



31. August 1993

S T E L L U N G N A H M E
ZUM ENTWURF DER LANDESREGIERUNG FÜR EIN DRITTES GESETZ ZUR
ÄNDERUNG DES PERSONALVERTRETUNGSGESETZES FÜR DAS LAND
NORDRHEIN-WESTFALEN
(Drucksache 11/5258)

Grundsätzliches

Bei dem Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen handelt es sich um die erste größere Novellierung seit dem Jahre 1984. Gleichwohl wird beispielsweise weiterhin an der Unterscheidung der Beteiligung in Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung festgehalten, was sich, soweit die "schwächeren" Beteiligungsformen betroffen sind, als unzulänglich erwiesen hat.

Des weiteren weisen wir darauf hin, daß zur Zeit ein Grundsatzprozeß zur Einschränkung des Gruppenprinzips durch die 84er Novelle geführt wird und beim Bundesverfassungsgericht anhängig ist. Dem Vernehmen nach soll Ende diesen / Anfang nächsten Jahres eine Entscheidung getroffen werden. Der Spruch des Bundesverfassungsgerichts wäre ggf. noch im Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen.

Zu den Vorschriften im einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

Zu § 10 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe b

Die Vorschrift sollte wie folgt lauten:

"voraussichtlich nur für einen Zeitraum von weniger als einem Jahr beschäftigt werden,"

Begründung:

Wahlberechtigt sollten nur Beschäftigte sein, die mit einer Beschäftigungsdauer von mindestens zwölf Monaten in die Dienststelle eingegliedert sind. Eine geringere Beschäftigungsdauer führt zu einer Verzerrung der Wählerstruktur.

Als Beispiel führen wir die Landesforstverwaltung an. Sie ist u. a. dadurch gekennzeichnet, daß dort ein Großteil des Personals als Waldarbeiter beschäftigt ist. In den letzten Jahren ist ein großer Teil der dort tätigen ABM-Kräfte für nur sechs bis acht Monate im Jahr beschäftigt worden. Dadurch, daß diesen Kräften das Wahlrecht nach dem Landespersonalvertretungsgesetz zugestanden wird, ergibt sich eine erhebliche Verschiebung der Gewichtung der einzelnen Gruppen in den verschiedenen Personalräten.

Zu § 10 Abs. 3 Satz 3 (neu)

Wir bitten, folgenden Satz aufzunehmen:

"Buchstabe d findet keine Anwendung für das Wahlrecht der Beschäftigten bei den Stufenvertretungen oberhalb ihrer Verwaltungsstufe."

Begründung:

Es ist nicht einsehbar, warum z. B. Dienststellenleiter und ihre ständigen Vertreter kein Wahlrecht zu den Stufenvertretungen haben. Für diesen Personenkreis besteht damit keine Möglichkeit, bei der Zusammensetzung der Stufenvertretung Einfluß auszuüben. Wir verweisen als Beispiel auf die Forstämter, Finanzämter und Schulämter (Schulräte). Diese rechtliche Situation bedarf einer Änderung.

Zu § 14 Abs. 7

Das Wort "sollen" ist durch das Wort "sollten" zu ersetzen.

Begründung:

Wir sind seit jeher der Auffassung, daß Frauen und Männer ihrem zahlenmäßigen Anteil entsprechend bei der Zusammensetzung der Personalräte zu berücksichtigen sind. Gleichwohl verbietet sich eine insoweit verpflichtende Vorschrift, da sie einen Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Selbstverwaltung der Gewerkschaften darstellt. Auch die Praxis zeigt, daß regelmäßig nicht die erforderliche Anzahl von Kolleginnen bereit ist, sich für eine Mitarbeit im Personalrat zur Verfügung zu stellen. Daher sollte in der Tat allenfalls eine Vorschrift Eingang finden, die Appellcharakter hat, wie dies auch nach der Begründung beabsichtigt ist. Die Formulierung ist indessen fehlerhaft. Mit dem Wort "sollen" wird gesetzestechnisch eine Verpflichtung ausgesprochen, die ausnahmefähig ist. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit der Abänderung der Vorschrift in der vorgeschlagenen Weise.

