

An den
Präsidenten
des Landtages Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper, MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/454

Alle Abgeordneten

1. Vorsitzender

Ernst-Gnoß-Str. 24
D-40219 Düsseldorf
Telefon 0211 491583-0
Telefax 0211 491583-10
post@dbb-nrw.de
www.dbb-nrw.de

z. Hd. Frau Carolin Kirsch, MdL

11. April 2023
AZ: 10_15_05_13_3700-4
Bei Antwort bitte angeben

anhoerung@landtag.nrw.de

**Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes und weiterer
Gesetze
Gesetzentwurf Landesregierung, Drucksache 18/3065**

Schriftliche Anhörung des Unterausschusses Personal
Ihr Schreiben vom 29.03.2023

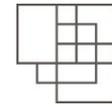
Stichwort: A07/1 – Landespersonalvertretung – 25.04.2023

Sehr geehrte Frau Kirsch,
sehr geehrte Mitglieder des Landtags,

der DBB NRW bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zu dem
Gesetzentwurf. Diese Gelegenheit nehmen wir gern wahr. Hierzu beschränken wir
uns auf Ausführungen zum Landespersonalvertretungsgesetz.

Im Beteiligungsverfahren im Rahmen des § 93 Landesbeamtengesetz NRW wurde
dem DBB NRW durch das Ministerium des Innern bereits mit Schreiben vom
10.11.2022 ein Entwurf zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes
zugeleitet. Wir haben hierzu die Gelegenheit zur Stellungnahme unter dem
21.12.2022 gegenüber dem Ministerium des Innern wahrgenommen.

Nach Durchsicht stellen wir fest, dass der nunmehr in den Landtag NRW
eingebrachte Gesetzentwurf zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes
(LPVG-E), dort Art. 1, mit Ausnahme einer geringfügigen Änderung in § 31 Abs. 3
Nr.2 LPVG-E, mit welchem das Gruppenprinzip gestärkt werden soll, unverändert
geblieben ist.



Im Rahmen der jetzigen schriftlichen Anhörung möchten wir daher unsere Anmerkungen aus unserer ursprünglichen Stellungnahme wie folgt erneuern und untermauern:

1.

Der DBB NRW hatte die seinerzeit zunächst befristete und mehrfach verlängerte Schaffung der Möglichkeit in §§ 33, 37 LPVG, dass Personalratssitzungen nicht zwingend in Präsenz durchgeführt werden müssen, aufgrund der pandemiebedingt besonderen Situation begrüßt. Wir stellen – gemeinsam mit dem Gesetzentwurf – fest, dass sich die zusätzliche Möglichkeit der Durchführung der Sitzung auf digitalem Weg per Video- oder Telefonkonferenz bewährt und die Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen gestützt hat. Es erweist sich zudem als zeitgemäß und notwendig, den Personalratsgremien auch dauerhaft, außerhalb von Pandemiezeiten, eine solche Möglichkeit zu eröffnen.

Der DBB NRW begrüßt daher, dass mit der jetzt geplanten Neuregelung der §§ 31, 33 und 37 eine solche dauerhafte Regelung ins LPVG aufgenommen werden soll.

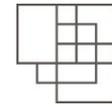
Wir entnehmen dem Entwurf, dass sich die beabsichtigte Regelung in § 31 Absatz 3 LPVG-E noch stärker als im ursprünglichen Entwurf des Ministeriums des Innern an den Inhalt des § 38 Absatz 3 Bundespersonalvertretungsgesetz anlehnt.

Wir begrüßen zudem, dass der Entwurf weiterhin die Präsenzsitzung als Regelfall vorsieht. Denn es hat sich in der Pandemie herausgestellt, dass die Möglichkeit der Video- oder Telefonkonferenz zwar eine mittlerweile unverzichtbare Zusatzmöglichkeit darstellt, allerdings als Ergänzung. Denn die Arbeit der Personalräte lebt wesentlich vom unmittelbaren Austausch, der uneingeschränkt nur in Präsenzsitzungen möglich ist.

Von besonderer Wichtigkeit ist es auch, dass der Gesetzentwurf die Entscheidung darüber, in welcher Form getagt wird, bei Erfüllung der im Entwurf beschriebenen Voraussetzungen ausschließlich in die Hände der Personalvertretung selbst legt. Dass in der Gesetzesbegründung ausdrücklich ausgeführt wird, dass die Dienststelle nicht berechtigt ist, die Durchführung von Video- oder Telefonkonferenzen zu verlangen, z.B. aus Kostengründen, ist von essentieller Bedeutung.

