



Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG)

Stellungnahme des BBW – Beamtenbund Tarifunion (BBW) zum Anhörungsentwurf Stand 23.07.2013

- Stand: 04.09.2013 -

A) Allgemein

Der BBW begrüßt, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nun - auf der Basis der Eckpunkte - eine Modernisierung des Landespersonalvertretungsgesetzes umgesetzt werden soll.

Zum Verfahren ist vorab folgendes anzumerken:

Der Prozess zur Novellierung des Landespersonalgesetzes auf der Grundlage des Koalitionsvertrags wurde vom Innenministerium bereits im Jahr 2011 gestartet, was der BBW als positiv bewertet. In dessen Rahmen hat der BBW Forderungen zur Novellierung des LPVG vom 21.12.2011 erarbeitet, die nach rund einem Jahr Ende des Jahres 2012 in die Eckpunkte zur Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes eingeflossen sind. Das Eckpunktepapier wurde im Januar 2013 mit einer Vielzahl von Beteiligten erörtert; der BBW hat eine schriftliche Stellungnahme zu den Eckpunkten des Innenministeriums am 31.1.2013 abgegeben.

Hingegen wurde der Gesetzentwurf erst im formellen Beteiligungsverfahren - ohne die ansonsten übliche frühzeitige Beteiligung am Referentenentwurf - am 23.7.2013 vorgelegt und die Anhörungsphase läuft in den Sommerferien. Der BBW hält es für mehr als bedauerlich, dass dieser Beteiligungsprozess nun dadurch überschattet wird, dass das förmliche Beteiligungsverfahren zum Wortlaut des Gesetzentwurfs in die Hauptferienzeit fällt. Auf diese Weise wird eine sachgerechte verbandsinterne Prüfung des umfangreichen Gesetzesvorhabens mehr als erschwert. Der BBW sieht darin eine undemokratische Missachtung der gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligungspflicht. Dies steht im klaren Gegensatz zu dem von der Landesregierung immer wieder verbreiteten eigenen Anspruch einer „Politik des Gehörtwerdens“. Der BBW verweist ergänzend auf seine o. g. Stellungnahmen vom 21.12.2011 und 31.1.2013 und behält sich eine weitere Stellungnahme nach den Sommerferien vor.

Zum Inhalt:

Die im Anhörungsentwurf zum Ausdruck gebrachte Zielsetzung für eine grundlegende Novellierung des LPVG zur Anpassung an die modernen Erfordernisse der Verwaltung und die berechtigten Interessen der Beschäftigten nach aktiver Teilhabe an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen ist uneingeschränkt zu begrüßen. Wir erwarten, dass die neue Beteiligungskultur auch für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Land mit Leben gefüllt wird.

Im Koalitionsvertrag wurde das politische Ziel formuliert, „im Personalvertretungsrecht die vorgenommenen Einschränkungen zurückzuführen und die Rechte der Interessenvertretungen mit Blick auf ihre verantwortungsvolle Aufgabenwahrnehmung auszubauen und zu stärken.“ Der BBW ist enttäuscht, dass der Gesetzentwurf - wie auch die Eckpunkte - hinter diesen Ankündigungen zurück bleibt, ebenso hinter den Änderungen des LPVG NRW, die am 16.7.2011 in Kraft getreten sind.

Während der Koalitionsvertrag vorsieht, die Rechte der Interessenvertretungen mit Blick auf ihre verantwortungsvolle Aufgabenwahrnehmung auszubauen und zu stärken, verweist die allgemeine Begründung darauf, dass die Dienststellen im Hinblick auf die Konsolidierung des Haushalts gehalten sind, einen entsprechenden Mehraufwand mit den vorhandenen personellen und sachlichen Mitteln zu tragen.

Für den BBW steht der Mehrwert, der durch die Stärkung der Personalvertretung für die Verwaltung und die Aufgabenerledigung zugunsten der Bürgerinnen und Bürger gewonnen wird, im Mittelpunkt.

Die Landesregierung vergibt hier eine historische Chance, den im gesellschaftlichen Bereich angekündigten neuen Politikstil auch in den öffentlichen Verwaltungen einzuführen. Dieser Wechsel erfordert eine neue Beteiligungskultur in den staatlichen und kommunalen Dienststellen. Notwendig ist dazu eine Personalpolitik, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als das größte Vermögen in den Mittelpunkt stellt, sich um sie kümmert, ihre Entwicklung fördert und sich auf ihre Bedürfnisse einstellt. Zahlreiche arbeitswissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass ein hoher Leistungsstand in den Verwaltungen nur mit einer ausgeprägt partizipativen Beteiligungs- und Führungskultur zu erreichen ist. Der Wunsch der Mitarbeiter, dass sie und ihre Vertretungen an der Gestaltung und Entscheidung von Geschäfts- und Veränderungsprozessen aktiv und konstruktiv beteiligt werden, hat sich zu einem zentralen Motivationsfaktor entwickelt. Diese Veränderung folgt den aktuellen gesellschaftspolitischen Entwicklungen. Daraus folgt, dass in den öffentlichen Verwaltungen eine neue Beteiligungskultur notwendig ist. Dieser Ansatz ist in dem vorgelegten Gesetzentwurf nicht ausreichend erkennbar.

Ein neues Personalvertretungsrecht braucht eine starke Personalvertretung:

- Eine starke Personalvertretung ist zwingende Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung und die Wahrnehmung der Aufgaben im öffentlichen Dienst.
- Eine starke Personalvertretung arbeitet als gleichberechtigter Partner mit der Dienststelle auf Augenhöhe vertrauensvoll zusammen und garantiert damit die Bündelung der Interessen der Beschäftigten in der Dienststelle.
- Eine starke Personalvertretung leistet einen zentralen Beitrag zu einer Beteiligungs- und Führungskultur und trägt wesentlich zu einer höheren Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten bei.
- Eine starke Personalvertretung ist unabdingbar in einer Zeit zunehmender Arbeitsverdichtung am Arbeitsplatz. Aufgaben nehmen zu, nicht zuletzt durch Regelungen auf europäischer Ebene, und stellen höhere fachliche Anforderungen an die Beschäftigten. Gleichzeitig werden zur Sanierung des Haushalts pauschale Stelleneinsparprogramme durchgesetzt, ohne gleichzeitig Aufgabenkritik und Aufgabenabbau zu betreiben.

Der BBW bedauert, dass eine umfassende Novellierung hin zu einer vollen Mitbestimmung für sämtliche Beteiligungstatbestände – wie vom BBW gefordert – nicht erfolgen soll.

Der BBW hatte vorrangig gefordert, die bisherige Struktur des LPVG umfassend zu novellieren und sämtliche Beteiligungstatbestände der Anhörung, Mitwirkung und eingeschränkten Mitbestimmung in die volle Mitbestimmung zu überführen. Eine echte Beteiligung mit dem Zwang zum Gespräch und zum Kompromiss kann nur dort erreicht werden, wo im Konfliktfall eine Einigungsstelle zu Lasten beider Partner verbindlich entscheiden kann.

Die vom Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 24.5.1995 (BVerfGE 93, 37) geforderte Sicherstellung der demokratischen Legitimation könnte durch ein Aufhebungsrecht, wonach die Landesregierung in im Einzelnen aufgeführten Fällen und unter bestimmen verfahrensrechtlichen Voraussetzungen die Entscheidung der Einigungsstelle ganz oder teilweise aufheben und anders entscheiden kann, erfolgen.

Vor dem Hintergrund der Beibehaltung der bisherigen Systematik ist zwar zu begrüßen, dass die Zuständigkeit für die Ausübung des Evokationsrechts von der bisher aufhebungsbefugten obersten Dienstbehörde auf die Landesregierung, bei Kommunen u. ä. auf das Hauptorgan übertragen werden soll. Der BBW begrüßt weiter, dass das fristlose einseitige Kündigungsrecht – bisherige Evokationskündigung – durch ein allgemeines beidseitiges Kündigungsrecht ersetzt werden soll. Allerdings sollte der Evokationsvorbehalt auch in Fällen der Nachwirkung gestrichen werden, mindestens aber ebenfalls in die Zuständigkeit der Landesregierung gestellt werden.

Außerdem umfasst der Gesetzentwurf nicht die – vom BBW geforderte und im Koalitionsvertrag zugesagte – Zurückstufung der durch das DRG herabgestuften Beteiligungstatbestände von der eingeschränkten in die volle Mitbestimmung. Der BBW ist nach wie vor der Auffassung, dass die Herabstufung der Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer (§ 75 LPVG-alt), der Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 79 Abs. 3 Nr. 15 LPVG-alt, § 71 Abs. 3 Nr. 14 LPVG-neu) und der Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (§ 79 Abs. 3 Nr. 16 LPVG-alt, § 71 Abs. 3 Nr. 15 LPVG-neu) nicht erforderlich war. Der BBW fordert weiterhin, bei Kündigungen während der Probezeit (§ 77 Abs. 3 LPVG-alt, § 82 Nr. 9 LPVG-neu) von der Anhörung zur Mitwirkung zurückzukehren.

Der BBW begrüßt, dass zentrale Forderungen des BBW aufgegriffen worden sind:

- Zeitgemäßer Beschäftigungsbegriff (§ 4)
- Wahlrecht interessengerecht gestalten (§§ 11, 12)
- Amtszeit sachgerecht verlängern (§ 26)
- Rechtsstellung der Personalräte verbessern (§§ 47, 47a, 48)
- Wirtschaftsausschuss einrichten (§ 68b)
- Informationsrechte ausbauen (§ 68a)
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit stärken (§ 68)
- Zustimmungsverweigerungsgründe entfallen (§ 72 Abs. 9)
- Mehr Dienstvereinbarungen ermöglichen (§ 80)
- Initiativrecht verbreitern (§ 79)
- Personalversammlung als Ausspracheforum stärken (§§ 49, 52, 53)

Folgende zentrale Punkte werden grundsätzlich begrüßt, bleiben jedoch hinter den Forderungen des BBW zurück oder bedürfen der Ergänzung bzw. Änderung:

- Angemessene Personalratsgrößen (§§ 9, 14)
- Geschäftsführung effektiver gestalten (§§ 36, 38, 39, 39a, 43)
- Arbeitsgemeinschaften ermöglichen (§§ 55a, 55b)
- Freistellungen angemessen ausgestalten (§ 47b)
- Neue Beteiligungsrechte einräumen (§§ 70, 71, 76, 82)

Der BBW lehnt folgende zentrale Punkte ab und fordert, davon Abstand zu nehmen:

- Abschaffung des besonderen Personalrats der Beschäftigten des Landes bei den Landratsämtern (§§ 9 Abs. 4, 18)
- Geschlechtergerechtigkeit verbessern (§§ 15, 17, 20)
- Gemeinsame Beschlussfassung stärken (§ 38)
- Fristen flexibler gestalten (§ 72)

B) Zum Gesetzentwurf im Einzelnen

Artikel 1 Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Zu § 4 Beschäftigte, Gruppen

Der BBW begrüßt die Erweiterung des Beschäftigtenbegriffs, wonach grundsätzlich alle Personen, die in der Dienststelle tatsächlich beschäftigt sind oder ausgebildet werden, unabhängig vom formalen Bestehen eines Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis, Beschäftigte sind; ebenso Personen, deren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Dienststelle besteht, sie aber durch Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung außerhalb der Dienststelle eingesetzt werden.

Nach wie vor sollte klargestellt werden, dass Schülerinnen und Schüler, die in der Hausaufgabenbetreuung tätig sind oder Jugendbegleiter nicht unter den erweiterten Beschäftigtenbegriff fallen. Schülerinnen und Schüler haben mit der SMV eine im Schulgesetz verankerte Interessenvertretung gegenüber Schulleitung und Lehrerkollegium. Sie stehen als Schülerinnen und Schüler in der Unterrichtssituation in einem Abhängigkeitsverhältnis zu Lehrkräften, sodass sie als Wähler oder gar gewählte Personalräte unauflösbare Rollenkonflikte hätten. Auch sollte klargestellt werden, dass Hausmeister und Sekretärinnen als Beschäftigte des Schulträgers von der kommunalen Personalvertretung vertreten werden. Müssten diese Personengruppen auch vom schulischen Personalrat vertreten werden, so wäre es für diesen sehr schwer, die divergierenden Interessen angemessen zu vertreten.

Zu § 9 Dienststellen

Der BBW begrüßt die Einfügung in **§ 9 Abs. 1a LPVG-neu**, wonach Eigenbetriebe mit in der Regel nicht mehr als 50 Beschäftigten nicht als selbstständige personalvertretungs-

rechtliche Dienststelle gelten sollen. Damit wird ein Beitrag zur Entbürokratisierung geleistet und einer Zersplitterung von Personalräten insbesondere bei Gemeinden mit kleinen Eigenbetrieben entgegengewirkt.

Der BBW fordert jedoch nach wie vor die Wiedereinführung des Rechts der Beschäftigten in **§ 9 Abs. 2 LPVG**, sich als selbstständige Dienststelle zu erklären mit der Folge von örtlichen Personalräten und einem Gesamtpersonalrat. Mit der Wiederherstellung des bis Ende 2004 geltenden Rechts, dass die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten die Ver selbstständigung beschließen kann, würde die Personalvertretung vor Ort gestärkt.

Die geplante Abschaffung des besonderen Personalrats der Beschäftigten des Landes bei den Landratsämtern in **§ 9 Abs. 4 LPVG-neu** lehnt der BBW ab.

Der besondere Personalrat der Beschäftigten des Landes stellt ein notwendiges Verbindungsglied zu den Stufenvertretungen dar. Durch ihn ist sichergestellt, dass der Kreis der Beschäftigten des Landes bei den kommunalen Dienststellen in personalrechtlichen Fragen vertreten ist. Der besondere Personalrat ist dabei der adäquate Ansprechpartner für die Stufenvertretung. Auch ist durch das Wahlverfahren nicht sichergestellt, dass ein Beschäftigter des Landes im „allgemeinen“ Personalrat vertreten ist.

Zu § 11 Wahlberechtigung

Der BBW begrüßt, dass die Wahlberechtigung grundsätzlich allen Beschäftigten zuerkannt wird und damit im Falle der Personalgestaltung ein Wahlrecht in der Herkunftsdienststelle eingeräumt oder für Beschäftigte in Jobcentern ein Doppelwahlrecht eingeführt wird.

Zu § 12 Wählbarkeit

Der BBW begrüßt, dass Ausschlussgründe von der Wählbarkeit in **§ 12 Abs. 2 LPVG-neu** enger gefasst werden sollen.

Beschäftigte, die nicht ständig selbstständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder vorbereiten, sollen von der Wählbarkeit nicht ausgeschlossen sein, wenn nur zu einem untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben des Beschäftigten Personalangelegenheiten entschieden oder vorbereitet werden. Damit sollen Beschäftigte, die z. B. gelegentliche Entscheidungen im Rahmen dezentraler Budgetierung bzw. Einstellung von Saisonkräften treffen oder vorbereiten, nicht mehr ausgeschlossen werden.

Zu § 14 Bildung von Personalräten, Zahl der Mitglieder

Der BBW begrüßt, dass die Mitgliederzahl der Personalräte in Dienststellen ab 1.500 Beschäftigten in **§ 14 Abs. 3 LPVG-neu** erhöht werden soll. Sie bleibt jedoch hinter der BBW-Forderung zurück.