Zu § 17 Abs. 1

Die Vorschrift ist wie folgt zu fassen:

"Spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat drei wahlberechtigte Beschäftigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Sind in der Dienststelle verschiedene Gewerkschaften vertreten, so soll jede Gewerkschaft im Wahlvorstand vertreten sein. Soweit Angehörige verschiedener Gruppen in der Dienststelle beschäftigt sind, sollte jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Für jedes Mitglied des Wahlvorstandes kann ein Ersatzmitglied benannt werden."

Begründung:

Die Wahl zum Personalrat ist durch die Grundsätze der Objektivität und Neutralität gekennzeichnet. Um diese zu gewährleisten, sollten alle in der Dienststelle vorhandenen Gewerkschaften im Wahlvorstand vertreten sein und nicht nur die Mehrheitsgewerkschaft. Das Gruppenprinzip sollte insoweit zurücktreten.

In der Vergangenheit hat sich leider gezeigt, daß diese Wahlgrundsätze häufig nicht beachtet werden. Wir verweisen insoweit auf den Personalratswahlkampf im Jahre 1987 bei den Polizeibehörden. Aufgrund von rechtswidrigen Manipulationen ist es im September des Jahres in Dortmund zu Neuwahlen gekommen.

Damit mögliche Wahlanfechtungsverfahren wegen Manipulationsverdachts gegenüber dem Wahlvorstand vermieden und ein vertrauensvolles Wahlklima geschaffen werden kann, sollte unserer Forderung Rechnung getragen werden.

Auch bei politischen Wahlen ist es eine Selbstverständlichkeit, daß mehrere politische Parteien in den Wahlvorständen vertreten sind.

Zu § 20 Abs. 2

Folgender Satz ist aufzunehmen:

"Dem Gewerkschaftsbeauftragten ist jeweils eine Sitzungsniederschrift auszuhändigen."

Begründung:

Diese Änderung steht im Zusammenhang mit der Änderung zu § 17 Abs. 1. Die Stellung des Gewerkschaftsbeauftragten gegenüber dem Wahlvorstand bedarf der Stärkung. Durch die Aushändigung der Sitzungsniederschrift wird ihm die Möglichkeit zur Nach- bzw. Vorbereitung der Sitzungen bzw. der Kontrolle gegeben. Im übrigen verweisen wir auf die obige Begründung.

Zu § 23 Abs. 1 Satz 2

Das Wort "drei" ist durch das Wort "vier" zu ersetzen.

Begründung:

Wir fordern die vierjährige Amtsperiode für die Personalvertretungen. Insoweit verweisen wir auf die Begründung zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen.

Zu § 28 Abs. 5 (neu)

Wir bitten, folgende Vorschrift als Absatz 5 aufzunehmen:

"Die Vorschriften des § 43 dieses Gesetzes und des § 108 des Bundespersonalvertretungsgesetzes gelten entsprechend für Ersatzmitglieder, die regelmäßig herangezogen werden."

Begründung:

Es muß sichergestellt werden, daß auch Ersatzmitglieder, die bei Verhinderung eines ordentlichen Mitgliedes regelmäßig zu den Personalratssitzungen herangezogen werden, in der Ausübung des Amtes geschützt werden. Insoweit muß der Schutz ebenso umfassend sein wie bei den ordentlichen Mitgliedern. Die Notwendigkeit der gleichen Rechtsstellung ergibt sich schon aus dem Umstand, daß sie regelmäßig und damit sehr häufig in die Personalratsarbeit einbezogen werden.

Zu § 40 Abs. 1

Wir bitten darum, die Vorschrift um folgenden Satz zu ergänzen:

"Die gemäß § 16 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 LRKG vom Finanzminister im Einvernehmen mit dem Innenminister erlassenen Bestimmungen zur Aufwandsvergütung gelten auch für voll freigestellte Personalratsmitglieder hinsichtlich ihrer Tätigkeit am Sitz der Dienststelle, an welcher der Personalrat gebildet ist.

Begründung:

Wir verweisen insoweit auf unsere Stellungnahme zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 8. Oktober 1992.

Zu § 40 Abs. 2

Es ist eine deutliche Erhöhung der Aufwandsentschädigung für Personalvertretungen auf der Ortsebene vorzunehmen.

