einen Fehler, vernichte ich Steuergelder. Nehme ich den falschen Vorgesetzten, dann leiden darunter nicht nur die Bürger, sondern letztendlich die Mitarbeiter. Und viele Dinge sind im öffentlichen Dienst irreversibel. Das heißt: Alles das, was wir vorher an Gesprächen aufwenden, amortisiert sich immer – ob der nun freigestellt ist oder nicht –, wenn ich die richtige Entscheidung treffe. Außerdem begegnet mir meine falsche Entscheidung ja jeden Tag.

Wenn ich an die Stechuhr gehe, steht die falsche Entscheidung, die ich getroffen habe, vor mir und sagt: Ach Chef, war wohl nix! – Oder so ähnlich. Das sind alles Dinge, die berücksichtigt werden müssen.

Anders ist es in der freien Wirtschaft. Da kann man sich verabschieden, vielleicht mit oder ohne Abfindung; ich will hier nicht in Details gehen. Aber wir im öffentlichen Dienst bleiben und müssen mit unseren Fehlern leben und sind sehr stark daran interessiert, im Konsens mit den Kolleginnen und Kollegen diese Fehler auch zu vermeiden.

Prof. Dr. Janbernd Oebbecke (Westfälische Wilhelms-Universität Münster): Die Frage, Herr Abgeordneter, ist nicht so ganz leicht zu beantworten. Voraussetzung ist, dass ein Verstoß vorliegt. Das habe ich nicht gesagt. Ich habe gesagt: Die Verneinung des Verstoßes mit dem Argument Existenzaufgabe scheint mir nicht überzeugend zu sein. Wenn man das so sieht, wie ich es sehe, dann lautet die nächste Frage: Wie wirkt sich das denn finanziell aus?

Von den kommunalen Spitzenverbänden wurden heute die zusätzlichen Belastungen durch das Gesetz vorgetragen. Niemand hat bisher etwas dazu gesagt, ob das vielleicht auch zur Entlastung führt. Ich denke, das wird unterschiedlich eingeschätzt. Das ist wahrscheinlich auch sehr schwer zu beziffern. Das ist ein Einwand gegen diese Konnexitätsregelung; aber die ist ja nun einmal da. Das müsste man aber miterfassen.

Jetzt unterstellen wir einmal, es läge ein Verstoß gegen die Vorgabe der Verfassung vor. Dann entscheidet letztlich der Verfassungsgerichtshof in Münster, welches die Rechtsfolgen sind. Im Gesetz steht nur, was zu geschehen hat. In der Verfassung steht nicht, welches die Rechtsfolge ist, wenn das nicht geschieht. Wenn man diese Regelung ernst nehmen will – das war ja die Absicht des Landtages bei der Verfassungsänderung –, dann gibt es eigentlich nur zwei mögliche Rechtsfolgen: Entweder bezahlt das Land dann die nicht ausgeglichenen Kosten; es entsteht also ein Zahlungsanspruch. Das halte ich für die unwahrscheinliche Auslegung. Ich persönlich würde sie nicht für richtig halten, weil ja Sinn und Zweck der Regelung gerade ist, dass der Landtag auch in Wahrnehmung seiner Haushaltsverantwortung übersehen kann, was das kostet.

Oder die zweite Möglichkeit: Nichtigkeit, das heißt Nichtigkeit nur der entsprechenden Vorschrift. Das würde hier bedeuten – es ging, wenn ich das richtig behalten habe, um die zweite Personalversammlung, um die zusätzlichen acht Personalgespräche und in einem Teil der Klientel des Städte- und Gemeindebundes um die Ausweitung der Freistellung –: Die Vorschriften wären nichtig. Dann stellt sich die Frage: Wirkt sich das auf das Gesetz als Ganzes aus? Beim Stellenwert dieser Regelungen und so, wie hier die Diskussion gelaufen ist, vermutlich nicht. Mit anderen Worten: Diese Regelungen fallen dann weg, aber der Rest würde bleiben.

Das natürlich nur unter dem Vorbehalt, dass man nie weiß, wie die Gerichte entscheiden. Aber das war wohl das, was Sie wissen wollten.

Gerd Stüttgen (SPD): Durch die Fragen und durch die Antworten einiger Gutachter im Vorfeld hat sich ein Teil meiner Fragen sicherlich erübrigt. Gleichwohl möchte ich zwei

Fragen stellen, und zwar an Herrn Shraer, Herrn Eisenhöfer, wenn er noch da ist, und an Herrn Welkoborsky.

Herr Schwierczinski hat sehr exemplarisch dargestellt, dass es am Bundespersonalvertretungsrecht doch deutlichen Reformbedarf gibt. Frage an die Herren: Sehen Sie über die von Herrn Schwierczinski skizzierten Bereiche hinaus noch weiteren Reformbedarf am Bundespersonalvertretungsgesetz, der eben dieses Gesetz als ein nur sehr schlechtes Beispiel für die Personalvertretung in Nordrhein-Westfalen erscheinen lässt?

