



Deutscher Richterbund  
Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.

Der Vorsitzende

Hamm, 26. März 2007

Innenministerium des  
Landes Nordrhein-Westfalen  
z.Hd. Frau OAR'in Bröer  
Haroldstraße 5

40213 Düsseldorf

**Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes; Entwurf eines Gesetzes  
zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-  
Westfalen**

Verfahren nach der Vereinbarung zu § 106 LBG (Nr. 2.1.3)

Schreiben vom 5. März 2007

Aktenzeichen: 25.7.01.02-1/02

Sehr geehrte Frau Bröer!

Zu dem Entwurf einer Neufassung des Landespersonalvertretungsgesetzes (im Weiteren: LPVG) nimmt der Deutsche Richterbund – Landesverband Nordrhein-Westfalen – (im Weiteren: DRB NRW) wie folgt Stellung:

I.

Einleitend muss leider festgestellt werden, dass mit den vorgeschlagenen Änderungen des LPVG versucht wird, die Mitwirkung durch Arbeitnehmer an der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Abläufe dort sowie insbesondere bei der Einführung wesentlicher Änderungen der Arbeitsplätze nahezu vollständig abzuschaffen. Auch alle bisherigen Rechte bei der Mitwirkung in Personalsachen

und in anderen bisherigen Bereichen der Mitbestimmung sollen weitgehend entfallen. Ferner soll das Verfahren der Mitbestimmung zu Lasten der Personalvertretungen verkürzt und verschärft werden. Die bisherigen sinnvollen Gespräche der Erörterung, die sich vielfach bei der Lösung von anfänglichen Gegensätzen als sehr effektiv erwiesen haben, sollen gestrichen werden. Auch sonst sollen die Rechte der Personalvertretungen weitgehend abgeschafft werden.

Ferner ist aufzuzeigen, dass die Unterschiede der verschiedenen betroffenen Zweige der Verwaltung mit ihren besonderen Strukturen, auch erheblichen Größenunterschieden, nicht bedacht worden sind. Für die Justiz soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Besonderheiten durch die duale Struktur mit Staatsanwälten und Richtern einerseits und anderen Kollegen andererseits offenbar nicht bekannt ist oder doch nicht in die Überlegungen eingeflossen ist, ebenso wenig offenbar die guten Erfahrungen mit dem bisher geltenden Verfahren einschließlich Erörterung. Auf den Bereich der Staatsanwaltschaften, die keine örtlichen Personalräte für Staatsanwälte aufweisen, soll erkennbar auch weiterhin keinerlei Rücksicht genommen werden. Eine Abhilfe für die ausgesprochen schlechte Situation der Staatsanwälte im Bereich der Personalvertretung ist nicht erkennbar.

Dies verwundert umso mehr, als Ministerpräsident Rüttgers immer wieder durch seine Äußerungen den Eindruck erweckte, dass er durchaus die Rechte der Arbeitnehmer auch des Landes zu achten bereit ist und es zu seinen politischen Zielen gehört, diese in Entscheidungsprozesse einzubeziehen und ihre Meinung zu berücksichtigen. Wenn man den vorliegenden Gesetzesentwurf sieht, befürchtet man, dies nur als leere Worte verstehen zu müssen.

Durch die erhebliche Einschränkung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten der Personalvertretungen, durch die Aufhebung der Bindung des Dienstherrn an geschlossene Vereinbarungen, durch den Aufbau eines erheblichen und wohl doch völlig unnötigen Zeitdrucks bei den Personalvertretungen im Verlauf des Mitbestimmungsverfahrens und durch den Wegfall des Erörterungsverfahrens als der Möglichkeit des Gesprächs zwischen Mitarbeitern und Dienstherrn zeigt sich, dass die Rechte der Mitarbeiter und ihrer Vertretungsorgane gering geachtet werden und angestrebt wird, diese möglichst auf ein unbeachtliches

Maß zu reduzieren. Dann muss man sich nicht mehr mit deren berechtigten, aus der Kenntnis des Arbeitsalltags herrührenden Einwänden auseinander setzen, sondern kann ganz losgelöst davon herrschen.

Als Rechtfertigung kann insbesondere nicht auf das Personalvertretungsrecht des Bundes verwiesen werden. Das entsprechende Gesetz stammt aus der ersten Hälfte der 1970er Jahre, ist kaum angepasst und geändert worden und bildet eindeutig nicht einen aktuellen Standard der Personalvertretung ab. Wenn also Politiker darauf verweisen sollten, dass das LPVG des Landes einer Erneuerung und Anpassung an moderne Anforderungen bedürfe, weil die technische Entwicklung weiter fortgeschritten sei, so ist das alte Bundespersonalvertretungsgesetz wohl kaum ein geeignetes Vorbild. Nach dem Kampf im Rahmen der Förderalismusdiskussion und – reform mit unter anderem dem Ziel, die Personalzuständigkeit noch stärker in den Bereich der Länder zu verlagern, kann wohl auch nicht von einer erforderlichen Anpassung an ein Bundesgesetz die Rede sein. Hinzu kommt, dass Bundesbehörden in der Regel jeweils an einem Ort sitzen und daher die Mitarbeiter im Haus erreichbar sind, auch für Personalvertreter. Die völlig anderen Strukturen eines Flächenlandes werden ab der Stufe der Bezirksvertretungen / ersten Stufenvertretungen und insbesondere bei den Landesgremien, deren zu vertretende Kolleginnen und Kollegen über das ganze Land verteilt sind, mit diesen Gesetz überhaupt nicht angemessen berücksichtigt. Dieses Gesetz kommt eindeutig als Vorlage für eine sinnvolle Überarbeitung des LPVG nicht in Frage.

Diese uneingeschränkt negative Bewertung des Rückgriffs auf das Bundespersonalvertretungsgesetz wird auch wesentlich durch einen Blick auf die Personalvertretungsrechte der anderen Bundesländer gestützt. Dort sind generell in den Verfahrensabläufen Erörterungen vorgesehen, wie etwa beispielhaft § 20 LPVG Niedersachsen, § 72 LPVG Baden-Württemberg, Art. 70 und 72 LPVG Bayern, § 69 LPVG Hessen und als Regelfall mit der Möglichkeit des Verzichts in §§ 74, 83 LPVG Rheinland-Pfalz. Wegen des ohnehin großen Umfangs dieser Stellungnahme wird auf die Zitierung weiterer Landesgesetze verzichtet, für die dies aber ebenso gilt. Auch sind die Fristen zur Mitteilung der Entscheidung des jeweiligen Personalvertretungsgremiums in keinem der anderen Länder auf die Fristen des Bundespersonalvertretungsgremiums verkürzt, da diese, wie vorstehend ja schon

