



Landtag Nordrhein-Westfalen

Rita Klöpper MdL

Vorsitzende des Petitionsausschusses

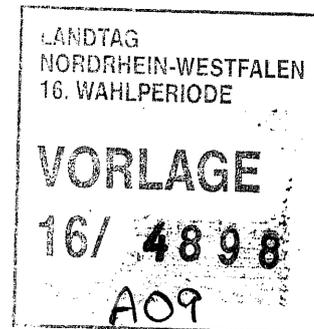
Landtag NRW Rita Klöpper MdL Postfach 10 11 43 40002 Düsseldorf

Vorsitzender
des Innenausschusses
Herrn Daniel Sieveke MdL
im Hause

Telefonzentrale: (0211) 88 4 - 0
Durchwahl: 2928
Auskunft erteilt: Frau Hopstein
Geschäftszeichen: I.3/16-P-2016-16500-00
Düsseldorf, 14.03. 2017

Petition 16-P-2016-16500 -!

**Beamtenrecht
Recht der Tarifbeschäftigten**



Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

aufgrund des Beschlusses des Petitionsausschusses in seiner Sitzung vom 07.03.2016 übersende ich Ihnen die vorgenannte Petition gemäß § 99 der Geschäftsordnung des Landtags als Material.

Ich gehe davon aus, dass je nach Weiterbehandlung die datenschutzrechtlichen Belange beachtet werden.

Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie mich zur gegebenen Zeit darüber unterrichten würden, welche Behandlung die Angelegenheit in Ihrem Ausschuss erfahren hat.

Mit freundlichen Grüßen

Rita Klöpper

Anlagen



Die Präsidentin des Landtags Nordrhein-Westfalen

Landtag Nordrhein-Westfalen • Postfach 10 11 43 • 40002 Düsseldorf

Auskunft erteilt: Frau Hopstein
Telefon: (0211) 884 - 2928
Fax: (0211) 884 - 3004
E-Mail: petitionsausschuss@landtag.nrw.de
Geschäftszeichen: I.3/16-P-2016-16500-00
Düsseldorf, 13.03.2017

Ihre Eingabe vom 29.09.2016, eingegangen am 20.10.2016

Beamtenrecht Recht der Tarifbeschäftigten

Sehr geehrte

der Petitionsausschuss hat Ihr Vorbringen in seiner Sitzung vom 07.03.2017 beraten. Ich gebe Ihnen hiermit aus dem Sitzungsprotokoll den gefassten Beschluss zur Kenntnis:

Nach Überprüfung des Sachverhalts durch die Landesregierung (Ministerium für Inneres und Kommunales - MIK) nimmt der Petitionsausschuss zur Kenntnis, dass die beanstandete Regelung des § 26 Abs. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes hinsichtlich des Erlöschens des Personalratsmandats bei einer Beurlaubung ohne Besoldung oder Arbeitsentgelt aus Anlass einer genommenen Elternzeit rechtlich nicht zu beanstanden ist.

Die Petentin erhält eine Kopie der Stellungnahme des MIK vom 12.12.2016.

Der Petitionsausschuss überweist die Petition als Material an den Innenausschuss.

Die Bearbeitung Ihrer Petition hat längere Zeit in Anspruch genommen. Bei der großen Zahl von Bitten und Beschwerden ließ sich die Verzögerung leider nicht vermeiden.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Allen

Die Präsidentin des Landtags Nordrhein-Westfalen



Landtag Nordrhein-Westfalen • Postfach 10 11 43 • 40002 Düsseldorf

Auskunft erteilt: Frau Hopstein
Telefon: (0211) 884 - 2928
Fax: (0211) 884 - 3004
E-Mail: petitionsausschuss@landtag.nrw.de
Geschäftszeichen: I.3/16-P-2016-16500-00
Düsseldorf, 13.03.2017

Ihre Eingabe vom 29.09.2016, eingegangen am 20.10.2016

Beamtenrecht Recht der Tarifbeschäftigten

Sehr geehrter

der Petitionsausschuss hat Ihr Vorbringen in seiner Sitzung vom 07.03.2017 beraten. Ich gebe Ihnen hiermit aus dem Sitzungsprotokoll den gefassten Beschluss zur Kenntnis:

Nach Überprüfung des Sachverhalts durch die Landesregierung (Ministerium für Inneres und Kommunales - MIK) nimmt der Petitionsausschuss zur Kenntnis, dass die beanstandete Regelung des § 26 Abs. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes hinsichtlich des Erlöschens des Personalratsmandats bei einer Beurlaubung ohne Besoldung oder Arbeitsentgelt aus Anlass einer genommenen Elternzeit rechtlich nicht zu beanstanden ist.

