Hauptpersonalrat für den Geschäftsbereich des
Ministeriums für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung,
Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen

An den
Landtag NRW
Postfach 10 11 43

40002 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
12. WAHLPERIODE

ZUSCHRIFT
12/ 3595
alle Abg.

Von-Vincke-Str. 23 - 25
48143 Münster
Tel.: 0251 / 491 - 303 oder - 475
Fax: 0251 / 491 - 483

Münster, den 04.01.2000

Az.: 2.1 ka

Zweites Gesetz zur Modernisierung von Regierung und Verwaltung in Nordrhein-Westfalen
Anhörung zum Gesetzentwurf der Landesregierung in der Zeit vom 12.01.- 14.01.2000

Sehr geehrte Damen und Herren,

anliegend übersende ich Ihnen das

Positionspapier des Hauptpersonalrates nach Vorliegen des Entwurfes des zweiten Gesetzes zur Modernisierung von Regierung und Verwaltung in Nordrhein-Westfalen
(Zweites Modernisierungsgesetz – 2. ModernG)

mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Ziel des Hauptpersonalrates ist es nach wie vor, die Versorgungsverwaltung als Grundlage für eine Landessozialverwaltung als eigenständige Verwaltungsbehörde zu erhalten.

Wir vertreten nachdrücklich die Auffassung, daß die vorgesehene Auflösung der Versorgungsverwaltung und die geplante Eingliederung als Abteilung in die Staatliche Regionaldirektion in Münster rechtswidrig ist.

Grundlage hierfür ist das Gesetz über die Errichtung der Kriegsopferversorgung vom 12.05.1951 in der Fassung vom 24.07.1972, welches **zwingend** die Errichtung der Versorgungsverwaltung als **besondere** Verwaltung in den einzelnen Bundesländern mit einem dreistufigen Verwaltungsaufbau (Fachressort, Landesversorgungsamt, Versorgungsämter) vorsieht.

Lediglich zur Regelung der besonderen Bedingungen in den Stadtstaaten (oder besonders kleinen Bundesländern) wurde 1972 durch die Einfügung eines § 7a.a.O. folgende Änderung zugelassen:

„Den Regierungen der Länder, **in denen nur ein Versorgungsamt vorhanden ist**, bleibt es überlassen, von der Errichtung von Landesversorgungsämtern als besondere Verwaltungsbehörden abzusehen, wenn dadurch die Rechte des zu betreuenden Personenkreises und die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes nicht beeinträchtigt werden."

Unstreitig sind aber in NRW neben dem Landesversorgungsamt **11** Versorgungsämter vorhanden, so daß allein schon deshalb die Voraussetzungen zur Anwendung dieser Vorschrift nicht erfüllt sind.

Unabhängig davon stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit auf die Übertragbarkeit einer Regelung für kleine Stadtstaaten auf Nordrhein-Westfalen als dem bevölkerungsreichsten Land der Bundesrepublik Deutschland

Über diesen Aspekt hinaus lassen sich die Problemstellungen aus Sicht des Hauptpersonalrates im wesentlichen unter zwei Themenkreise zusammenfassen.

1. Folgen der zentralen Personalbewirtschaftung und Organisation

2. Fragen/Problemstellungen zur Trennung von Dienst- und Fachaufsicht

1. Zentrale Personalbewirtschaftung und Organsiation

- Durch die Auflösung der Versorgungsverwaltung und die Eingliederung in die StRD Münster verlieren die Dienststellen ihren selbständigen Charakter und damit werden sämtliche örtlichen Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen abge-

schafft. Für uns stellt sich die Frage, wie eine zentral bei der StRD Münster angesiedelte Personalvertretung bzw. Schwerbehindertenvertretung die Interessen von ca. 10 000 Beschäftigten im Einzelfall an Standorten im gesamten Landesbereich in der Praxis wahrnehmen sollen.

- Wie sieht die Zukunft der Zentralabteilungen der einzelnen Versorgungsämter aus. Wenn die Ämter ihre Selbständigkeit verlieren, gibt es für die Bereiche Personal, Beschaffung und Haushalt, Organisation und ADV keine Aufgaben mehr. Was geschieht mit den Beschäftigten? Darüber hinaus stellt sich hier die Frage, wie zum Beispiel die leistungsfähige ADV, die fachspezifisch für die Versorgungsverwaltung entwickelt wurde, aus zentralistischer Sicht betreut und weiterentwickelt werden kann.