erläutert, einfach nicht passen. Die Fristen in den anderen Ländern liegen zum Teil wie in der derzeitigen Regelung des LPVG NRW, zum Teil sind die Regelfristen auf 18 Tage bemessen und können auf sechs Arbeitstage verkürzt werden. Es wird auf § 20 LPVG Niedersachsen, §§ 72, 69 LPVG Baden-Württemberg, Art. 70 LPVG Bayern, § 69 LPVG Hessen, §§ 74, 83 LPVG Rheinland-Pfalz verwiesen. Auch sonst haben die anderen Bundesländer bei den zu treffenden Regeln bis heute Wege gewählt, die eher dem bisherigen Regelungsstand des LPVG NRW entsprechen als dem nunmehr vorgelegten Entwurf. Diese Gesetze sind z.T. erheblich jünger als die vom Innenministerium in Nordrhein-Westfalen zugrunde gelegte Regelung des Bundespersonalvertretungsgesetzes, das ja angeblich „der letzte Schrei“ der Modernisierung ist. Hinzu kommt, dass im Rahmen der jüngsten Gesetzgebung der Richter Gesetze speziell für die Justiz etwa in Sachsen weitere Mitbestimmungstatbestände hinzugekommen sind, wie in der Beantwortung einer großen Anfrage zum neuen Landesrichtergesetz Sachsen (vom 18. 4. 2004) auf Seite 6 ausgeführt ist (siehe [www.justiz.sachsen.de/smJ/pdf/](http://www.justiz.sachsen.de/smJ/pdf/) oder über google). Die Landesregierung in Niedersachsen arbeitet derzeit ebenfalls für den Bereich der Justiz an einer Erweiterung der Mitbestimmungsrechte, angesiedelt dann ebenfalls im Richtergesetz. Vielleicht sollte die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen diese deutlich jüngeren Ansätze aufgreifen. Es wäre auch unter Berücksichtigung der besonderen Stellung der Justiz im Staatsgefüge angemessen.

## II.

Auf dieser Grundlage ist zu den einzelnen Änderungsvorschlägen aus Sicht des DRB NRW Folgendes anzumerken:

### 1.

Soweit in § 17 Abs. 1 E LPVG vorgesehen ist, dass der Wahlvorstand sowohl hinsichtlich der darin vertretenen Gruppen als auch hinsichtlich der Vertretung von Männern und Frauen nach Proporz zu besetzen ist, wird dies als überflüssig und als schädlich für die Gewinnung von Mitarbeitern für dieses Amt angesehen. Der Wahlvorstand kann auf die Abläufe und insbesondere auf die inhaltlichen Ausgestaltungen und Ergebnisse der Wahl keinen Einfluss nehmen. Die einzelnen

Schritte bei der Organisation und Abwicklung der Wahl sind im Einzelnen gesetzlich und in der Wahlordnung festgelegt. Die Tätigkeit des Wahlvorstands macht überdies sehr viel Arbeit, ohne dass dafür Entlastungen vorgesehen sind. Es wird jedenfalls in der Justiz von Wahl zu Wahl schwieriger, überhaupt Kolleginnen oder Kollegen zu finden, die bereit sind, diese mühsame und undankbare Aufgabe zu übernehmen. Daher sollte man von zusätzlichen Erschwernissen durch eine proportionale Besetzung unbedingt Abstand nehmen, sofern es nicht Bereiche der öffentlichen Verwaltung gibt, die hier dringenden und eindeutigen Bedarf anmelden können. Dieser müsste plausibel dargelegt und belegt werden. Der Begründung zu dem Gesetzesentwurf ist hierzu jedenfalls kein plausibler Grund zu entnehmen. Wahlvorstände für Personal- und Richterratswahlen sind nun wirklich keine Gremien, in denen bisher die Gleichstellung von Frauen und Männern zu kurz gekommen wäre.

Angeregt wird aber an dieser Stelle zur Steigerung der Effektivität der Arbeit der Personalvertretungsgremien, dass für die Einreichung von Wahllisten gewisse Anforderungen zu stellen sind. Hier kann die Bestimmung des § 24 des Niedersächsischen Richtergesetzes einen Anhaltspunkt geben, wonach ein Berufsverband für einen Bereich eine Liste einreichen kann, wenn er dort wenigstens ein Mitglied hat und wenn 1/20 der dortigen Beschäftigten diesen Wahlvorschlag unterschreibt.

2.

Zu § 25 Abs. 1 Satz 3 E LPVG ist anzumerken, dass Bedenken gegen die hier vorgesehene Möglichkeit des Vorgehens gegen einzelne Mitglieder eines Richterrats/Personalrats bzw. das gesamte Gremien bestehen. Es wird nicht verkannt, dass auch das Betriebsverfassungsgesetz eine ähnliche Regelung beinhaltet. Allerdings erscheint die Einführung eines solchen Rechts für den Dienstherrn im Licht der weiteren erheblichen Einschränkungen, die der Gesetzesentwurf vorsieht, wie ein weiteres Instrument der Gängelung und Einschüchterung. Dies mag ggf. näher erläutert werden. Die Begründung soll wohl dahin verstanden werden, dass es sich um besonders schwerwiegende

Pflichtverletzungen handeln muss, wenn dem Dienststellenleiter ein entsprechendes Recht zustehen soll. Das sollte dann auch im Gesetzestext zum Ausdruck kommen.

3.

Deutlich widersprochen wird bei den für § 29 LPVG vorgesehenen Änderungen der Bestimmung, dass die Geschäfte des Personalrats durch den Vorstand und nicht mehr durch den Vorsitzenden zu führen sind. Dies mag zwar als Möglichkeit erscheinen, die erhebliche Arbeit bei der Führung dieses Gremiums besser zu verteilen. Es führt aber andererseits zu Unsicherheiten, wer Ansprechpartner ist oder Erklärungen abzugeben hat. Es wird unklar sein, welches Mitglied des Vorstands bestimmte Aufgaben abzuwickeln hat. Dadurch kann es zu Störungen in den Abläufen des Mitbestimmungsverfahrens kommen und so ggf. auch die Rechte nicht mehr effektiv wahrgenommen werden können. Für eine gesetzlich vorgeschriebene Verteilung der Leitungsaufgaben besteht auch jedenfalls aus der Sicht der Personalräte der Staatsanwälte und der Richterräte kein Bedarf, da man sich ohnehin abspricht und die Arbeit verteilt.

Nach Kenntnis des DRB NRW hat auch das Justizministerium nach seiner Erfahrung mit den Personalvertretungsgremien im Bereich der Justiz eine solche Regelung für überflüssig erachtet, zumal für die Leitung der Dienststellen das Problem entstehen wird, welchen Vertreter des Personalvertretungsgremiums sie anzusprechen haben. Sollte dies nämlich nicht ordnungsgemäß geschehen, würden ganze Zustimmungsverfahren unwirksam sein.

Auch in fast allen anderen Bundesländern ist die Geschäftsführung nur durch den jeweiligen Vorsitzenden vorgesehen, siehe etwa beispielhaft Art. 32 LPVG Bayern.

4.

Zu der in § 40 Abs. 1 E LPVG vorgesehenen Möglichkeit, in Zukunft ein festes Budget für den Personal- oder Richterrat zu vereinbaren, wird grundsätzlich nicht abgelehnt, dass der Personal- oder Richterrat die Verwaltung der ihm zustehenden Mittel selbst übernimmt.