2.

Damit die Personalvertretungen die Vorgaben, die der Gesetzentwurf an die Durchführung von Video- oder Telefonkonferenzen macht, überhaupt einhalten kann, sind aber von Seiten der Dienstherrn die Voraussetzungen zu schaffen.



§ 31 Absatz 3 Nr. 1 LPVG-E sieht vor, dass bei Video- und Telefonkonferenzen „vorhandene Einrichtungen“ genutzt werden müssen, die von der Dienststelle freigegeben wurden. Aus der Gesetzesbegründung geht hervor, dass auf diesem Wege in erster Linie der Datensicherheit Rechnung getragen werden soll. Problematisch ist jedoch, dass vielen Personalvertretungen eben diese Einrichtungen bisher nicht zur Verfügung gestellt worden sind. Dies wurde uns insbesondere von unseren Lehrgewerkschaften übermittelt. Wenn den Personalvertretungen aber die „Einrichtungen“ nicht zur Verfügung gestellt werden, besteht auf diesem Wege die Möglichkeit, den Personalrat von der Nutzung von Videokonferenztools auszuschließen bzw. diese zu untersagen, indem eine erforderliche Freigabe nicht erteilt wird und keine Geräte oder Software zur Verfügung gestellt werden. Damit würde das eingeräumte Recht des Personalrats leerlaufen.

Entsprechend halten wir eine Verpflichtung der Dienststelle für angemessen, entsprechende „Einrichtungen“ bereitzuhalten, um zum einen die bezweckte Schaffung einer solchen erweiterten Möglichkeit zu verwirklichen und zum anderen die ordnungsgemäße und „vertrauliche“ Durchführung der Sitzungen im Wege der Video- oder Telefonkonferenz abzusichern

3.

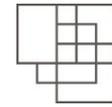
Darüber hinaus möchte der DBB NRW auf weitere Aspekte hinweisen, die noch weiter konkretisiert werden können.

a)

Dies gilt bspw. für § 31 Absatz 3 Nr. 2 LPVG-E. Darin wird dem Gremium eine Widerspruchsmöglichkeit hinsichtlich der Nutzung von Konferenztools eingeräumt. Die entsprechende Frist wird jedoch ausschließlich ins Belieben des Vorsitzenden gestellt, ohne dass eine Mindestdauer benannt ist. Wünschenswert wäre hier der Einschub „zu bestimmenden angemessenen Frist“.

b)

In § 31 Absatz 3 Satz 2 Nr. 1 LPVG-Entwurf wird der Begriff „vorhandene Einrichtungen“ verwendet. Hieraus entsteht jedoch eine begriffliche Unschärfe, denn im LPVG wird der Begriff „Einrichtung“ in § 1 Absatz 2 Satz 1 im Sinne einer Institution verwendet, während in § 72 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 die Formulierung „technische Einrichtung“ verwendet wird. In dem Gesetzentwurf bleibt die Bedeutung des Begriffs „Einrichtung“ also unscharf. Sollten mit „vorhandene Einrichtungen“ die von der Dienststelle zur Verfügung gestellten IT-Ausstattungen gemeint sein und



nicht vorhandene Institutionen, dann wäre eine Klarstellung im Gesetzestext, z.B. „vorhandene technische Einrichtungen“, hilfreich.

c)

Eine solche Klarstellung würde einem weiteren wichtigen Aspekt dienlich sein, nämlich der in § 31 Absatz 3 Nr. 3 LPVG-E genannten besonderen Vertraulichkeit von Personalratssitzungen. Der Gesetzentwurf lässt hier offen, welche organisatorischen Maßnahmen der Personalrat konkret treffen muss. Weitere Vorgaben hierzu erachten wir auch zum Schutz der Mitglieder der Personalvertretungen als sinnvoll. Angeregt werden kann in diesem Zusammenhang bspw., dass die Personalratsmitglieder Erklärungen abgeben werden, dass sie die Nichtöffentlichkeit sicherstellen, wenn sie per Video an der Personalratssitzung teilnehmen.

d)

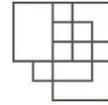
Die Hinzuschaltung einzelner Personalratsmitglieder zu einer Präsenzsitzung des Personalrats, so wie jetzt in dem neuen Abs. 3 vorgesehen, muss vor Ort in den Personalräten geregelt werden. Es stellen sich aber verschiedene Fragen: Wie ist der Entscheidungsprozess für eine solche Hinzuschaltung? Muss hierfür ein Antrag des Personalratsmitgliedes gestellt werden? Eine Klarstellung dahingehend, ob dies Regelungen sein werden, die in eine Geschäftsordnung des Personalrates aufgenommen werden müssen, erachten wir als sinnvoll. Auf jeden Fall darf es nicht zu einer Ausgrenzung von einzelnen Personalratsmitgliedern kommen, die nur auf eine Teilnahme per Video verwiesen werden.