Die Petentin erhält eine Kopie der Stellungnahme des MIK vom 12.12.2016.

Der Petitionsausschuss überweist die Petition als Material an den Innenausschuss.

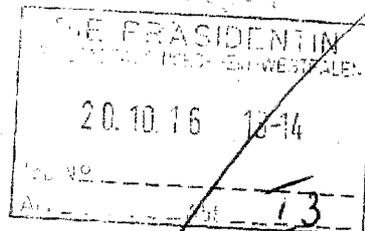
Die Bearbeitung Ihrer Petition hat längere Zeit in Anspruch genommen. Bei der großen Zahl von Bitten und Beschwerden ließ sich die Verzögerung leider nicht vermeiden.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag


Allen

16-16 500

An die Präsidentin des Landtages
Nordrhein-Westfalen
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf



für Wasser, Mensch und Umwelt

Datum und Zeichen Ihres Schreibens

Ansicht Zeichen

[Redacted]

Datum
29.09.2016

Durchwahl

[Redacted]

Fax

[Redacted]

E-Mail

[Redacted]

Auskunft erteilt

[Redacted]

Einreichung einer Petition

Sehr geehrte Damen und Herren des Petitionsausschusses,

anbei senden wir Ihnen im Namen der Gleichstellungsbeauftragten
und Personalräte der [Redacted] eine
Petition zur Änderung bzw. Abschaffung des § 26, Abs. 2 LPVG
NRW.

Parallel geht Ihnen diese Petition auch online zu.
Wir hoffen Gehör zu finden und sind gespannt, ob wir etwas
bewirken.

Mit freundlichen Grüßen

An den Petitionsausschuss Landtag NRW

Petition

Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW – Änderung / Abschaffung § 26 Abs. 2 LPVG NRW

§ 26 Abs. 2 LPVG NRW führt Tatbestände auf, bei deren Vorliegen ein Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat die Folge ist.

§ 26 Abs. 2 LPVG im Wortlaut:

„(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt ferner, wenn eine Beurlaubung ohne Besoldung oder Arbeitsentgelt während der Amtszeit des Personalrats länger als sechs Monate andauert.“

Da die Inanspruchnahme von Elternzeit für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten eine Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge darstellt, erlischt für MitarbeiterInnen die dies in Anspruch nehmen, ihr persönliches Amt – die Mitgliedschaft im Personalrat – per Gesetz.

Gerichtliche Entscheidungen sehen in dieser Vorschrift den Sinn und Zweck, dass Beschäftigte aufgrund der längeren Abwesenheit den Kontakt zu der Dienststelle und den dort Beschäftigten verlieren und damit nicht mehr in der Lage sind bzw. ihre Eignung verlieren, das Amt des Personalratsmitglieds weiterhin sinnvoll auszuüben und somit in der Konsequenz dieses Amt erlöschen muss.

Die Gleichstellungsbeauftragten der [REDACTED] sehen hier eine Diskriminierung von Beschäftigten (unabhängig ob Mann oder Frau) die Elternzeit in Anspruch nehmen. Da der überwiegende Teil der Beschäftigten, die mehr als sechs Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, jedoch Frauen sind, sehen wir hier auch eine zumindest mittelbare Diskriminierung der Frau.

Wie das Bundesverfassungsgericht schon 2008 (Entscheidung zu einer Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter bezüglich eines Versorgungsabschlages für Zeiten der Teilzeitbeschäftigung eines Beamten Beschluss vom 18. Juni 2008, 2 BvL 6/07) ausführte, liegt eine mittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung auch dann vor, wenn eine geschlechtsneutral formulierte Regelung überwiegend Frauen trifft und dies auf natürliche oder gesellschaftliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zurückzuführen ist.