Begründung:

Gemäß § 40 Abs. 2 sind dem Personalrat zur Deckung der ihm als Aufwand entstehenden Kosten Haushaltsmittel zur Verfügung zu

stellen. Ihre Höhe ist unter Berücksichtigung der Zahl der in der Regel vorhandenen Beschäftigten zu bemessen; sie werden durch Rechtsverordnung der Landesregierung festgesetzt. Dies ist durch § 1 der Verordnung über die Höhe der Aufwandsdeckung für Personalvertretungen vom 25. Februar 1976 geschehen. Die hierin festgelegten Beträge sind seit ca. 20 Jahren nicht mehr verändert worden. Die Beträge reichen bei weitem nicht mehr aus, den notwendigen Aufwand der Personalräte auf der Ortschaftsebene hinreichend abzudecken. Wir fordern daher eindringlich, die Beträge deutlich anzuheben.

Zu § 43 Satz 2

Dies gilt entsprechend für Ersatzmitglieder, die regelmäßig herangezogen werden.

Begründung:

Mit der Neufassung des § 43 ist beabsichtigt, Ersatzmitglieder in den besonderen Schutz dieser Vorschrift aufzunehmen, solange die Ersatzmitglieder in den Personalrat eingetreten sind. Unseres Erachtens muß der Schutz für Ersatzmitglieder auch dann schon zum Tragen kommen, wenn lediglich die Möglichkeit des Eintritts in den Personalrat besteht. Dies soll nicht für alle Ersatzmitglieder gelten, sondern nur für diejenigen, die regelmäßig herangezogen werden. So soll sichergestellt werden, daß diese Personalratsmitglieder vor Behinderungen in der Ausübung des Amtes geschützt werden. Im übrigen verweisen wir auf unsere Stellungnahme zu § 28.

Zu § 65 Abs. 1

Die Vorschrift sollte wie folgt gefaßt werden:

"Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben über alle innerdienstlichen personellen und sozialen Angelegenheiten der Beschäftigten frühzeitig und umfassend zu unterrichten. Dies gilt auch bei der Planung und Vorbereitung der beteiligungspflichtigen Maßnahmen. Ihm sind jederzeit die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die notwendigen Informationen zu geben. Auf Antrag ist mit ihm über die beabsichtigten Maßnahmen ein Beratungsgespräch zu führen.

Begründung:

Die bisherige Vorschrift des Absatzes 1 hat zu zahlreichen Auslegungsschwierigkeiten und Beschlußverfahren, insbesondere zu den unbestimmten Rechtsbegriffen geführt. Des weiteren ist die derzeitig geübte Praxis unbefriedigend, weil der Personalrat nicht "von Anfang an" über beabsichtigte Maßnahmen in Kenntnis gesetzt wird, so daß es ihm vielfach nicht oder erst verspätet möglich ist, seine ihm nach dem Landespersonalvertretungsgesetz zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen. Hieraus rechtfertigt sich der umfassende Änderungsvorschlag. Da er aus sich heraus verständlich ist, bedarf er keiner weiteren Erläuterungen. Wir stehen allerdings dieserhalb gerne zu einem mündlichen Gespräch zur Verfügung.

Zu § 65 Abs. 2

Satz 2 der geplanten Änderung ist wie folgt zu fassen:

"An Gesprächen, die in Vorstellungsverfahren zur Auswahl unter mehreren dienststelleninternen oder dienststellenexternen Bewerbern von der Dienststelle geführt werden, kann ein Mitglied des Personalrates teilnehmen."

Begründung:

Die vorgesehene Änderung wird von uns im Grundsatz begrüßt. Wir haben seit jeher eine Unterscheidung zwischen dienststelleninternen und -externen Bewerbern abgelehnt, da sie nicht zu rechtfertigen war. Das Teilnahmerecht darf nach unserer Ansicht nicht nur auf Gespräche beschränkt werden, die im Rahmen geregelter oder auf Übung beruhender Vorstellungsverfahren, sondern auch im Rahmen anderer Verfahren geführt werden.

Zu § 68

Wir bitten, nach dem ersten Satz folgenden Satz einzufügen:

"Bei Gemeinden bzw. Gemeindeverbänden ist der Rat bzw. der Kreistag/Landschaftsversammlung verfassungsmäßig zuständiges oberstes Organ."

