

**Landespersonalrätekonferenz  
der wissenschaftlich Beschäftigten an  
den Hochschulen und Universitätsklinika  
in der Trägerschaft des Landes NRW**



LPKwiss c/o IfV NRW, Postfach 1728, 58017 Hagen

An den  
Präsidenten des Landtags NRW  
Herrn André Kuper

zur Weitergabe an den Unterausschuss Personal des  
Haushalts- und Finanzausschusses, an den Rechts-  
ausschuss sowie an den Wissenschaftsausschuss

- per E-Mail -

**Geschäftsführung LPKwiss**

Bernadette Stolle  
Dr. Ulrich Schütz

16.03.2023

LPKwiss@landespersonalraetekonferenz.de  
Tel.: 02331 9330-6935

LPKwiss NRW  
c/o IfV NRW  
Postfach 1728  
58017 Hagen

**Stellungnahme der LPKwiss zum Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungs-  
gesetzes und weiterer Vorschriften (Drs. 18/3065)**

Sehr geehrte Herr Kuper,  
sehr geehrte Mitglieder des Landtags,

seit Mitte März 2020 haben die Personalräte der wissenschaftlich Beschäftigten der Hochschulen diverse Erfahrungen machen können, wie Personalratsarbeit auch unter Bedingungen des „Social Distancing“ effektiv gestaltet werden kann. Eine große Herausforderung stellte dabei die rechtssichere Durchführung der Personalratswahlen in diesem Zeitraum dar.

Diese Erfahrungen haben aber auch deutlich zu Tage treten lassen, in welchen Bereichen das LPVG und die zugehörige Wahlordnung Veränderungen erfahren sollten, um auch nach dieser Krise zukünftige Personalratswahlen rechtssicherer durchführen zu können und die Arbeitsmöglichkeiten der Personalräte den heutigen Anforderungen anzupassen.

Durch den vorliegenden Gesetzentwurf der Landesregierung soll es den Personalräten zukünftig ermöglicht werden, Personalratssitzung in digitaler oder hybrider Form durchzuführen. Dies stellt aus Sicht der LPKwiss einen wichtigen Schritt dar, um die Arbeitsfähigkeit der Personalräte insbesondere vor dem Hintergrund eines erheblichen Anstiegs diverser Formen mobiler Arbeit weiterhin sicher zu stellen.

Aus Sicht der LPKwiss ist dies allerdings nur ein Aspekt, um Personalratsarbeit zukunftsfähiger zu gestalten. Insbesondere im Hinblick auf die Durchführung von Personalratswahlen und Personalversammlungen möchte die LPKwiss den Fokus erweitern und weitere LPVG- und Wahlordnungsänderungen mit dieser Stellungnahme anregen.

Mit freundlichen Grüßen

Bernadette Stolle



## **Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes (Drs. 18/3065)**

Die vorgesehenen Änderungen der §§ 33 und 37 LPVG, die hybride oder digitale Personalrats-sitzungen ermöglichen, werden seitens der LPKwiss uneingeschränkt begrüßt.

Mit der Änderung wird sichergestellt, dass die Präsenzsitzung der gesetzliche Regelfall bleibt, aber digitale oder hybride Sitzungsformen ermöglicht werden, wenn der Personalrat sich dafür entscheidet. Die vorgesehenen Regelungen zur Wahrung von Minderheitenrechten und die Sicherstellung, dass die Dienststelle die Bereitstellung der Geräte für die Durchführung von digitalen/hybriden Personalratssitzungen gewährleisten muss, werden ebenfalls durch die LPKwiss begrüßt.