Wir halten eine Änderung des LPVG NRW für zwingend nötig und angeraten.

Es kann und darf nicht sein, dass sich ein Personalratsmitglied, das Nachwuchs erwartet, und sich durch die Elternzeit auch seinem/ihrer Erziehungsauftrag stellt, in der Entscheidung ob und in welchem Umfang Elternzeit genommen werden wird, das Löschen ihrer/seiner Personalratsmitgliedschaft mit einbeziehen muss.

Es kann nicht nachvollzogen werden, warum die Inanspruchnahme einer Elternzeit von mehr als 6 Monaten das sofortige Erlöschen der Personalratsmitgliedschaft zur Folge hat.

Die Regelung ist insbesondere auch dann nicht erklärlich, wenn eine Vertretung (Liste) für das in Elternzeit gegangene Personalratsmitglied in dieser Zeit die Aufgaben wahrnimmt.

Eine Elternzeit sollte nicht direkt zu einem Erlöschen der Personalratsmitgliedschaft führen, sondern nur ein Ruhen der Mitgliedschaft für diese Zeit auslösen, mit der Konsequenz, dass dann der/die ListennachfolgerIn für diese Zeit nachrückt und eine Personalratstätigkeit ausübt.

Extremer wird der Fall bei einer Personenwahl. Hier besteht nicht die Möglichkeit, eine Vertretung für die Auszeit nachrücken zu lassen. Erlischt also die Mitgliedschaft (wie es bisher noch gesetzlich geregelt ist), verliert der Personalrat über seine gesamte restliche Amtsperiode ein Mitglied. Würde das Amt aber nur ruhen, bestünde die Chance auf eine Rückkehr während der Amtsperiode und somit wäre der Personalrat nur für einen gewissen Zeitraum personell eingeschränkt.

Der Argumentation, dass bei einer „längeren Abwesenheit“ der Kontakt zur Dienststelle und zu den dort Beschäftigten verloren geht und es daher nicht gewährleistet ist, dass das Amt auf Dauer sinnvoll ausgeübt werden kann, entspricht unserer Ansicht nicht der Realität. So stellen sich doch vor allem die Beschäftigten für eine Personalratstätigkeit zur Wahl, die engagiert sind und sich mit der Dienststelle und den KollegInnen verbunden fühlen. Gerade bei solchen KollegInnen ist in der Praxis erkennbar, dass sie auch während der Elternzeit, den Kontakt zu ihrer Dienststelle und zu MitarbeiterInnen suchen und daher in der Regel über aktuelle Vorgänge im Bilde sind.

Es ist nicht erkennbar, warum ein gewähltes Personalratsmitglied nach der Rückkehr aus der Elternzeit die Personalratstätigkeit nicht wieder ausüben und sich über die aktuellen Vorgänge in der Dienststelle informieren kann. Vom Grundsatz her wird ja auch angenommen, dass ein aufgrund von einer Liste nachrückendes Personalratsmitglied (als Folge von §§ 26, 27, 28 LPVG NRW) sich in die Themen einarbeiten und mit den Vorgängen in der Dienststelle schnellstmöglich vertraut machen kann.

Die Regelung entspricht zudem nicht den gesellschaftlichen Begleitumständen, in denen Unternehmen durch verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein breites Spektrum der Möglichkeiten anbieten, um die Arbeitskraft ihrer Beschäftigten frühzeitig wieder nutzen zu können. So erfolgt die Rückkehr aus der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung (ausschließliche Betreuung des Kindes) in die Berufstätigkeit bei einem Großteil der Beschäftigten mittlerweile bereits nach maximal einem Jahr.

Unter einer zeitweiligen Verhinderung nach § 28 LPVG NRW fallen auch die Zeiten nach dem MuSchG, aber auch eine Verhinderung aufgrund einer Abordnung und einer damit einhergehenden vorübergehenden Abwesenheit von der Dienststelle. Diese Abwesenheit die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken kann, führt allerdings nicht zu einer Beurlaubung ohne Besoldung oder Arbeitsentgelt.