Die vorgesehene Regelung in **§ 14 Abs. 3 S. 2 LPVG-neu**, wonach in der Regel beschäftigt ist, wer voraussichtlich in mehr als der Hälfte der Amtszeit des Personalrats in der Dienststelle tatsächlich eingegliedert sein wird, lehnen wir ab. Diese Prognoseentscheidung halten wir in der Praxis nur für schwer handhabbar, z. B. im Hinblick auf befristete Stellen im Haushalt oder einer zunehmenden Zahl von Teilzeitbeschäftigten. Hier sollten Streitigkeiten und Wahlanfechtungen wegen der Überprüfung der Prognoseentscheidung dadurch vermieden werden, dass auf die Zahl der Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag vor der Wahl abgestellt wird.

Der BBW begrüßt das mit **§ 14 Abs. 4 LPVG-neu** verfolgte Ziel, die Außenstellenvertretung zu stärken. Liegen in Dienststellen mit in der Regel 601 und mehr Beschäftigten Außenstel-

len, Nebenstellen oder Teile von Dienststellen räumlich vom Dienstort der Hauptdienststelle entfernt, soll sich die Anzahl der Personalratsmitglieder in größeren Dienststellen um zwei Mitglieder erhöhen, wenn der Anteil der außerhalb des Hauptorts Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl mindestens ein Drittel, oder um vier Mitglieder erhöhen, wenn dieser Anteil mindestens die Hälfte beträgt. Dies kann im Einzelfall die Personalvertretung vor Ort in Außenstellen, Nebenstellen und Teilen einer Dienststelle stärken.

Der BBW fordert jedoch nach wie vor die Wiedereinführung des Rechts der Beschäftigten, sich als selbständige Dienststelle zu erklären mit der Folge von örtlichen Personalräten und einem Gesamtpersonalrat (§ 9 Abs. 2 LPVG).

Redaktionell sollte in § 14 Abs. 4 LPVG-neu statt auf Absatz 1 auf Absatz 3 verwiesen werden.

Zu § 15 Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern, § 17 Wahl des Personalrats

Der BBW lehnt die Einführung einer verpflichtenden Geschlechterquote für die Einreichung von Wahlvorschlägen ab.

Woraus sich bei den Personalvertretungen ein Bedarf ergeben soll, ist nicht ersichtlich. Die Personalvertretungen bestehen in der Regel durchgängig aus Männern und Frauen. Auch hat ausweislich der Gesetzesbegründung bereits die Sollregelung zu einem Anstieg der weiblichen Personalratsmitglieder geführt, sodass kein Änderungsbedarf besteht. Eine Verpflichtung würde nicht zu einer höheren Bereitschaft, sich für das Personalratsamt zur Verfügung zu stellen, führen. In der Praxis wird es immer schwieriger, Kolleginnen und Kollegen für eine Kandidatur bzw. Mitarbeit im Personalrat zu gewinnen. Daher sollten die Hürden für ein Engagement im Personalrat im Vorfeld so niedrig als möglich gehalten werden. Natürlich ist es evident, dass Frauen und Männer auch im Personalrat adäquat vertreten sind, diese Zielvorgabe kann wie bisher durch eine „Sollregelung“ normiert werden. Außer einem Mehr an Bürokratie würde sich auch durch die vorgesehene verpflichtende Regelung mit Begründungszwang für den Fall des Abweichens nichts zum Positiven verändern. Im Ergebnis dürfte eher eine abschreckende Wirkung eintreten.

Überdies hätte der BBW erwartet, dass nicht zu allererst die Gewerkschaften durch gesetzgeberische Maßnahmen zur Einführung spezifischer Geschlechterquoten bei Personalratswahlen verpflichtet werden, sondern dass eben dieser Gesetzgeber mit gutem und praktikablem Beispiel vorangeht und den politischen Parteien bei der Aufstellung der Wahllisten entsprechend gesetzliche Auflagen macht.

Für den Fall, dass die Landesregierung dennoch an der Einführung einer Geschlechterquote für die Einreichung von Wahlvorschlägen festhalten sollte, bedürfen die Regelungen in § 15 und § 17 Abs. 4a LPVG-neu dringend der Klarstellung. Der Wortlaut der Regelungen gibt bereits jetzt - wie vielfältige Rückmeldungen zeigen - Anlass für unterschiedliche Auslegungen und Ansichten.

Gestützt werden diese Befürchtungen auch durch einen Beschluss des OVG Lüneburg vom 17.4.2013 - 18 LP 7/11 -, das von einer zwingenden paritätischen Besetzung des Personalrats nach dem Wortlaut der §§ 10 Abs. 3, 15 NPersVG ausgeht. § 10 Abs. 3 NPersVG lautet wie folgt: „Frauen und Männer sind bei der Bildung des Personalrates entsprechend ihrem Anteil.....zu berücksichtigen.“ Gemäß § 17 Abs. 2 S. 2 NPersVG müssen die Wahlvorschläge „mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf Frauen und Männer zu erreichen.“ Um entsprechende Streitigkeiten zu vermeiden, ist im Gesetzentwurf dringend klarzustellen, dass eine paritätische Besetzung des Personalrats nicht zwingend vorgeschrieben wird.

So ist in der Begründung ausgeführt, dass Frauen und Männer bei der Bildung des Personalrats grundsätzlich entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle sowie in jeder Gruppe (Arbeitnehmer/Beamte) zu berücksichtigen seien. „Die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit setzt dabei an der Einreichung der Wahlvorschläge an, nicht an der Wahlentscheidung der Wahlberechtigten.“ „Es soll den Wahlberechtigten unbenommen von einer Geschlechterquote freistehen, welchen Frauen und Männern sie bei der Wahl ihr Vertrauen schenken wollen.“ Dies muss sich nach Auffassung des BBW auch ohne Auslegungsschwierigkeiten aus dem Gesetzestext selbst entnehmen lassen, da dieser in erster Linie Auslegungsgrundlage bei Streitigkeiten vor den Verwaltungsgerichten sein würde.

In **§ 15 Abs. 1 LPVG-neu** müsste der erste Satz „bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil ... zu berücksichtigen“ klargestellt werden, z. B. wie folgt: „Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person sollen bei der Einreichung der Wahlvorschläge mindestens so viele weibliche Bewerberinnen und mindestens so viele männliche Bewerber enthalten sein, wie sich entsprechend den Anteilen an den in der Regel Beschäftigten der Dienststelle bei einer fiktiven Verteilung der Sitze ergeben würde.“ In **§ 15 Abs. 2 LPVG-neu** müsste in Nr. 2 und Nr. 3 zu Beginn jeweils eingefügt werden „für die Erstellung von Wahlvorschlägen“.

Unklarheiten ergeben sich weiterhin bezüglich der Anforderungen an die Wahlvorschläge. In der Begründung zu **§ 17 Abs. 4a LPVG-neu** ist ausgeführt, dass Wahlvorschläge mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten müssen, wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze auf Frauen und Männer im Personalrat zu erreichen. „Dabei soll es ausreichend sein, wenn auf dem Wahlvorschlag so viele Bewerberinnen und Bewerber aufgeführt werden, dass die vom Wahlvorstand ermittelten Sitzzahlen für jedes Geschlecht erreicht werden. Werden auf einem Wahlvorschlag mehr Bewerberinnen und Bewerber aufgeführt, als Mitglieder zu wählen sind, greift die Geschlechterquote für die über der Sitzzahl liegenden Kandidaten auf dem Wahlvorschlag nicht verbindlich, gleichwohl sollte es dem Wahlvorschlagsträger anempfohlen sein, sich für den kompletten Wahlvorschlag nach der Geschlechterverteilung in der Dienststelle zu richten. Dies soll jedoch nicht Aufgabe des Wahlvorstands sein, darauf hinzuwirken.“ Aus Sicht des BBW bedeutet dies, dass für den Beispielsfall einer Gruppe der Beamten mit 7 Personalratssitzen und einem rechnerischen Anteil von Frauen und Männer in Höhe von 4 zu 3, der Wahlvorschlag mindestens 4 weibliche Bewerberinnen und 3 männliche Bewerber enthalten muss. Darüber hinaus könnte er jedoch noch unbeschränkt zusätzliche weibliche Bewerberinnen und oder unbeschränkt zusätzliche männliche Bewerber enthalten, ohne dass der Wahlvorschlag insgesamt die Quote 3 zu 4 erfüllen muss.

Für den Fall, dass die Landesregierung an der Einführung einer Geschlechterquote für die Einreichung von Wahlvorschlägen festhalten sollte, halten wir die in der Begründung zum Ausdruck kommende Gestaltung, dass die Geschlechterquote für die über der Sitzzahl liegenden Kandidaten auf dem Wahlvorschlag nicht verbindlich ist, für sachgerecht. Ansonsten wird eine Beschränkung von interessierten Wahlbewerberinnen und -bewerbern aufgrund des Geschlechts keine Akzeptanz unter den Beschäftigten finden. Eine Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes wird nur dann Erfolg haben, wenn sie die Personalvertretungen stärkt, nicht wenn sie diejenigen, die sich zugunsten der Beschäftigten und zum Wohl der Dienststelle engagieren wollen, von vornherein ausbremst.

Unklarheiten ergeben sich hingegen aus dem vorgesehenen Wortlaut des **§ 17 Abs. 4a LPVG-neu**, da dort „die anteilige Verteilung der Sitze“ genannt ist. Auch hier schlagen wir vor, zur Klarstellung „die für die Erstellung von Wahlvorschlägen ermittelte anteilige Verteilung der Sitze“ aufzunehmen. Auch regen wir an, die Ausführungen in der Begründung zu **§ 15 Abs. 2 LPVG-neu** („Die Einreicher von Wahlvorschlägen sollen grundsätzlich verpflichtet sein, Frauen und Männer entsprechend der vom Wahlvorstand ermittelten Geschlechterquote in den Wahlvorschlag aufzunehmen.“) entsprechend der Begründung zu **§ 17 Abs.**

4a LPVG-neu, wonach die Geschlechterquote für den kompletten Wahlvorschlag nicht verbindlich ist, klarzustellen.

Fraglich ist auch, welche Voraussetzungen an den Nachweis zu stellen sind, dass die Angehörigen eines Geschlechts (§ 15 Abs. 1 S. 3 LPVG-neu) oder eine Gruppe (§ 15 Abs. 1a S. 3 LPVG-neu) von der Möglichkeit bzw. ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch macht.

Gemäß § 17 Abs. 4a S. 2 LPVG-neu hat der Wahlvorstand Wahlvorschläge nach näherer Maßgabe der Wahlordnung als gültig zuzulassen, wenn die Abweichung schriftlich begründet wird.

Hier werden weiterhin Streitigkeiten vorprogrammiert, zumal nach der Begründung zu § 17 Abs. 4a LPVG-neu begründete Abweichungen von der Geschlechterquote vom Wahlvorstand anerkannt werden müssen. Die Anforderungen an die Begründung Ausführungsbestimmungen in der Wahlordnung und der Beurteilung des Wahlvorstands zu überlassen, halten wir nicht für sachgerecht und auch für zu unbestimmt. Es ergeben sich viele noch offene Fragen, beispielsweise:

- Wie können Einreicher von Wahlvorschlägen ausreichend begründen, dass auf ihrer Liste Frauen und Männer nicht entsprechend der vom Wahlvorstand ermittelten Geschlechterquote repräsentiert sind? Reicht z. B. der Hinweis, dass sich trotz intensiver Suche nicht genügend Frauen bzw. Männer bereit erklärt haben, auf der Liste zu kandidieren?
- Welche negativen Konsequenzen hätte ein Verstoß gegen die beabsichtigte verpflichtende Geschlechterquote für die betroffene Gewerkschaft?
- Kann eine Gewerkschaft in der kurzen Zeit zwischen Nichtgenehmigung ihres Wahlvorschlags und Wahltermin sachgerecht eine Änderung der Liste durchführen, d. h. unter demokratischer Beteiligung ihrer satzungsgemäßen Gremien?
- Kann die Beanstandung des Wahlvorschlags durch den Wahlvorstand im Extremfall bedeuten, dass eine Gewerkschaft aufgrund der Beanstandung ihrer Liste von der Wahl ausgeschlossen bleibt?

In der Praxis wird damit einer Vielzahl von Streitfällen Tür und Tor geöffnet, was der Forderung des BBW, von der Einführung einer Geschlechterquote für die Einreichung von Wahlvorschlägen Abstand zu nehmen, Nachdruck verleiht.

Die in **§ 15 Abs. 3 LPVG-neu** vorgesehene Anpassung des Minderheitenschutzes an die Reduzierung auf zwei Gruppen (Beamte und Arbeitnehmer) durch eine entsprechende Erhöhung der für die mindestens zugestandene Zahl von Sitzen maßgeblichen Zahl der Gruppenangehörigen lehnt der BBW ab.

Die vorgesehene Regelung verschlechtert den Minderheitenschutz. In Personalkörpern mit stark dominierenden Gruppen war bisher die jeweils andere Gruppe ab 51 Gruppenangehörigen mit zwei Vertretern vertreten. Bei einer Reduzierung auf einen Vertreter wird der Minderheitenschutz erheblich verschlechtert.

Zu § 18 Zusammensetzung des Personalrats nach Beschäftigungsarten und Dienststellenteilen

Bezüglich der in **§ 18 Abs. 2 LPVG-neu** vorgesehenen Regelung, dass die Beschäftigten des Landkreises und des Landes entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten dem Personalrat beim Landratsamt angehören sollen, wird auf die obigen Ausführungen zu § 9 Abs. 4 LPVG-neu verwiesen.

Zu § 20 Wahlvorstand

Die vorgesehene Regelung in **§ 20 Abs. 1 S. 3 LPVG-neu**, wonach beide Geschlechter im Wahlvorstand vertreten sein müssen, lehnt der BBW ab.

Hier sollte es bei der bisherigen Soll-Regelung bleiben, da eine zwingende Anforderung in Behörden mit stark dominierenden Anteilen eines Geschlechts, z. B. in den Sozialgerichten, in der Praxis nicht sinnvoll erfüllbar ist. Damit würde die Bestellung eines Wahlvorstands unmöglich oder die Arbeit des Wahlvorstands geschwächt, was nicht im Sinne der Landesregierung sein kann.

Für den Fall, dass die Landesregierung dennoch an der zwingenden Regelung bezüglich der Vertretung beider Geschlechter im Wahlvorstand festhalten sollte, fordert der BBW eine Übergangsregelung für bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits bestellte Wahlvorschläge dahingehend, dass § 20 LPVG in der am Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes geltenden Fassung (§ 20 LPVG-alt) gilt.