Die LPKwiss regt allerdings an, im Begründungstext des Gesetzes zu streichen, dass der Personalrat dienstliche Erfordernisse oder die Zielsetzung einer klimaneutralen Landesverwaltung zur Grundlage seiner Entscheidung zu machen hat. Bleibt dieser Passus in der Gesetzesbegründung enthalten, führt dies zu einem Rechtfertigungsdruck auf Personalräte, die trotz längerer Anfahrtswege etc. an der Durchführung von Präsenzveranstaltungen, die der Gesetzgeber als Regelfall vorsieht, festhalten. Die Vermeidung von längeren Fahrtzeiten ist ein positiver Nebeneffekt im Hinblick auf das Anstreben von Klimaneutralität und Zeiteffizienz, aber diese Vorgabe darf den Personalrat nicht einschränken, sich weiterhin frei und ohne Begründungszwang für die Durchführung von Personalratssitzungen in Präsenzform zu entscheiden.

Aus Sicht der LPKwiss bedarf es allerdings weiterer Änderungen, um das LPVG zukunftsfähig im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung zu gestalten. Außerdem ergeben sich aus den Erfahrungen der Personalräte insbesondere bei der Durchführung der Personalratswahl unter Corona-Bedingungen diverse Veränderungsbedarfe, die im Folgenden detailliert beschrieben werden.

### **I. Weiterentwicklung des LPVG im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung**

Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre konnte die Mehrzahl der Personalräte der wissenschaftlich Beschäftigten der Hochschulen feststellen, dass digitale Formate die Arbeit der Personalräte grundsätzlich erleichtern können. Dies bezieht sich u.a. auf die inzwischen gewonnenen Erfahrungen bei der Durchführung von Sitzungen und Personalversammlungen in Form von Videokonferenzen. Wünschenswert ist die Ermöglichung digitaler Personalratswahlen. Die LPKwiss geht davon aus, dass damit eine wesentlich geringere Fehleranfälligkeit und damit insgesamt mehr Rechtssicherheit erreicht werden kann.

Auf Bundesebene hat die CDU/CSU-Bundestagsfraktion einen Antrag zur Veränderung des Betriebsverfassungsgesetzes eingebracht, um weitere digitale Formate neben der digitalen Betriebsratssitzung zu ermöglichen (BT.-Drs. 20/4335). Mit diesem Antrag werden Möglichkeiten zur Durchführung digitaler Betriebsversammlungen, digitaler Aushänge und digitaler Betriebsratswahlen gefordert. Die dort benannten Möglichkeiten sollten aus Sicht der LPKwiss auch den Personalräten in NRW offenstehen.



## **I.1 Durchführung von Personalratswahlen in digitaler Form**

Mit der letzten größeren Hochschulgesetznovelle im Jahr 2019 und der darauf fußenden Onlinewahlverordnung wurde den Hochschulen die Möglichkeit eröffnet, die Wahlen zu den Gremien der akademischen Selbstverwaltung als digitale Wahlen umzusetzen. Digitale Wahlen zum Senat oder zu den Fachbereichsräten sind an den Hochschulen somit etabliert. Personalratswahlen haben im Gegensatz dazu aber bisher weiterhin grundsätzlich als Urnenwahl stattzufinden.

Die gerade unter Pandemiebedingungen durchgeführten Personalratswahlen haben vielfach gezeigt, wo die Praktikabilitätsgrenzen bei der Durchführung von Urnenwahlen an den Hochschulen für das wissenschaftliche Personal liegen. Die Ermöglichung digitaler Personalratswahlen stellt eine gute Alternative dar. Hier sollten ausschließlich die Wahlvorstände darüber entscheiden, ob diese Form der Wahl genutzt wird oder eine herkömmliche Wahl stattfinden soll.

Bei zertifizierten digitalen Wahlsystemen wird bereits seitens der Anbieter Wert darauf gelegt, dass diese barrierefrei gestaltet werden. In § 15 Abs. 1 WO-LPVG wird beschrieben, dass körperlich beeinträchtigte Personen die Hilfe von Vertrauenspersonen nutzen können, um an Wahlen teilzunehmen. Diese Möglichkeit sollte selbstverständlich erhalten bleiben, aber wenn auch sehbehinderte oder in sonstiger Weise körperlich eingeschränkte Personen an Online-Wahlen teilnehmen können und dafür keine Hilfe von Vertrauenspersonen benötigen, ist dies auch ein wichtiger Schritt für mehr Selbstbestimmung und Inklusion.