Da stellt sich die Frage, warum ein Personalratsmitglied, das aufgrund einer solchen Abordnung längere Zeit nicht an seiner/ihrer eigentlichen Dienststelle tätig sein kann, nach seiner/ihrer Rückkehr – im Gegensatz zu den beurlaubten ElternzeitlerInnen - seine/ihre Eignung als Personalratsmitglied nicht verloren hat und das Amt weiter ausüben kann.

Hier wird u.E. mit zweierlei Maß gemessen und eine Gleichstellung der ElternzeitlerInnen ist dringend angeraten.

In der Vergangenheit (z.B. in der im Jahre 2002 von GewerkschaftsvertreterInnen an den damaligen Landesinnenminister Fritz Behrens formulierte Bitte um eine juristische Bewertung) wurde ebenfalls diese Ungleichbehandlung bzw. Diskriminierung von Beschäftigten die Elternzeit in Anspruch nehmen gesehen.

Bei einem Blick auf das Bundespersonalvertretungsgesetz, andere Landespersonalvertretungsgesetze und das Betriebsverfassungsgesetz stellt sich die Frage, warum im LPVG NRW eine solche Regelung des § 26 Abs. 2 enthalten ist, auf Bundesebene und im Betriebsverfassungsrecht allerdings nicht.

Im Bundespersonalvertretungsgesetz ist in § 29 BPersVG das Erlöschen der Personalratsmitgliedschaft geregelt. Eine Regelung wie in § 26 Abs. 2 LPVG NRW gibt es dort allerdings nicht (und gab es auch in Vorgängerregelungen nicht), dabei ist es ansonsten wortgleich zum LPVG NRW.

Die Regelung des § 26 Abs. LPVG NRW stellt auch eine Diskriminierung der ElternzeitlerInnen mit Personalratsamt im öffentlichen Dienst oder im Beamtenverhältnis gegenüber Betriebsratsmitgliedern in Elternzeit in der freien Wirtschaft dar. Nach dem BetrVG bleibt bei Inanspruchnahme von Elternzeit die Betriebsratsmitgliedschaft bestehen. So hat auch das BAG bereits entschieden, dass eine Verhinderung nicht allein deshalb eintritt, weil er/sie seine/ihre Arbeitsleistung nicht erbringen kann oder hierzu nicht verpflichtet ist. Ruht das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit, bleibt die Zugehörigkeit zum Betriebsrat jedenfalls erhalten. Ein Hinderungsgrund ist daher nicht ohne besondere Anhaltspunkte anzunehmen, zumal während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit möglich ist (§ 15 Abs. 4 BEEG, BAG v. 25.5.2005 – 7 ABR 45/04). Das BetrVG geht nur von einem Ruhen und nicht einem Erlöschen der Betriebsratsmitgliedschaft aus.

Wie bereits angesprochen, sollte bei der Inanspruchnahme von Elternzeit die Personalratsmitgliedschaft nicht erlöschen, sondern nur ruhen. Dies würde auch im Verhältnis zur Regelung des § 29 LPVG NRW stehen.

Ein Ruhen der Personalratsmitgliedschaft wird ebenfalls im Niedersächsischen LPVG angenommen. Das Nds.LPVG enthält keine dem § 26 Abs. 2 LPVG NRW entsprechende Regelung. Vielmehr ist dort in § 26 geregelt, dass nur eine zeitweilige Verhinderung vorliegt, wenn das Personalratsmitglied beurlaubt ist.

§ 26 Abs. 2 Nds. LPVG - Ruhen der Mitgliedschaft im Personalrat; zeitweilige Verhinderung

„(2) Ein Mitglied ist an der Mitarbeit im Personalrat zeitweilig verhindert, wenn es beurlaubt ist, ohne dass deshalb die Wahlberechtigung erlischt, oder wenn die Teilnahme an Sitzungen aus dienstlichen oder zwingenden persönlichen Gründen vorübergehend nicht möglich ist.“

Bei einem Blick auf Baden-Württemberg zeigt sich, dass zumindest auch eine anderweitige Lösung möglich wäre, die den gesellschaftlichen Realitäten (Inanspruchnahme von Elternzeit / Beurlaubung ohne Besoldung oder Arbeitsentgelt wird zu einem überwiegenden Teil nur bis zu einem Jahr genommen) mehr entspricht.