Eine Übergangsregelung ist erforderlich, weil insbesondere im Schulbereich teilweise, so z. B. in allen Stufenvertretungen des beruflichen Schulwesens, bereits aufgrund des derzeit geltenden § 20 LPVG Wahlvorstände für die Personalratswahlen 2014 bestellt wurden. Die Bestellung der Wahlvorstände (z. B. Haupt- und Bezirkswahlvorstände) erfolgt vor Beginn des Schuljahres, in dem die Personalratswahlen stattfinden. Dies ist notwendig und erforderlich, da die Mitglieder in den Wahlvorständen für ihre Tätigkeit zum Ausgleich der bedingten Mehrbelastung Anrechnungen auf das Regelstundenmaß erhalten. Diese Anrechnungen müssen rechtzeitig vor Schuljahresbeginn bekannt sein, damit sie bei der Unterrichtsverpflichtung berücksichtigt werden können. Das Kultusministerium hat bereits mit Schreiben vom 22. April 2013 (AZ.: 14-0307.1/137) die Regierungspräsidien über die Höhe der Anrechnungen der Wahlvorstände für die Wahlen im Frühjahr 2014 informiert. Um das Risiko einer Wahlanfechtung hinsichtlich der Bestellung oder Zusammensetzung des Wahlvorstands auszuschließen, halten wir eine Übergangsregelung für dringend erforderlich.

Zu § 26 Amtszeit, regelmäßiger Wahlzeitraum

Der BBW begrüßt, dass die regelmäßige Amtszeit der Personalvertretungen in **§ 26 Abs. 1 S. 1 LPVG-neu** von 4 auf 5 Jahre verlängert wird. Damit wurde die BBW-Forderung vollständig übernommen.

Die in **§ 26 Abs. 2 LPVG-neu** beabsichtigte Verschiebung des Wahlzeitraums um einen Monat und Verlängerung um einen Monat auf den Zeitraum vom 1. April bis 31. Juli soll einen einheitlichen Wahlzeitraum mit den Wahlen im Schulbereich ermöglichen. Der Wahlzeitraum kann - auch im Hinblick auf anfallende Ferien und Feiertage - allerdings nur dann besser ausgenutzt werden, wenn eine Lücke zwischen dem Ablauf der Amtszeit des Personalrats und dem Wahltag der Neuwahl mit der Folge des Weiterführens der Geschäfte durch den alten Personalrat gemäß § 26 Abs. 1a LPVG mit eingeschränkter Legitimation in Kauf genommen wird. So sieht Art. 13 § 1 Abs. 3 eine Verlängerung der Amtszeiten der vorhandenen Personalräte nur für diejenigen vor, deren Amtszeit im März 2014 enden würde um maximal einen Monat.

Zu § 27 Vorzeitige Neuwahl

Gemäß **§ 27 Abs. 1 Nr. 1 LPVG-neu** soll der Personalrat vorzeitig neu wählen, wenn mit Ablauf von 20 Monaten oder 40 Monaten, vom Tag der Wahl gerechnet, die Zahl der in der Regel Beschäftigten um ein Drittel, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist. Im Hinblick auf die Verlängerung der Amtszeit des Personalrats soll die Festlegung von zwei Stichtagen den Bedarf an Übergangsregelungen gemäß § 106 LPVG verringern. Auch soll

die Herabsenkung des Quorums von der Hälfte auf ein Drittel schneller zu Neuwahlen, insbesondere bei größeren Umgliederungen von Dienststellen, führen.

Der BBW erkennt an, dass der Neuwahl des Personalrats durch die Beschäftigten der Vorrang vor Übergangslösungen, wie der Bildung eines Übergangspersonalrats aufgrund einer Entscheidung des Ordnungsgebers, grundsätzlich Vorrang zukommt.

Wir halten es jedoch nach wie vor für unerlässlich, in jedem Einzelfall von Umbildungen von Behörden und Verwaltungsreformmaßnahmen zu prüfen, ob mit einem Übergangspersonalrat oder einer Rechtsverordnung gemäß § 106 LPVG passgenaue Lösungen bei Reformmaßnahmen gefunden werden können. Insbesondere ist bei Verwaltungsreformmaßnahmen ein gegenseitiges Kennenlernen des Personals notwendig, bevor Neuwahlen erfolgen. Dabei ist es auch wichtig, dass der jeweilige Beschäftigtenkreis (alt wie neu) für eine gewisse Zeit durch Personalräte aus den jeweiligen Reihen vertreten wird. Hierzu verweisen wir ergänzend auf unsere Ausführungen zu § 106 LPVG-neu.

Zu § 29 Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat

Der BBW begrüßt, dass in **§ 29 Abs. 1 Nr. 2a LPVG-neu** der Tatbestand des Rücktritts des gesamten Personalrats eingeführt werden soll.

Weiter soll in **§ 29 Abs. 1 Nr. 4a LPVG-neu** als Erlöschenstatbestand eine „Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt, wenn diese länger als sechs Monate gedauert hat; bei Mitgliedern, die bereits bei Beginn der Amtszeit beurlaubt sind, beginnt die Frist ab diesem Zeitpunkt,“ aufgenommen werden.

Der BBW ist der Auffassung, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Wahltag nach wie vor nicht zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat führen darf. Die beabsichtigte Neuregelung wäre ein schlechtes Signal im Hinblick auf die Demographie sowie auf das Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und insbesondere auf die mit der Änderung des § 15 verfolgten Ziels, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.

Zu § 32 Vorstand

Der BBW begrüßt, dass in **§ 32 Abs. 1 LPVG-neu** die bisherigen Regelungen des Gruppenprinzips und der Vorstandsbildung beibehalten werden.

Der BBW begrüßt weiter, dass in **§ 32 Abs. 2 LPVG-neu** die Zuwahl von zwei weiteren Mitgliedern nicht mehr von einer bestimmten Größe des Personalrats abhängig gemacht werden (bisher ab 11 Mitgliedern) und somit auch für kleinere Personalräte ermöglicht werden soll. Die zwingende Zuwahl bei 11 oder mehr Mitgliedern entfällt.

Zu begrüßen ist weiter, dass in **§ 32 Abs. 4 S. 2 LPVG-neu** klargestellt wird, dass es dem Vorstand möglich ist, andere Mitglieder des Personalrats zur Erledigung laufender Geschäfte heranzuziehen.

Zu § 34 Anberaumung der Sitzungen

Gemäß **§ 34 Abs. 5 LPVG-neu** kann der Personalrat von Fall zu Fall beschließen, dass Beauftragte von Stufenvertretungen und Beauftragte des Gesamtpersonalrats berechtigt sind, mit beratender Stimme an einer Sitzung teilzunehmen.

Hier ist nach Auffassung des BBW zu prüfen, ob dies aus systematischen Gründen nicht bei den Teilnahmerechten in § 36 LPVG-neu aufgenommen werden sollte.

Zu § 36 Durchführung der Sitzungen, Teilnahmerechte

In **§ 36 Abs. 2 LPVG-neu** soll dem Personalrat künftig ermöglicht werden, soweit ihm im Rahmen des Erforderlichen Büropersonal zur Verfügung steht, die Niederschrift durch eine Assistentenkraft aufnehmen zu lassen. Die hinzugezogene Assistentenkraft unterliegt dabei der Verschwiegenheitspflicht nach § 10 LPVG.

Der BBW sieht in dieser Öffnung, insbesondere im Hinblick auf den Gang der Beratung, eine Durchbrechung des Grundsatzes der Nichtöffentlichkeit. Die Möglichkeit sollte daher allenfalls mit Bedacht genutzt werden.

Von der in **§ 36 Abs. 8 LPVG-neu** vorgesehenen Möglichkeit, dass der Personalrat betroffene Beschäftigte in deren eigenen personellen Angelegenheiten anhören kann, sollte auf enge Ausnahmefälle, z. B. bei einer Entfernung aus dem Dienst, begrenzt sein, um erhöhtem Erwartungsdruck der Beschäftigten, ihre Individualinteressen unmittelbar in Personalratssitzungen vertreten zu können, vorzubeugen.

Zu § 37 Befangenheit

Im Hinblick auf die in § 12 Abs. 2 S. 2 LPVG-neu beabsichtigte Zulassung der Wählbarkeit von Beschäftigten, die nicht ständig selbstständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder vorbereiten, wenn nur zu einem untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben des Beschäftigten Personalangelegenheiten entschieden oder vorbereitet werden, ist die Erweiterung der Befangenheitsregelung in § 37 Abs. 2 LPVG-neu richtig. Neu ist weiter, dass der Ausschluss wegen Befangenheit eines Mitglieds des Personalrats, das die zur Beschlussfassung heranstehende Maßnahme als Beschäftigter der Dienststelle vorbereitet oder daran verantwortlich gewirkt hat, nicht nur in Personalsachen gelten soll, sondern auch in anderen Angelegenheiten, welche die Dienststelle in den Personalrat einbringt.

Zu korrigieren sind allerdings die Ausführungen in der Begründung hierzu, wovon „in Personalsachen von nicht umfassender Bedeutung entscheidungsbefugten Personen“ gesprochen wird. In § 12 Abs. 2 S. 2 LPVG-neu geht es nicht um die geringere Bedeutung von einzelnen Personalsachen sondern um die Frage, ob Personalentscheidungen nur einen untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben ausmachen.

Zu § 38 Beschlussfassung

In **§ 38 Abs. 3 LPVG-neu** soll in Anlehnung an die bereits bestehende Möglichkeit für Stufenvertretungen auch der örtliche Personalrat künftig in einfach gelagerten Angelegenheiten, die durch die Geschäftsordnung nicht anderweitig übertragen sind, im schriftlichen Umlaufverfahren beschließen können, wenn kein Mitglied des Personalrats diesem Verfahren widerspricht.

Der BBW hält die Beratung in Personalratssitzungen insbesondere auf örtlicher Ebene für unabdingbar. Die Bestimmung einfach gelagerter Angelegenheiten sollte daher eng gefasst werden. Das Widerspruchsrecht sollte gemäß der bisher bestehenden Regelung in § 55 Abs. 3 Nr. 6 LPVG an ein Drittel der Mitglieder geknüpft werden. Ein Widerspruchsrecht eines einzelnen Mitglied des Personalrats dürfte in der Praxis zu (vermeidbaren) zusätzlichen Kosten führen.

Gemäß **§ 38 Abs. 4 LPVG-neu** sollen nicht nur gemeinsame, sondern auch Angelegenheiten die nur eine Gruppe betreffen, generell gemeinsam beschlossen werden. Zur Wahrung des Gruppenprinzips soll eine Gruppe jedoch dem ungeachtet die Möglichkeit haben, sich das alleinige Beschlussrecht entweder generell durch Geschäftsordnungsregelung oder im Einzelfall zurückzuholen.

Die Einführung einer gemeinsamen Beschlussfassung in Gruppenangelegenheiten lehnt der BBW ab. Der BBW fordert die Beibehaltung der getrennten Beschlussfassung nach gemeinsamer Beratung in Gruppenangelegenheiten. Mit Blick auf die Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigungsgruppen der Beamten und der Arbeitnehmer ist es geboten, eine sachgerechte Interessenvertretung durch die grundsätzliche Berücksichtigung des Gruppenprinzips bei entsprechenden Entscheidungen zu gewährleisten. In Angelegenheiten, die ausschließlich eine Gruppe betreffen, sollte grundsätzlich nur durch die jeweiligen Gruppenvertreter eine Beschlussfassung erfolgen. Insbesondere wenn Beamten- oder Tarifrecht tangiert ist, muss davon ausgegangen werden, dass die spezifischen Kenntnisse bei Vertretern der anderen Beschäftigungsgruppe nicht immer im notwendigen Umfang vorhanden sind. Die vorgesehene Regelung hebt das Gruppenprinzip aus. Nach Auffassung des BBW muss die getrennte Beschlussfassung die Regel bleiben.

Zu § 39 Ausschüsse des Personalrats

Durch **§ 39 LPVG-neu** soll die Bildung von beratenden und beschließenden Ausschüssen ermöglicht werden.

Gemäß **§ 39 Abs. 1 LPVG-neu** sollen Personalräte mit 11 und mehr Mitgliedern künftig generell Ausschüsse zur Vorberatung bilden können, in denen jeweils beide Gruppen und Geschlechter vertreten sein müssen. Hier sollte nach Auffassung des BBW der Minderheitenschutz verbessert werden. Des Weiteren halten wir hier im Hinblick auf die Gruppen- und Geschlechtervertretung die Ausgestaltung als Soll- und nicht als Muss-Bestimmung für sachgerecht.

Gemäß **§ 39 Abs. 4 LPVG-neu** soll der Personalrat seine Befugnisse in einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten und in Mitwirkungsangelegenheiten, mit Ausnahme der Fälle des § 76 Abs. 2, durch entsprechende Geschäftsordnungsregelung auf Ausschüsse übertragen können.

Der BBW lehnt die Übertragung von Befugnissen des Personalrats auf Ausschüsse ab, da damit das Kernrecht des Personalrats, selbst entscheiden zu können, ausgehöhlt wird - unabhängig von der zwingenden Rückübertragung vom beschließenden Ausschuss auf den Personalrat, wenn der Ausschuss die Zustimmung verweigern oder Einwendungen erheben will oder ein Ausschussmitglied einen Beschluss des Ausschusses als eine erhebliche Beeinträchtigung der Interessen der durch das Mitglied vertretenen Gruppe erachtet. Die vorgesehene Regelung birgt insgesamt die Gefahr einer Untergrabung der Rechte des demokratisch gewählten Gremiums. Ausschüssen sollte nach Auffassung des BBW nur beratende Befugnisse bekommen.

Im Übrigen sollte in **§ 39 Abs. 5 Nr. 3 LPVG-neu** das Wort „Schwerbehinderten“ durch die Worte „schwerbehinderten Menschen“ ersetzt werden.

Zu § 39a Übertragung von Befugnissen auf den Vorstand des Personalrats

Der BBW lehnt die in **§ 39a LPVG-neu** vorgesehene Option zur Übertragung von Entscheidungsbefugnissen des Personalrats auf den Vorstand in - über den § 72 Abs. 8 und 9 LPVG-alt hinausgehenden - einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten im Rahmen der Geschäftsordnung ebenfalls ab. Dies widerspricht dem Grundsatz der gemeinsamen Beratung und Beschlussfassung und stellt wichtige Prinzipien des Personalvertretungsrechts auf den Kopf.

Des Weiteren ist - anders als bei der Übertragung von Befugnissen auf Ausschüsse in § 39 Abs. 3 LPVG-neu - kein Teilnahmerecht für die Schwerbehindertenvertretung sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung vorgesehen.

Dies sehen wir äußerst kritisch, da hierdurch § 95 Abs. 4 SGB IX (Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an allen Sitzungen des Personalrats inklusive Vetorecht) unterlaufen werden könnte.