Ein erfahrener Personalrat hat einmal zu mir gesagt: Mitbestimmung findet in den Dienststellen statt. Wenn ich hier die Äußerungen einiger Gutachter mir zu Gemüte führe, komme ich zu dem Eindruck, dass Mitbestimmung künftig in besonders starkem Maße vor den Verwaltungsgerichten stattfinden wird und nicht mehr in den Dienststellen, wo sie eigentlich stattfinden sollte. Meine Frage daher auch an die genannten Herren: Mit welchem Anstieg der verwaltungsgerichtlichen Verfahren in diesem Bereich rechnen Sie?

Meine dritte Frage, etwas fachspezifischer, richte ich an Herrn Böhme. Herr Böhme sprach eben von der Aufhebung des Unterrichtsrechts nach § 111 a Landespersonalvertretungsgesetz. Das heißt: Die Hochschulpersonalräte sind dann künftig nicht mehr halbjährlich über die wirtschaftliche Situation der Hochschulen zu informieren. Frage an Herrn Böhme in diesem Zusammenhang: Sehen Sie hier einen sachlichen Zusammenhang zum Hochschulfreiheitsgesetz? Und die zweite Frage: Zu welchen Auswirkungen wird die Abschaffung der Mitbestimmung bei befristeten Einstellungen im Hochschulbereich führen?

Michael Shraer (Hauptpersonalrat im Innenministerium): Ich werde mir erlauben, Herr Abgeordneter Stüttgen, Ihre zweite Frage zuerst zu beantworten, soweit es mir möglich ist; es ist ja Spekulation. Ansonsten möchte ich etwas vorausschicken. Ich kann für die meisten Personalräte und insbesondere der Vorsitzenden sprechen: Wir sind ja alle Anhänger der pragmatischen Rechtsanwendung. Das heißt: Wir versuchen auf der jeweiligen Ebene, wenn es denn Probleme gibt, sie wirklich zu lösen und nicht irgendwann in ein Gerichtsverfahren zu gehen, weil sich das immer als nicht sehr gedeihlich darstellt. Das wird sich, denke ich, auch in der Zukunft nicht ändern. Deshalb entbinden Sie mich bitte von der Spekulation, zu wie vielen Fällen es kommen könnte.

Ihre erste Frage erlaube ich mir etwas umzuinterpretieren, weil ich natürlich auch den beeindruckenden Vortrag von Herrn Schwierczinski zur Kenntnis genommen habe. Aber natürlich haben wir uns auch mit dem Bundespersonalvertretungsgesetz befasst. Da es bei uns in zumindest ähnlicher Weise zum Tragen kommen soll, möchte ich – ich habe mir ein paar Notizen gemacht – auf drei Punkte eingehen, die ich als hochgradig bedenklich finde, zum Beispiel die Wiedereinführung des aus unserer Sicht längst überholten Vorstandsmodells.

Aus unserer Sicht kann dieses Vorstandsmodell eigentlich nur im täglichen Miteinander funktionieren, wenn man zu einem hervorragenden Einvernehmen zwischen den Personen, die dort handeln, neigt. Ist das aber etwas problematisch, sind Querelen definitiv vorprogrammiert. Ich kann überhaupt keinen Sinn darin erkennen, dass ich als beamteter Vorsitzender mit dem Vertreter der Behörde, mit unserem Personalabteilungsleiter,

kein Gespräch alleine führen darf, wenn es um die Angelegenheit eines Angestellten oder eines Beschäftigten, wie es heute heißt, geht. Das ist aus meiner Sicht nicht nachvollziehbar.

Das sogenannte Antragsrecht der Dienststelle auf Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder Auflösung des Personalrates hat bei mir etwas zur Erheiterung geführt, als ich in der Stellungnahme der kommunalen Spitzenverbände das Wort „Waffengleichheit“ gelesen habe. Aber gut, wenn man das so sieht!

Und schließlich – da wiederhole ich, was Herr Schwierczinski vorgetragen hat – fehlt im Grunde jegliche Mitbestimmung im IT-Bereich. Das ist definitiv nicht zeitgemäß. Im Gegenteil: Wir sehen gerade im Bereich der Hauptpersonalräte, der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte, dass wir sogar hinzugezogen worden sind. Ich nenne als Beispiel EPOS. Da hat man gesagt: Das können wir eigentlich nur hinbekommen, wenn wir das gemeinsam schultern. Im Wesentlichen sind es ja die Beschäftigten, die wir mit ins Boot holen müssen. Und die können wir nur über die Personalräte ins Boot holen. Wenn man das zukünftig nicht mehr möchte, möge mir jemand erklären, wie das zukünftig funktionieren soll.