- Die von der Landesregierung angestrebte Organisationslösung widerspricht allen bisher gemachten Ankündigungen, durch Dezentralisierung Verantwortung zu verlagern und Entscheidungsspielräume vor Ort zu erweitern. (Stichwort: Neues Steuerungsmodell) Die angestrebte Organisationsform zentralisiert weitestgehend alle Entscheidungsprozesse und sorgt somit für längere und kompliziertere Entscheidungswege. Die durch Übertragung von Eigenverantwortung und Dezentralisierung nutzbaren Vorteile können nicht erzielt werden.

Vor diesem Hintergrund und auch unter dem Aspekt der Größe der zukünftigen Außenstellen **(150 – 400 Beschäftigte)** ist der Fortbestand von eigenständigen Dienststellen unverzichtbar. Hierzu verweisen wir auf die Argumente, mit denen der Fortbestand der Staatlichen Arbeitsschutzverwaltung und der Staatlichen Umweltverwaltung in der jetzigen Form letztlich erreicht werden konnte.
Sämtliche Kriterien, die dort diskutiert wurden, treffen auf die Versorgungsverwaltung deckungsgleich zu.

- Die Versorgungsverwaltung ist im Rahmen einer Organisationsuntersuchung intensiv überprüft worden.
- Die Ergebnisse der Untersuchung haben zu einer tiefgreifenden Neuorganisation der Verwaltung geführt.
- Die Versorgungsverwaltung wurde mit modernster DV-Technik ausgestattet und hat sich auf ihrem Fachgebiet im bundesweiten Vergleich als die Leistungsfähigste erwiesen.

- Die Eigenständigkeit der Dienststellen mit Dienst- und Fachaufsicht durch das Fachressort hat sich bewährt

Es ist für uns nicht nachvollziehbar, daß die für diese für die Fachverwaltungen auch nach Ansicht des Hauptpersonalrates ausschlaggebenden Kriterien bei der Neuordnung der Sozialverwaltung des Landes keine Rolle spielen sollen.

1. Fragen/Problemstellungen zur Trennung von Dienst- und Fachaufsicht

- Wie ist die Formulierung in Artikel 9 des Gesetzentwurfes zur Frage der Dienst- und Fachaufsicht zu verstehen?
- Wie wird der Begriff „Wahrnehmung von Fachaufgaben" definiert und wie ist in diesem Zusammenhang der Begriff „Spezielle Ausbildung" zu verstehen?
- Wie wird der Bereich der Ärztlichen Dienste behandelt?
- Was geschieht mit dem Assistenzbereich?
- Werden die Beschäftigten mit juristischer Ausbildung dem Fachdienst oder dem allgemeinen Verwaltungsdienst zugerechnet?
- Wie sieht die konkrete Regelung für die Beschäftigten in der Landesstelle Unna-Massen und die Beschäftigten im Bereich des Bundeserziehungsgeldgesetzes im Bezug auf die Dienst- und Fachaufsicht aus?
- Welche Konsequenzen ergeben sich im Hinblick auf die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen nach dem LPVG und dem SchwbG?

Vor dem Hintergrund dieser Fragestellungen erwarten wir einen erheblichen Verlust an Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten durch die Interessenvertretungen der Beschäftigten. **Die Interessen von über 3000 Beschäftigte in dieser vorgesehenen Abteilung mit elf Außenstellen von 150 – 400 Beschäftigten, verteilt über das ganze Land, sind durch zentrale Personal- bzw. Schwerbehindertenvertretungen mit einem Gesamtvertretungsbereich von mehr als 10 000 Beschäftigten nicht wirkungsvoll und gesetzeskonform zu vertreten!**

Wenn davon auszugehen ist, daß Mitarbeiterorientierung bei der Planung und Durchführung der Verwaltungsstrukturreform eine Rolle spielen soll, kann die Organisationsform nur die gegenteilige Auswirkung auf die Motivation und das Verständnis der Beschäftigten haben.

Wir betonen nachdrücklich, daß es uns nicht darum geht, althergebrachte Verwaltungsstrukturen um ihrer selbst willen zu erhalten. Für uns steht die qualitativ hochwertige Aufgabenerfüllung durch qualifiziertes Personal im Sinne von Bürgerorientierung und Servicefreundlichkeit im Zentrum unserer Argumentation. Dies wird deutlich durch die Aktivitäten, die durch die Interessenvertretungen im Rahmen der Organisationsuntersuchung und der folgenden Neuordnung der Versorgungsverwaltung eingebracht worden sind. (Stichwort: Landessozialverwaltung)

Wir treten dafür ein, auch für die Zukunft eine Sozialverwaltung im Lande zu etablieren, die sich an den Bedürfnissen der Menschen orientiert, die der Unterstützung und Hilfe der Gemeinschaft am ehesten bedürfen.

Mit freundlichen Grüßen

(Gabriele Kadur)
stellv. Vorsitzende