Jedoch muss hier sehr klar festgehalten werden, dass anders als etwa Behörden oder gar Ministerien ein Personalvertretungsgremium seine Kosten nicht selbst verursacht, sondern diese durch die gesetzlich vorgesehenen Sitzungen und Termine verursacht werden. Es darf die Vereinbarung eines Budgets keinesfalls dazu führen, dass etwa Termine nicht oder nicht mit der gesetzlich vorgesehenen Zahl von Mitgliedern wahrgenommen werden können. Auch der Umfang an Schreibwerk wird bei den Personalvertretungen weitgehend fremd bestimmt. Die Budgetvereinbarung müsste so ausgestaltet sein, dass eine echte Absicherung auch nicht zu erwartender Kostensteigerungen gegeben ist und dass sich der Dienstherr davon – siehe den noch zu behandelnden § 70 E LPVG – nicht einseitig und plötzlich lösen kann. Abzuwarten wäre schließlich insbesondere, was sich denn so der jeweilige Dienstherr unter einer auskömmlichen finanziellen Ausstattung vorstellt.

Außerdem soll ausdrücklich klargestellt werden, dass die Verwaltung des Budgets eine zusätzliche Arbeitsbelastung des Personalvertretungsgremiums sein wird.

Angemerkt sei, dass das LPVG Rheinland-Pfalz in § 44 den Mitgliedern der Personalvertretungen auch eine Aufwandspauschale zugesteht, neben dem Ersatz der Kosten durch die eigentliche Gremienarbeit. Es wird angeregt, eine vergleichbare Regelung hier aufzunehmen. Immerhin ist das rheinland-pfälzische LPVG deutlich jünger als das Bundespersonalvertretungsgesetz und bietet daher sinnvolle Modernisierungsansätze.

5.

Begrüßt wird, dass in § 40 Abs. 4 E LPVG nunmehr ausdrücklich auch die Nutzung von elektronischer Kommunikation, namentlich E-Mail, vorgesehen wird. Diese Kommunikationsform ist zeitgemäß und sollte wegen der schnellen und einfachen Wirkung generell genutzt werden.

6.

Die geplante Änderung der Freistellungsregelung in § 42 E LPVG bedarf der Überprüfung. Hier besteht vor allem der Eindruck, dass die Besonderheiten verschiedener Zweige der Landesverwaltung und insbesondere der Justiz nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

Dabei sei zunächst angemerkt, dass die Richterräte der ordentlichen Gerichtsbarkeit die heute vorgesehenen Befreiungen nicht ausschöpfen und mit den derzeit geltenden Befreiungen auch unter den beabsichtigten neuen Werten liegen.

Etwas anders stellt sich dies für die Bereiche der Fachgerichtsbarkeiten (Arbeits-, Sozial- und Finanzgerichtsbarkeit) und insbesondere für den Bereich der Staatsanwaltschaften dar. Da in diesen Zweigen der Justiz weniger Kollegen tätig sind, erscheint der nun herabgesetzte Maßstab für Personalvertretungsgremien auf Landesebene zu gering. Die Hauptrichterräte der Fachgerichtsbarkeiten und der Hauptpersonalrat der Staatsanwälte haben letztlich dieselben Aufgaben zu behandeln wie der Hauptrichterrat der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Es werden in diesen Bereichen dieselben Umstrukturierungen vorgenommen und Grundentscheidungen getroffen wie in der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Es muss hier für die Landesgremien eine nicht allein an der Zahl der Vertretenen, sondern auch an der Art und Zahl der Aufgaben ausgerichtete Regelung gefunden werden.

Dies ist bei der Schaffung des Entwurfs erkennbar nicht einmal bedacht worden und zeigt nach dem Eindruck des DRB, dass es nicht etwa wirklich um eine Modernisierung geht, sondern dass einfach nur die Rechte der Personalvertretung eingeschränkt und möglichst ganz abgeschafft werden sollen.

Für die Staatsanwaltschaften ist zusätzlich auf die besondere Situation hinzuweisen, die sich aus dem Fehlen lokaler Staatsanwalts-Personalräte ergibt. Die Mitglieder der Staatsanwaltsräte auf Bezirksebene müssen deshalb in aufwändiger Weise allein jeweils die Belange mindestens einer Behörde betreuen. Zum Teil ist nicht einmal von jeder Behörde ein Vertreter im Bezirkspersonalrat der Staatsanwälte, so dass eines der Mitglieder gleich die Mitarbeiter aus zwei Behörden vertreten muss. Hier muss bei der Festsetzung des Aufwands Rücksicht genommen werden. Allerdings

plädiert der DRB mit Nachdruck dafür, das Problem an der Wurzel zu fassen und vor Ort in den einzelnen Staatsanwaltschaften Staatsanwaltsräte einzuführen (vgl. Nr. 21). Sachsen ist diesen Weg in seinem Gesetz vom 18. 4. 2004 gegangen und berichtet dazu gute Erfahrungen. Das ergibt die vorstehend bereits angesprochene Antwort auf eine große Anfrage.

Es soll ferner zu diesem Punkt darauf hingewiesen werden, dass nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) für die Betriebe in der freien Wirtschaft erheblich weitergehende Freistellungsrechte bestehen. Dies gilt auch für die Regelungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen der anderen Bundesländer. Beispielhaft sei nur auf § 39 LPVG Niedersachsen, § 47 Abs. 4 LPVG Baden-Württemberg, Art. 46 Abs. 4 LPVG Bayern, § 40 Abs. 4 LPVG Hessen und § 40 Abs. 2 LPVG Rheinland-Pfalz verwiesen. Diese sehen sämtlich deutlich höhere Freistellungen vor als der aktuelle Gesetzesentwurf der Landesregierung. Auch unter diesem Aspekt erscheint die angebliche Modernisierung des Landespersonalvertretungsrechts leeres Gerede; tatsächlich geht es darum, die Personalvertretung nahezu vollständig abzuschaffen.

7.

Zu der beabsichtigten Neureglung in § 46 Abs. 1 E LPVG, wonach Personalversammlungen nicht mehr jährlich, sondern halbjährlich abzuhalten sind, wird dies jedenfalls in kleinen und mittleren Behörden der Justiz als überflüssig angesehen, weil auch mit jährlichen formellen Versammlungen den Anforderungen Genüge getan wird.

Damit soll nicht herabgewürdigt werden, wie wichtig die ausreichende Information aller Kollegen durch die Vertreter in den Personalvertretungen ist. Der DRB NRW hält dies für sehr bedeutend, schon damit ein ausreichender Rückfluss von Informationen aus den täglichen Abläufen in den Behörden an die Personalvertreter gegeben ist und so die Personalvertreter ihre Aufgaben richtig wahrnehmen können.

Jedoch ist der Informationsfluss nach Einschätzung des DRB NRW in den kleineren und mittleren Behörden schon durch den täglichen Kontakt ausreichend

gewährleistet. Bei Gerichten mit zwei bis zehn oder fünfzehn Richtern findet ein beständiger Austausch unter Einbeziehung aller Kolleginnen und Kollegen statt. Hier zweimal jährlich eine formelle Versammlung durchzuführen erscheint unnötig.