Ausdrücklich erlaubt werden sollte zudem, dass Wahlvorschläge nicht nur in analoger Form unterzeichnet und damit unterstützt werden können, sondern dass dies auch in digitaler Form ermöglicht werden sollte. Ebenso sollten die Zustimmungserklärungen der Kandidat\*innen auch in digitaler Form möglich sein.

## **I.2 Ausdrückliche gesetzliche Verankerung der Möglichkeit, digitale Personalversammlungen durchführen zu können**

An diversen Hochschulen sind Personalversammlungen in Form von Videokonferenzen mit einer wesentlich größeren Beteiligung als in Präsenz durchgeführt worden. Nach den jeweiligen Veranstaltungen äußerten viele Beschäftigte, dass sie erstmals an einer Personalversammlung teilgenommen haben und es begrüßen würden, wenn dies in digitaler Form auch zukünftig möglich wäre.

Der Zugang zu solchen digitalen Personalversammlungen ist bei den meisten Videokonferenzsystemen technisch regelbar und auch die Sicherstellung der Nichtöffentlichkeit solcher Versammlungen ist möglich.

Das LPVG verbietet digitale Personalversammlungen nicht, so dass auch das für die LPKwiss zuständige Ministerium für Kultur und Wissenschaft der LPKwiss auf Nachfrage folgenden rechtlichen Hinweis gegeben hat: „Nach unserer Einschätzung ist die Durchführung im Rahmen eines digitalen Formats unter Beachtung gewisser Rahmenbedingungen nicht rechtlich unzulässig“.



Wünschenswert wäre aus Sicht der LPKwiss aber eine klare gesetzliche Regelung, dass Personalversammlungen in digitaler Form zulässig sind, wenn Personalräte sich für diese Form der Personalversammlung entscheiden. Ein Vorteil einer klaren gesetzlichen Regelung ist zudem, dass die vom MKW benannten „gewissen Rahmenbedingungen“ dann konkret ausgestaltet werden könnten.

### **I.3 Veröffentlichungen in digitaler Form, insbesondere im Hinblick auf die Durchführung der Personalratswahlen**

Angesichts der Digitalisierung und der betrieblichen Anforderungen an den Brandschutz gibt es an vielen Hochschulen immer weniger „schwarze Bretter“. Zudem haben viele Hochschulen die Möglichkeiten genutzt, die § 2 Abs. 4 HG ihnen bietet und sich entschieden, Veröffentlichungen ausschließlich digital umzusetzen.

Die LPKwiss spricht sich dafür aus, den Wahlvorständen zu überlassen, in welcher Form Veröffentlichungen vorgenommen werden und falls die Veröffentlichung in digitaler Form in der Dienststelle üblich ist, ebenfalls diesen Informationsweg ausschließlich zu nutzen und auf klassische Aushänge dann zu verzichten.

## **II. Vorschläge zur Verbesserung der Rechtssicherheit der Personalratswahlen**

Nach Auffassung der LPKwiss sollten die Vorschriften für die Durchführung der Personalratswahlen transparent und klar sein, aber den Wahlvorständen sollten Entscheidungsspielräume bleiben, um auf örtliche Gegebenheiten zu reagieren, ohne die Rechtssicherheit der Wahlen zu gefährden. Aus Sicht der LPKwiss ergibt sich deshalb Handlungsbedarf im Hinblick auf folgende Regelungen in der Wahlordnung bzw. im LPVG:

### **Klarstellende Regelung zur Dauer der Beschäftigung als Grundlage für die Wahlberechtigung ( § 10 Abs. 3b LPVG)**

Gerade weil Lehrbeauftragte in den meisten Fällen nur semesterweise beauftragt werden (manchmal auch über Jahre nur jeweils im Winter- oder Sommersemester) und auch Hilfskräfte oftmals Verträge innehaben, die einen kürzeren Zeitraum als 6 Monate umfassen, sollte hier eine gesetzliche Klarstellung vorgenommen werden, um Unsicherheiten zu vermeiden.