Begründung:

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. März 1987 ist bei Personalangelegenheiten der Beamten gemäß § 72 Abs. 1 der Hauptverwaltungsbeamte endgültig entscheidendes Organ nach § 68 Satz 1 Nr. 2. In der Praxis führt dies dazu, daß der Hauptverwaltungsbeamte das Verfahren einleitet und nach Abschluß des Einigungsstellenverfahrens selber entscheiden kann. Das bedeutet, daß dem Personalrat keine Möglichkeit gegeben wird, die Entscheidung überprüfen zu lassen. Zwar ist die Einigungsstelle in dem Verfahren tätig, sie darf aber nur Empfehlungen aussprechen, die dann letztendlich vom Stadtdirektor außer acht gelassen werden können.

In dem der obigen Entscheidung vorangegangenen Beschluß vom 17. April 1985 hatte das Oberverwaltungsgericht Münster noch entschieden, daß das verfassungsmäßig zuständige oberste Organ immer der Rat sei. Hiermit sollte gewährleistet werden, daß die Empfehlung der Einigungsstelle unvoreingenommen geprüft und in die weiteren Überlegungen einbezogen werden könnte. Diese Begründung wird in vollem Umfang unterstützt. Es ist zwar nicht zu verkennen, daß das Bundesverwaltungsgericht wichtige Gründe für ein Letztentscheidungsrecht des Hauptverwaltungsbeamten vorgetragen hat. Es dürfte dem Gesetzgeber aber freistehen, hier eine andere Regelung zu treffen.

Zu § 69 Abs. 6

Die Vorschrift ist um folgenden Satz zu ergänzen:

"Des weiteren gilt § 68 Satz 2 entsprechend."

Begründung:

Es wird auf die Stellungnahme zu § 68 verwiesen.

Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1

Nach dem Wort "Nebenabreden" sind die Wörter "erster Zuweisung des Arbeitsplatzes" einzufügen.

Begründung:

Nach der Ausbildung bzw. nach der Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf wird mit dem Beschäftigten ein Arbeitsvertrag

abgeschlossen bzw. wird der Beamte in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen. Ihm wird erstmalig ein Arbeitsplatz zugewiesen, auf dem er sich bewähren muß. Sowohl die Belange des Betroffenen als auch die der übrigen in dem Bereich tätigen Beschäftigten sind insoweit zu beachten. Dabei sind die Anregungen der JAV einzubeziehen. Entsprechend der jetzigen dritten Alternative der Nr. 1 sollte dem Personalrat auch in diesem Falle das Mitbestimmungsrecht zugebilligt werden.

Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1

Folgender Mitbestimmungstatbestand sollte aufgenommen werden:

"Beauftragung eines anderen als den dienstältesten Lehrer mit der Vertretung des Schulleiters gemäß § 21 SchVG".

Begründung:

Gemäß § 21 SchVG übernimmt der ständige Vertreter im Falle der Verhinderung des Schulleiters die Schulleitung. Ist ein solcher nicht vorhanden oder ebenfalls verhindert, so übernimmt der dienstälteste Lehrer der Schule die Vertretung, sofern die Schulaufsichtsbehörde nicht einen anderen Lehrer mit der Vertretung beauftragt.

Für den Fall, daß von dem vorgegebenen Grundsatz, den dienstältesten Lehrer mit der Vertretung zu beauftragen, abgewichen wird, ist es erforderlich, den Personalrat gemäß § 72 hiermit zu befassen. Wie sich bereits aus der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen ergibt, sind mit dem Amt des Vertreters der Schulleitung eine Fülle von zusätzlichen Aufgaben verbunden. Damit insbesondere dem Interesse des betroffenen Kollegen hinreichend Rechnung getragen werden kann, sollte es u. E. selbstverständlich sein, auch den Personalrat gemäß § 72 zu beteiligen.

Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4

Der Mitbestimmungstatbestand ist um die Alternative

"Entscheidung über die Vergabe von Zulagen und Zuschlägen"

zu erweitern.