Im Übrigen sollte der Informationsfluss nicht auf Personalversammlungen beschränkt sein und gehört es zur ordentlichen Arbeit der Personalvertretungen, immer bei Bedarf die Kolleginnen und Kollegen zu informieren. Durch die bereits angesprochene, sehr begrüßte offizielle „Absegnung“ der elektronischen Kommunikation ist dies vergleichsweise leicht zu erreichen. Es besteht ferner die Möglichkeit, erforderliche Versammlungen über den zwingenden Rahmen hinaus durchzuführen.

Es kann nicht für andere Verwaltungszweige beurteilt werden, ob eine zwingende Verpflichtung zur Durchführung von zwei Personalversammlungen angemessen ist. Allerdings erscheint es plausibel, dass die Informationsverpflichtung ebenso wie in der Justiz durch zusätzliche freiwillige Personalversammlungen erfüllt werden kann.

Das wird erneut durch die Bestimmungen der anderen Bundesländer bestätigt, die nach einer teilweisen Überprüfung nur eine Personalversammlung im Jahr vorsehen, siehe als Beispiel § 50 Abs. 1 LPVG Baden-Württemberg, Art. 49 LPVG Bayern, § 45 Abs. 1 LPVG Hessen, § 48 LPVG Rheinland-Pfalz.

8.

In diesem Zusammenhang sollte sodann auch auf die beabsichtigte Änderung des § 47 E LPVG zum Zeitrahmen für Personalversammlungen verzichtet werden.

Jedenfalls aus der Justiz ist ein Missbrauch der Möglichkeit von Personalversammlungen nicht bekannt. Auch dies entspräche dem Regelungsstand in den anderen Bundesländern, etwa § 49 LPVG Rheinland-Pfalz, § 46 Abs. 1 LPVG Hessen, Art. 50 LPVG Bayern, § 51 LPVG Baden-Württemberg.

9.

Zu §§ 50 und 51 E LPVG wird im Hinblick auf die Freistellung für die Personalvertreter in den Bezirkspersonalräten und dem Hauptpersonalrat der Staatsanwälte noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen, dass wegen des Fehlens lokaler Personalvertretungen der Staatsanwälte eine umfangreichere Freistellung erforderlich ist. Bei Schaffung von lokalen Staatsanwalts-Personalräten würde sich dies vermutlich anders darstellen, wie oben ausgeführt.

10.

Auch die Änderung des § 63 E LPVG entspricht nicht den Bedürfnissen der Praxis. Es ist nach allen Erfahrungen des DRB NRW nicht erforderlich, dass ein Gespräch mit der Leitung der Dienststelle einmal im Monat erfolgt. Der bisherige Zeitrahmen von vierteljährlichen Treffen erscheint angemessen.

Nimmt man zu dieser Änderung den Plan hinzu, die persönliche Beteiligung des Leiters der Dienststelle an den Gesprächen mit der Personalvertretung zu verringern und die Freistellungen massiv zu reduzieren, kann man fast den Eindruck gewinnen, dass beabsichtigt ist, die Tätigkeit in der Personalvertretung zu einer erheblichen Belastung der dort tätigen Mitarbeiter zu machen und sie so entweder für ihr Engagement zu strafen oder dieses doch möglichst einzuschränken. Dies ist sicherlich nicht mit einem vertrauensvollen und die Belange der Mitarbeiter berücksichtigenden Umgang mit den Bediensteten vereinbar.

11.

Massiv widersprochen wird den beabsichtigten Änderungen des Mitbestimmungsverfahrens nach § 66 E LPVG.

Dies gilt zunächst für die Änderung und Kürzung der Stellungnahmefristen nach Absatz 2 des § 66. Es ist kein wirklicher Grund erkennbar, warum die Fristen derart verkürzt werden sollen. Wenn man bedenkt, wie lange in der Regel Verwaltungen und auch politische Gremien sich für ihre Entscheidungen Zeit nehmen, sollte wohl auch den Personalvertretungen eine angemessene Zeit zugestanden werden, die mit

zwei Wochen nach der bisherigen Regelung wahrhaftig nicht übermäßig lang bemessen ist. Hierbei ist insbesondere für alle nicht örtlichen Gremien zu bedenken, dass diese Anträge nebst den dazugehörigen Unterlagen erst weiterleiten und untereinander erörtern müssen. Es ist eine solche Abwicklung trotz moderner Kommunikationsmedien in drei Tagen – der vorgesehenen abgekürzten Frist – überhaupt nicht durchführbar. Auch die Frist von zehn Tagen als Regelfall ist zu knapp. Immerhin kann durchaus die Notwendigkeit bestehen, den Sachverhalt noch näher aufzuklären und ggf. auch bei betroffenen Kolleginnen und Kollegen noch Informationen einzuholen. Das gilt insbesondere deshalb, weil die Informationen seitens des Dienstherrn keineswegs immer vollständig und verlässlich sind. Auch diese weiteren Informationen sind den Mitgliedern des Gremiums zuzuleiten, und es muss sodann eine Möglichkeit zur echten internen Besprechung bestehen. Da gerade bei den nicht örtlich angesiedelten Personalvertretungen die Mitglieder in den unterschiedlichsten Behörden tätig sind und sich keineswegs umfangreicher Freistellungen erfreuen, kann dies alles nicht binnen zehn und schon gar nicht binnen drei Tagen sachgerecht abgewickelt werden. Es wird hier noch einmal auf die in der Einleitung bereits im Einzelnen zitierten Regelungen der anderen Bundesländer hingewiesen, deren Regelungen nahezu durchgehend erheblich jünger sind als das Bundespersonalvertretungsgesetz und außerdem mehr auf die Belange von Flächenländern ausgerichtet als dies bei Bestimmungen für Bundesbehörden der Fall sein kann.

Deutlich muss gesagt werden, dass eine solche Regelung – im Zusammenspiel mit der nachstehend noch näher zu behandelnden Abschaffung der Erörterungsmöglichkeit - dazu führen wird, dass viel mehr als heute Zustimmungen verweigert werden und damit das Verfahren insgesamt deutlich verlängert wird. Auch dürfte die Neuregelung zur Folge haben, dass sich das Verhältnis zwischen den jeweiligen Behördenleitungen und den Personalvertretungen deutlich verschlechtert und angespannt wird. Dies wiederum wird für das Arbeitsklima im Ganzen eindeutig negative Auswirkungen haben.

Man gewinnt gerade bei der hier vorgeschlagenen Verkürzung der Fristen in hohem Maß den Eindruck, dass eigentlich intendiert ist, die Mitbestimmung möglichst ganz abzuschaffen und zu unterdrücken und dazu jedes Hilfsmittel recht ist.

Dieser Eindruck wird auch dadurch gestärkt, dass die bislang im Rahmen des Verfahrens vorgesehene Erörterung entfallen soll. Diese hat sich jedenfalls im Bereich der Justiz überwiegend sehr bewährt und zu einer sinnvollen, vertrauensvollen und effektiven Zusammenarbeit geführt. Dies setzt allerdings auf beiden Seiten voraus, dass sinnvolle Lösungen gewollt sind. Diese Voraussetzung war und ist bei den Personalvertretungen der Richter und Staatsanwälte erfüllt. Sie war bisher nach den Erfahrungen des DRB auch auf Seiten der Justizverwaltung überwiegend gegeben. Das hatte seinen Grund nicht zuletzt darin, dass man sich im Wege der Erörterung über Schwierigkeiten und Bedenken bezüglich vorgeschlagener Maßnahmen austauschen und diese fast immer einvernehmlich lösen konnte. Die Erörterung trug damit wesentlich dazu bei, untereinander Verständnis für die jeweilige Arbeit zu schaffen. Mit der neu vorgesehenen Regelung ist es damit vorbei. Man meint, es ist beabsichtigt, die Fronten zu verhärten. Hierzu sei angemerkt, dass dies nie förderlich ist.

