

DEUTSCHE ANGESTELLTEN-GEWERKSCHAFT

Landesverband
Nordrhein-Westfalen

DAG NRW · Postfach 20 02 40 · 4000 Düsseldorf 1

An die
Präsidentin des Landtags
Frau Ingeborg Friebe
Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1

Abt. Öffentlicher Dienst

40002 Düsseldorf

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unsere Zeichen

☎ (02 11) 13 00 2- 61

Datum

Sch/Ho

9.9.1993

Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

Schreiben vom 5. Juli 1993

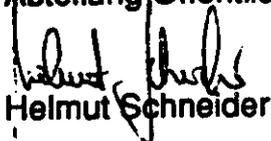
Sehr geehrte Frau Friebe,

wunschgemäß übersenden wir Ihnen die Stellungnahme der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft zu den vorgelegten Gesetzentwürfen.

In der mündlichen Anhörung am 23.9.1993 stehen wir für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
Landesverband NRW
Abteilung Öffentlicher Dienst


Helmut Schneider


Marita Klein



Neudruck

Postanschrift

Postfach 20 02 40
4000 Düsseldorf 1

Hausanschrift

Bastionstraße 18
4000 Düsseldorf 1

Telekommunikation

Telefon (02 11) 13 00 2-0
Telex 8 582 461 (agds)
Telefax 3/a (02 11) 1 30 02-24

Kontoverbindung

Commerzbank, Filiale Düsseldorf
Konto-Nr. 1 327 477, BLZ 300 400 00
Post giro, Köln 351 80-500, BLZ 370 100 50



**Stellungnahme der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft zum Dritten
Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das
Land Nordrhein-Westfalen**

**Gesetzentwürfe der Landtagsfraktion DIE GRÜNEN, Drucksache 11/4929,
der Landtagsfraktion F.D.P. Drucksache 11/5019 und der Landesregierung,
Drucksache 11/5258**

**Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,**

**zu den uns vorgelegten Gesetzentwürfen nimmt der DAG-Landesverband
NRW wie folgt Stellung:**

**Die DAG hat im Oktober 1992 dem Landtag eigene Änderungsvorschläge
zum Landespersonalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
vorgelegt, die auf der Willensbildung unserer Mitglieder beruhen.**

Kernpunkte unserer Vorschläge sind:

- **Die Mitbestimmungsrechte sind auszuweiten. Die Mitwirkungsrechte werden in den Mitbestimmungskatalog aufgenommen und die Anhörungsrechte in die Mitwirkungsrechte übergeleitet. Ebenso sind die erforderlichen Initiativ- und Informationsrechte der Personalvertretungen zu stärken.**
- **Die Formen und Verfahren der Beteiligungsrechte sind zu verbessern. Die Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle ist auszuweiten.**
- **Die Bestimmungen für die Geschäftsführung des Personalrates sind so zu verbessern, daß sie den gestiegenen Anforderungen gerecht werden; die Rechtsstellung ist auszubauen.**
- **Die Jugend- und Auszubildendenvertretung muß erweiterte Rechte erhalten.**
- **Frauen und Männer sollen entsprechen ihrem Anteil im Personalrat vertreten sein.**
- **Arbeitsgemeinschaften der Hauptpersonalräte und der Personalräte der obersten Landesbehörden sind gesetzlich zu verankern.**
- **Aufnahme von Regelungen analog § 23 Abs. 3 BetrVG, Verletzung gesetzlicher Pflichten.**

Nach Durchsicht der vorgelegten Gesetzentwürfe zum LPVG NW ist festzustellen, daß die Landtagsfraktion DIE GRÜNEN wesentliche Forderungen der Gewerkschaften aufgegriffen haben. Diesen Mut zur Fortschreibung der

Demokratie im öffentlichen Dienst in NRW vermissen wir im Gesetzentwurf der Landesregierung.

Der Gesetzentwurf der F.D.P.-Landtagsfraktion beinhaltet - von den Gruppenrechten abgesehen - einen Rückschritt der Demokratie im öffentlichen Dienst auf Regelungen, die teilweise in Mitarbeitervertretungsgesetzen der Kirchen und ihrer Einrichtungen wiederzufinden sind. Ihre Forderung nach weiterer Einschränkung der Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen wird mit der sozialen Absicherung (Beamtenstatus, Unkündbarkeit) der Beschäftigten gegenüber der Privatwirtschaft begründet. Hierbei verkennt die F.D.P., daß z.B. die Unkündbarkeit bei Angestellten im öffentlichen Dienst erst nach 15 Jahren und bei einem Alter von 40 Jahren eintritt, Rückgruppierungen möglich sind und in Zeiten von Rationalisierung dieser Begriff sich verwässert. Der Anteil der Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst ist im übrigen höher als der der Beamten.