§ 10 Abs. 3b LPVG könnte folglich lauten:

„Wahlberechtigt sind nicht Beschäftigte, die voraussichtlich nur für einen Zeitraum von insgesamt höchstens sechs Monaten beschäftigt werden. Die Wahlberechtigung liegt hingegen vor, wenn bereits vorher ein Beschäftigungsverhältnis bestanden hat oder wenn davon auszugehen ist, dass das Beschäftigungsverhältnis fortgeführt wird und diese Beschäftigungszeiten insgesamt mehr als 6 Monate umfassen.“ (vgl. Cecior, § 10 Rdnr. 37 und Neubert, § 10, Nr. 3.2).



### **Kein Verlust der aktiven und passiven Wählbarkeit durch Elternzeit (§§ 10 Abs. 3c, 11 Abs. 2c LPVG)**

§ 26 Abs. 1f i. V. m. § 11 Abs. 2c hat zur Folge, dass bei der Personalratszugehörigkeit Elternzeit anders gewertet wird als eine sonstige Beurlaubung, dies sollte auch bei der Wahlberechtigung Berücksichtigung finden. Ausdrücklich sollten Elternzeiten bei den Beurlaubungsregelungen ausgenommen werden und Beschäftigten in Elternzeit die Wahlberechtigung zugestanden werden.

### **Klarstellung zur Unvereinbarkeitsregelung zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten (§ 11 Abs. 2d LPVG)**

Hier bedarf es einer Klarstellung, dass nur das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin zur Unvereinbarkeit führt. An den Hochschulen gibt es inzwischen Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche (§ 24 Abs. 3 HG), deren Aufgaben sich ausschließlich auf die dezentrale Fachbereichsebene beziehen. Interessenskonflikte zwischen der Tätigkeit einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Tätigkeit im Personalrat sind nicht erkennbar, deshalb sollte im LPVG klargestellt werden, dass mit der „Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle“ nur solche Personen gemeint sind, die tatsächlich für die gesamte Dienststelle zuständig sind.

### **Verbesserung der Inklusion (§ 15 Abs. 1 WO-LPVG)**

Wenn eine Urnenwahl stattfindet, sollte es den Wahlvorständen ermöglicht werden, für blinde und sehbehinderte Beschäftigte sog. Wahlschablonen erstellen zu lassen, um diesen Personen die Stimmabgabe ohne Hilfe einer Vertrauensperson zu ermöglichen.

Zur Verbesserung der Barrierefreiheit könnte zudem die Ermöglichung von Online-Wahlen beitragen (s. I.1).

### **Ermöglichung von Briefwahl statt Urnenwahl (§ 18 WO-LPVG)**

Die LPKwiss plädiert, wie unter I. näher erläutert, für die Einführung digitaler Formate zur Wahl der Personalräte an Hochschulen. Wahlweise sollte dem Wahlvorstand aber die Entscheidung obliegen, grundsätzlich Briefwahl anordnen zu können, insbesondere dann, wenn die Dienststelle sich über mehrere Standorte erstreckt, viele Beschäftigte mobil arbeiten und die Teilzeitquote unter den Beschäftigten hoch ist. So kann die gesamte Wahl als Briefwahl durchgeführt werden und die Urnenwahl entfällt.

Faktisch gibt es solche Briefwahlen an vielen Hochschulen seit Jahren und in der Pandemie wurde fast ausschließlich Briefwahl durch die Wahlvorstände angeordnet, obgleich Wahlordnung und LPVG diese Möglichkeit derzeit eigentlich nicht vorsehen. Um solche Briefwahlen rechtssicher durchführen zu können, ist eine Änderung der gesetzlichen Regelungen erforderlich.