Sollte es in anderen Bereichen der Verwaltung andersartige Erfahrungen mit dem Instrument der Erörterung gegeben haben, so sollte geprüft werden, ob der richtige Weg zur Behebung dieser Schwierigkeiten tatsächlich darin liegt, die Erörterung abzuschaffen. Nach den Erfahrungen und Informationen des DRB kann auch für andere Verwaltungszweige ein Missbrauch nicht festgestellt werden. Sollte es doch Missbräuche gegeben haben, dürfte es sich um Einzelfälle handeln. Diese können nicht der Maßstab für eine sinnvolle, moderne, an den heutigen Anforderungen von Personalführung und Kommunikation in Betrieben ausgerichtete gesetzliche Regelung sein.

Die Zweifel daran, dass der vorliegende Entwurf durchdacht ist und wirklich zu einer Modernisierung des Verfahrens führen soll, werden durch die vorgesehenen Änderungen des § 66 Abs. 3 E LPVG erheblich gestärkt. Hiernach soll in Mitbestimmungsfällen in Personalsachen – deren Anwendung, wie noch zu behandeln sein wird, ja erheblich eingeschränkt werden soll – die Ablehnung nur noch aus sehr eingeschränkten Gründen möglich sein. Zu diesen Gründen ist Folgendes anzumerken:

Nach Ziffer 1. soll die Zustimmung verweigert werden können, wenn die beabsichtigte Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, den Frauenförderplan oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie über personelle Auswahl verstößt. Daher soll also nunmehr wohl das Personalvertretungsgremium die Rechtmäßigkeit der Verwaltungstätigkeit überprüfen und sicherstellen. Dass diese Aufgabe den Personalvertretungsgremien zugetraut wird, ist sicher ehrend. Gleichwohl sollte doch erwartet werden, dass die Verwaltungen auch von sich aus die gesetzlichen und anderen Bestimmungen einhalten. Man mag zwar heute gelegentlich den Eindruck gewinnen, dass dies keine Selbstverständlichkeit mehr ist, aber dies ändert nichts daran, dass diese Anforderung natürlich jede Verwaltung ohnedies trifft. Diese Selbstverständlichkeit also als einen Ablehnungsgrund einer sehr eng begrenzten Auswahl von Gründen aufzuführen, spricht eigentlich für sich und zeigt, dass es mit diesem Gesetz allein um die Abschaffung der Mitbestimmung und nicht um eine zeitgemäße Reform geht.

Auch einige der anderen Bundesländer sehen für die Mitbestimmungstatbestände in Personalsachen – die dort erheblich weiter gehend vorhanden sind als es nunmehr der hier vorgelegte Entwurf vorsieht – Einschränkungen für die Gründe vor, aus denen eine Zustimmung abgelehnt werden kann. Einen Grund, dass die Maßnahme der Behörde deutlich rechtswidrig ist, sieht kein anderes Land vor. Es muss auch wirklich mehr als befremdend angesehen werden, wie die Landesregierung in diesem Entwurf offenbar ihre eigene Verwaltungstätigkeit einschätzt.

Ziffer 2. ist als solche nicht zu beanstanden, denn natürlich ist es – auch - eine Aufgabe des Personalvertretungsgremiums, unberechtigte Benachteiligungen von Bediensteten zu verhindern.

Dies gilt auch für Nr. 3, denn auch die Störung des sozialen Friedens ist naturgemäß - auch – ein Anliegen für Personalvertretungen.

Jedoch ist nicht sehr plausibel, dass ausschließlich diese Gründe den Personalrat zu der Ablehnung einer Maßnahme berechtigen sollen. Personalräte haben nicht nur die Rechte einzelner Personen, sondern auch den Gesamtzusammenhang zu

berücksichtigen. Ihnen muss daher zustehen, alle für die fragliche Maßnahme wichtigen Aspekte in ihre Abwägung darüber einzubeziehen, ob eine Zustimmung erteilt werden kann oder nicht. Hier liegt - neben dem offenkundigen Fehlverständnis über die Bindung der Verwaltung an Recht und Regeln, wie sie in Ziffer 1. zum Ausdruck kommt - die wesentliche Fehlerhaftigkeit des Vorschlags.

Widersprochen wird auch dem in Absatz 4 ebenfalls vorgesehenen Wegfall der Erörterung im Entscheidungsverfahren über Anträge des Personal- oder Richterrats. Hier liegt nun wirklich der Nutzen einer Erörterung auf der Hand, denn im Gespräch können Gründe und Bedenken oft besser dargelegt und ausgeräumt werden als in einem schriftlichen Bescheid. Auch dies sehen die entsprechenden Regelungen anderer Bundesländer anders.

12.

Bei der Neufassung des § 67 E LPVG sei zunächst zu Absatz 2 angemerkt, das § 40 Abs. 1, auf den verwiesen wird, insgesamt nur vier Sätze hat. Vermutlich handelt es sich um ein Redaktionsversehen.

Bedenken werden wegen der beabsichtigten Neuregelung in Absatz 4 des § 67 E LPVG geäußert. Es ist nicht ersichtlich, warum nicht auch weiterhin Vertreter von Gewerkschaften bzw. Berufsverbänden – diese Formulierung wäre dem DRB NRW eindeutig lieber – auf Antrag einer Mehrheit der Mitglieder teilnehmen können. Eine plausible Begründung wird nicht gegeben, außer dem Verweis auf das Bundespersonalvertretungsgesetz. Dieses mehr als dreißig Jahre alte Gesetz ist aber, wie schon in der Einleitung ausgeführt, kaum als solide und sinnvolle Basis für eine Erneuerung des Personalvertretungsrechts anzusehen.

13.

Im Rahmen des § 68 E LPVG erscheint es bedenklich, die Endentscheidungskompetenz nach Absatz 1 Nr. 1 den zuständigen obersten Dienstbehörden und nicht mehr der Landesregierung zuzuordnen. Darin liegt wohl

weniger eine Stärkung der Ressorts, wie es in der Begründung heißt, als die auch nach außen getragene Auffassung, dass es auf die Mitwirkung der Personalvertretung letztlich nicht ankommt und ankommen soll. Bei einer Entscheidung der Landesregierung muss nämlich das entsprechende Ministerium seine Entscheidung wenigstens auch Dritten gegenüber begründen können. Dies wäre mit der Neuregelung nicht mehr erforderlich. Ein solches Vertretenmüssen einer Entscheidung nach außen ist aber ein gutes Korrektiv gegen mögliche Fehlentscheidungen, die ja nicht ausgeschlossen werden können.

14.