Begründung:

Im Arbeitnehmerbereich besteht die Möglichkeit, Leistungszuschläge und sonstige freiwillige Leistungen zu gewähren. Über die Vergabe entscheiden Kommissionen, die regelmäßig parteipolitisch ausgerichtet sind. Um auch nur den Anschein zu vermeiden, daß parteipolitische oder sonstige leistungsfremde Überlegungen die Entscheidungsfindung beeinflußt haben, ist es erforderlich, daß ein neutrales Organ, das zur Wahrung der Interessen der Beschäftigten berufen ist, Kontrollrechte ausübt. Daher ist es geboten, der obigen Forderung zu entsprechen.

Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5

Nach der ersten Alternative ist folgender Klammervermerk aufzunehmen:

"Personalrat der abgebenden und der aufnehmenden Dienststelle"

Begründung:

Die Rechtsprechung hat in einer Vielzahl von Einzelentscheidungen nicht nur das Mitbestimmungsrecht des Personalrats der abgebenden Dienststelle, sondern auch des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle bestätigt. Insbesondere steht dem letzteren ein Beteiligungsrecht zu, wenn die aufnehmende Dienststelle von sich aus einen bestimmenden Einfluß auf die Versetzung ausgeübt hat, so daß das Schwergewicht der Maßnahme in ihrem Bereich liegt (CECIOR/DIETZ/VALLENDAR, Das Personalvertretungsrecht in Nordrhein-Westfalen § 72 Rdnr. 135 mit weiteren Nachweisen). Beim Wechsel des Dienstherrn ist das nach § 123 Abs. 2 BRRG erforderliche Einverständnis Anknüpfungspunkt für die Beteiligung des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle. Bei der Versetzung von Lehrern wird bei einer schulformübergreifenden Versetzung auch dem Personalrat der aufnehmenden Dienststelle regelmäßig das Mitbestimmungsrecht zukommen. (Zu alledem CECIOR/DIETZ/VALLENDAR, aaO; REINARTZ, Personalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen, § 72 Anm. 18).

Da die aufnehmende Dienststelle regelmäßig ihre Zustimmung zu geben hat, sollte - auch schon aus Vereinfachungsgründen - in jedem Falle der Versetzung beiden Personalräten das Mitbestimmungsrecht zuerkannt werden. Des weiteren ist es unbedingt erforderlich, die nunmehr gefestigte Rechtsprechung bei der Novellierung mitzuberücksichtigen.

Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5

Des weiteren ist in den Katalog aufzunehmen die

"- Umsetzung bzw. Versetzung wegen Dienstunfähigkeit".

Begründung:

Der Entwurf eines Sechsten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften sieht aufgrund der Ermächtigung des § 26 Abs. 3 BRRG in § 45 LBG bei Dienstunfähigkeit die vorrangige anderweitige Verwendung des Beamten vor seiner Versetzung in den Ruhestand vor. Neben dem amtsgemäßen Einsatz läßt der Gesetzentwurf als Kann-Vorschrift darüber hinaus im Rahmen dieser Befähigung unter Beibehaltung des Amtes im statusrechtlichen Sinne auch die Übertragung zumutbarer, geringwertigerer Tätigkeiten innerhalb der Laubahngruppe zu. Hier gilt es, die besonderen Interessen des Beamten wahrzunehmen. Dies gebietet, einen eigenständigen Mitbestimmungstatbestand neben der "normalen" Umsetzung bzw. Versetzung zu schaffen.

Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11

Es sind die Wörter "von Angestellten und Arbeitern" zu streichen.

Begründung:

Durch Art. 6 des Gesetzes zur Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes und sonstiger dienst- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 18. Dezember 1989 ist im Beamtenrechtsrahmengesetz die Möglichkeit geschaffen worden, den Eintritt in den Ruhestand auf Antrag des Beamten, wenn es im dienstlichen Interesse liegt, hinauszuschieben. Im Entwurf eines Sechsten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften soll von der Ermächtigung in der Weise Gebrauch gemacht werden, daß in § 44 LBG NW durch Einfügung eines Absatzes 3 eine Rechtsgrundlage für die Weiterbeschäftigung aus dringenden dienstlichen Gründen über die gesetzliche Altersgrenze hinaus geschaffen wird. Der Mitbestimmungstatbestand der Nr. 11, der von der Weiterbeschäftigung von Angestellten und Arbeitern über die Altersgrenze hinaus ausgeht, ist damit auch auf den Beamtenbereich zu übertragen.

Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 15 (neu)

Folgender Mitbestimmungstatbestand ist aufzunehmen:

"Einleitung eines nichtförmlichen und förmlichen Disziplinarverfahrens gegen einen Beamten."

Begründung:

Die derzeitige Rechtslage im Lande Nordrhein-Westfalen ist als unbefriedigend zu bezeichnen. Sowohl der Schutz des Beamten als auch der übrigen Kollegen gebieten es, den Personalrat vor der Einleitung der obigen Verfahren zu beteiligen. Die Praxis zeigt, daß das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Maßnahmen, die sich an die genannten Verfahren anschließen, wie z. B. Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen, keine wirksame Beteiligung darstellt, da das Ergebnis in der Regel vorbestimmt ist. Insoweit bietet das Bundespersonalvertretungsgesetz in § 78 Abs. 1 Nr. 3 eine beispielhafte Regelung, die sich bewährt hat.

Zu § 72 Abs. 3 Nr. 3

Diese Vorschrift ist um den Tatbestand

"Anwendung neuer Techniken"

zu erweitern.

Begründung:

Durch die Unwägbarkeiten der "neuen Technologien" sowie durch die mangelnde Möglichkeit, langfristige Voraussagen über die Entwicklung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsgestaltung unter dem Einfluß der neuen Technologien zu treffen, muß das Landespersonalvertretungsgesetz die Mitbestimmung des Personalrates nicht nur bei der Erprobung und Einführung, sondern auch bei der Anwendung dieser Technologien sicherstellen.

Dies wurde vom Gesetzgeber bereits im Bereich der Personalinformationssysteme (§ 72 Abs. 3 Nr. 1) und der Leistungskontrolleinrichtungen (§ 72 Abs. 3 Nr. 2) entsprechend vorgesehen. Die Anwendung von neuen Arbeitsmethoden und die Maßnahmen der technischen Rationalisierung (§ 72 Abs. 3 Nr. 3) sowie die Anwendung neuer innerbetrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze (§ 72 Abs. 3 Nr. 6) wurden jedoch ausgeklammert.

Daher ist es geboten, auch diesen Bereich in den Mitbestimmungskatalog aufzunehmen. Damit das Beteiligungsrecht sachgerecht und umfassend wahrgenommen werden kann, ist weiterhin ein umfassenderes Informationsrecht des Personalrates bzw. eine entsprechende Informationspflicht der Dienststelle in das Gesetz mit aufzunehmen. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auch auf unsere Forderung zu § 65 Abs. 1.

Zu § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5

Der Katalog ist um die

"Aufstellung von Grundsätzen über die Vergabe von Zulagen und Zuschlägen"

zu erweitern.

Begründung:

Grundsätzlich werden die Voraussetzungen zur Vergabe von Zulagen und Zuschlägen durch allgemeine Dienstregelungen festgelegt, die über das Tarifrecht hinausgehen oder dies in zulässigem Umfange einschränken. Es ist erforderlich, den Personalrat angemessen zu beteiligen, damit sichergestellt ist, daß den Interessen der Beschäftigten hinreichend Rechnung getragen wird. Nur so kann die Akzeptanz der betroffenen Kolleginnen und Kollegen in bezug auf den Inhalt der allgemeinen Dienstregelungen hergestellt werden.

Zu § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 20 (neu)

Der Mitbestimmungskatalog ist um die

"Ermittlung und Erstellung von Personalbedarfsberechnungen und Personalverteilungsrechnungen"

zu erweitern.

Begründung:

Die Personalbedarfsberechnung hat z. B. innerhalb der Steuerverwaltung für die Verwaltung und vor allem aber auch für das Personal bei der Arbeitsverteilung und hinsichtlich der Qualitätsmaßstäbe bei der zu erledigenden Arbeit so weitreichende

Konsequenzen und Auswirkungen, daß es notwendig ist, auch diesen Tatbestand in den Mitbestimmungskatalog aufzunehmen. Das Gleiche gilt für die Personalverteilungsberechnung innerhalb der Finanzbauverwaltung.