Prof. Dr. Knittel (SGB IX Kommentar, Luchterhand, Köln, 4. Auflage 2010, S. 1116 f.) führt in diesem Zusammenhang aus: „Das Recht der Schwerbehindertenvertretung zur beratenden Teilnahme an Sitzungen der genannten Gremien darf nicht dadurch faktisch entwertet werden, dass wesentliche Beteiligungsrechte eines solchen Gremiums einem Teilorgan übertragen werden und die Schwerbehindertenvertretung das ihr zustehende Rederecht dort nicht ausüben kann. Das gilt beispielsweise für die Entscheidungsdelegation nach Art. 32 Abs. 4 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG). Soweit der Personalrat an Maßnahmen beteiligt ist, kann durch einstimmigen Beschluss dem Vorsitzenden die Entscheidung im Einvernehmen mit den übrigen Vorstandsmitgliedern übertragen werden. ... Soweit die Ansicht vertreten wird, dass bei einer solchen aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung ermöglichten Kompetenzverlagerung auf den Vorstand insoweit keinerlei Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung mehr bestünden, also das beratende Teilnahmerecht komplett entfallen würde ..., verstößt dies gegen den Regelungszweck des § 95 Abs. 4 SGB IX. Da die Schwerbehindertenvertretung ungeachtet ihrer Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte kein eigenständiges Mitbestimmungsrecht hat und deshalb auf die Zusammenarbeit mit Betriebs- bzw. Personalrat angewiesen ist ..., muss ihr auch die beratende Mitwirkung an der Beschlussfassung dieser Gremien gewährleistet sein. Überträgt das Gremium in zulässiger Weise die Beschlussfassung an ein Organ wie den Vorstand, kann eine folgerichtige Anwendung des in § 95 Abs. 4 Satz 1 geregelten Grundsatzes nur bedeuten, dass die Schwerbehindertenvertretung das Recht zur beratenden Teilnahme an einschlägigen Vorstandssitzungen hat. Das gilt umso mehr, als eine landesrechtliche Regelung - und sei es auch nur mittelbar im Wege einer Auslegung - nicht die zwingende bundesrechtliche Norm unterlaufen kann.“

Für den Fall, dass die Landesregierung an der Übertragung von Befugnissen auf den Vorstand des Personalrats festhalten sollte, schlagen wir vor, in § 39a LPVG-neu insbesondere für die Schwerbehindertenvertretungen ein Teilnahmerecht an den Sitzungen des Vorstands und ein Rückübertragungsrecht entsprechend der in § 39 LPVG-neu für Ausschüsse getroffenen Regelungen zu verankern.

Zu § 40 Einspruch der Vertreter einer Gruppe der Beschäftigten im Sinne von § 57 oder der Schwerbehinderten

In **§ 40 Abs. 1 S. 1 LPVG-neu** soll die Aussetzungsfrist aufgrund der allgemeinen Neufestsetzung der Beteiligungsfristen von sechs Arbeitstagen auf eine Woche geändert werden.

Zu § 43 Geschäftsordnung

Der BBW lehnt die in **§ 43 Abs. 2 LPVG-neu** vorgesehene Verpflichtung des Personalrats, dass er an allen regelmäßigen Arbeitstagen der für Personalratsbeteiligungen zuständigen Verwaltung der Dienststelle, bei der er eingerichtet ist, für die Einleitung förmlicher Beteiligungsverfahren erreichbar ist, ab. Dies ist in der Praxis nicht praktikabel und in kleineren Dienststellen unmöglich. So würde es insbesondere für örtliche Personalräte im Schulbereich eine unzumutbare Präsenzpflicht während der Schulferien bedeuten.

Zu § 44 Sprechstunden

Der BBW begrüßt, dass durch die Klarstellung des schon bisher gegebenen Rechts der Beschäftigten auf Besuch der Sprechstunden des Personalrats ohne Verlust von Arbeitszeit oder Gehalt eventuell bestehende Hemmschwellen abgebaut werden sollen.

Zu § 45 Kosten

Der BBW begrüßt, dass über die beabsichtigten Klarstellungen, dass die üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik als Geschäftsbedarf anerkannt und deren Nutzung, wie z. B. durch E-Mails oder Intranets, als Kommunikationsmittel neben Bekanntmachungen am Schwarzen Brett ermöglicht werden sollen.

Zu § 47 Allgemeines (Rechtsstellung der Personalratsmitglieder)

Der BBW begrüßt die beabsichtigte Klarstellung in **§ 47 Abs. 2 S. 2 LPVG-neu**, dass bei der Frage der Beanspruchung über die Arbeitszeit hinaus auf die individuelle Arbeitszeit des jeweiligen Mitglieds abzustellen ist und so insbesondere für teilzeitbeschäftigte Mitglieder des Personalrats die Rechtssicherheit verbessert wird.

Zu § 47a Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

Der BBW begrüßt, dass die persönliche Rechtsstellung von Personalratsmitgliedern durch die Änderung des § 47a LPVG-neu gestärkt werden soll.

So soll in **§ 47a Abs. 1 LPVG-neu** klargestellt werden, dass der Schulungsanspruch von Personalratsmitgliedern auch auf diejenigen Ersatzmitglieder erstreckt ist, bei denen mit hoher Sicherheit zu erwarten ist, dass sie in absehbarer Zeit dauerhaft nachrücken oder zumindest regelmäßig als Vertreter in den Personalrat eintreten werden. Ferner soll klargestellt werden, dass über die individuelle Arbeitszeit hinausgehende Schulungszeiten durch Dienstbefreiung ausgeglichen werden, wodurch für teilzeitbeschäftigte Schulungsteilnehmer die Rechtssicherheit verbessert wird.

Der BBW begrüßt weiter, dass beim Anspruch auf die Teilnahme in Personalrätekonferenzen in **§ 47a Abs. 2 LPVG-neu** die strikte Bindung an das Kalendervierteljahr aufgegeben wird.

Zu § 47b Freistellung

Der BBW begrüßt, dass die Freistellungsstaffel in **§ 47b Abs. 1 LPVG-neu** verbessert werden soll, wenngleich sie teilweise hinter den Regelungen im LPVG NRW und den BBW-Forderungen zurückbleibt.

Ein in **§ 47b Abs. 2 LPVG-neu** vorgesehenes Abweichen von der Freistellungsstaffel im Einvernehmen nach unten lehnen wir ab, da dadurch Streit vorprogrammiert ist.

Bei der Frage, welche Mitgliederzahl des Personalrats für die Freistellung maßgebend sein soll, soll zum einen auf die Zahl der tatsächlich zu wählenden Mitglieder des Personalrats und zum anderen auf den Zeitpunkt der Antragsstellung abgestellt werden. Die Umstellung auf die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats wird in der Begründung zu § 47b Abs. 1 LPVG-neu damit begründet, dass gesetzlich die Möglichkeit eröffnet werden soll, dass in Dienststellen mit Außenstellen bei gleicher Beschäftigtenzahl andere Größenklassen für die Personalratsbesetzung maßgebend sein können.

Hingegen fehlt in **§ 47b Abs. 3 S. 1 LPVG-neu** der Hinweis auf § 14 Abs. 4, sodass § 47b Abs. 3 LPVG-neu entsprechend zu ergänzen ist. Statt der Festlegung auf eine zum Zeitpunkt der Antragstellung durchzuführende Wahl bzw. eine fiktive Neuwahl sollte nach Auffassung des BBW auf die gesetzliche Soll-Zahl der Mitglieder des gewählten Personalrats abgestellt werden.

Im Übrigen müsste **§ 47b Abs. 3 S. 2 LPVG-neu** bezüglich der Verringerung von Freistellungen auch für die Erhöhung von Freistellungen gelten, wenn sich die Zahl der Mitglieder des Personalrats im Falle einer Neuwahl um mehr als zwei Mitglieder erhöhen würde.

Eine Verbesserung der Freistellung ist angesichts der Zunahme der Aufgaben des Personalrats in quantitativer und qualitativer Hinsicht sowie der Details der Fragestellungen, die eine vertiefte Beschäftigung mit der Materie erfordern, dringend erforderlich. Sofern mit dem Hinweis in dem allgemeinen Teil der Begründung unter Nr. 5, wonach in der Praxis erfahrungsgemäß nicht immer Freistellungen in Anspruch genommen oder nur teilweise beansprucht werden, die Erwartung verbunden sein sollte, dass die Personalräte auf Freistellungen verzichten sollen, weist dies der BBW entschieden zurück. Dies gilt ebenfalls in Bezug darauf, dass die Dienststellen im Hinblick auf die Konsolidierung des Haushalts gehalten sind, einen entstehenden Mehraufwand mit den vorhandenen personellen und sächlichen Mitteln zu tragen. Es kann nicht angehen, dass eine beabsichtigte Stärkung der Personalvertretung auf dem Rücken der Personalräte und deren Kolleginnen und Kollegen in der Praxis leer läuft. Im Übrigen wird auf die obigen Ausführungen zu A) verwiesen.

Der BBW fordert eine entsprechende Erhöhung der Freistellungen für Personalvertretungen der Lehrerinnen und Lehrer. Für die örtlichen Personalräte der Gymnasien und der beruflichen Schulen, der Gesamtschulen und der Heimsonderschulen wird eine Verdoppelung der in der VwV Arbeitszeit der Lehrer an öffentlichen Schulen unter F. geregelten Freistellungen, mindestens jedoch für jedes Personalratsmitglied eine Wochenstunde und für den/die Personalratsvorsitzende(n) zwei Wochenstunden, gefordert.

Für die Stufenvertretungen - BPR und HPR - ist es für den BBW ebenfalls unerlässlich, dass durch eine Erhöhung der Freistellungen den gestiegenen Anforderungen (Zunahme von Zuständigkeiten, neue Aufgabenbereiche etc.) entsprochen wird.

Insbesondere muss die vorgesehene Erhöhung der Mitgliederzahl in den Hauptpersonalräten mit einer Erhöhung der Freistellungen einhergehen. Eine bloße Verteilung der anfallenden Aufgaben "auf mehrere Schultern", bei gleichzeitiger Ausweitung hoch differenzierter und komplexer Sachverhalte, übergreifender konzeptioneller Angelegenheiten etc. würde den Bedürfnissen der Personalratsarbeit in der Praxis nicht gerecht werden. Der Gesetzgeber muss dafür Sorge tragen, dass die zu treffenden Einzelentscheidungen über den Freistellungsumfang der Hauptpersonalräte in den jeweiligen Ressorts (die z. B. im Schulbereich bisher in der o. g. Verwaltungsvorschrift festgelegt sind) dies berücksichtigen.

Zu § 48 Schutz des Arbeitsplatzes

Der BBW begrüßt, dass die persönliche Rechtsstellung von Personalratsmitgliedern durch die Verbesserung des Schutzes des Arbeitsplatzes dadurch erfolgen soll, dass **in § 48 LPVG-neu** die Fälle der Zuweisung, der Personalgestellung und der Umsetzung innerhalb der Dienststelle, auch wenn sie nicht mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, aufgenommen werden sollen.

Der BBW begrüßt weiter, dass in **§ 48 Abs. 5 LPVG-neu** klargestellt werden soll, dass der Arbeitsplatzschutz auch für Ersatzmitglieder gilt, solange sie in den Personalrat eingetreten sind.

Zu § 49 Allgemeines (Personalversammlung)

Der BBW begrüßt, dass durch **§ 49 Abs. 4 LPVG-neu** gemeinsame Personalversammlungen mehrerer Dienststellen zur Behandlung gemeinsamer Angelegenheiten zugelassen werden können, wenn für sie ein Gesamtpersonalrat gebildet ist. In der Praxis wird dies - insbesondere bei großen Behörden - bei der Raumsituation an Grenzen stoßen.

Zu § 51 Durchführung der Personalversammlung

Der BBW begrüßt, dass die Personalversammlung als Ausspracheforum dadurch gestärkt werden soll, dass alle Personalversammlungen grundsätzlich während der Arbeitszeit stattfinden sollen. Erstrecken sich Personalversammlungen - insbesondere für Teilzeitbeschäftigte - über die Arbeitszeit hinaus, oder finden sie gänzlich außerhalb der Arbeitszeit statt, ist den Teilnehmern entsprechend Dienstbefreiung zu gewähren.

Zu § 52 Angelegenheiten der Personalversammlung

Der BBW begrüßt, dass in **§ 52 Abs. 2 LPVG-neu** wirtschaftliche Angelegenheiten ausdrücklich in den Themenkatalog, der in der Personalversammlung behandelt werden kann, aufgenommen werden. Auch ist zu begrüßen, dass gemäß **§ 52 Abs. 4 LPVG-neu** Rechte und das Informationsbedürfnis der Beschäftigten dadurch gestärkt werden soll, dass eine Pflicht des Personalrats zur Unterrichtung der Beschäftigten über die Behandlung der Anträge und den Fortgang der in der Personalversammlung behandelten Angelegenheiten vorgesehen wird.

Hinsichtlich der Erstattung eines Tätigkeitsberichts sollte es nach Auffassung des BBW jedoch bei der Pflicht zur jährlichen Erstattung des Tätigkeitsberichtes bleiben, da wir hierin eine ureigene Aufgabe des Personalrats sehen.

Zu § 53 Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung, Teilnahmerechte

Der BBW begrüßt, dass gemäß **§ 53 Abs. 2 LPVG-neu** die Einberufung der Personalversammlung den Teilnahmeberechtigten - und damit auch den Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften - stets mitzuteilen ist.

Die Änderung, wonach der Personalrat der Personalversammlung vorschlagen kann, dass je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften an der Personalversammlung nicht teilnehmen soll und die Personalversammlung dann mit der Mehrheit der Stimmen über den Ausschluss entscheidet (**§ 53 Abs. 3 LPVG-neu**) lehnt der BBW ab. Wir halten die Regelung für praxisfremd; sie würde einen erhöhten und ggf. vergeblichen Zeit- und Reiseaufwand mit sich bringen.

Zu § 54 Gesamtpersonalrat

Der BBW begrüßt die Erhöhung der Mitgliederzahl des Gesamtpersonalrats, die wir aufgrund der zu bearbeitenden Aufgaben für dringend erforderlich halten (**§ 54 Abs. 2 LPVG-neu**).

Hinsichtlich des Teilnahmerechts einer beauftragten Person des Personalrats, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die Beschäftigte der Dienststelle betreffen, bei welcher der Personalrat gebildet ist, sollte nach Auffassung des BBW ebenso wie in § 34 Abs. 5 LPVG-neu für Beauftragte von Stufenvertretungen oder des Gesamtpersonalrats die Teilnahme an Personalratssitzungen an einen Beschluss des Gesamtpersonalrats und darauf folgender Einladung gekoppelt sein.

Zu § 55 Bezirkspersonalrat und Hauptpersonalrat (Stufenvertretungen)

Der BBW begrüßt, dass die Mitgliederzahl des Hauptpersonalrats in **§ 55 Abs. 2 S.3 LPVG-neu** von 7 auf 11 Mitglieder bei bis zu 3.000 Beschäftigten gestaffelt auf bis zu 19 Mitglieder bei mehr als 20.000 Beschäftigten erhöht werden soll. Das Vorschalten einer Größenstaffel bei bis zu 500 Beschäftigten von 5 Mitgliedern wird jedoch abgelehnt, da bei der Beschäftigung mit übergreifenden konzeptionellen Angelegenheiten der Gesamtdienststelle bei geringeren Beschäftigtenzahlen nicht weniger Arbeit anfällt.

Hingegen soll nach **§ 55 Abs. 2 S. 2 LPVG-neu** die Mitgliederzahl des Bezirkspersonalrats im oberen Bereich nicht verändert werden, lediglich für kleine Geschäftsbereiche sollen neue Größenstaffeln mit 3 und 5 Mitglieder vorgeschaltet werden. Der BBW hält jedoch auch bei Bezirkspersonalräten eine entsprechende Anhebung wie bei Hauptpersonalräten für erforderlich, da diese z. B. in der Steuerverwaltung Tausende von Fällen zu behandeln haben. Im Übrigen halten wir die vorgeschalteten Staffelungen mit 3 und 5 Mitgliedern nicht für zielführend, da der Grundaufwand bei dem Arbeitsanfall bei grundsätzlichen Fragen auch bei geringeren Beschäftigtenzahlen in gleicher Weise anfällt.