Den vorgesehenen Änderungen des § 69 E LPVG im Hinblick auf die Kürzung der Stellungnahmefristen, aber insbesondere der Vorlagefrist nach Absatz 3 wird auf das Schärfste widersprochen. Wie bereits im Rahmen des § 66 E LPVG im Einzelnen ausgeführt, sind die vorgesehenen Fristen eindeutig nicht auskömmlich und lassen dem Gremium keinerlei Zeit zur Beratung. Die Ausführungen zu § 66 E LPVG gelten insgesamt auch hier. Es wird darauf hingewiesen, dass derartige Regelungen wie die hier vorgeschlagenen nur dazu führen können und müssen, dass jede Angelegenheit in das streitige Verfahren führt. Das kostet Zeit, Geld und Aufwand. Man hat auch an dieser Stelle den Eindruck, dass ein Kampf gegen Personalvertretungen geführt werden soll.

15.

Besonders abzulehnen ist die geplante Änderung des § 70 Abs. 4 E LPVG. Mit der dort beabsichtigten Einführung einer sofortigen Aufhebungsmöglichkeit für Dienstvereinbarungen durch die Dienststelle zeigt sich wieder und besonders deutlich der geradezu vordemokratische Ansatz dieses Gesetzesentwurfs.

Man darf ja wohl annehmen, dass bei dem Abschluss von Dienstvereinbarungen eine Dienststelle bereits die für jede Staatstätigkeit wichtigen Grundsätze berücksichtigt. Sollte das nicht der Fall sein, sollte vielleicht das Handeln der entsprechenden Behördenvertreter überprüft werden. Dann ist aber für die jetzt vorgeschlagene Änderung keinerlei Raum.

Im Übrigen gilt ja wohl auch für den öffentlichen Dienstherrn die Bindung an Verträge und dürfte die bisher bestehende dreimonatige Kündigungsfrist wohl allen staatlichen Belangen ausreichend Rechnung tragen. Auch in der freien Wirtschaft ist nach den Grundsätzen des BetrVG eine Betriebsvereinbarung nicht ohne weiteres kündbar.

16.

Auf Befremden stößt die geplante Streichung des § 71 Abs. 2 E LPVG, wonach die bisher vorgesehene Unterrichtung des Personalvertretungsgremiums über die Durchführung von Entscheidungen, an denen dieses beteiligt war, entfallen soll. Der Änderung wird widersprochen. Auch hier kommt eine Haltung gegenüber den Personalvertretungen zum Ausdruck, die von fehlender Wertschätzung deutlich zeugt. Hier zeigt sich sehr klar, wie wenig den Verfassern dieses Gesetzesentwurfs an einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Personalvertretungsgremien gelegen sein kann, wie unbedeutend sie diese sehen möchte. Eine Unterrichtung ist aber Basis einer guten und ergebnisorientierten Zusammenarbeit. Soweit feststellbar, sieht kein anderes Bundesland eine solche Missachtung der Personalvertretungsgremien vor.

17.

Diese völlig negative Einschätzung des Gesetzesentwurfs findet ihre weitere Bestätigung in den erheblichen und weitgehenden Einschränkungen der Mitbestimmung, die durch die Neuregelung des § 72 E LPVG herbeigeführt werden sollen.

Die in der Begründung ausgeführte Anpassung an die Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes überzeugt nicht. Dieses sehr alte Gesetz ist – wie schon mehrmals ausgeführt – nicht geeignet, als Vorlage für eine zeitgemäße Modernisierung zu dienen. Dies gilt umso mehr, als im Rahmen der Strukturgesetzgebung auf Bundesebene auch dieses Gesetz überprüft werden soll. Auch kann sich der Landesgesetzgeber angesichts der Positionen im Zusammenhang mit der Föderalismusreform nicht ernsthaft darauf berufen, dass ihm

ein veraltetes Bundesgesetz als leuchtendes Vorbild dienen soll. Stattdessen ist es wohl so, dass man sich das Gesetz mit den wenigsten Rechten für Personalvertretungen als Vorbild gesucht hat, um diese sodann möglichst weitgehend beschneiden zu können.

a)

Dabei ist zunächst zu Absatz 1 anzumerken, dass dieser von den Bereichen, für die der DRB NRW spricht, grundsätzlich nur die Staatsanwälte betrifft. Deren Erfahrungen sowie auch die eigenen Erfahrungen mit den Kollegen aus anderen Dienstzweigen geben zu folgenden Ausführungen Anlass:

Nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 E LPVG soll in Zukunft nur noch die Einstellung der Mitbestimmung unterliegen. Die bisher hier genannten erheblichen anderen Einwirkungen auf ein Dienstverhältnis sollen ausgenommen werden. Das erscheint insbesondere bei der Verlängerung der Probezeit fragwürdig. Die damit gemachten praktischen Erfahrungen zeigen, dass eine Hinterfragung der Gründe für eine solche Verlängerung durchaus angezeigt ist. Auch die Frage der Befristung von Arbeitsverhältnissen dürfte, auch wenn Richter und Staatsanwälte davon nicht betroffen sind, ein wichtiger und durch die Personalvertretung zu prüfender Aspekt sein. Die sehr negativen Folgen beständiger Befristungen von Arbeitsverhältnissen lassen hier eine echte Mitbestimmung angezeigt und erforderlich erscheinen.

Auch die bisher nach Absatz 1 Nr. 2 vorgesehene Mitbestimmung zur Zulassung zum Aufstieg soll entfallen. Dies ist für die allerdings nicht vom DRB NRW vertretenen Dienstzweige ein ganz wesentlicher Punkt, der auch weiterhin der Mitbestimmung unterliegen sollte. Dieser Punkt findet sich in den meisten Landespersonalvertretungsgesetzen der anderen Länder. Das spricht ebenfalls gegen seine Abschaffung.

Die bisher in Absatz 1 Nr. 9 vorgesehene Mitbestimmung bei der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand und der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist im Interesse und zum Schutz der betroffenen Kollegen unbedingt zu erhalten. Bedauerlicherweise muss gerade in diesem Bereich unter Umständen mit Mobbing gerechnet werden, eine Kontrolle erscheint unbedingt erforderlich. Da mit der

Neuregelung ja nach der Einleitung ein modernes, heutigen Erkenntnissen angepasstes Gesetz geschaffen werden soll, müssten solche Erkenntnisse einbezogen werden. Auch in den meisten Landespersonalvertretungsgesetzen der anderen Länder findet sich dieser Punkt. Das spricht gegen seine Abschaffung.

b)

In besonderem Maß abzulehnen sind die Änderungen, die für Absatz 3 vorgesehen sind.