Meinolf Guntermann (dbb nrw – Beamtenbund und Tarifunion): Natürlich haben wir von Herrn Schwierczinski gehört, dass im Bundespersonalvertretungsgesetz Änderungen nach über 30 Jahren Existenz des Gesetzes erforderlich wären. Ich gebe Herrn Stüttgen jetzt eine politische Antwort auf Ihre Frage, was das LPVG in Nordrhein-Westfalen angeht.

Wir wären zufrieden, wenn es so bleibt, wie es ist, und brauchen dann nicht über das Bundespersonalvertretungsgesetz hinausgehende Änderungen, die da erforderlich sind, auch noch bei uns zu erkämpfen. Lassen Sie es so, wie es ist, und dann haben wir die Probleme nicht.

In dem Zusammenhang: Das letzte Gespräch, das Kollege Eisenhöfer vorhin angesprochen hat, hat am 31. August 2006 mit dem Ministerpräsidenten dazu stattgefunden. Wir haben damals schon gesagt, dass natürlich richterliche und erst recht höchstrichterliche Rechtsprechung in jegliches Gesetz – und dann natürlich auch in einem Personalvertretungsgesetz – eingebaut werden muss. Ich denke, dieses Verständnis haben wir im öffentlichen Dienst ausgeprägter als abhängig Beschäftigte außerhalb des öffentlichen Dienstes. Das kann man sicherlich machen, indem man punktuell dort, wo konkret richterliche Rechtsprechung ergangen ist, Änderungen vornimmt, und dann wäre der Verfassung und allen sonstigen Bestimmungen Genüge getan.

Was die Anzahl der voraussichtlichen Gerichtsverfahren angeht: Wir bewegen uns auch im Bereich der Begriffe „Erhalt des Arbeitsfriedens“, „Motivation“, „Demotivation“, aber auch „Emotionen“. Was das, wenn es um diese Begriffe geht, für Folgen im Verfahren und im Umgang miteinander hat, kann man leider nicht mit den vier Grundrechenarten hochrechnen, um zu sagen: In Zukunft haben wir pro Dienststelle 25 oder 28 Regelverfahren vor den Verwaltungsgerichten. Insofern kann ich die Frage aus unserer Erfahrung heraus nicht konkret beantworten, weil dazu einfach die Rechengrundlagen fehlen. Aber eines steht fest, und das haben die Praktiker hier im Saal ja übereinstimmend gesagt: Es wird dazu kommen, dass Verwaltungsgerichte in einem anderen

Umfang und in einem anderen Stil aufgesucht werden, als es in den letzten Jahrzehnten der Fall war.

Horst Welkoborsky (Rechtsanwalt): Herr Stüttgen, ich will in Bezug auf das BPersVG auf zwei Gesichtspunkte hinweisen, die noch nicht genannt worden sind. Der eine Punkt betrifft alles, was mit Ausgründungsvorgängen zusammenhängt. Bei Privatisierungen fehlt es an Beteiligungsrechten. Es fehlen übrigens auch Rest- und Übergangsmandate für die Personalräte, sodass sie diejenigen, die herübergehen, noch vertreten können, bis sich dort eine neue Vertretung gebildet hat. Das ist an sich etwas, was in der Betriebsverfassung kürzlich geschaffen worden ist, was ich mir auch wünsche für das LPVG und was auch für das BPersVG als nötig diskutiert wird.

Bei Ausgründungsvorgängen würde das also die Beibehaltung dessen bedeuten, was wir gegenwärtig haben: Beteiligung bei Privatisierung, Beteiligung bei Gestellungs- und Arbeitnehmerüberlassungsverträgen, durchaus in der eingeschränkten Form, wie es jetzt ist. Es ist ja kein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle vorgesehen. Das reicht durchaus. Dann hat der Personalrat eine Grundlage, um die Verhandlungen, die erforderlich sind, auch zu führen.

Zweiter Punkt bei der Anpassung des BPersVG ist alles, was sich bisher in der tariflichen Welt abgespielt hat. Es ist einigermaßen kurios, dass alle Flexibilisierungsmöglichkeiten, die der Tarifvertrag bietet, vom Landesgesetzgeber hier ausgeschlagen werden. Der TVöD sieht vor, dass man zum Beispiel die Arbeitszeit nur aufgrund einvernehmlicher Dienstvereinbarungen flexibilisieren kann. Es wird aber gleichzeitig vorgeschlagen, das Mitbestimmungsrecht bei der Gleitzeit abzuschaffen, und es wird das umfangreiche Evokationsrecht geschaffen. Ich kann keinem Personalrat zu einer Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit raten, wenn der Dienststellenleiter das Recht hat, diese jederzeit zu beenden. Das geht nicht. Das heißt, da muss irgendein Weg gefunden werden, damit diese Flexibilisierungsinstrumente auch wirklich greifen können; die Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung sollen ja greifen. – Das zum BPersVG.