Hinsichtlich des Teilnahmerechts einer beauftragten Person des Personalrats an den Sitzungen der Stufenvertretungen gemäß **§ 55 Abs. 3 Nr. 7 LPVG-neu** gelten die obigen Ausführungen zu § 54 Abs. 3 Nr. 3 LPVG-neu entsprechend.

Zu § 55a Arbeitsgemeinschaften von Personalvertretungen

Der BBW begrüßt, dass durch **§ 55a LPVG-neu** Arbeitsgemeinschaften von Personalvertretungen eingeführt werden sollen. Dadurch wird der Austausch in gemeinsam betreffenden Angelegenheiten zum Wohl der Beschäftigten gestärkt.

Zu § 55b Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte

Der BBW begrüßt weiter, dass seine Forderung nach gesetzlicher Verankerung der Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte (ARGE-HPR) in **§ 55 b LPVG-neu** aufgegriffen wurde.

Wir wenden uns jedoch nach wie vor gegen den in **§ 55b Abs. 3 S. 2 LPVG-neu** vorgesehenen Ausschluss der Anhörung der ARGE-HPR, wenn nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind. Die in **§ 55b Abs. 5 LPVG-neu** eingeräumte Möglichkeit, grundsätzliche Angelegenheiten zu beraten, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und hierzu Vorschläge und Stellungnahmen abzugeben, auch dann wenn nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind, halten wir nicht für ausreichend. So repräsentiert die ARGE-HPR die Beschäftigten unabhängig von ihrer jeweiligen Gewerkschaftsangehörigkeit. Auch sollte der immer mehr zunehmenden Zentralisierung z. B. auf dem Gebiet der EDV -, mehr Bedeutung zugemessen werden.

Daher lehnen wir auch die Beschränkung in **§ 55b Abs. 3 Nr. 1 LPVG-neu** auf „unmittelbar belastende“ Regelungen für die Beschäftigten des Landes in den Geschäftsbereichen der obersten Dienstbehörde ab.

Im Übrigen besteht nach wie vor eine Lücke, wonach die Mitbestimmung beim federführenden Ressort unterbleibt, wenn mehrere Ressorts betroffen sind. Diese sollte dadurch geschlossen werden, dass der ARGE-HPR ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt wird. Ansonsten müsste die Mitbestimmung in jedem betroffenen Ressort durchgeführt werden.

Zu § 60 Wahlgrundsätze (Jugend- und Auszubildendenvertretungen)

Hinsichtlich der Verweisungen in **§ 60 Abs. 1 LPVG-neu** auf die §§ 15 Abs. 1 und 17 Abs. 4a LPVG-neu bezüglich der Einführung von Geschlechterquoten für die Wahlvorschläge verweisen wir auf unsere o. g. Ausführungen hierzu. Wegen der Amtsperiode verweisen wir auf die nachstehenden Ausführungen zu § 64.

Zu § 64 Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretung

Der BBW begrüßt, dass mit **§ 64 Abs. 4 LPVG-neu** die BBW-Forderung nach Einführung einer Stufenvertretung bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch auf BPR- und HPR-Ebene aufgegriffen wurde. Die Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollten jedoch nicht wie im Gesetzentwurf vorgesehen durch Entsendungen besetzt werden, sondern wie z. B. auf Bundesebene oder in Nordrhein-Westfalen durch Wahl erfolgen (vgl. § 64 BPersVG, § 60 LPVG NRW).

Um hier den Aufwand einer zusätzlichen Wahl zu vermeiden, könnte die Amtsperiode an die des Personalrats gekoppelt werden. In **§ 60 Abs. 1b LPVG-neu** wäre die Bezeichnung „Nr. 1“ zu streichen und Nr. 2 aufzuheben, der Wortlaut lautet dann:

§ 60 Abs. 1b LPVG-neu: „Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden zusammen mit den regelmäßigen Wahlen des Personalrats statt.“

Entsprechend wäre Abs. 2 zu ändern:

§ 60 Abs. 2 LPVG-neu: „Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt fünf Jahre. Sie endet spätestens mit Ablauf des letzten Tages des Zeitraums, in dem die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden ...“.

Zu § 66 Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung

Die in **§ 66 Abs. 2 LPVG-neu** vorgesehene Möglichkeit, bei Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses von zwei Vierteljahresgesprächen zwischen dem Leiter der Dienststelle und der Personalvertretung abzusehen, lehnen wir ab. Aus Sicht des BBW sollte es bei den Vierteljahresgesprächen mit der Dienststellenleitung bleiben, da auch andere, d. h. nicht wirtschaftliche, Themen regelmäßig zu behandeln sind.

Zu § 68 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung

Der BBW begrüßt die in **§ 68 Abs. 2 LPVG-neu** vorgesehene Präzisierung der vertrauensvollen Zusammenarbeit durch die Verpflichtung des Dienststellenleiters, zu schriftlichen Anträgen und Vorschlägen des Personalrats innerhalb von drei Wochen schriftlich Stellung zu nehmen oder einen schriftlichen Zwischenbescheid zu erteilen.

Ergänzend verweisen wir nach wie vor auf unsere Forderung nach Sanktionsmöglichkeiten bei erheblichen Verstößen des Dienststellenleiters entsprechend der Regelung im LPVG NRW. Dort wurde in § 79 Abs. 3 die Möglichkeit eröffnet, ein Beschlussverfahren zu führen, das auf die Unterlassung oder Durchführung einer Maßnahme gerichtet sein kann.

Zu § 68a Unterrichts- und Teilnahmerechte der Personalvertretung; Arbeitsplatzschutzangelegenheiten

Der BBW begrüßt, dass in **§ 68a LPVG-neu** die Unterrichts- und Teilnahmerechte des Personalrats klargestellt und gestärkt sowie im Sinne prozessbegleitender Informationsrechte und Beteiligungen ausgebaut werden.

Gemäß **§ 68a Abs. 1 S. 4 LPVG-neu** ist die Personalvertretung vor Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, frühzeitig und fortlaufend zu unterrichten. Dies bedeutet, dass vor Organisationsentscheidungen, wie beispielsweise der Umstrukturierung von Behörden oder der Einführung neuer Führungsmechanismen, die Information des Personalrats entsprechend frühzeitig erfolgen soll, um die kollektiven Interessen der Gesamtheit der Beschäftigten sicherstellen zu können. Daher soll die prozessbegleitende Mitbestimmung vorgesehen werden.

Nicht außer Acht zu lassen ist, dass eine solch umfassende Beteiligung die Personalvertretungen auch vor große Herausforderungen stellt. Außerdem erfordert eine Beteiligung im wirtschaftlichen Bereich und auch bei Organisationsentscheidungen tiefgreifende Kenntnisse. Der BBW hält daher entsprechende Schulungsmaßnahmen für unerlässlich.

Der BBW fordert weiter, in **§ 68a Abs. 5 LPVG-neu** die überkommene Anforderung der vorherigen Unterrichtung des Leiters der Dienststelle bei Begehung der Dienststelle zu streichen.

Zu § 68b Wirtschaftsausschuss

Der BBW begrüßt die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses als neues Instrument der Beteiligung wie im LPVG NRW. Hintergrund ist die Tatsache, dass es bisher in Baden-Württemberg keine wirksamen Regelungen gab, die sicherstellten, dass der Personalrat umfassend über wirtschaftliche Vorgänge informiert wurde und sich auch bei der Erstellung von wirtschaftlichen bzw. finanziellen Informationen beteiligen konnte.

Da solche Informationen z.B. aus der Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) als Grundlage für Organisations- und Personalentscheidungen herangezogen werden, ist es für die Akzeptanz der Entscheidungen wichtig, dass die Personalvertretungen im Wirtschaftsausschuss über die finanziellen Fakten informiert werden und an deren Zusammenstellung beteiligt werden. Die Konzepte zur Neuen Steuerung sehen vor, dass zu den Produktbereichen laufend Kennzahlen ermittelt werden, auf deren Basis dann Kennzahlenvergleiche (Benchmarking) erfolgen. Es ist notwendig, dass diese Controllingprozesse ausgeprägt partizipativ erfolgen und die Personalräte aktiv eingebunden werden. Viele Einzelfälle haben gezeigt, dass ohne Einbindung der Personalräte die notwendige Rückkoppelung auf Plausibilität, Sinnhaftigkeit und mögliche Auswirkungen nicht erfolgt ist und dann auch die Qualität der Kennzahlen und der darauf basierenden Organisations- und Personalentscheidungen gelitten hat. Hier ist es notwendig, durch die Gestaltung der Controllingprozesse sicherzustellen, dass die betroffenen Beschäftigten frühzeitig zu Beteiligten werden. Die herrschende Meinung der organisations- und arbeitswissenschaftlichen Forschung vertritt die Auffassung, dass dies für die Akzeptanz und damit für den Erfolg von Entscheidungen eine zwingende Voraussetzung ist. Für diese Beteiligung ist der Wirtschaftsausschuss die richtige Plattform.

Bei der Definition der zu beratenden wirtschaftlichen Angelegenheiten fordert der BBW nach wie vor, dass der Wirtschaftsausschuss ein umfassendes Informationsrecht bekommt und die Einbindung in die Controllingprozesse gewährleistet wird. Dazu gehört z.B. die Beteiligung beim Benchmarking, bei Balanced Scorecard, bei der Berechnung und Bewirtschaftung von Personalausgabenbudgets usw. **§ 68b Abs. 3 LPVG-neu** ist um eine Nr. „die Controllingprozesse“ zu ergänzen.

Um die Beteiligung auf allen Verwaltungsebenen sicherzustellen, sollte es möglich sein, einen Wirtschaftsausschuss für die Stufenvertretungen, z.B. für die Hauptpersonalräte für den Ressortbereich zu bilden.

Zum Abschnitt „Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung“

Der BBW begrüßt die Zusammenführung des zweiten und dritten Abschnitts des achten Teils und die systematische Neugliederung. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und der besseren Rechtsanwendung wird insbesondere die Zusammenfassung aller Beteiligungsangelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung in § 70 LPVG-neu sowie der eingeschränkten Mitbestimmung in § 71 LPVG-neu begrüßt.

Der BBW kritisiert jedoch, wie bereits in seiner Stellungnahme vom 31.1.2013 zu den Eckpunkten, dass in dem vorliegenden Gesetzentwurf zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes nicht die - vom BBW geforderte - Zurückstufung der durch das DRG herabgestuften Beteiligungstatbestände von der eingeschränkten in die volle Mitbestimmung vorgenommen wird. Der BBW ist nach wie vor der Auffassung, dass die Herabstufung der Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer (§ 75 LPVG-alt), der Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 79 Abs. 3 Nr. 15 LPVG-alt, § 71 Abs. 3 Nr. 14 LPVG-neu) und der Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (§ 79 Abs. 3 Nr. 16 LPVG-alt, § 71 Abs. 3 Nr. 15 LPVG-neu) nicht erforderlich war. Der BBW fordert weiterhin, bei Kündigungen während der Probezeit (§ 77 Abs. 3 LPVG-alt, § 82 Nr. 9 LPVG-neu) von der Anhörung zur Mitwirkung zurückzukehren.

Von der Wichtigkeit hervorzuheben sind für uns ebenfalls die Tatbestände in § 71 Abs. 3 Nr. 12 LPVG-neu (Gestaltung der Arbeitsplätze), § 71 Abs. 3 Nr. 13 LPVG-neu (Einführung, Anwendung oder wesentliche Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten...) sowie § 71 Abs. 3 Nr. 17 LPVG-neu (Einführung grundsätzlich neuer Formen der Arbeitsorganisation und wesentlicher Änderung der Arbeitsorganisation). In diesen Fällen geht es auch um die körperliche und seelische Gesundheit der Beschäftigten sowie um Datenschutz. Für die Personalvertretung muss der Mensch im Vordergrund stehen. Wir halten daher in diesen Fällen die Überführung der Tatbestände in die uneingeschränkte Mitbestimmung für besonders notwendig.

Nicht weniger wichtig sind aus unserer Sicht die Tatbestände des § 71 Abs. 2 Nr. 4 LPVG-neu (Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit oder auf Einrichtung eines Arbeitsplatzes außerhalb der Dienststelle, sofern diese Arbeitsform tarifvertraglich oder durch Dienstvereinbarung besteht) und § 71 Abs. 2 Nr. 7 LPVG-neu (Ablehnung eines Antrags auf Altersteilzeit) einzuordnen. Diese beiden Faktoren werden im Hinblick auf den demographischen Wandel und in Anbetracht der zunehmenden Problematik, qualifiziertes Personal zu gewinnen in Zukunft ein immer wichtigerer Faktor werden. Telearbeit ist darüber hinaus ein essenzieller Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daher halten wir auch in diesen Fällen die Überführung in die uneingeschränkte Mitbestimmung für besonders wichtig.

Ebenfalls besonders hervorzuheben sind die Tatbestände des § 71 Abs. 3 Nr. 3 LPVG-neu (Inhalt von Personalfragebogen, mit Ausnahme von solchen im Rahmen der Rechnungsprüfung, Inhalt von Fragebogen für Mitarbeiterbefragungen) und § 71 Abs. 3 Nr. 4 LPVG-neu (Beurteilungsrichtlinien). In diesen Fällen geht es nicht nur um Datenschutz im Allgemeinen, sondern auch um das Vertrauen der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber. Eine Mitarbeiterbefragung, die die Personalvertretung nicht mitträgt, dürfte insgesamt kaum Resonanz bei den Beschäftigten hervorrufen. Wenn die Personalvertretung eine Befragung aber mittragen soll, muss sie auch in vollem Umfang mitbestimmen können. Daher ist auch

in diesen Fällen die Überführung in die uneingeschränkte Mitbestimmung besonders geboten.

Auch bei § 71 Abs. 3 Nr. 7 LPVG-neu (Erlass von Richtlinien über Ausnahmen von der Ausschreibung von Dienstposten für Beamte und Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen über die Durchführung von Stellenausschreibungen für Arbeitnehmer einschließlich Inhalt, Ort und Dauer) sowie § 71 Abs. 3 Nr. 8 LPVG-neu (Absehen von der Ausschreibung eines Dienstpostens für Beamte, der nach gesetzlichen Vorschriften, einer Richtlinie nach Nr. 7 oder einer Dienstvereinbarung auszuschreiben wäre) halten wir die Überführung in die uneingeschränkte Mitbestimmung für besonders angezeigt. Auch hier geht es um vertrauensbildende Maßnahmen. Die Überführung in die uneingeschränkte Mitbestimmung könnte des Weiteren dazu beitragen, einem Anschein des Zugrundelegens von sachfremden Erwägungen bei der Entscheidung entgegenzuwirken.

Zu § 69 Mitbestimmung

Der BBW begrüßt, dass der Maßnahmenbegriff in **§ 69 Abs. 1 S. 2 LPVG-neu** im Hinblick auf eine prozessbegleitende Mitbestimmung klargestellt werden soll. Eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme liegt danach bereits dann vor, wenn durch eine Handlung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorweggenommen oder festgelegt wird. Auf die obigen Ausführungen zu § 68a Abs. 1 LPVG-neu wird verwiesen.