## **Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeiten bei der Erstellung des Wahlzettels mit dem Ziel der Transparenz (§ 23 Abs. 2 WO-LPVG)**

Festgelegt ist derzeit, dass nur die ersten drei Bewerber\*innen jeder Liste bei einer Verhältniswahl zu benennen sind. Die LPKwiss regt an, dem Wahlvorstand die Entscheidung zu überlassen, stattdessen ausnahmslos alle Kandidat\*innen auf dem Wahlzettel zu benennen, sofern darunter die Lesbarkeit nicht leidet und weiterhin sichergestellt wird, dass die Vorderseite eines Blattes den gesamten Inhalt des Stimmzettels umfasst.

Hintergrund dieser Anregung ist, dass die Wähler\*innen dann einen besseren Überblick beim Wahlvorgang haben, insbesondere dann, wenn die Zahl der Bewerber\*innen überschaubar ist und/oder wenn Listen zur Wahl stehen, die ohne Benennung antreten und/oder keinen gewerkschaftlichen Bezug haben. Bereits bei den vergangenen Wahlen war zu beobachten, dass viele Wahlvorstände so vorgegangen sind, um mehr Transparenz zu erreichen. Damit riskieren die Wahlvorstände allerdings Wahlanfechtungen, denn das Bundesarbeitsgericht hat im Hinblick auf Betriebsratswahlen schon entschieden, dass die Auflistung aller Bewerber\*innen die gesamte Wahl anfechtbar macht (BAGE vom 16.09.2020, Az.: 7 ABR 30/19).

### **III. Weiterer Veränderungsbedarf im Hinblick auf LPVG und Wahlordnung**

#### **III.1 Feststellung des Wahlergebnisses und der Sitzverteilung bei wenigen Kandidaturen (Verhältniswahlrecht)**

Die Vorschriften über die Gruppen gelten für die Wahl der Personalvertretungen der wissenschaftlich Beschäftigten nicht (§ 104 LPVG). Bisher nicht geregelt ist in LPVG und Wahlordnung, wie die Sitzverteilung vorzunehmen ist, wenn bei Verhältniswahlen rechnerisch mehr Sitze auf eine Liste entfallen als diese Kandidat\*innen enthält. Nicht nur bei den letzten Personalratswahlen in den Hochschulen und Universitätskliniken gab es mehrere solcher Fallkonstellationen. § 8 Abs. 1 WO-LPVG schreibt zwar vor, dass ein Wahlvorschlag so viele Bewerber\*innen enthalten soll, wie Personalratsmitglieder zu wählen sind, aber die Praxis zeigt, dass dieser Anspruch häufig nicht erfüllt wird.

Hier bedarf es einer gesetzlichen Regelung, wie in solchen Fällen zu verfahren ist. Die Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz enthält in § 15 Abs. 3 folgende Regelung: „Wenn eine Vorschlagsliste weniger Bewerberinnen oder Bewerber enthält, als Höchstzahlen auf sie entfallen, so gehen die überschüssigen Mitgliedersitze auf die folgenden Höchstzahlen der anderen Vorschlagslisten über“. Eine ähnliche Vorschrift könnte auch ins LPVG übernommen werden. Die LPKwiss favorisiert mehrheitlich diese Vorgehensweise.

Die beiden anderen Möglichkeiten, dieses Thema gesetzlich zu lösen, haben zur Folge, dass der Personalrat kleiner ausfällt als vorgesehen. Entweder bleiben die überzähligen Sitze der betroffenen Liste unbesetzt oder es wird gesetzlich verankert, dass der Personalrat das verhältnismäßige Wahlergebnis in seiner Zusammensetzung wiederzugeben hat und dass demnach unter Umständen auch weitere Sitze anderer Listen leerlaufen, obgleich diese über mehr Kandidat\*innen verfügen.