Was die verwaltungsgerichtlichen Verfahren angeht, will ich noch einmal auf Ihre Frage zur Umsetzung eingehen, Herr Engel. Sie müssen natürlich wissen, dass in der Kommunalverwaltung die Personalförderung und die Personalentwicklung hauptsächlich über Umsetzung gemacht werden. Die können ja niemand Neues einstellen. Das sind einstufige Verwaltungen, in die niemand von außen versetzt wird. Wenn der Personalrat da nicht mehr im Boot ist, dann erwarte ich – ich bin versucht zu sagen, dass ich mir das als Anwalt erhoffe –, dass die Zahl der Konkurrentenklagen deutlich steigen wird. Denn der Personalrat ist doch derjenige, der genau weiß: Wer käme in Betracht, wer hat schon einmal bei uns an der Jacke gezogen? Das heißt, der Personalrat ist die wichtige Clearingstelle, damit so ein Streit vermieden wird. Wenn der Dienststellenleiter dann nur noch mit selbst spricht und dann entscheidet, ist die Gefahr, dass solche Konflikte gerichtsförmig werden, viel größer.

Das Gleiche gilt – wenn Sie das einmal im Zusammenhang sehen – für den Zustimmungsverweigerungskatalog, der jetzt geschaffen wird, angepasst an das BPersVG, die Erörterung, die abgeschafft wird, und die Fristen, die verkürzt werden. Alles drei führt natürlich dazu, dass der Personalrat im Zweifel schreibt: Wir sind erst einmal dagegen;

wir stimmen nicht zu, weil ... Und dann schnappen die sich irgendetwas aus dem Zustimmungsverweigerungskatalog.

Wir haben das gerade hinter uns. Das OVG Münster hat in den vergangenen zehn Jahren seine Rechtsprechung zur Frage der Unbeachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung reduziert, weil so eine enge Kontrolle gar nicht mehr nötig war. Das kommt jetzt wieder. Die Personalräte werden jetzt mit den Zustimmungsverweigerungen wieder zuhauf zum Verwaltungsgericht gehen, wenn der Dienststellenleiter sagt: Ihr habt euch nicht an diesen Katalog bei eurer Zustimmungsverweigerung gehalten! – Ich fürchte auch, dass das – auch, weil man ja nur noch sehr wenig miteinander spricht – zu mehr Verfahren führen wird.

Ich persönlich betreue viele Personalräte. Bei mir ist es so: Von den Beratungsfällen enden zwischen fünf und zehn Prozent beim Verwaltungsgericht. Von hundert Fällen sind es also allenfalls fünf bis zehn Verfahren. Das wird sich, glaube ich, künftig ändern. Es sind schon die Anfragen da: Wie begründen wir jetzt unsere Zustimmungsverweigerung? – Das ist ja eigentlich eine unsinnige Frage. Die sollten eigentlich fragen: Wie regeln wir das vernünftig? – Aber das wird künftig sozusagen die tägliche Praxis sein.

Klaus Böhme (Landespersonalrätekonferenz der Hochschulen in NRW): Herr Stüttgen, Sie hatten nach einem möglichen Zusammenhang zwischen der vorgesehenen Streichung des § 111a LPVG und dem zum 1. Januar dieses Jahres in Kraft getretenen Hochschulfreiheitsgesetz gefragt. Ich würde gerne mit einem Wortspiel anfangen. Ich habe gerade hier an einem Namensschild „Deppe“ gelesen. Ich müsste schon ein Depp sein, um diesen Zusammenhang zwischen der vorgesehenen Streichung und dem HFG nicht zu sehen.

Wie war es bis zum 31. Dezember letzten Jahres? – Die Hochschulen waren Landesdienststellen. Das heißt auch, dass das Personal der Hochschulen in unmittelbarem Landesdienst stand. Die Haushalte einer jeden Hochschule waren zu hundert Prozent gesichert. Im Übrigen gab es bis zum 31. Dezember letzten Jahres keinerlei Probleme mit der Unterrichtung durch die Dienststellenleitungen, und es sind auch nirgendwo Verfassungsbedenken gegen diese Unterrichtung publik geworden.

Seit dem 1. Januar dieses Jahres sind die Hochschulen keine Landeseinrichtungen mehr, sondern reine Körperschaften des öffentlichen Rechts, und sie unterstehen nur noch der Rechtsaufsicht des Landes. Mit dem Hochschulfreiheitsgesetz ist erstmalig explizit die Möglichkeit geschaffen worden, dass Hochschulen künftig auch zahlungsunfähig werden können. Genau zu diesem Zeitpunkt parallel soll die Unterrichtungspflicht in wirtschaftlichen Angelegenheiten entfallen.