Dort sollte bei der Änderung des LPVG eine Regelung wie sie in NRW existiert übernommen werden. Nach lauter Kritik wurde aber eine Regelung festgeschrieben, wonach eine Personalratsmitgliedschaft bei einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt erst erlischt, wenn diese Beurlaubung länger als zwölf Monate dauert.

§ 25 LPVG BW im Wortlaut:

§ 25 Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat

(1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit.
 2. Niederlegung des Amtes.
 3. Rücktritt des gesamten Personalrats.
 4. Beendigung des Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses.
 5. Ausscheiden als Beschäftigter aus der Dienststelle.
 6. Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt, wenn diese länger als zwölf Monate gedauert hat; bei Mitgliedern, die bereits bei Beginn der Amtszeit beurlaubt sind, beginnt die Frist ab diesem Zeitpunkt.
 7. Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr, wenn dieses bis zum Ruhestand andauert, mit dem Beginn der Freistellung.
 8. Altersteilzeit im Blockmodell mit dem Beginn der Freistellung.
 9. Verlust der Wählbarkeit.
 10. gerichtliche Entscheidung nach § 24 Absatz 1 Satz 1,
 11. Feststellung nach Ablauf der in § 21 Absatz 1 bezeichneten Frist, dass der Gewählte nicht wählbar war.
- (2) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitglieds nicht berührt; dieses bleibt Vertreter der Gruppe, die es gewählt hat.
- (3) Für Waldarbeiter gilt Absatz 1 Nummer 4 und 5 mit der Maßgabe, dass die Mitgliedschaft im Personalrat erst bei endgültigem Ausscheiden als Waldarbeiter erlischt.

Aus den dargelegten Gründen halten wir Gleichstellungsbeauftragte der
[REDACTED] eine Änderung des LPVG für unbedingt erforderlich!!
Die Personalräte der [REDACTED] unterstützen diese Petition!



Ministerium für Inneres und Kommunales NRW, 40190 Düsseldorf

Präsident des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1

40221 Düsseldorf

12. Dezember 2016

Seite 1 von 3

Aktenzeichen

(bei Antwort bitte angeben)

24 - 42.05.05-26.2

Petition vom 29.09.2016, eingegangen am 20.10.2016, von

[REDACTED]
Beamtenrecht, Recht der Tarifbeschäftigten

Ihr Schreiben vom 27.10.2016, I.3/16-P-2016-16500-00

Beschluss des OVG Münster vom 10.11.2015 - 20 A 679/14.PVL

Die Petenten wenden sich gegen eine Regelung des Landespersonalvertretungsgesetzes - LPVG -. Sie begehren eine Aufhebung/Änderung der Regelung in § 26 Absatz 2 LPVG, nach der die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt, wenn eine Beurlaubung ohne Besoldung oder Arbeitsentgelt während der Amtszeit des Personalrats länger als sechs Monate andauert. Diese Regelung soll nicht gelten, soweit es sich um eine Beurlaubung zur Inanspruchnahme von Elternzeit handelt. Sie sehen darin eine Benachteiligung dieses Personenkreises gegenüber anderen Fällen einer zeitweiligen Abwesenheit von der Dienststelle. Aus der Sicht der Petenten sollte das Personalratsmandat für diese Zeit nicht erlöschen, sondern lediglich ruhen, wie dies im Betriebsverfassungsgesetz und z. B. im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz vorgesehen ist.

In § 26 LPVG sind die Fälle geregelt, in denen die Mitgliedschaft im Personalrat, abgesehen vom Falle der Amtsniederlegung durch das Personalratsmitglied gem. § 26 Absatz 1 Buchstabe c) LPVG, kraft Gesetzes enden. In § 26 Absatz 2 LPVG ist dabei geregelt, dass die Mitgliedschaft im neben den in Absatz 1 genannten Fällen erlischt, wenn eine Beurlaubung ohne Besoldung oder Arbeitsentgelt während der

Dienstgebäude:
Friedrichstr. 62-80
40217 Düsseldorf

Lieferanschrift:
Fürstenwall 129
40217 Düsseldorf

Telefon 0211 871-01
Telefax 0211 871-3355
poststelle@mik.nrw.de
www.mik.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahnlinien 732, 736, 835,
836, U71, U72, U73, U83
Haltestelle: Kirchplatz



Amtszeit des Personalrats länger als sechs Monate andauert. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass dieser Fall lediglich ein Unterfall der generellen Regelung des § 26 Absatz 1 Buchstabe f) ist.