### **III.2 Regelungen zur Mitbestimmung bei landesweiten Beteiligungsverfahren (z.B. Umsetzung des E-Governmentgesetzes)**

Das LPVG sieht nur das Beteiligungsverfahren auf Ebene der Dienststelle oder im Stufenverfahren vor. Ein Stufenverfahren gibt es für die Hochschulen seit der Inkraftsetzung des Hochschulfreiheitsgesetzes 2007 nicht mehr. Aber insbesondere bei Digitalisierungsvorhaben gibt es landesweite Prozesse und Verfahren.

Im Landespersonalvertretungsgesetz könnte die Grundlage dafür verankert werden, dass auch jeweils eine von den Landespersonalrätekonzferenzen gewählte Vertretung der Personalräte der wissenschaftlich Beschäftigten und der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte angehören. Derzeit dürfen Vertretungen der Landespersonalrätekonzferenzen als Gäste an den Sitzungen der Hauptpersonalräte teilnehmen.

Den Zusammenschlüssen der Hochschulpersonalräte müssten ebenso wie den Hauptpersonalräten finanzielle und personelle Möglichkeiten gesetzlich eingeräumt werden, um sowohl über die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte als auch bei hochschulübergreifenden Digitalisierungs- und sonstigen Projekten die Beteiligungsprozesse aktiv hochschulübergreifend mitzugestalten. Die Landespersonalrätekonzferenzen sollten in ihren Satzungen festlegen, wie hochschulübergreifende Beschlüsse mit finanziellen und/oder personellen Auswirkungen zu fassen sind. Gesetzlich sicher zu stellen ist, dass die notwendigen Kosten in Analogie zu § 40 LPVG übernommen werden.

Die Hochschulleitungen haben sich solche Strukturen inzwischen selbst geschaffen, z.B. durch die Einrichtung der KDU. Es fehlt auf Personalratsseite ein gesetzlich verankertes „Gegenüber“. Ein personalvertretungsrechtliches Mitbestimmungsprinzip ist das „Prinzip der Augenhöhe“. Dies ist derzeit bei hochschulübergreifenden, landesweiten Beteiligungsverfahren aus Sicht der LPKwiss unter den jetzigen Bedingungen nicht möglich, auch deshalb sind Strukturen und finanzielle sowie personelle Möglichkeiten direkt im LPVG zu verankern.

### **III.3 Regelungen zur Beteiligung der Personalräte bei gemeinsamen beteiligungspflichtigen Maßnahmen mehrerer Dienststellen**

Zur Beschaffung eines Cloudbasierten Bibliotheksmanagementsystems ist vor einigen Jahren ein Konsortialvertrag von diversen Hochschulen und weiteren Dienststellen geschlossen worden. Auch für ein solches Konsortium sieht das LPVG bisher kein „personalvertretungsrechtliches Gegenüber“ vor. Dieses Vakuum könnte der Gesetzgeber dadurch schließen, dass er den beteiligten Personalräten ebenfalls die Möglichkeit einräumt, sich zusammen zu schließen und eine Konsortialführung festzulegen.

In den Fällen, in denen es eine gemeinsame Stufenvertretung für die Personalräte der beteiligten Dienststellen gibt, könnte zudem eine Regelung ins LPVG aufgenommen werden, dass dann diese Stufenvertretung für die örtlichen Personalräte tätig wird. Dies würde beispielsweise bedeuten, dass bei einem Zusammenschluss von Kunst- und Musikhochschulen, um ein beteiligungspflichtiges Digitalisierungsprojekt gemeinsam umzusetzen, der Hauptpersonalrat MKW zu beteiligen wäre.



### **III.4 Aufnahme von Übergangsregelung zur Personalratsvertretung bei Ausgründungen aus Hochschulen**

§ 78 Abs. 3 LPVG legt fest, welcher Personalrat zu beteiligen ist, wenn es mehrstufige Personalvertretungen, aber keine für das eigentliche Beteiligungsverfahren zuständige Personalvertretung gibt. Eine vergleichbare Regelung wäre aus Sicht der LPKwiss erforderlich, wenn Ausgründungen aus Hochschulen erfolgen und damit neue Körperschaften des öffentlichen Rechts oder vergleichbare Institutionen entstehen, für die § 1 LPVG gilt. Als Beispiel hierfür sei die Gründung des Promotionskollegs für angewandte Forschung der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Nordrhein-Westfalen (§ 67b HG) genannt.