Die Veränderung des Absatz 3 Nr. 1 unter Wegfall der bisherigen Ziffer 1 und erheblicher Einschränkung des bisherigen Ziffer 2. dahin, dass nur noch solche Maßnahmen der **Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen** mitbestimmungspflichtig sein soll, die **dazu bestimmt** sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten **zu überwachen**, soll erkennbar die Einführung von zur Überwachung geeigneten Datenverarbeitungs- und anderen technischen Systemen ermöglichen, zu denen behauptet werden wird, dass sie nicht zur Überwachung bestimmt seien. Dies muss als Ansatz gesehen werden, tatsächlich erhebliche Kontrollfunktionen einzuführen, ohne dass diese aber als solche bezeichnet werden dürften. Im Übrigen gilt hier wie auch im Weiteren, dass auch weiterhin natürlich wesentliche Änderungen und/oder Erweiterungen solcher Systeme der Mitbestimmung unterliegen müssen. Auch die Einführung von Personaldatenverarbeitung muss weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, da sich aus solchen Systemen besondere Steuerungs- und Einwirkungsmöglichkeiten des Dienstherrn auf die Gruppe der Bediensteten ebenso wie auch Einzelne ergeben. Gerade hier zeigt sich, wie sehr das Misstrauen gegen den Gesetzesentwurf gerechtfertigt ist. Die beabsichtigte Regelung hätte zur Folge, dass mit der einmaligen Einführung von EDV, die bereits überall geschehen ist, alle weiteren Änderungen und Erweiterungen ohne jede Einwirkungsmöglichkeit der Personalvertretungen bleiben sollen. Derartige Rechte räumt sich wohl nur ein Arbeitgeber ein, der dies nötig hat.

Anzumerken ist ferner, dass zwar etwa das Betriebsverfassungsgesetz eine ähnlich formulierte Bestimmung enthält. Nach der ständigen Rechtsprechung des

Bundesarbeitsgerichts ist dies aber so zu verstehen, dass es nicht auf die ausdrückliche Bestimmung zur Überwachung ankommt, sondern die reine Eignung der Maßnahme bereits den Mitbestimmungstatbestand erfüllt. Man wird dies für den öffentlichen Dienst kaum anders verstehen können, so dass die veränderte Formulierung auch gleich wieder entfallen kann.

Das betrifft ebenso die geplante Änderung der bisherigen Ziffer 3., sodann Absatz 3 Nr. 2, wonach nur noch die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden mitbestimmungspflichtig sein soll. Da es diese praktisch nicht gibt – was ist schon grundlegend neu in der öffentlichen Verwaltung? -, wird das Mitbestimmungsrecht bei der Veränderung der Arbeitswelt durch allerlei neue technische Programme völlig ausgehebelt. Gerade hier liegen aber wichtige, unverzichtbare Aufgaben der Personalvertretung, die zu Recht darüber mitsprechen darf, ob und in welchem Umfang hier Änderungen angemessen sind. Dieser Mitbestimmungstatbestand muss dabei auch weiterhin nicht nur die Einführung, sondern auch wesentliche Änderungen und/oder Ausweitungen solcher arbeitsverändernder Maßnahmen umfassen. Die bisherige Regelung sollte vollinhaltlich beibehalten werden.

Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Mitbestimmung für die Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Heimarbeit nicht mehr mitbestimmungspflichtig sein soll (bisherige Ziffer 3 des Absatzes 3), auch wenn dies den DRB NRW nicht unmittelbar betrifft. Gerade diese Umgestaltung stellt nun wirklich einen wesentlichen Eingriff in die Arbeitsabläufe und die Gestaltung von Arbeitsplätzen dar. Die Mitwirkung hier ist ein wesentliches Recht von Personalvertretungen. Das gilt ebenso für die geplante Abschaffung des Absatzes 3 Ziffer 7, Mitbestimmungspflicht für Privatisierung und sog. Outsourcing. Auch in den Landespersonalvertretungsgesetzen der anderen Bundesländer ist dies ganz überwiegend als mitbestimmungspflichtig vorgesehen, siehe als Beispiel § 80 Abs. 2 Nr. 13 LPVG Rheinland-Pfalz.

Schließlich darf auch die Mitbestimmung für die Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationssysteme nicht entfallen (bisherige Ziffer 6 des Absatzes 3).

c)

Auch den erheblichen Einschränkungen der Mitbestimmung durch die Änderungen und Aufhebungen im Rahmen des Absatzes 4 wird nachdrücklich widersprochen.

Dabei ist aus richterlicher und staatsanwaltlicher Sicht nicht nachvollziehbar, warum Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschäden nicht mehr mitbestimmungspflichtig sein sollen (bisherige Ziffer 7) sowie auch nicht mehr die Abberufung von Ärzten sowie die Bestellung von Sicherheitsfachkräften (bisherige Ziffer 6). Man muss hinsichtlich Ziffer 6 annehmen, dass die massive Verlagerung von Sicherungsleistungen auf private Sicherheitsdienste beabsichtigt ist. Das konnte in keinem anderen Bundesland so gefunden werden.

Insbesondere ist nicht nachvollziehbar, warum die Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten (bisherige Ziffer 9) und die Gestaltung der Arbeitsplätze (bisherige Ziffer 10) nicht mehr der Mitbestimmung unterliegen soll. Hier handelt es sich um Belange, die unmittelbar das Arbeitsleben bestimmen und in denen daher die Mitwirkung der Personalvertreter wesentlich ist. Dieser Punkt wurde in allen hier überprüften Regelungen anderer Bundesländer als mitbestimmungspflichtig angesehen.

Auch die Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten (bisherige Ziffer 11), die Verselbständigung bisheriger Zweigstellen (bisherige Ziffer 12), Anforderungsprofile (bisherige Ziffer 15), Beurteilungsrichtlinien (bisherige Ziffer 16), Fortbildung (bisherige Ziffer 17) und der Inhalt von Personalfragebögen (bisherige Ziffer 18) dürfen aus der Mitbestimmung nicht ausgenommen werden. Diese Belange sind von wesentlicher Bedeutung für die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses (Ziffer 12, 17) und teilweise von ausschlaggebender Bedeutung etwa für das berufliche Fortkommen der Bediensteten im Allgemeinen (Ziffern 15, 16, 17). Ziffer 18 erschließt dem Dienstherrn, fände keine Kontrolle mehr statt, allerlei Möglichkeiten der Überwachung und Ausforschung. Hinsichtlich der Ziffer 11 schließlich ist eine Mitwirkung zum Schutz des Betroffenen wichtig.

Fortbildung wird in allen anderen hier einbezogenen Bundesländern als mitbestimmungspflichtig angesehen, § 65 Abs. 1 Nr. 18 und 19 LPVG Niedersachsen, § 79 Abs. 3 Nr. 11 LPVG Baden-Württemberg, Art. 76 Abs. 1 Nr. 7 und 8 LPVG Bayern, § 74 Abs. 1 Nr. 8 LPVG Hessen, § 79 Abs. 1 Nr. 17 LPVG Rheinland-Pfalz. Dies gilt auch für Beurteilungsrichtlinien, § 65 Abs. 1 Nr. 20 LPVG Niedersachsen, § 79 Abs. 3 Nr. 5 LPVG Baden-Württemberg, Art. 75 Abs. 4 Nr. 11 LPVG Bayern, § 77 Abs. 2 Nr. 3 LPVG Hessen, § 79 Abs. 3 Nr. 2 LPVG Rheinland-Pfalz. Sachsen hebt in der oben in der Einleitung schon einmal zitierten Antwort auf eine große Anfrage hervor, dass dort die Personalbedarfsplanung in die Mitbestimmung einbezogen worden ist, ebenso auch die Regeln über die Abordnung von Richtern. Vergleichbares findet sich auch in § 65 Abs. 1 Nr. 8 LPVG Niedersachsen mit einem Mitbestimmungsrecht für Abordnungen und immerhin einem Mitwirkungsrecht bei Stellenplanentwürfen, Personalentwicklungsplänen und Beförderungsrichtlinien in § 75 LPVG Niedersachsen. Baden-Württemberg sieht Mitbestimmung vor für Ausschreibungsrichtlinien, § 79 Abs. 3 Nr. 7 und Mitwirkung für Beförderungsrichtlinien, § 80 Abs. 1 Nr. 10 LPVG. Bayern verlangt für Abordnungen Mitbestimmung in Art. 75 Abs. 1 Nr. 7 LPVG und Mitwirkung für die Aufstellung von Grundsätzen der Personalbedarfsberechnung, Art. 76 Abs. 2 Nr. 5 LPVG. Auch Hessen sieht Versetzungen und Beförderungen eine Mitbestimmung vor, § 77 Nr. 4 LPVG, und bei der Personalbedarfsplanung eine Mitwirkung in § 81 Abs. 1 LPVG. Rheinland-Pfalz schließlich verlangt Mitbestimmung für Abordnungen in § 79 Abs. 1 Nr. 7 LPVG und zumindest Beteiligung für Personalplanung und Budget, § 84 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LPVG.