Nach Buchstabe f) erlischt die Mitgliedschaft im Personalrat mit dem Verlust der Wählbarkeit. Wählbar ist gem. § 11 Absatz 1 LPVG, wer am Wahltag als Wahlberechtigter seit 6 Monaten derselben Körperschaft, Anstalt oder Stiftung angehört. Nicht wählbar ist gemäß § 11 Absatz 2 Buchstabe c), wer am Wahltag seit mehr als sechs Monaten ohne Bezüge beurlaubt ist. Im Übrigen erlischt auch bei einer Abordnung von mehr als sechs Monaten die Mitgliedschaft im Personalrat der abgebenden Dienststelle. Da die Wählbarkeit gemäß § 11 Absatz 1 LPVG an die Wahlberechtigung gekoppelt ist, diese aber gemäß § 10 Absatz 2 LPVG bei einer länger als sechs Monate dauernden Abordnung in der abgebenden Dienststelle verloren geht, geht mit dem Verlust der Wählbarkeit auch der Verlust des Personalratsmandats einher. Die Sachverhalte werden insoweit hinsichtlich des Zeitraums, nach dem der Verlust des Personalratsmandats eintritt, gleich behandelt.

Begründet wird das gesetzlich erzwungene Ausscheiden aus dem Personalrat, wie von den Petenten richtig dargelegt, mit der bei längerer Abwesenheit nicht mehr vorhandenen Bindung an die Dienststelle und dem nicht mehr vorhandenen Kontakt zu den Beschäftigten, mit der Folge, dass seine Eignung, in dieser Dienststelle für ein Amt als Personalratsmitglied zu kandidieren bzw. dieses Amt weiterhin sinnvoll auszuüben, auf Dauer nicht gewährleistet ist. Nachteile für die Personalratsarbeit oder für die Vertretung der Beschäftigten erwachsen daraus nicht, da in diesem Fall gemäß § 28 LPVG ein Ersatzmitglied die Aufgaben des ausgeschiedenen Mitglieds übernimmt.

Dass der Gesetzgeber in Nordrhein-Westfalen eine solche Regelung vorsieht und nicht, wie z. B. in Niedersachsen, ein Ruhen des Personalratsamts ermöglicht, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Dies wurde durch den beigefügten Beschluss des OVG NRW vom 10.11.2014 - 20 A 679/14.PVL bestätigt. In dem Beschluss wird auch ausgeführt, dass diese Regelung keine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts beinhaltet. Abgesehen davon, dass Elternzeit mittlerweile zunehmend auch von Männern in Anspruch genommen wird, ist die aus der Sicht des LPVG nach einer vollständigen



Abwesenheit von der Dienststelle von mehr als sechs Monaten entfallende Eignung zu einer sinnvollen Ausübung der Personalratstätigkeit ein zwingender objektiver Grund im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes.

Diese Sichtweise wird auch durch weitere Rechtsprechung zu den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und anderer Länder, so VG Greifswald in einem Beschluss vom 20.04.2016 - 7 A 700/15, bestätigt.

Da insoweit aus der Sicht der Landesregierung keine zwingenden Gründe für eine Änderung der Rechtslage vorliegen, ist dies auch nicht beabsichtigt.

Beschlussvorschlag

Der Petitionsausschuss hat sich davon unterrichten lassen, dass die beanstandete Regelung des § 26 Absatz 2 LPVG hinsichtlich des Erlöschens des Personalratsmandats bei einer Beurlaubung ohne Besoldung oder Arbeitsentgelt aus Anlass einer genommenen Elternzeit rechtlich nicht zu beanstanden ist. Der Petitionsausschuss sieht daher keine Veranlassung, der Landesregierung (Ministerium für Inneres und Kommunales) Maßnahmen zu empfehlen.

Im Auftrag

gez.

[Redacted signature]