Die in **§ 69 Abs. 2 LPVG-neu** vorgesehene Möglichkeit einer pauschalen Vorabzustimmung zu Maßnahmen in zuvor festgelegten Einzelfällen oder für zuvor festgelegte Fallgruppen von Maßnahmen sehen wir insbesondere auch vor der in der Begründung angesprochenen gewissen Rechtsunsicherheit für kritisch.

Es besteht hier weiter die Gefahr, dass aufgrund der geplanten allgemeinen Rahmenbedingungen (Fristverkürzung, Erreichbarkeitspflicht an allen Arbeitstagen) Druck auf das Gremium entsteht, Zustimmungen in unsachgemäßer und undemokratischer Weise vorab zu erteilen.

Es besteht weiter die Gefahr, dass die Fallgruppen nicht genau genug bestimmt werden oder Maßnahmen aufgrund der individuellen Verhältnisse sich ohnehin nicht verlässlich bestimmten Fallgruppen zuordnen lassen, sodass die Dienststelle, die wohl die Zuordnung zu Fallgruppen vornehmen wird, in einer Reihe von Fällen fälschlicher Weise von einer Zustimmung der Personalvertretung ausgehen und eine Maßnahme durchführen wird, der die Personalvertretung bei sachgerechter Behandlung nicht zugestimmt hätte.

Vorabzustimmungen könnten darüber hinaus von der Dienststelle als „Blankoscheck“ missverstanden werden und dazu führen, dass die Dienststelle in dem Bewusstsein, dass die beabsichtigten Maßnahmen nicht mehr eingehend vom Personalrat geprüft werden, vor-schnell oder ohne die notwendige Sorgfalt Entscheidungen trifft.

Von einer Vorabzustimmung sollte daher Abstand genommen werden.

Zu § 70 Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung

Zu § 70 Abs. 2 Nr. 3

Der BBW begrüßt die Einführung eines neuen Tatbestandes uneingeschränkter Mitbestimmung des Personalrats, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei „Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen.“ Wie in der Begründung entsprechend ausgeführt, soll hier entsprechend einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis zur Klarstellung beigetragen werden, dass nicht

nur feste Arbeitszeitgrenzen von dem Tatbestand erfasst werden, sondern auch flexible Arbeitszeiträume, insbesondere die der gleitenden Arbeitszeit und ähnlicher Arbeitszeitmodelle. Damit werden Teile von § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW und der BBW-Forderungen übernommen.

Zu § 70 Abs. 2 Nr. 4

Der BBW begrüßt, dass ein neuer Mitbestimmungstatbestand, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, für den Fall der Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft aufgenommen wird. Wie bereits in unserer Stellungnahme vom 31.1.2013 zu den Eckpunkten entsprechend ausgeführt, werden durch § 70 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 4 LPVG-neu Teile von § 72 Abs. 4 Nr. 1 und 2 LPVG NRW und der BBW-Forderungen übernommen.

Es fehlt jedoch nach wie vor die Mitbestimmung im Falle der erstmaligen Einführung grundlegend neuer Formen der Arbeitsorganisation (vgl. § 72 Abs. 4 Nr. 21 LPVG NRW). Wie bereits in unserer Stellungnahme vom 31.1.2013 zu den Eckpunkten ausgeführt, sollte diese nach Auffassung des BBW auch der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen.

Zu § 70 Abs. 2 Nr. 8

Der BBW begrüßt, dass Maßnahmen des behördlichen oder betrieblichen Gesundheitsmanagements einschließlich vorbereitender und präventiver Maßnahmen, allgemeine Fragen des behördlichen oder betrieblichen Eingliederungsmanagements, Maßnahmen aufgrund von Feststellungen aus Gefährdungsanalysen als neue Mitbestimmungstatbestände eingeführt werden. Damit wird einer der wesentlichen Forderungen des BBW Rechnung getragen.

Zu § 71 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung

Der BBW begrüßt, dass in § 71 LPVG-neu nun alle Beteiligungsangelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung zusammengefasst werden. Dies dient der Übersichtlichkeit und erleichtert die Rechtsanwendung. In Abs. 1 setzt das Mitbestimmungsrecht des Personalrats in Personalangelegenheiten der Beschäftigten neu voraus, dass die Beschäftigung voraussichtlich länger als zwei Monate erfolgen soll. Dies war bisher nur bei vereinzelt Mitbestimmungstatbeständen (wie z. B. § 75 Abs. 1 Nr. 2 LPVG-alt, bei Bestehen des Arbeitsverhältnisses voraussichtlich länger als drei Monate) der Fall.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 2

Der BBW begrüßt, dass hier neu auch ein (eingeschränktes) Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Nebenabreden zum Arbeitsvertrag aufgenommen wird. Hiermit wird eine BBW-Forderung umgesetzt.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 3

Der BBW begrüßt grundsätzlich, dass ein neuer Mitbestimmungstatbestand (sofern tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist) bei Ein-, Höher-, Um- oder Rückgruppierung einschließlich Stufenzuordnung geschaffen wird, und dass die bisher in § 80 Abs. 3 Nr. 1 LPVG-alt enthaltene Regelung von der Anhörung in die eingeschränkte Mitbestimmung hochgestuft wurde. Hiermit wird im Wesentlichen die BBW-Forderung, eine entsprechende Regelung zu § 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVG NRW zu schaffen, umgesetzt.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 5

Der BBW begrüßt, dass die bisher in § 80 Abs. 1 Nr. 4 LPVG-alt enthaltene Regelung zur Zulassung zum Aufstieg (einschließlich Zulassung zur Eignungsfeststellung) nun von der Mitwirkung in die eingeschränkte Mitbestimmung hochgestuft wird.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 6 und 7

Hier werden die bisher in § 75 Abs. 1 Nr. 5 und Nr. 6 LPVG-alt enthaltenen Regelungen dahingehend abgeändert, dass der bisher enthaltene Begriff des „nicht nur vorübergehenden Zeitraums“ neu „durch die Dauer von zwei Monaten“ ersetzt wird. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings stellt sich die Frage, ob das Abstellen auf eine Dauer von zwei Monaten insbesondere in Fällen sinnvoll ist, in denen dies ohne weiteres gegeben ist, so z. B. bei der Nr. 1 (Begründung des Beamtenverhältnisses), Nr. 2 (Ein-, Höher-, Um- oder Rückgruppierung), Nr. 4 (Beförderung), Nr. 5 (Zulassung zum Aufstieg).

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 7b

Der BBW begrüßt, dass die bisher in § 80 Abs. 1 Nr. 8b LPVG-alt enthaltene Regelung von der Mitwirkung in die eingeschränkte Mitbestimmung überführt wird. Es stellt sich jedoch die Frage, wie diese Regelung in Konkurrenz zum neuen Mitbestimmungstatbestand in § 71 Abs. 3 Nr. 6f zu sehen ist. Hier stellt sich unserer Auffassung nach ein Abgrenzungsproblem der Tatbestände, was in der Praxis zu Schwierigkeiten führen dürfte und der Klarstellung bedarf.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 9

Der BBW begrüßt die Schaffung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes für Arbeitnehmer und Beamte bei „erneuter Übertragung von Dienstaufgaben eines Amtes oder der ausübenden Tätigkeit nach Rückkehr aus der Beurlaubung von längerer Dauer“. Hiermit wurde der Tatbestand des § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NRW übernommen.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 10

Der BBW begrüßt, dass ein neuer Mitbestimmungstatbestand bei einer wesentlichen Änderung des Arbeitsvertrages aufgenommen wird. Hiermit wird eine BBW-Forderung umgesetzt.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 11

Diese Regelung entspricht § 75 Abs. 1 Nr. 8 LPVG-alt. Der BBW erneuert daher seine Forderung, die Mitbestimmung auf Umsetzungen innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten (vgl. § 72 Abs. 1 Nr. 5 LPVG NRW) auszuweiten.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 12

Der BBW begrüßt, dass im Falle einer ordentlichen Kündigung nunmehr ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats (bisher gemäß § 77 Abs. 1 LPVG-alt Mitwirkungsrecht) vorgesehen ist. Damit wurde eine BBW-Forderung umgesetzt.

Zu § 71 Abs. 1a

Der BBW begrüßt grundsätzlich, dass in diesem neuen Absatz die Personalangelegenheiten, die eine Befassung der Personalräte sowohl der die Maßnahme treffenden (abgebende) Dienststelle, als auch der aufnehmenden Dienststelle auslösen, zusammengefasst werden. Grundsätzlich begrüßt wird auch die Neuerung gegenüber der bisherigen Regelung, dass die Befassung des Personalrats der abgebenden Dienststelle regelmäßig und nicht nur auf Antrag des Beschäftigten stattfinden muss.

Zu § 71 Abs. 1a Nr. 4

Der BBW begrüßt grundsätzlich, dass ein neuer Mitbestimmungstatbestand für das Personalveränderungsinstrument der Personalgestaltung eingeführt wird. Im Gegensatz zu den Eckpunkten ist dies jedoch nur bei einer Personalgestaltung für die Dauer von mehr als zwei Monaten der Fall.

Zu § 71 Abs. 1a Nr. 5

Der BBW begrüßt, dass im Falle von sogenannten Kettenabordnungen (entsprechend für wiederholte Zuweisungen und Personalgestellungen) ein neuer Mitbestimmungstatbestand eingeführt wird.

Der BBW fordert jedoch weiterhin, auch den Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen in die Mitbestimmung zu überführen. Hier besteht wie bisher in § 80 Abs. 3 Nr. 10 LPVG-alt in § 82 Nr. 8 LPVG-neu lediglich ein Anhörungsrecht des Personalrats (s. unten). Nicht recht verständlich ist in diesem Zusammenhang, dass hier in der Begründung zu § 82 Nr. 8 ausgeführt ist, dass bei der Personalgestaltung oder Arbeitnehmerüberlassung im Einzelfall hingegen das stärkere Mitbestimmungsrecht einschlägig ist. Fraglich ist hier, in welchem Fall bei Arbeitnehmerüberlassung dann ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht bestehen soll. Wir bitten, eine entsprechende klarstellende Formulierung aufzunehmen. Der BBW hatte hier insgesamt eine entsprechende Regelung zu § 72 Abs. 4 Nr. 20 LPVG NRW gefordert.

Zu § 71 Abs. 2

Der BBW hält das grundsätzliche Erfordernis eines Antrags des Beschäftigten bei Personalangelegenheiten für kritisch, da dies zu Verfahrensverlängerungen führen dürfte. Auch ist zu gewährleisten, dass der Personalrat einen Überblick über Maßnahmen in der Dienststelle behält, auch zur Sicherstellung der Gleichbehandlung, z. B. bei Entlassung aus dem Beamtenverhältnis (s. hierzu auch die Ausführungen in unserer Stellungnahme vom 31.1.2013).

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 1

Der BBW begrüßt, dass die Verlängerung der Probezeit bei Beamten und Arbeitnehmern von der Mitwirkung (§ 80 Abs. 1 Nr. 3 LPVG-alt) in die (eingeschränkte) Mitbestimmung übernommen wurde.

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 2

Der BBW kritisiert, dass der bisherige Mitbestimmungstatbestand des § 75 Abs. 1 Nr. LPVG-alt dahingehend eingeschränkt wird, dass die Mitbestimmung nur eingreift, wenn die

Arbeitszeitänderung länger als für eine Dauer von zwei Monaten gelten soll. Darüber hinaus wird im Gegensatz zur bisherigen Regelung ein Antragserfordernis des Beschäftigten eingeführt, was das Mitbestimmungsrecht des Personalrats noch zusätzlich einschränkt.

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 4

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Aufnahme eines neuen Mitbestimmungstatbestandes bei Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit oder Einrichtung eines Arbeitsplatzes außerhalb der Dienststelle, kritisiert jedoch die Einschränkung „sofern diese Arbeitsform tarifvertraglich oder durch Dienstvereinbarung besteht“. Der BBW fordert hier eine Regelung ohne Einschränkung entsprechend § 72 Abs. 1 Nr. 14 LPVG NRW. Darüber hinaus wurde hier auch im Gegensatz zu den Eckpunkten noch eine zusätzliche Einschränkung durch das Antragserfordernis des Beschäftigten eingeführt.

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 5

Durch die Aufnahme eines Mitbestimmungstatbestandes im Falle einer Versagung und Widerruf von einer Nebentätigkeit, Erteilung von Auflagen zu Nebentätigkeitsgenehmigungen, Untersagung einer Nebentätigkeit wird der bisherige Tatbestand des § 75 Abs. 1 Nr. 13 LPVG-alt ausgeweitet. Jedoch wird das Mitbestimmungsrecht des Personalrats durch das Antragserfordernis des Beschäftigten wiederum eingeschränkt (s. hierzu auch unsere Ausführungen in unserer Stellungnahme vom 31.1.2013).

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 6 und 7

Entsprechendes gilt bei dem Widerruf der Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung oder eines Urlaubs ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt. Hier erfolgt eine Ausweitung dahingehend, dass auch unbezahlte Beurlaubungen aufgrund anderer statusrechtlicher Rechtsgrundlagen sowie der Widerruf der Bewilligung einbezogen werden sollen. Dieser Tatbestand befindet sich derzeit in § 75 Abs. 1 Nr. 14 LPVG-alt bereits in der eingeschränkten Mitbestimmung und wird durch das Antragserfordernis des Beschäftigten im Gegensatz zur bisherigen Fassung eingeschränkt.

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 8

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Einführung eines Mitbestimmungstatbestandes bei Herabsetzung der Anwärterbezüge und Unterhaltsbeihilfe. Jedoch wird dieser Tatbestand durch das Antragserfordernis wiederum eingeschränkt. Der BBW fordert hier eine entsprechende Regelung zu § 72 Abs. 1 Nr. 7 LPVG NRW.

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 10

Der BBW begrüßt, dass im Fall einer Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben, ein neuer Mitbestimmungstatbestand geschaffen wird. Bisher bestand hier gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 6 LPVG-alt lediglich ein Mitwirkungsrecht des Personalrats. Damit wird eine BBW-Forderung teilweise umgesetzt. Jedoch wird im Gegensatz zu den Eckpunkten die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis (auf Lebenszeit) nicht mehr umfasst. Wie bereits im BBW-Forderungspapier vom 21.12.2011 entsprechend ausgeführt, ist zumindest eine Beteiligung des Personalrats in den Fällen des § 23 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BeamtStG zu fordern (vgl. Rooschütz/Amend/Bader, Landespersonalvertretungsgesetz für Baden-Württemberg, § 80 Rn. 25).

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 11

Der BBW begrüßt, dass in Anlehnung an Nr. 10 auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmern und Beschäftigten in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen als wesentliche Personalmaßnahme der Mitbestimmung unterliegen soll, wenn die Entlassung nicht vom Beschäftigten selbst ausgeht. Hiermit wird ebenfalls eine BBW-Forderung, eine entsprechende Regelung zu § 72 Abs. 1 Nr. 8 LPVG NRW zu schaffen, teilweise umgesetzt.

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 12

Der BBW begrüßt grundsätzlich, dass im Falle der Ablehnung des Antrags auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, wenn der Beamte die Versetzung nicht selbst beantragt hat, nun ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats besteht (bisher gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 7 LPVG-alt ein Mitwirkungsrecht).