Zu § 72 Abs. 5 (neu)

Die Mitwirkungstatbestände sind in den Mitbestimmungskatalog aufzunehmen.

Begründung:

Die in § 73 enthaltenen Tatbestände betreffen Bereiche, die ebenfalls unmittelbare Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Von daher gebietet es der Grundsatz, wonach der Personalrat darüber zu wachen hat, daß die Beschäftigten nach Recht und Billigkeit behandelt werden, auch diese Tatbestände der vollen Mitbestimmung zu unterwerfen.

Zumindest ist der Tatbestand

"grundlegende Änderungen von Arbeitsabläufen bei Wirtschaftsbetrieben"

in ein Mitbestimmungsrecht umzuwandeln.

Im Rahmen derartiger Maßnahmen werden wichtige Weichenstellungen gerade im Hinblick auf die Beschäftigten vorgenommen. Daher ist es geboten, das wirksamste Beteiligungsrecht dem Personalrat zur Erfüllung seiner Aufgaben zuzubilligen. Grundlegende Änderungen von Arbeitsabläufen bei Wirtschaftsbetrieben gehen im Regelfall mit Personaleinsparungen einher, so daß bereits aus diesem Grunde die Mitbestimmung des Personalrates zur Sicherung der Rechte der Beschäftigten erforderlich ist. In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, daß keine grundsätzliche Unterscheidung zwischen den Tatbeständen der §§ 73 Nr. 9 und 75 Nr. 2 vorgenommen werden dürfen, sondern beide der Mitbestimmung unterfallen müssen.

Zu § 73 allgemein

Die Anhörungstatbestände des § 75 sind in Mitwirkungsrechte gemäß § 73 umzuwandeln.

Begründung:

Der Anhörungskatalog umfaßt wichtige Tatbestände, die die Interessen der Beschäftigten nachhaltig berühren. Daher ist es erforderlich, daß dem Personalrat die Möglichkeit gegeben wird, angemessen die Rechte der Betroffenen wahrzunehmen. Die Anhörung stellt im Verhältnis zu Mitbestimmung und Mitwirkung das schwächste Beteiligungsrecht dar. Dies zeigt sich insbesondere darin, daß der Personalrat, falls keine Einigung mit dem Dienststellenleiter erzielt wird, nicht die Möglichkeit hat, die Entscheidung einer übergeordneten Dienststelle unter Beteiligung der dort gebildeten Personalvertretung zu beantragen. In der Praxis verkommt in vielen Fällen die Anhörung zur reinen Formsache. Die Anregungen der Personalräte werden häufig nicht ernstgenommen. Daher ist es notwendig, die Anhörungstatbestände in den Mitwirkungskatalog aufzunehmen.

Sollte unserem Anliegen nicht entsprochen werden, so bitten wir, zumindest den besonders wichtigen Tatbestand der Nr. 1 in ein Mitwirkungsrecht umzuwandeln. In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, daß das Beteiligungsrecht auf allen Stufen zu beachten ist.

Zu § 87 Abs. 4

Wir bitten, von der geplanten Regelung Abstand zu nehmen.

Begründung:

Es ist nicht einsichtig, warum für Lehrpersonalräte eine andere Regelung praktiziert werden soll als für die übrigen Personalräte. Das Instrument der Vierteljahresbesprechung hat sich bei den einzelnen Personalräten hervorragend bewährt.

Die Probleme und Themen, die vom Personalrat in der gemeinschaftlichen Besprechung auf die Tagesordnung gesetzt werden, sind so spezifisch, daß sie in einer gemeinsamen Veranstaltung nicht vorgetragen und diskutiert werden können.

Das Argument, daß durch die bisherige Regelung die Dienststelle erheblich zeitlich belastet sei, ist nicht stichhaltig. Es ist zu berücksichtigen, daß diese angebliche Belastung sich durch die nunmehr erforderliche erhebliche Koordinierungsarbeit bei den Personalräten in beträchtlichem Umfange ausweiten würde.

Die Effizienz der Gespräche für die betroffenen Bereiche dürfte zur Bedeutungslosigkeit herabsinken. Daher sollte an der bisherigen Praxis festgehalten werden.

Zu § 87 Abs. 6

Die Regelung ist wie folgt einzuleiten:

"Absatz 5 gilt ..."