Festgelegt werden sollte im LPVG, dass der bisher zuständige Personalrat auch in der neuen Organisation beteiligungspflichtig ist, solange es dort (noch) keine Personalvertretung gibt.

### **III.5 Ermöglichung pauschaler Freistellungsregelungen für Personalratsmitglieder mit überwiegender oder ausschließlicher Lehrtätigkeit**

Das LPVG sieht für den Bereich der Schulen in § 85 Abs. 5 S. 2 vor, dass pauschale Freistellungen vom Unterricht für die Personalratsarbeit vorgesehen werden können.

Ähnliches sollte für die Beschäftigten der Hochschulen verankert werden, die überwiegend oder ausschließlich Lehrtätigkeiten übernehmen, also die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 42 HG) und die Lehrbeauftragten (§ 43 HG). Da Lehrbeauftragte in der Regel weniger als 8 Semesterwochenstunden unterrichten, sollte es Personalratsmitgliedern, die dieser Personal-kategorie entstammen, ermöglicht werden, den Lehrauftrag in vollem oder teilreduzierten Umfang beizubehalten und für die Personalratstätigkeit eine zusätzliche Vergütung zu erhalten, weil für diese Personalratsmitglieder ansonsten kein Ausgleich für die Arbeitszeit im Personalrat möglich ist.

### **III.6 Korrektur der Freistellungsstaffel**

Das LPVG sieht in § 42 Abs. 3 S. 1 eine generelle Möglichkeit zur pauschalen Freistellung vor. Im Einvernehmen von Dienststelle und Personalrat kann damit beispielsweise die vorsitzende Person eines Personalrats auch in kleineren Dienststellen (teil-)freigestellt werden. In § 42 Abs. 4 wird hingegen festgelegt, dass bei Dienststellen mit in der Regel 100 bis 199 Beschäftigten ein Mitglied für 12 Arbeitsstunden in der Woche freizustellen ist, davon darf jedoch nur bei außergewöhnlichem, anlassbezogenen Bedarf vorübergehend abgewichen werden. Zu diesen Dienststellen gehören auch kleinere Hochschulen, weil zwei Personalräte dort zu bilden sind und Professor\*innen nicht von den Personalräten vertreten werden dürfen. Wenn Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat hergestellt werden kann, sollte dort auch die Möglichkeit eröffnet werden, eine pauschale Freistellung im Umfang von mehr als 12 Arbeitsstunden zu vereinbaren.





### **III. 7 Gleichstellung und Gender-Mainstreaming**

In § 49 WO-LPVG wird die Feststellung getroffen, dass sich die Wahlordnung sowohl auf Männer als auch auf Frauen beziehe, auch wenn im Gesetz nur die männliche „Sprachform“ genutzt wird. Dass auch die Wahlordnung geschlechtergerecht gefasst werden sollte, hält die LPKwiss für eine Selbstverständlichkeit, die baldmöglichst umgesetzt werden sollte.

### **III.8 Korrektur der Verortung einer hochschulgesetzlichen Regelung durch Überführung ins LPVG**

§ 82 Abs. 2 des Hochschulgesetzes legt fest:

An den Universitäten, Fachhochschulen und Universitätskliniken tritt an die Stelle des verfassungsmäßig zuständigen obersten Organs nach §§ 68 und 69 Absatz 6 des Landespersonalvertretungsgesetzes das Ministerium. Soweit eine Arbeitsgemeinschaft nach § 105a Absatz 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes besteht, der der beteiligte Personalrat angehört, soll es diese anhören.

Gesetzsystematisch erscheint es aus Sicht der LPKwiss sinnvoller, diese Sonderregelung für den Hochschulbereich vom Hochschulgesetz in die Sondervorschriften des LPVG (ab § 104 LPVG) zu übernehmen.