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 13

Der BBW begrüßt weiter, dass bei Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit, wenn der Beamte die Feststellung nicht selbst beantragt hat, ein neuer Mitbestimmungstatbestand geschaffen wird. Der BBW begrüßt weiter, dass hier im Gegensatz noch zu den Eckpunkten, die Polizeidienstunfähigkeit nicht mehr ausdrücklich ausgenommen wird. Der Ausschluss bezieht sich nach der Begründung lediglich auf die Fälle des § 43 Abs. 2 S. 2 LBG. Damit wird im Wesentlichen eine BBW-Forderung nach einer zu § 72 Abs. 1 Nr. 9 LPVG NRW entsprechenden Regelung umgesetzt.

Darüber erneuern wir unsere Forderung (s. hierzu Forderungskatalog des BBW vom 21.12.2011 sowie Stellungnahme zu den Eckpunkten vom 31.1.2013) nach einer Mitbestimmung des Personalrats bei der Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit, wenn der Betroffene es beantragt (vgl. § 75 Abs. 1 Nr. 4 LPVG NRW).

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 1d und e

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Schaffung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes des Personalrats, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei der Bestellung und Abberufung von Hygienebeauftragten (d) und Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen (e). Wir erneuern jedoch unsere Forderung, den Tatbestand in § 71 Abs. 3 Nr. 1 LPVG-neu insgesamt durch „einschließlich der Ermittlung und Aufteilung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuungsleistungen, sowie der Festlegung von Betreuungsklassen“ zu ergänzen (s. hierzu Forderungskatalog des BBW vom 21.12.2011).

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 3

Der BBW begrüßt die Aufnahme eines Mitbestimmungstatbestandes bei Inhalten von Fragebogen für Mitarbeiterbefragungen. Bisher bestand bereits nach § 79 Abs. 3 Nr. 4 LPVG-alt ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht beim Inhalt von Personalfragebogen, mit Ausnahme von solchen im Rahmen der Rechnungsprüfung.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 6e

Der BBW begrüßt, dass die bisher im Rahmen der Mitwirkung in § 80 Abs. 1 Nr. 10a LPVG-alt enthaltene Regelung beim Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl für Beförderungen und horizontalen Laufbahnwechsel nach Abs. 1 Nr. 4 nun in die (eingeschränkte) Mitbestimmung überführt wird.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 6f

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Schaffung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes beim Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Übertragungen anderer Tätigkeiten und Übertragungen von Tätigkeiten, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslösen. Es stellt sich jedoch hier die Frage der Abgrenzung zu der Vorschrift des § 71 Abs. 1 Nr. 7b. Dies könnte in der Praxis zu Anwendungsschwierigkeiten und damit zu Streitigkeiten führen.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 6g

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Hochstufung von der Mitwirkung beim Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg einschließlich Zulassung zur Eignungsfeststellung für den Aufstieg (bisher § 80 Abs. 1 Nr. 10b LPVG-alt) in die (eingeschränkte) Mitbestimmung.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 8

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Einführung eines Mitbestimmungsrechts beim Absehen von der Ausschreibung eines Dienstpostens für Beamte. Der Tatbestand bleibt jedoch hinter der BBW-Forderung nach einer Ausweitung des Tatbestandes auf die Mitbestimmung bei Stellenausschreibungen im Allgemeinen zurück.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 9c

Der BBW begrüßt hier die Schaffung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes bei allgemeinen Fragen zur Durchführung der beruflichen Ausbildung (mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen) von Studierenden der Dualen Hochschule, von Studierenden, die nach einer Studienordnung vorgeschriebenes Praktikum leisten, oder von Volontären.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 10

Der BBW begrüßt grundsätzlich, dass die bisher in § 79 Abs. 3 Nr. 11 LPVG-alt vorgesehene Regelung dahingehend ergänzt wird, dass bei allgemeinen Fortbildungsfragen auch Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen unter die Mitbestimmung fallen.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 11

Der BBW begrüßt die zu § 79 Abs. 1 Nr. 12 LPVG-alt vorgenommene Ergänzung, bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen „die dazu geeignet sind das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen“. Hier soll es nicht weiter allein auf den Bestimmungszweck, sondern auf die Wirkung der Maßnahme ankommen.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 13

Diese Regelung entspricht § 79 Abs. 3 Nr. 14 LPVG-alt. Der BBW erneuert in diesem Zusammenhang seine Forderung nach Einführung der uneingeschränkten Mitbestimmung für Tatbestände der neuen Steuerung und Verwaltungsmodernisierung bei Einführung und Ausgestaltung von betriebswirtschaftlichen Instrumenten (z. B. Kosten-Leistungsrechnung, Controlling, Zielvereinbarungen zwischen Dienststellen, dezentrale Budgetierung). Hierzu verweisen wir ergänzend auf unseren Forderungskatalog vom 21.12.2011.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 14 und 15

Der BBW begrüßt, dass die bisher in § 79 Abs. 3 Nr. 15 und § 79 Abs. 3 Nr. 16 LPVG-alt enthaltenen Tatbestände auch jeweils bei Maßnahmen zur wesentlichen Änderung oder wesentlichen Ausweitung der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen. Damit wird die Regelung in § 72 Abs. 3 Nr. 4 LPVG NRW entsprechend umgesetzt. Der BBW fordert jedoch nach wie vor die Rückkehr zur uneingeschränkten Mitbestimmung (vgl. hierzu Forderungskatalog des BBW vom 21.12.2011).

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 16

Der BBW begrüßt die Einführung eines Tatbestandes entsprechend § 72 Abs. 3 Nr. 5 LPVG NRW bei Einführung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung der Informations- und Kommunikationsnetze. Hiermit wurde eine BBW-Forderung übernommen.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 17

Entsprechend der Begründung soll hier der vergleichbare bisherige Mitwirkungstatbestand in § 80 Abs. 1 Nr. 11 LPVG-alt ersetzt werden. Der BBW begrüßt grundsätzlich die Schaffung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes. Wir kritisieren jedoch nach wie vor, dass grundlegend neue Formen der Arbeitsorganisation und wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation nicht in die uneingeschränkte Mitbestimmung übernommen werden (vgl. § 72 Abs. 4 Nr. 21 LPVG NRW). Auch stellt sich nach wie vor die Frage, wie entsprechend in unserer Stellungnahme zu den Eckpunkten vom 31.1.2013 ausgeführt, wann die Begriffe „grundlegend“ und „wesentlich“ erfüllt sind, um die eingeschränkte Mitbestimmung zu erreichen. Auch kritisieren wir die in der Begründung aufgeführte Ausnahme aller weiteren Maßnahmen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalte, der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsbedingungen.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 18

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Einführung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes bei der Anordnung von Urlaubssperren aus arbeitsorganisatorischen Gründen.

Dieser Mitbestimmungstatbestand war in den Eckpunkten noch nicht explizit aufgeführt.

Zu § 71 Abs. 4 Nr. 1a

Der BBW begrüßt, dass bei den obersten Landesbehörden eine Ausweitung des Geltungsbereichs der Mitbestimmung auf Beschäftigte bis zur Besoldungsgruppe B 2 und vergleichbare Arbeitnehmer erfolgt ist. Bei anderen Dienststellen verbleibt es jedoch bei der bisherigen Beteiligungsgrenze bei Besoldungsgruppe A 16. Der Tatbestand bleibt damit hinter der BBW-Forderung, eine entsprechende Regelung zu § 72 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 LPVG NRW zu

schaffen, zurück. Der BBW fordert hier auch weiterhin eine entsprechende Ausweitung auch bei anderen Dienststellen.

Zu § 71 Abs. 4 Nr. 2 und 3

Der BBW fordert die Streichung der aus § 92 LPVG-alt übernommenen besonderen Vorschriften für Lehrer an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Der Ausschluss der eingeschränkten Mitbestimmung bei Begründung des Beamtenverhältnisses (§ 71 Abs. 1 Nr. 1 LPVG-neu) und bei nicht beamteten Lehrern (§ 71 Abs. 1 Nr. 11 und Abs. 1a LPVG-neu) widerspricht der Zielsetzung der LPVG-Novellierung, die u. a. darauf abzielt, dass die Beschäftigten aktiver an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen teilhaben sollen, Mitbestimmungsrechte zeitgemäß ausgestaltet werden und das Personalvertretungsrecht sachgerecht fortentwickelt werden soll. Durch entsprechende effektive und effiziente Verfahrensregeln können sowohl Entscheidungen über die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern rasch und kurzfristig getroffen werden, sowie auch eine termingerechte Stundenplanerstellung sichergestellt werden. Somit kann unter Beteiligung der Personalvertretung diese Aufgabenerfüllung der öffentlichen Verwaltung gewahrt bleiben.

Für den Ausschluss der eingeschränkten Mitbestimmung bei der Begründung des Beamtenverhältnisses bei Polizeimeistern und Polizeikommissaren gelten die Ausführungen entsprechend.

Zu § 71 Abs. 4a

Der BBW begrüßt grundsätzlich die systematische Zusammenführung aller Ausnahmefälle, in denen an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung tritt (ohne die schwerpunktmäßigen Sonderbereiche der Hochschulen und des Rundfunks). Jedoch kritisiert der BBW nach wie vor, dass in den dort aufgezählten Fällen bei Polizeibeamten, Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen und bei den Lehrern lediglich ein Mitwirkungsrecht, anstatt eines Mitbestimmungsrechts des Personalrats besteht. Aus Sicht des BBW ist diese Regelung überholt, Gründe für die Einschränkung sind nicht ersichtlich. Hier ist die Landesregierung in der Darlegungspflicht.

Zu § 72 Einleitung, Verfahren der Mitbestimmung

Die in § 72 Abs. 6 LPVG-neu vorgesehene Kürzung der Beteiligungsfristen von 18 Arbeitstagen auf 3 Wochen bzw. von 6 Arbeitstagen auf eine Woche lehnt der BBW nach wie vor ab, da hierfür weder eine rechtliche noch eine tatsächliche Notwendigkeit besteht.

Die Beteiligungsfristen haben sich bewährt. Schließlich besteht nach geltendem Recht gemäß § 69 Abs. 2 S. 4 LPVG-alt bereits jetzt in dringenden Fällen die Möglichkeit der Fristverkürzung auf 6 Arbeitstage, von denen bisher kaum Gebrauch gemacht wurde. Eine generelle Verkürzung der Beteiligungsfristen würde überdies zu einer höheren Sitzungsfrequenz des Personalrats und somit zu einem höheren Zeit- und Personalaufwand für Sitzungen und Reisen sowie zu höheren Reisekosten führen. Im Übrigen halten wir die Frist von 3 Wochen im Hinblick auf Feiertage, z. B. über Weihnachten/Jahreswechsel für nicht praktikabel, sodass mindestens 15 Arbeitstage vorzusehen sind. Im Schulbereich kommt hinzu, dass eine kontinuierliche Arbeit der Stufenvertretungen in den Schulferien nur schwer aufrechtzuerhalten ist.

Eine Vereinbarung von kürzeren Fristen für die Dauer der Amtszeit des Personalrats lehnt der BBW ab. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb dies zusätzlich zur Möglichkeit der Verkürzung der Frist in dringenden Fällen überhaupt erforderlich sein sollte.

Dagegen sprechen des Weiteren folgende Gründe:

- Es ist ohnehin seit längerem ein steigender Druck der Dienststellen auf die Personalvertretungen zu beobachten, rasche Zustimmungen auszusprechen. Dieser wird sich durch die Schaffung einer gesetzlichen Möglichkeit zur einvernehmlichen Fristverkürzung absehbar erhöhen.
- Bei Personalangelegenheiten ist es häufig so, dass sich die Betroffenen erst nach einer gewissen Zeit mit der Bitte um Unterstützung an die Personalvertretung wenden bzw. dann auch noch Zeit brauchen, um ihr Anliegen samt Begründung gegenüber dem Personalrat vorzutragen. Es kann daher fatale Folgen für die Betroffenen haben, wenn die Personalvertretung durch die entsprechende gesetzliche Möglichkeit in Versuchung gebracht wird, eine von der Dienststelle beantragte vorzeitige Zustimmung auszusprechen.

Der BBW begrüßt, dass in **§ 72 Abs. 9 LPVG-neu** die im bisherigen § 82 LPVG-alt enthaltenen Zustimmungsverweigerungsgründe entfallen sind. Die Zustimmung darf entsprechend der Rechtsprechung nicht willkürlich verweigert werden, sondern nur aus Gründen, die im Rahmen des Mitbestimmungsrechts liegen. Statt der Formulierung „offenkundig keinen unmittelbaren Bezug zu den Mitbestimmungsangelegenheiten“ sollte konsequenter Weise dann auch die Formulierung der Rechtsprechung „offensichtlich außerhalb des Mitbestimmungstatbestands liegen“ gewählt werden.

Der BBW kritisiert, dass nach **§ 72 Abs. 10 LPVG-neu** im Falle einer Ablehnung eines Antrags auf Verringerung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (§ 71 Abs. 2 Nr. 2 LPVG-neu) oder auf Teilzeitbeschäftigung (§ 71 Abs. 2 Nr. 6 LPVG-neu) im Falle der Nichteinigung die oberste Dienstbehörde ohne Einigungsstellenverfahren endgültig entscheidet, sofern die Entscheidung über den Antrag ansonsten nicht rechtzeitig im Sinne von § 8 TzBfRG (mind. 1 Monat vor dem beantragten Termin die Arbeitszeitverringerung/Teilzeitbeschäftigung) ergeht. Hierdurch wird die (eingeschränkte) Mitbestimmung neben dem Antragserfordernis noch zusätzlich eingeschränkt (vgl. hierzu auch die Ausführungen in unserer Stellungnahme vom 31.1.2013).

Zu § 74 Einigungsstellenverfahren

Der BBW begrüßt - vor dem Hintergrund der Beibehaltung der bisherigen Systematik -, dass die Zuständigkeit für die Ausübung des Evokationsrechts von der bisher aufhebungsbefugten obersten Dienstbehörde in **§ 74 Abs. 2 LPVG-neu** auf die Landesregierung übertragen werden soll.

Zu § 76 Angelegenheiten der Mitwirkung

Zu § 76 Abs. 1 Nr. 3

Der BBW kritisiert, wie bereits in seiner Stellungnahme vom 31.1.2013, dass bei der Privatisierung lediglich ein Mitwirkungstatbestand vorgesehen ist. Der BBW fordert hier entsprechend § 72 Abs. 4 Nr. 22 LPVG NRW ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats.

Zu § 76 Abs. 1 Nr. 4

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Ausweitung des § 80 Abs. 3 Nr. 7 LPVG-alt (bisher Anhörungstatbestand) auf die Einrichtung von Telearbeitsplätzen sowie Hochstufung in die Mitwirkung.

Zu § 76 Abs. 1 Nr. 6

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Schaffung eines neuen Mitwirkungstatbestandes bei Grundsätzen der Personalplanung. Jedoch verbleiben die konkreten Personalplanungen entsprechend § 80 Abs. 3 Nr. 2 LPVG-alt in § 82 Nr. 2 LPVG-neu nach wie vor in der Anhörung.

Zu § 76 Abs. 1 Nr. 7

Bezüglich der Ausnahme der Erstellung von Stundenplänen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen von der Mitwirkung wird auf die obigen Ausführungen zu § 71 Abs. 4 Nr. 2 und 3 verwiesen.