Anzumerken ist ferner, dass nahezu überall Personalfragebogen der Mitbestimmung und Organisationsuntersuchungen zumindest der Mitwirkung, oft aber auch der Mitbestimmung unterliegen.

Ebenso gilt dies für Entlassungen in der Probezeit, Versetzungen in den vorzeitigen Ruhestand, Verlängerungen der Arbeitszeit über die Altersgrenze hinaus.

Es gibt keinen überzeugenden Grund, alle diese hier behandelten Fragen aus der Mitbestimmung auszunehmen außer dem, die Personalvertretungen möglichst weitgehend abzuschaffen und sich ihrer zu entledigen. Dies ist ein Zeichen von

Schwäche. Eine gute Verwaltung muss keine Sorgen vor einer Mitbestimmung haben.

Im Ganzen kann für den Vorschlag zur Änderung dieser Vorschrift eindeutig festgehalten werden, dass der Gesetzgeber beabsichtigt, die Rechte der Personalvertretungen und damit aller Mitarbeiter völlig zur Seite zu schieben. Dies führt, das soll deutlich gesagt werden, insgesamt zu schärfstem Misstrauen gegen einen derartigen Dienstherrn. Auch wird sich eine derartige Behandlung der Mitarbeiter kaum mit dem bisher behaupteten Eintreten der Landesregierung für Arbeitnehmer in Einklang bringen lassen. Oder gilt dieses nur für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft? Ist es vielleicht gar nicht ernst gemeint? Vermutlich ist letzteres der Fall.

Dabei soll auch deutlich darauf hingewiesen werden, dass viele sog. Reformen in der Vergangenheit sehr eindeutig in Wirtschaftsbetrieben so nicht eingeführt und umgesetzt worden wären, weil dort nicht so leichtfertig wie offenbar in der öffentlichen Verwaltung mit der Funktionsfähigkeit eines Betriebes umgegangen werden kann. Es ist leider nicht wirklich zu erkennen, dass sich hier etwas verbessert hätte. Unter diesem Aspekt ist eine Mitwirkung der Personalvertretung bei Strukturveränderungen von besonderer Wichtigkeit. Dies betrifft besonders die Mitbestimmungstatbestände der Absätze 3 und 4.

Die Begründung des Gesetzesentwurfs gibt übrigens für die vielen beabsichtigten Einschränkungen überhaupt keine sachliche Begründung, außer der, dass der Dienstherr weniger Kontrolle für sein Handeln will und dafür die Rechte der Personalvertretung massiv zurück gedrängt werden sollen. Diese Begründung bestätigt alle mit dem Gesetzesentwurf verbundenen negativen Bewertungen.

Selbst das BetrVG gibt den Arbeitnehmervertretungen weitergehende Rechte als es der Landesgesetzgeber nunmehr seinen Bediensteten zugestehen will. Das ist wirklich bezeichnend.

18.

Dies gilt auch für die in § 73 E LPVG beabsichtigten Einschränkungen der Mitwirkungstatbestände.

Dabei sei angemerkt, dass es hier eine Ziffer 3 gibt, die keinen Inhalt hat. Vermutlich handelt es sich wieder um einen Flüchtigkeitsfehler.

Besonders wird im Übrigen den Streichungen der bisherigen Ziffern 7, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen, und der bisherigen Ziffer 8, Aufträgen zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte, widersprochen. Insbesondere die Auflösung oder Zusammenlegung von Dienststellen greift erheblich in die Arbeitsplätze ein und sollte daher auch weiterhin wenigstens Gegenstand der Mitwirkung sein. Das gilt auch für Aufträge zur Organisationsuntersuchung an Dritte. Wenn man bedenkt, welche erheblichen Mittel hier im letzten Jahrzehnt ausgegeben worden sind, ohne dass irgendwelche nachhaltigen tieferen Einsichten feststellbar sind, im Gegenteil die Ergebnisse vielfach nur Probleme gerade für den Dienstherrn geschaffen haben, sollte zu solchem Vorgehen doch auch weiterhin den Personalvertretungsgremien eine Mitwirkung zustehen. Vielleicht könnten ja doch die Folgekosten aus den beständigen Einholungen wenig nützlicher Organisationsuntersuchungen etwas eingedämmt werden.

19.

Schließlich geht auch die Streichung der Anhörungstatbestände in § 75 E LPVG deutlich zu weit. Insbesondere ist nicht erkennbar, warum etwa die Anordnung von amts- oder vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Dienst- oder Arbeitsfähigkeit nicht wenigstens zu einer Anhörung des Richter- oder Staatsanwaltsrats führen soll. Hier geht es schließlich um wesentliche Belange des betroffenen Kollegen bzw. der Kollegin. In anderen Bundesländern ist dies sogar in der Mehrzahl der Fälle ein Tatbestand echter Mitbestimmung.

20.

Aus Sicht des DRB NRW bestehen keine Bedenken gegen die Neufassung des § 74 E LPVG.

21.

Zu § 96 E LPVG, der zu der bisherigen Regelung gerade keine Änderungen vorsieht, wird noch einmal mit Nachdruck die Forderung des DRB NRW erhoben, dass bei den Staatsanwaltschaften örtliche Staatsanwaltsräte einzuführen sind. Es ist nach wie vor kein plausibler Grund erkennbar, warum Staatsanwälte gegenüber allen anderen Bediensteten massiv benachteiligt werden, indem ihnen lokale Mitbestimmungsgremien verweigert werden. Auch dieser Gesetzesentwurf vermag eine solche Begründung nicht zu liefern und versucht es erkennbar erst gar nicht.

Abschließend ist zu sagen, dass der Gesetzesentwurf nicht überzeugend ist und den bisher behaupteten politischen Zielen der Landesregierung nicht entspricht. Er ist, mit wenigen wohl eher zufälligen Ausnahmen, abzulehnen.

Mit freundlichen Grüßen

( Jens Gnisa )

( Brigitte Kamphausen )