Der DAG-Landesverband NRW lehnt diesen Gesetzentwurf ab.

Im Gesetzentwurf der Landesregierung vermissen wir nach wie vor richtungswesende Verbesserungen in den Beteiligungsrechten. Die Landespersonalvertretungsgesetze in Hessen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein haben hier Maßstäbe gesetzt.

Zu verschiedenen Einzelpunkten des Entwurfes der Landesregierung ist folgendes zu bemängeln:

§ 14 Abs. 7

Die DAG fordert den Begriff "In der Dienststelle" durch "unter den Wahlberechtigten" auszutauschen, da durch Einbeziehung von Personen, die unter § 11 Abs. 2c LPVG NW fallen (somit nicht wählbar - aber mitgerechnet werden), eine negative Quote zu Lasten der Frauen entstehen kann. In höheren Positionen sind Frauen bekanntlich leider kaum vertreten (s. 2. Bericht zum Frauenförderkonzept).

§ 43

Der Halbsatz "solange sie gemäß § 28 Abs. 1 Nr. 1 in den Personalrat eingetreten sind", ist zu streichen und durch "die zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden" zu ergänzen. Die Inhalte dieses Paragraphen sollten auf Personalratskandidatinnen/en und Mitglieder des Wahlvorstandes ausgeweitet werden (s. DAG-Vorschläge zum LPVG NW S. 25).

§ 65 Abs. 1 und 2

Wir verkennen den Versuch einer Besserstellung nicht,

halten es aber für dringend erforderlich, den Halbsatz "an Prüfungen und Eignungsfeststellungen, die die Dienststelle durchführt oder von einer anderen Stelle durchführen läßt", einzufügen (s. DAG-Vorschlag zum LPVG NW S. 41).

§ 66, Abs. 6

Näheres siehe unter § 72 unserer Ausführungen.

§ 71

Wir begrüßen die Informationspflicht des Dienststellenleiters an den Personalrat.

Nach wie vor kann aber der Dienststellenleiter die Maßnahme verschleppen. Hier sollte der Personalrat die Möglichkeit haben, die Sache weiter zu verfolgen, z.B. die Einigungsstelle anrufen zu können.

§ 72

Wir begrüßen, daß Mitwirkungstatbestände in Mitbestimmungsrechte umgewandelt werden.

Wir müssen aber feststellen, daß nach § 66 die letztendliche Entscheidung an der Einigungsstelle vorbei dem obersten Organ, z.B. Landesregierung bzw. Rat, obliegt. Die in der Begründung enthaltene Aussage scheint der Einigungsstelle Inkompetenz zu unterstellen. Nach unserer Auffassung und den bisherigen Erfahrungen zeichnen sich die Mitglieder von Einigungsstellen durch Fach- und Sachkompetenz aus, die für eine sachliche und objektive Entscheidung notwendig sind.

Beispielhaft seien hier die bisher im Lande durchgeführten Organisationsuntersuchungen erwähnt, deren Konfliktpotential an vielen Stellen durch kollektive Beratungen und Entscheidungen entschärft worden wäre.

§ 119a - 119d

Dieser Abschnitt, der die Behandlung von Verschlusssachen beinhaltet, ist nach unserer Auffassung nicht erforderlich. In der Vergangenheit haben sich alle Personalratsmitglieder dieser betroffenen Dienststellen ermächtigen und demzufolge überprüfen lassen, damit der Zugang zu Verschlusssachen erfolgen konnte.

Wenn sich Wahlbewerber/Innen zur Personalratswahl stellen, ist ihnen klar, daß dieser Vorgang auf sie zukommen wird. Wir verweisen auch auf § 9 LPVG NW, der die "Schweigepflicht" der Personalratsmitglieder regelt. Verletzungen können nach § 823 BGB geahndet werden. Das reicht aus.

Wir haben bereits erwähnt, daß richtungweisende Verbesserungen im Entwurf der Landesregierung fehlen.

Unsere Vorschläge hierzu sind nur im geringen Umfang übernommen worden.

Aus unserem Forderungskatalog heben wir folgende Verbesserungsvorschläge nochmals hervor:

§ 5 Abs. 5a (Seite 4)

Mit unserem Vorschlag beabsichtigen wir den betreffenden Personenkreis in das Beteiligungsverfahren (§§ 72-77) einzubinden. Unsere Forderung wurde durch die Änderung des FHG i.d.F. vom 6.7.93 nachdrücklich gerechtfertigt. Die Änderung des § 40 FHG beinhaltet die Umwandlung der Personengruppe "fachpraktische Mitarbeiter/Innen" in "MitarbeiterInnen und Mitarbeiter in Lehre und Forschung mit Hochschulabschluß". Nach unserer

Rechtsauffassung wird dieser Personenkreis nach der Gesetzesänderung unter die §§ 110/111 LPVG NW fallen, d.h. ein Beteiligungsverfahren wird nur noch eingeleitet, wenn diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es beantragen (§ 72 Satz 2). Wir ergänzen deshalb unseren Vorschlag im § 5 Abs. 5a LPVG NW um den Begriff "Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Lehre und Forschung mit Hochschulabschluß".