Mit dem Hochschulfreiheitsgesetz ist den Hochschulen viel stärker als in der Vergangenheit die Möglichkeit eingeräumt worden, sich an Unternehmen zu beteiligen und eigene Unternehmen zu gründen. Das heißt, die Unterrichtung etwa über zusätzliche Einnahmequellen, über die eine Hochschule zukünftig verfügt, soll genauso unterbleiben wie die Unterrichtung etwa über finanzielle Engpässe, die im Extremfall in Zahlungsunfähigkeit münden können.

Nun könnte man sagen: Was sollen Personalräte dabei eigentlich? Das Hochschulfreiheitsgesetz hat doch für die Beschäftigten in diesen Fällen weit gehende Schutzbestimmungen festgelegt. Dies stimmt aber nur zum Teil. Von den Schutzbestimmungen erfasst sind ausschließlich die Beschäftigten, die am Stichtag, also bei Inkrafttreten des Gesetzes vorhanden waren. Für diese tritt, sollte es zu einer Zahlungsunfähigkeit einer Hochschule kommen, das Land ein. Für alle seit dem 1. Januar neu Eingestellten gilt das nicht. Von daher ist es, denke ich, durchaus vornehme Aufgabe von Personalvertretungen, auch finanzielle Misswirtschaft frühzeitig zu erfahren und aufdecken zu können, um frühzeitig im Sinne des Schutzes der Beschäftigten agieren zu können.

Das zum Zusammenhang zwischen § 111a und dem HFG. Abgesehen davon gilt, dass insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Hochschulen keine unmittelbaren Landesdienststellen mehr sind, erst recht die Verfassungsbedenken, sofern sie denn überhaupt bei einer Unterrichtung gegeben sein können, leerlaufen.

Die Frage zu den Auswirkungen des Wegfalls der Mitbestimmung bei Befristungen würden wir gerne zweigeteilt beantworten. Ich möchte einige Sätze zum Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals formulieren und meine Kollegin Benedikte Winterstein bitten, für den Teil des wissenschaftlichen Personals die Frage zu beantworten.

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals befürchten wir aufgrund des vorgesehenen Wegfalls des Zustimmungserfordernisses zu Befristungen eine massive Ausweitung, insbesondere vor dem Hintergrund nicht mehr ausfinanzierter Personalhaushalte und vor dem Hintergrund, dass mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das im Kern ja die bisherigen Befristungsregelungen des Hochschulrahmengesetzes ersetzt, aber auch erstmalig für das sogenannte wissenschaftsakzessorische Personal, also die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten im Hochschulbereich, zusätzliche Befristungstatbestände geschaffen worden sind.

Die Möglichkeiten, vorgesehene Befristungen auf ihre Rechtmäßigkeit zu prüfen, die bisher von den Personalvertretungen wahrgenommen wurden, werden zukünftig nicht mehr gegeben sein. Es wäre, wenn überhaupt, nur möglich, indem von Befristung betroffene Beschäftigte den Weg zur Arbeitsgerichtsbarkeit suchen würden. Aus Erfahrung wissen wir: Wer macht das schon, wenn er ein befristetes Beschäftigungsverhältnis hat und Gefahr läuft, dass das dann unter Umständen nicht verlängert wird? Das heißt, wir befürchten, dass es in dem Bereich, wo auch in den Hochschulen das unbefristete Beschäftigungsverhältnis das Normalarbeitsverhältnis ist, zukünftig verstärkt zur Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen kommen wird.

Benedikte Winterstein (Landespersonalrätekonferenz der Hochschulen in NRW):

Ich ergänze ganz kurz, denn das, was Klaus Böhme zu dem nichtwissenschaftlichen Bereich gesagt hat, was zu befürchten ist, wenn § 72 Abs. 1 in Bezug auf die Befristungen wegfällt, sieht man schon bei den nichtprofessoralen Wissenschaftlern an den Hochschulen. Da gibt es nämlich schon diese prekären Arbeitsverhältnisse. Circa 80 % der nichtprofessoralen Wissenschaftler sind bereits befristet beschäftigt. Das führt dazu, dass die Qualität der Hochschulen abnimmt. Da wir diesen Mitbestimmungsparagrafen schon jetzt als Wissenschaftler-Personalräte nur auf Antrag der Beschäftigten erfüllen können, führt das dazu, dass willkürlich sehr kurze Befristungen eingerichtet werden

und beschäftigte hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerade dann nicht auf die Arbeitsplätze an den Hochschulen zugehen.

Das wäre also genau der Schritt in die falsche Richtung. Es müsste nicht gesagt werden, dieser § 72 Abs. 1, was die Mitbestimmung bei Befristungen angeht, wird abgeschafft, sondern dieser Paragraph müsste im Gegenteil auf den Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten ohne Antragserfordernis erweitert werden. Erst dann könnte man die ganz prekären Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen mildern und die Hochschulen wieder attraktiv machen für hochqualifiziertes wissenschaftliches Personal.