Begründung:

Es wird insoweit auf die Stellungnahme zu § 87 Abs. 4 verwiesen.

Zu § 87 Abs. 7 (neu)

Es ist ein Absatz 7 mit folgendem Inhalt anzufügen:

"Die näheren Einzelheiten eines Verfahrens für Sammelerörterungen regelt das Kultusministerium im Einvernehmen mit dem Innenministerium."

Begründung:

Die Möglichkeit der Sammelerörterung wird erstmalig geregelt. Es ist daher notwendig, ein Verfahren zu entwickeln, nach dem dieses Instrumentarium praktikabel gehandhabt werden kann. Hierzu sind sowohl das Kultusministerium als auch das Innenministerium als das für das Landespersonalvertretungsgesetz zuständige Ministerium berufen. Es bietet sich insoweit eine Vervollständigung des Durchführungserlasses vom 6. Juli 1977 an.

Zu § 92 Abs. 1

Folgender Satz ist anzufügen:

"Aus der Bezeichnung der Personalräte muß sich ergeben, daß sowohl Lehrerinnen als auch Lehrer vertreten werden."

Begründung:

Mit der Bezeichnung muß auch zum Ausdruck gebracht werden, daß der Personalrat eben nicht nur Lehrer, sondern auch Lehrerinnen vertritt.

Zu § 94 Abs. 2

Wir bitten, von der geplanten Regelung Abstand zu nehmen.

Begründung:

Durch Urteile des Oberverwaltungsgerichts Münster sowie des Bundesverwaltungsgerichts ist für einzelne Fallgruppen entschieden worden, daß bei einer Versetzung nicht nur der Personalrat der abgebenden, sondern auch der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle mitzubestimmen hat. Die vorgesehene Regelung will diese Rechtsprechung offensichtlich umgehen, indem nur eine Anhörung des einen Personalrats durch den anderen erfolgen soll. Damit wird der durch die Rechtsprechung geschaffene Anspruch des aufnehmenden Personalrats auf Mitbestimmung ausgehöhlt. Darüber hinaus wird ein Sonderrecht für Lehrer geschaffen, das für alle anderen Dienststellen der öffentlichen Verwaltung nicht gilt. Weiterhin ist nicht ersichtlich, welchen Zweck die vorgesehene Einfügung haben soll. Eine Beschleunigung des Verfahrens wird keinesfalls herbeigeführt. Im Gegenteil muß zunächst der eine den anderen Personalrat auch in formal rechtsfehlerfreier Art und Weise an der Willensbildung beteiligen. Erst danach kann er sich äußern. Durch die gleichzeitige Beteiligung beider Personalräte wird dagegen eine erhebliche Zeitersparnis herbeigeführt.

Des weiteren verweisen wir auf unsere Forderung und Begründung zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5.

Zu § 94 Abs. 3

Von der Regelung in Satz 1 ist abzusehen.

Satz 2 ist wie folgt zu fassen:

"Abordnungen von einer Dauer von mehr als drei Monaten unterliegen nur der Mitbestimmung, wenn sie über das Ende eines Schulhalbjahres andauern."

Des weiteren ist folgender Satz 2 aufzunehmen:

"Der Personalrat ist über die geplante Maßnahme zu informieren."

Begründung:

Unter die Kooperation fallen u. a. auch die Integrationsmaßnahmen der gemeinsamen Beschulung behinderter und nichtbehinderter Kinder. Sollte eine Abordnung über den Zeitraum eines Schuljahres andauern, würde der Schutz für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen durch den Personalrat entfallen. Daher ist die Regelung in Satz 1 abzulehnen.

Die Regelung in Satz 2 wird dagegen von uns mitgetragen, da wir die Personalräte nicht als Behinderer sinnvoller Maßnahmen sehen. Durch die Abordnung können die Interessen der betroffenen Lehrkräfte, aber auch anderer Lehrkräfte, wesentlich berührt werden. Der Personalrat muß daher die Möglichkeit haben, durch die rechtzeitige Information von der geplanten Maßnahme mit den Betroffenen Kontakt aufzunehmen und die Auswirkungen auf die einzelne Lehrkraft und das gesamte Kollegium zu klären.



(Steffen)
Vorsitzender