4.

Der Gesetzentwurf sieht - anders als die bislang bis zum 30. Juni 2023 befristete Regelung - nicht mehr die Möglichkeit von Beschlüssen im Umlaufverfahren vor. Aus Sicht des DBB NRW ist hier zu überlegen, dass in Ausnahme- und Einzelfällen weiterhin eine solche alternative Beschlussmöglichkeit beibehalten wird.

5.

Der DBB NRW hat seine Zustimmung zur letzten Verlängerung der Befristung in § 33 Absatz 3 LPVG in der Stellungnahme vom 03. November 2021 auch damit verbunden, dass es perspektivisch sinnvoll sein wird, das LPVG insgesamt an den sich insbesondere durch die Digitalisierung der Arbeitswelt verändernden Abläufen und Möglichkeiten zu überprüfen und ggf. anzupassen. Dies war in der seinerzeitigen Gesetzesbegründung so angekündigt. Der DBB NRW hat dabei betont, dass dies zwingend einer sorgfältigen und breiten Diskussion bedürfe, die nicht im „Schnellverfahren“ geführt werden dürfe.



Der jetzige Gesetzentwurf beschränkt sich auf die unbefristete Schaffung von Ausnahmen der Präsenzsitzung, lässt jedoch eine weitergehende Überprüfung des LPVG im Sinne einer solchen Anpassung im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung von Abläufen und Prozessen vermissen.

Mit Blick auf bevorstehende Personalratswahlen erscheint es bspw. sinnvoll und zeitgemäß zu prüfen, inwiefern die Arbeit der Wahlvorstände und die Wahlverfahren in die Entwicklungen bezüglich der Digitalisierung einbezogen werden.

Wir gehen davon aus, dass eine entsprechende Überarbeitung noch erfolgen wird. Der DBB NRW bietet erneut an, sich an einer solchen Diskussion zu beteiligen.

Dass eine solche Notwendigkeit besteht, hat der dbb auf Bundesebene auf seinem Ende November 2022 durchgeführten Gewerkschaftstag in dem einstimmig angenommenen Leitantrag zum Bundespersonalvertretungsrecht festgestellt. Darin heißt es unter der Überschrift „Digitalisierung der Personalratsarbeit“ u.a.:

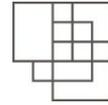
„(...) Ein Ausbau des Anwendungsbereichs audiovisueller Formate entspricht den Erwartungen der jüngeren Generation sowie, altersunabhängig, der in den vergangenen zwei Jahren gelebten Homeofficekultur, fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege, entspricht der Zielsetzung der Nachhaltigkeitsregelungen des Bundesreisekostengesetzes und ist wesentlicher Baustein zur Steigerung der Bereitschaft von Beschäftigten zur Mitarbeit im Personalrat.

Personalvertretungen sind deshalb schnellstmöglich mit der erforderlichen Technik auszustatten; hierzu gehören neben gesicherten und ausreichend dimensionierten Datenleitungen u.a. auch Abstimmungstools und geeignete Software. Unter bestimmten Voraussetzungen ist die Option zur digitalen Durchführung personalratsinterner Wahlen zu eröffnen. (...)“

Dies ist auch auf das LPVG in Nordrhein-Westfalen zu übertragen.

6.

Insgesamt erscheint eine Überlegung sinnvoll zu sein, das vorhandene LPVG zu untersuchen, ob es einzelne Regelungen auch außerhalb von Entwicklungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung gibt, die verbessert werden können. Der DBB NRW wäre auch hier zu einer Mitarbeit bereit. In einem solchen Prozess würden wir



entsprechende Vorschläge aus unseren Mitgliedsgewerkschaften einholen und vorbringen können.

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Anmerkungen im Gesetzgebungsverfahren.

Mit freundlichen Grüßen

Roland Staude
1. Vorsitzender