Es ist so, dass jetzt auch schon die Fachhochschulen nachziehen und im Endeffekt der gesamte Hochschulbereich im Bereich der Wissenschaftler dadurch gekennzeichnet sein wird, dass fast nur noch kurzzeitig befristete Beschäftigungsverhältnisse da sind. Das ist sehr, sehr nachteilig für die Arbeit der Hochschulen und die Kontinuität in Forschung und Lehre.

Vorsitzender Winfried Schittges: Damit wären die Fragen des Kollegen Stüttgen beantwortet. Ich sehe noch die Wortmeldungen der Kollegen Schwarz-Schumann und des Kollegen Möbius. Ansonsten habe ich keine weitere Wortmeldung mehr aus der Runde der Kollegen.

Helga Schwarz-Schumann (SPD): In Anbetracht der fortgeschrittenen Zeit möchte ich mich auf zwei kurze Fragestellungen konzentrieren. Meine erste Frage wendet sich an die Vertreter der kommunalen Spitzenverbände. Hier beziehe ich mich ganz besonders auf Ihre schriftliche Stellungnahme und bitte um Aufklärung. Im ersten Passus Ihrer Stellungnahme ist mir ein Sachzusammenhang nicht nachvollziehbar. Sie begründen Ihre Zustimmung zur Novellierung des LPVG damit, dass Sie sagen, wettbewerbsverzerrende Mitbestimmungstatbestände würden reduziert.

Im Zusammenhang mit öffentlicher Verwaltung hätte ich gerne ein Beispiel dafür, wo wettbewerbsverzerrende Mitbestimmungstatbestände in der Vergangenheit vorgekommen sein könnten. Mir sind keine bekannt. Ich habe auch mit etlichen Vertretern beider Seiten gesprochen. Deswegen hätte ich gerne ein konkretes Beispiel, weil sich nicht ohne Weiteres erschließt, dass in der öffentlichen Verwaltung wettbewerbsverzerrende Mitbestimmungstatbestände gegeben sein sollen.

Die zweite Frage betrifft einen Zusammenhang, der heute noch gar nicht erörtert wurde. Mich treibt die Frage um: Was ist mit den öffentlichen Unternehmen, sprich Sparkassen, Krankenkassen, Studentenwerke? Auch sie sind ja alle betroffen von den Änderungen des LPVG. Hier zielen, behaupte ich, die Änderungen des LPVG völlig ins Leere. Vielleicht kann mir ein Vertreter des DGB, der ja auch die Unternehmensstrukturen in öffentlichen Unternehmen kennt, oder Herr Welkoborsky als Arbeitsrechtler dazu etwas sagen. Mich treibt die Überlegung um, ob es nicht in diesem Gesetzgebungsvorhaben sinnvoll wäre, diese öffentlichen Unternehmen völlig aus dem Geltungsbereich des LPVG herauszunehmen und sie eventuell unter das Betriebsverfassungsrecht fallen zu lassen, weil ja auch diese Unternehmen inzwischen zum wirtschaftlichen Handeln gezwungen sind. Oder muss es möglicherweise noch eine weitere Gesetzesnovelle geben, die die Interessen dieser Beschäftigten in den öffentlichen Unternehmen in den

Blick nimmt? Da haben wir ja Tatbestände wie Leiharbeit und wirtschaftliche Entscheidungen – bei denen die Mitbestimmung ja abgeschafft werden soll – in wesentlich stärkerem Maße als in der öffentlichen Verwaltung. Ich bin da im Augenblick ein bisschen im Zwiespalt, aber vielleicht können Sie mir da weiterhelfen.

Vorsitzender Winfried Schittges: Ich gehe davon aus, dass die Vertreter der Spitzenverbände sich untereinander einigen, wer antwortet, dann Herr Welkoborsky und gegebenenfalls ein Vertreter des DGB. – Wer von Ihnen? – Herr Schumacher.

Franz-Josef Schumacher (Landkreistag NRW): Das kann ich mit einem Beispiel beantworten: Sparkassen. Sie unterliegen dem Landespersonalvertretungsgesetz, weil sie öffentliche Körperschaften sind, stehen aber im Wettbewerb zu privaten Banken. Man kann darüber streiten, ob die Regelungen des jetzigen Landespersonalvertretungsgesetzes im Vergleich zum Betriebsverfassungsgesetz unter Wettbewerbsgesichtspunkten wettbewerbshindernd sind oder nicht. Aber wir sind eindeutig der Meinung: Ja, weil die öffentlichen Arbeitgeber, sprich Sparkassen, stärkeren Restriktionen unterworfen sind, obwohl sie vom demokratischen Souverän – Herr Weisbrich hat das vor zwei Stunden angesprochen – kontrolliert werden und ja nicht als „Heuschrecke“ agieren und Arbeitnehmer wegen dieses anderen Problemzuganges schon besser geschützt sind.

