

An die  
Damen und Herren  
Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder  
des Ausschusses für Innere Verwaltung des  
Landtages Nordrhein-Westfalen



Bearbeiter:  
Herr Langer

Unser Zeichen: Ihre Nachricht vom:  
la.th

Ihr Zeichen:

Datum:  
31.08.93

### **Drittes Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu dem mit Landtagsdrucksache 11/5258 von der Landesregierung  
Nordrhein-Westfalen vorgelegten Entwurf eines Dritten Gesetzes zur  
Änderung des Personalvertretungsgesetzes nehmen wir wie folgt Stellung:

Zur Vermeidung von Wiederholungen dürfen wir zunächst Bezug nehmen  
auf die Stellungnahme des Städtetages NW vom 27.10.92, die im Einver-  
nehmen mit uns erarbeitet worden ist und daher inhaltlich in vollem  
Umfang auch unseren Vorstellungen entspricht.

Ergänzend möchten wir nochmals auf drei wesentliche Punkte hinweisen,  
die aus der Sicht der kommunalen Arbeitgeber die geplante Novellierung  
so als unannehmbar erscheinen läßt.

1. Die Auswechslung des Wortes "und" durch das Wort "oder" in § 64  
Nr. 1 (Nr. 18 des Entwurfs) mag auf den ersten Blick unwesentlich  
erscheinen. Sie wird jedoch zur Folge haben, daß der Personalrat im  
Gegensatz zur grundlegenden Konzeption des LPVG nunmehr auch  
einseitig ausschließlich zugunsten der Angehörigen der Dienststelle  
tätig werden wird. Ihm wird damit die Möglichkeit eingeräumt, die

Interessen der Dienststelle zurückzustellen hinter den u. U. persönlichen und eigennützigen Interessen der Angehörigen der Dienststelle. Die vorgesehene Änderung widerspricht nach unserer Auffassung zudem dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, der nach wie vor Geltung hat und eine kumulative Verfolgung der Interessen sowohl der Dienststelle als auch deren Angehörigen vorsieht. In der täglichen Praxis wird sich diese Änderung - ebenso wie die Ausweitung des Initiativrechts des Personalrates auf Einzelmaßnahmen (siehe unten) - für die Arbeit der Personalräte nur negativ auswirken. Die neue Formulierung ist offenbar eine Verbeugung vor den Forderungen des DGB zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes NW aus Juli 1992. Dort war nämlich vorgesehen, daß die Personalvertretung als Interessenvertretung der Beschäftigten mit der Dienststelle nicht mehr zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten zusammenarbeiten soll, sondern die Zusammenarbeit dem Wohle der Beschäftigten unter Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgabe zu dienen hat. In dieser Form ist die Forderung des DGB zwar nicht in den Entwurf der Landesregierung aufgenommen worden. Die scheinbar minimale Änderung des § 64 LPVG hätte aber die gleiche Folge.

2. Die in § 66 Abs. 4 des Entwurfs vorgesehene Ausweitung des Initiativrechts des Personalrats auf Individualinteressen erscheint - unabhängig von der rechtlichen Problematik - auch aus anderen Gründen nicht hinnehmbar.  
Wenn dem Personalrat die Befugnis eingeräumt wird, auch zur Durchsetzung individueller Interessen einzelner Dienststellenangehöriger tätig zu werden, so wird dies die Mitglieder des Personalrates in erhebliche Interessenkonflikte bringen. Der Personalrat wird durch die Regelung im Grunde genommen zum Sachwalter der individuellen Interessen einzelner Mitarbeiter gemacht. Dies wird unweigerlich dazu führen, daß bei Wahrnehmung dieser individuellen Interessen die Interessen anderer Mitarbeiter der Dienststelle verletzt werden. Denn wenn der Personalrat zugunsten eines einzelnen Mitarbeiters initiativ wird, also z. B. eine Höhergruppierung eines einzelnen Mitarbeiters beantragt, wird dies unweigerlich Auswirkungen auf andere Mitarbeiter haben, deren Interessen der Personalrat gezwungen wird außer acht zu lassen. Damit wird den Personalräten abverlangt, daß sie - entgegen ihrem eigentlichen Auftrag - die Interessenbelange einzelner Mitarbeiter zurückstellen, um einem anderen Mitarbeiter möglicherweise Vorteile zu verschaffen. Dies wird die Personalratsmitglieder in erhebliche Entscheidungsprobleme und