§ 40 Abs. 1 (Seite 22)

Durch die restriktive Rechtsprechung der Verwaltungsgerichtsbarkeit hat es für die neugewählten ganz freigestellten Stufenvertretungsmitglieder, deren bisheriger Dienstort nicht auch der Sitz der Stufenvertretung ist, eine negative Veränderung gegeben: die Reisekosten vom früheren Dienstort zum Sitz der Stufenvertretung werden nicht mehr in demselben Umfang gezahlt wie in der Vergangenheit. Der betreffende Personenkreis hat nunmehr 2 Möglichkeiten diese Entscheidung zu umgehen, indem er

- a) sich nicht mehr ganz freistellen läßt oder
- b) den Sitz der Stufenvertretung zu seinem bisherigen Dienstort

verlegt.

Eine Veränderung in unserem Sinne würde die alte und bewährte Regelung wiederherstellen, zumal Einsparungen nicht erfolgen.

§ 42 Abs. 5 (Seite 25)

Die "angemessenen Kosten" für Personalräteschulungen sind bisher in den Durchführungsbestimmungen zum LPVG NW geregelt. Trotz der vor kurzem vorgenommenen Erhöhung für Schulungen (pro Tag 39 DM x 2,82 % = 88,92 DM) reicht dieser Betrag bei weitem nicht aus, da es zu diesen Bedingungen kaum noch Tagungsorte gibt, die den Satz für Unterkunft und Verpflegung akzeptieren können. Kosten für externe Referenten werden ebenfalls nicht übernommen. Somit werden bei Personalvertretungen, die unter dieses Gesetz fallen, strengere Maßstäbe angesetzt als in der Privatwirtschaft, obwohl der Schulungsbedarf der gleiche ist.

Ein weiterer Punkt ist die Prüfung der Erforderlichkeit von Schulungen durch die jeweilige Dienststellenleitung. Wir stellen fest, daß Dienststellenleitungen die Teilnahme häufig ablehnen mit der Begründung "die Haushaltsmittel sind ausgeschöpft" oder die "zu vermittelnden Kenntnisse sind bereits vorhanden" (auch wenn die Schulung schon etliche Jahre zurückliegt).

Der Änderungsvorschlag der DAG bietet einen Lösungsansatz.

§ 50 und 50b (Seite 30 und 31)

Die bisher gemachten Erfahrungen - insbesondere bei der Reform der öffentlichen Verwaltung in NRW (Organisationsuntersuchungen, Arbeitsstab Aufgabenkritik) - zeigen, daß die einzelnen Ressorts bei der Vorbereitung und Durchführung unterschiedlich vorgehen. Dies ist eine Bestätigung unserer Forderung nach einer ressort-

übergreifenden Abstimmung der Personalvertretungen.

§§ 72, 73, 74 und 75 (Seite 49-54)

Wir müssen leider feststellen, daß unserer Forderung nach Ausweitung der Mitbestimmungsrechte und gleichzeitiger Erweiterung der Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle ungenügend Rechnung getragen wird. Die stärkere Einbindung in den Willensprozeß soll nur durch zwei zusätzliche Mitbestimmungstatbestände (§ 72 Abs. 5 Nr. 1+2) erfolgen.

War das LPVG NW 1984 bei seiner grundlegenden Novellierung noch ein Vorreiter unter den Landespersonalvertretungsgesetzen im Bereich der Mitbestimmungsrechte, müssen wir heute feststellen, daß andere Bundesländer ihren Personalvertretungen mehr Demokratie zugestehen.

§ 79 (Seite 63)

Diese von der DAG geforderte Regelung wurde aus dem BetrVG entnommen. Die Erfahrungen in der Privatwirtschaft zeigen, daß die Androhung finanzieller Sanktionen Verstöße der Betriebsleitung minimieren.

§ 86a (Seite 68)

Die vielfältigen Probleme der Beschäftigten im Justizvollzug rechtfertigen einen eigenen Hauptpersonalrat. Diese Regelung hat sich in Hessen bewährt und sollte in NRW nicht an den Kosten scheitern.

Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft fordert Sie, meine Damen und Herren Abgeordnete, auf, unsere Änderungsvorschläge nochmals zu überprüfen und in den Entwurf zum Dritten Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen einzuarbeiten.

Düsseldorf, im September 1993

DAG-Landesverband NRW