Horst Welkoborsky (Rechtsanwalt): Es ist natürlich zuzugeben, dass die von Ihnen erwähnten Unternehmen anders strukturiert sind als eine Kommunalverwaltung oder eine hierarchisch strukturierte Landesverwaltung. Ich bin aber trotzdem nicht ganz sicher, ob das Betriebsverfassungsgesetz dafür das Richtige ist, weil ja auch die Strukturen dazu nicht passen. Denn bei den Unternehmen, die von Ihnen angesprochen worden sind, ist ja die Leitung demokratisch besser legitimiert als ein beliebiger Unternehmer, der sich vornimmt, eine Veranstaltung zum Geldverdienen zu errichten. Deshalb stellt sich dort wieder die Frage: Wie soll da die Unternehmensmitbestimmung funktionieren?

Das Bundesverfassungsgericht hat dazu ja eine Antwort gegeben, die im Gesetzentwurf nicht verzeichnet ist. Wir haben ja die Rechtsprechung zur Emschergenossenschaft und zum Lippeverband. Da war beanstandet worden, dass es dort Arbeitsdirektoren und einen mitbestimmten Aufsichtsrat gibt, und es war Verfassungsbeschwerde erhoben worden, die im Wesentlichen mit dem Urteil von 1995 begründet wurde. Das Bundesverfassungsgericht hat zur Überraschung aller gesagt: Nein, das ist dort möglich; ihr könnt als Landesgesetzgeber auch dieses Ziel der Beteiligung der Arbeitnehmer in den Satzungen und Errichtungsgesetzen verankern.

Das wäre vielleicht ein Weg, dass dort, wo es Extra-Gesetze gibt, bei den Körperschaften, bei den Anstalten, bei den Universitätskliniken, bei denen sich das abzeichnet, besondere Beteiligungsrechte in den jeweiligen Gesetzen verankert, die in Richtung Unternehmensmitbestimmung gehen. Zulässig wäre das. Dass das in der Novelle überhaupt ganz ausgeblendet worden ist, bedaure ich ein bisschen.

Ralf Woelk (DGB): Die wesentlichen juristischen Aspekte hatte Herr Welkoborsky gerade schon beleuchtet. Vielleicht noch dies: Wir haben eingangs der Anhörung schon

darauf hingewiesen und auch in unserer Stellungnahme ausgeführt, dass grundsätzlich das Betriebsverfassungsgesetz für uns Richtschnur beim Personalvertretungsrecht ist. Und wenn wir über ein modernes, zeitgemäßes Landespersonalvertretungsgesetz sprechen, dann legen wir auch das Betriebsverfassungsgesetz, mit dem wir – das hat Herr Schneider heute morgen schon ausgeführt – sehr gute Erfahrungen gemacht haben und auch die Arbeitgeber gute Erfahrungen gemacht haben, als Richtschnur zugrunde.

Was die Schwierigkeiten bei Betriebsübergängen oder Übergängen von Dienststellen in Landesbetriebe und Ausgliederungen angeht: Das hat Herr Welkoborsky begleitet. Wir haben es auf Bundesebene auch schon an anderen Beispielen gesehen: Dort wurde bei Ausgliederungen ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht begleitend eingeführt, beispielsweise bei der Post und den Telekommunikationsunternehmen. Das ist zwar wahrscheinlich der schwierigere Weg, aber der sinnvollere.

Vorsitzender Winfried Schittges: Ich darf nun den Kollegen Möbius um seine Wortmeldung bitten, und dann kommen wir zum Ende dieser Veranstaltung, denn ich sehe keine weitere Wortmeldung.

Christian Möbius (CDU): Ich habe eine Frage an Herrn Dr. Lautenbach. Wann sind die Folgen, die sich aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1995 ergeben, in Rheinland-Pfalz umgesetzt worden? Und ist diese Umsetzung entsprechend erfolgt, wie das hier in unserem Gesetzentwurf vorgesehen ist?

Eine weitere Frage betrifft ein Problem, das Herr Langer bezüglich der Ein-Euro-Jobber bei den Argen angesprochen hat. Ich frage an Herrn Prof. Oebbecke, ob es für den Gesetzgeber in Nordrhein-Westfalen überhaupt möglich ist, diese Problematik beim Landespersonalvertretungsgesetz zu regeln. Und vielleicht kann Frau Dr. Streeck sagen, ob ihr bekannt ist, wie das in anderen Bundesländern eventuell schon geregelt ist.

MR Dr. Volker Lautenbach (Ministerium des Innern und für Sport des Landes Rheinland-Pfalz): Herr Abgeordneter, Rheinland-Pfalz hat die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts so umgesetzt, wie es jetzt Nordrhein-Westfalen vorhat, und hat bisher auch gute Erfahrungen gemacht.