und Gewissenskonflikte treiben. Denn es ist nicht erkennbar, anhand welcher Kriterien sich der Personalrat für einen Mitarbeiter einsetzen soll, wenn dieser Einsatz gleichzeitig zur Folge hat, daß ein anderer Mitarbeiter aktuell oder jedenfalls in der Zukunft schlechter gestellt wird. Da keinerlei Kriterien für diese Entscheidung erkennbar sind, beschwört dies die Gefahr herauf, daß der Personalrat sich bei seiner Entscheidung an Kriterien orientiert, die keine sachgerechte Entscheidungsgrundlage darstellen (z. B. Mitgliedschaft in der Mehrheitsgewerkschaft im Personalrat).

Aus vielfacher Erfahrung ist uns bekannt, daß gerade die Personalratsmitglieder, die vor Ort tätig werden, wegen der aufgezeigten Probleme nur wenig Interesse an der Einräumung eines Initiativrechts zugunsten eines einzelnen Mitarbeiters haben. Es erscheint daher unverständlich, daß dies mit der geplanten Novellierung eingeführt werden soll.

U. E. sollte von einer Änderung des § 66 Abs. 4 unbedingt abgesehen werden.

3. Ebenso abzulehnen ist die vorgesehene Einschlebung des § 72 Abs. 5. Mit dieser Vorschrift werden neue Mitbestimmungstatbestände bei Organisationsuntersuchungen und strukturellen Veränderungen in den Dienststellen geschaffen.

Angesichts der unbestreitbar notwendigen Konsolidierung der kommunalen Haushalte muß diese Änderung auf Unverständnis stoßen. Voraussetzung für jegliche Konsolidierungsmaßnahmen ist zunächst die Feststellung, an welchen Stellen in der Verwaltung gespart werden kann. Hierzu haben sich Organisationsuntersuchungen durch außenstehende Dritte als probates Mittel erwiesen. Wenn - wie geplant - bereits die Vergabe solcher Aufträge an außenstehende Dritte der vollen Mitbestimmung des Personalrates unterliegen soll, bedeutet dies zwar im Ergebnis nicht unbedingt, daß eine geplante Organisationsuntersuchung scheitert. Sicherlich führt aber die Durchführung des vollen Mitbestimmungsverfahrens wegen der größeren Mitverantwortung vermehrt zu Widerständen -und damit zu Verzögerungen-, die angesichts der Dringlichkeit der Konsolidierung und der Organisationsreformen nicht hinnehmbar erscheinen.

Soweit die Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen nunmehr ebenfalls der vollen Mitbestimmung des Personalrates unterliegen soll, muß dies im Hinblick auf allenthalben notwendige Bemü-

hungen um weitere "Verschlankung" der öffentlichen Verwaltungen abgelehnt werden. Eine wirksame und zügige Umstrukturierung der gemeindlichen Verwaltungen hin zu effektiven Dienstleistungsunternehmen läßt es mehr als ratsam erscheinen, daß die Umsetzung der getroffenen Entscheidungen nicht durch die Durchführung formeller Mitbestimmungsverfahren behindert wird.

Die Notwendigkeit schnellen Handelns, zur Reduzierung der Ausgabeansätze in den kommunalen Haushalten durch Personalabbau, Umstrukturierungen usw. würde durch die Einführung formeller Mitbestimmungsverfahren konterkariert. Dies erscheint um so weniger annehmbar, als - wie ebenfalls allgemein bekannt - gerade im Jahre 1995 durch die Neuregelung des Finanzausgleichs weitere Belastungen auf die Gemeinden zukommen werden, von denen zum heutigen Zeitpunkt niemand sagen kann, ob und wie sie jemals bewältigt werden können. Es ist daher um so dringlicher, daß notwendige "Verschlankungen" noch vor 1995 beginnen. Damit verbietet sich jede gesetzgeberische Maßnahme, die zu einer Erschwerung solcher Maßnahmen führt.

Mit freundlichen Grüßen

  
Dr. Emil Vesper