Ein Problem noch, was vorhin einmal angesprochen wurde: Alle Länder, die novelliert haben, haben auch überlegt, ob überhaupt die Möglichkeit besteht, die Einigungsstelle nach der Fallgruppe b zu gestalten, die vorhin erwähnt wurde, nach dem Prinzip der sogenannten doppelten Mehrheit. Da haben bisher alle Fachleute sowohl beim Bund wie auch bei den Ländern festgestellt, dass das einfach nicht zu verwirklichen ist. Die Gestaltung der Einigungsstelle mit der sogenannten doppelten Mehrheit bereitet also in der Praxis so viele Schwierigkeiten, dass bisher alle Länder davon Abstand genommen haben, sodass nur das in Betracht kommt, was Nordrhein-Westfalen jetzt vorhat.

Prof. Dr. Janbernd Oebbecke (Westfälische Wilhelms-Universität Münster): Die Frage bezog sich, wenn ich es richtig verstanden habe, zum einen auf die Argen und

zum anderen auf die Ein-Euro-Jobber. Ich fange mit dem letzteren an, weil es relativ einfach zu beantworten ist.

Ich sehe nichts, was den nordrhein-westfälischen Gesetzgeber hindern sollte, das zu regeln. Die Ein-Euro-Jobber sind, wenn auch auf dieser Basis, Beschäftigte bei den Kommunen. Das könnte man regeln, wenn man es regeln will. Das ist eine Frage, die Sie entscheiden können.

Bei den Argen ist die Sache deutlich komplizierter. Dazu gibt es auch noch nicht so sehr viel. Es ist eine merkwürdige Konstruktion; sie stehen ja zwischen Bundesverwaltung und Kommunalverwaltung. Die Frage, wie das personalvertretungsrechtlich aussieht, ist, wenn ich es richtig sehe, bei der Konzeption damals, wie manches andere auch, nicht bis ins Letzte geklärt worden. Ich würde mich ganz ungern festlegen, ob das bei den Argen geht. Ich vermute einmal: Es geht nicht, was die Bediensteten der Nürnberger Bundesagentur anbelangt.

MR Dr. Marie-Luise Streeck (Bundesministerium des Innern): Ich habe Sie so verstanden, dass Sie mich auch nach den Argen fragen möchten. Wir sehen es so, dass die Bundesmitarbeiterinnen- und mitarbeiter aus dem Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes heraus sind. Wer weg ist, ist dann nicht mehr wählbar und hat auch nicht mehr das Wahlrecht, sodass es auf das Landesrecht ankommt.

Natürlich sind die Landesregelungen sehr unterschiedlich, weil auch die Argen unterschiedlich geregelt sind. Aus dem Bundesbereich heraus sind sie deshalb, weil der Leiter der Arge die Aufsicht hat, und das ist der Landespart; deshalb sind sie aus dem Bundespart heraus. Das ist, denke ich, inzwischen auch unumstritten.

Wie die Länder mit ihrer Kompetenz umgehen, ist sehr unterschiedlich. Da steht man noch sehr am Anfang der Diskussion. Es hat schon einmal Erfahrungsaustausche gegeben, aber zu einem Ergebnis gekommen sind wir da alle noch nicht. Wir sind eben in der bequemen Situation, sagen zu können: Der Bund ist heraus.

Vorsitzender Winfried Schittges: Ich sehe keine Fragen und keinen Beantwortungsbedarf mehr. Dann danke ich Ihnen für Ihr Mitmachen bei vier Stunden Anhörung zum Landespersonalvertretungsgesetz. Ihre Vorlagen sind ja bereits seit Wochen oder Monaten an die Kollegen verteilt und werden in den Fraktionen beraten und diskutiert. Die heutige Anhörung war eine sehr wertvolle Ergänzung. Ich darf Ihnen deshalb für Ihre Vorlagen und die Beantwortung der an Sie gerichteten Fragen und auch für Ihre Beiträge am heutigen Tage aufrichtig danken.

Ich gehe davon aus, dass die Diskussion damit nicht beendet ist, sondern weitere Fragen an Sie gerichtet werden und dass Sie das Gespräch mit den Abgeordneten in den nächsten Wochen suchen werden.

Ich darf Ihnen sagen, dass ein Wortprotokoll über die Anhörung erstellt wird, das auch allen Sachverständigen zugeleitet werden wird. – Der Innenausschuss wird seine abschließende Beratung des Gesetzentwurfs am 12. September vornehmen. Das nur zu Ihrer Information.

Ein herzliches Dankeschön begleitet Sie. Kommen Sie gesund nach Hause! Damit ist unsere heutige Anhörung beendet.

gez. W. Schittges
Vorsitzender

hoe/20.08.2007/22.08.2007

264