Zu § 76 Abs. 1 Nr. 8

Bei Grundsätzen der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung besteht hier nach wie vor entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 12 LPVG-alt ein Mitwirkungsrecht des Personalrats.

Der BBW fordert hier ergänzend weiterhin (wie in der BBW-Stellungnahme vom 31.1.2013 ausgeführt) einen Beteiligungstatbestand (mindestens Mitwirkung) des Personalrats bei der Vorbereitung der Entwürfe von Stellenplänen, Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen (vgl. § 75 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NRW).

Zu § 77 Einleitung, Verfahren der Mitwirkung

Der BBW fordert hier eine Ergänzung um eine entsprechende Regelung zu § 72 Abs. 5 LPVG-alt vorzunehmen. Nach dem vorliegenden Entwurf besteht somit keine Möglichkeit mehr, dem Gemeinderat bzw. Kreistag seine Anliegen direkt vorzutragen. Eine ernstzunehmende Mitwirkung benötigt aber diesen demokratischen Weg.

Zu § 78 Abs. 4 Stufenverfahren der Mitwirkung

Diese Regelung entspricht § 80 Abs. 2 S. 4 2. HS LPVG-alt. Diesbezüglich erneuern wir unsere Forderung nach der Wiedereinführung des Stufenverfahrens beim Erlass von Disziplinarverfügungen. Die Möglichkeit zur Anrufung der Stufenvertretung sollte insbesondere auch im Hinblick auf statusberührende Maßnahmen wieder eingeführt werden. Diese bedürfen der Zustimmung der höheren Disziplinarbehörde.

Zu § 79 Antrag des Personalrats

Der BBW begrüßt die Verbreiterung des förmlichen Initiativrechts auf grundsätzlich alle der Mitbestimmung und Mitwirkung unterliegenden Maßnahmen, welche die Dienststelle für ihre Beschäftigte treffen kann. In Baden-Württemberg sollen jedoch personelle Einzelmaßnahmen ausgenommen sein. Damit bleibt das Initiativrecht hinter der Regelung in § 66 Abs. 4 LPVG NRW zurück, sodass eine entsprechende Erweiterung in Baden-Württemberg angezeigt ist.

Zu § 80 Dienstvereinbarungen

Der BBW begrüßt, dass die Beteiligungsrechte gestärkt werden sollen, in dem alle nicht auf Einzelpersonen bezogene Beteiligungstatbestände für den Abschluss von Dienstvereinbarungen in **§ 80 Abs. 1 LPVG-neu** geöffnet werden sollen.

Der BBW begrüßt weiter, dass das fristlose einseitige Kündigungsrecht - bisherige Evokationskündigung - durch ein allgemeines beidseitiges Kündigungsrecht in § 80 Abs. 4 LPVG-neu ersetzt werden soll. Allerdings sollte der Evokationsvorbehalt auch in Fällen der Nachwirkung in **§ 80 Abs. 6 LPVG neu** gestrichen werden.

Zu § 82 Angelegenheiten der Anhörung

Zu § 82 Nr. 4

Der BBW begrüßt grundsätzlich den neuen Anhörungstatbestand des Personalrats vor Bauplanungsprojekten und Anmietungen. Der BBW fordert, ihn inhaltlich um die Präzisierung "unter besonderer Berücksichtigung der Barrierefreiheit" zu erweitern.

Zu § 82 Nr. 8

Hier wird eine entsprechende Regelung zu § 80 Abs. 3 Nr. 10 LPVG-alt normiert. Wie in der Begründung ausgeführt, ist bei der Personalgestellung oder Arbeitnehmerüberlassung im Einzelfall das stärkere Mitbestimmungsrecht einschlägig. Hier stellen sich unserer Auffassung nach, Abgrenzungsfragen zu den Mitbestimmungstatbeständen des § 71 Abs. 1a Nr. 4 und 5 (s. o.).

Zu § 83 Durchführung von Entscheidungen, vorläufige Regelungen

Der BBW begrüßt, dass der Inhalt der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Personalrat durch die Verpflichtung präzisiert werden soll, den Personalrat vom Unterlassen oder von der verzögerten Umsetzung einer bereits zugestimmten Maßnahme zu unterrichten wie vom BBW gefordert.

Zu § 83 a Zuständigkeit in nicht gestuften Verwaltungen

Der BBW begrüßt - vor dem Hintergrund der Beibehaltung der bisherigen Systematik -, dass bei Kommunen und anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht, die Zuständigkeit für die Ausübung des Evokationsrechts in **§ 83 Abs. 1 LPVG-neu** auf das in ihrer Verfassung jeweils vorgesehene oberste Organ (Hauptorgan), übertragen werden soll.

Zu § 85 (Zuständigkeit des Personalrats, des Gesamtpersonalrats und der Stufenvertretungen)

Ist nach **§ 85 Abs. 2 LPVG-neu** die Stufenvertretung zuständig, so hat diese in Angelegenheiten, die nur einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, vor ihrer Entscheidung dem örtlichen Personalrat Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

Bezüglich der Kürzung der Beteiligungsfrist auf 5 Wochen bzw. 1 Woche wird auf die obigen Ausführungen zu § 72 Abs. 6 LPVG-neu verwiesen.

Zu § 90 Polizei

Der BBW fordert, die in Artikel 12 des Polizeistrukturereformgesetzes beschlossenen Einschränkungen in **§ 90 Abs. 1 LPVG-alt** zur Anwendung von § 9 Abs. 2 auf Polizeidienststellen zurückzunehmen und eine grundsätzliche Bildung eines Gesamtpersonalrats nicht

nur beim Polizeipräsidium Einsatz, Präsidium Technik, Logistik, Service der Polizei und auf die Hochschule für Polizei Baden-Württemberg zuzulassen.

Es ist nicht nachvollziehbar, warum Polizeibeschäftigte gegenüber allen anderen Beschäftigtengruppen im öffentlichen Dienst Baden-Württembergs benachteiligt werden und damit eine wirkungsvolle Personalvertretung vor Ort verhindert wird. Ganz im Gegenteil: Im Bereich des Justizministeriums hat man bei recht kleinen Außenstellen sogar äußerst positive Erfahrungen gemacht, die insbesondere dem „gefühlten“ Interessensvertretungsanspruch Rechnung trägt und befriedet.

Das Bundesland Bayern, das eine räumlich vergleichbare Reform durchgeführt, aber im Bereich der Personalvertretungsgremien abschwächende Maßnahmen getroffen hatte, hat in seiner aktuellen Evaluation (Ziffer 2.2.3 Erfahrungen, Seite 109) dokumentiert, dass eine deutliche Schwächung der Personalvertretung festzustellen sei, keine ausreichende Betreuung der Polizeibasis mehr gegeben sei und Ansprechpartner für die Beschäftigten nicht mehr bei allen Dienststellen vorhanden seien.

Dem gilt es entgegenzuwirken und zumindest die rechtlichen Möglichkeiten zu schaffen. Überdies sehen wir die Möglichkeiten der Schaffung eines Gesamtpersonalrats als Alternative zu der Erhöhung der Personalratssitze gemäß § 14 Abs. 4 LPVG-neu, deren Auswahl/Inanspruchnahme sich in der Praxis zeigen wird. Wir sehen es als große Chance zur Integration in die neue Behördenstruktur, wenn die Beschäftigten selbst wählen können, welche Alternative sie vorziehen.

Der BBW begrüßt die durch Artikel 12 des Polizeistrukturereformgesetzes in **§ 90 Abs. 5 LPVG-alt** eingefügte Regelung, wonach der HPR Polizei beim Innenministerium bei dienststellenübergreifenden Maßnahmen anstelle mehrerer örtlicher Personalräte zu beteiligen ist. Dabei gehen wir davon aus, dass die zugrunde liegenden Maßnahmen grundsätzlich auch vom Innenministerium und nicht von den nachgeordneten Dienststellen getroffen werden. Diese Regelung muss auch in der Novellierung des LPVG erhalten bleiben.

Zu § 100 Beschäftigte (Südwestrundfunk)

Der BBW begrüßt, dass weitere bislang von der Beschäftigteneigenschaft ausgenommene Personen in den persönlichen Geltungsbereich des LPVG einbezogen werden sollen. Es handelt sich dabei um die auf Basis des § 12a TVG als sogenannte „feste Freie“ beim SWR tätige Personen sowie Personen, die nur auf Produktionsdauer beschäftigt sind. Die Einschränkung „soweit sie nicht maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind“ lehnt der BBW ab.

Die Ausgrenzung von programmgestaltenden Mitarbeitern steht im Gegensatz zum Ziel der Etablierung eines zeitgemäßen Beschäftigungsbegriffs, wonach grundsätzlich alle Personen, die in der Dienststelle tatsächlich eingesetzt werden, Beschäftigte sein sollen (vgl. § 4 LPVG-neu). Im Übrigen ist die Ausgrenzung von programmgestaltenden Mitarbeitern - auch vor dem Hintergrund der Rundfunkfreiheit - im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht nachvollziehbar.

Dies zeigt sich in der Praxis wie folgt:

Redakteur X arbeitet als freier Mitarbeiter (die Mehrheit der Redakteure sind „§ 12a-Freie“) selbstständig an Beiträgen und gestaltet diese allein verantwortlich. Er produziert Beiträge für den Hörfunk, das SWR Fernsehen und auch für das Erste und wäre „maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt“. Sein vorgesetzter Abteilungsleiter bzw. der verantwortliche Redakteur (Führungskräfte sind durchweg festangestellt) fallen hingegen unter den Beschäftigtenbegriff des § 100 Abs. 1 LPVG. Im Resultat würden operativ tätige (feste freie) Mitarbeiter nicht durch den Personalrat vertreten werden, während

ihre hauptsächlich administrativ tätigen Vorgesetzten durch den Personalrat vertreten werden würden.

Über dies sind nicht alle Redakteure „§12a-Freie“, ein Teil ist auch festangestellt. Die „Festen“ würden durch den Personalrat vertreten, während „Freie“ – obwohl sie die gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz unter den gleichen Voraussetzungen und Gegebenheiten leisten – weiter ohne Interessenvertretung durch den Personalrat blieben.

Der BBW und seine Mitgliedsgewerkschaft VRFF die Mediengewerkschaft fordern deshalb die Aufhebung dieses unzeitgemäßen Beschäftigtenbegriffs und die Gleichstellung aller Mitarbeiter, unabhängig davon, ob diese „programmgestaltend“ oder „nicht programmgestaltend“ arbeiten.

Zu § 106 Übergangspersonalrat, Regelungen für Umbildungen von Dienststellen

Der BBW begrüßt, dass - entsprechend einer Anregung des BBW - durch die in **§ 106 Abs. 2a LPVG-neu** vorgesehene Regelung eine personalratslose Zeit bei der Neubildung eines Ministeriums im Rahmen einer Regierungsumbildung vermieden werden kann.

In **§ 106 Abs. 4 LPVG-neu** besteht wie bisher eine Ermächtigung zum Erlass entsprechender Übergangsregelungen in Form von Rechtsverordnungen zur Sicherstellung der Personalvertretung bei Neubildung, Eingliederung und Auflösung von Dienststellen, wenn andere als die in Abs. 1 genannten Umbildungen vorgenommen und zugleich Übergangsbestimmungen für Stufenvertretungen in demselben Geschäftsbereich getroffen werden. Neu wurde die Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen zur Sicherstellung der Personalvertretung vom Innenministerium auf die jeweiligen Ministerien übertragen. Diese Ermächtigung wird grundsätzlich begrüßt. Es stellt sich jedoch die Frage, ob eine solche Verordnungsermächtigung insgesamt ausreichend ist. Wir regen daher an zu prüfen, ob nicht insbesondere für den kommunalen Bereich eine explizite Regelung sachgerechter wäre. Dies gilt auch insbesondere zur Regelung eines rechtlich belastbaren Übergangsmandats bei der Umgliederung vorhandener Organisationsstrukturen (etwa durch Teilung oder Zusammenlegung von Dienststellen und Dienststellenteilen). Ergänzend verweisen wir hierzu auf die Darstellung der Problematik in: Dr. Andreas Gronimus, „Personalvertretung bei umfassender Neugliederung von Geschäftsbereichen“, PersV 4/2013, S. 124 f.).

Zu § 107 Wahlordnung, Verwaltungsvorschriften

Durch **§ 107 Abs. 1 Nr. 8 LPVG-neu** soll die Ermächtigung zum Erlass der Wahlordnung um die Zulassung elektronischer Formen der Information der Beschäftigten und der Kommunikation von Wahlorganen erweitert werden. Im Hinblick auf die erforderliche Rechtssicherheit von Wahlen ist eingehend zu prüfen, ob die zur Verfügung stehenden elektronischen Medien hinreichend zuverlässig sind. Auch ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten Zugang zu den elektronischen Medien haben. Dies sind zwingende Voraussetzungen, ansonsten müsste von der Änderung Abstand genommen werden.

Artikel 13 Übergangsvorschriften

Zu § 1 Amtszeiten

Zur Vermeidung von Missverständnissen im Hinblick auf die Verlängerung der Amtszeit der vorhandenen Personalräte, deren Amtszeit jeweils im März 2014 enden würde, „um einen

Monat längstens bis zum Tag der Neuwahl der entsprechenden Vertretung“ in § 1 Abs. 3 sollte wenigstens in der Begründung klargestellt werden, dass eine Verlängerung der Amtszeit über einen Monat hinaus nicht gemeint ist, etwa durch die Formulierung „höchstens“ bis zum Tag der Neuwahl.

Zu § 4 Aufzulösende Personalräte

Im Hinblick auf die Auflösung der bei den Landratsämtern bestehenden besonderen Personalräte der Beschäftigten des Landes verweisen wir auf die obigen Ausführungen zu § 9 Abs. 4 LPVG-neu.

Übergangsregelung für Wahlvorstände

Hierzu wird auf die Ausführungen zu Artikel 1 § 20 verwiesen.

Zu § 7 Notariats- und Grundbuchamtsreform

Der BBW begrüßt die mit der in § 7 Abs. 1 vorgesehene Übergangsvorschrift verfolgten Ziele, die Interessen der von der Notariatsreform betroffenen Beschäftigten im Hinblick auf ihre Zuordnung in die Bereiche der ordentlichen Justiz besser zu berücksichtigen. Nach der vorgesehenen Übergangsvorschrift bilden die Notariate jeweils mit den Amtsgerichten, in deren Zuständigkeitsbereich für Familiensachen sie liegen, eine Dienststelle im Sinne des LPVG.

Jedoch hält der BBW die beabsichtigte Regelung, insbesondere im Bezirk des Oberlandesgerichts Karlsruhe für nicht praxistauglich.

In Baden gibt es 52 Amtsgerichte, von denen 28 über eine Familienabteilung verfügen. In Württemberg gibt es in 43 der 58 Amtsgerichte Familienabteilungen. In Baden müssen lediglich die Nachlassabteilungen in die Amtsgerichte integriert werden. Betreuungsabteilungen gibt es bereits bei allen 52 Amtsgerichten. Die beabsichtigte Eingliederung der Personalräte der Notariate in die Personalräte der Amtsgerichte bringt also in Baden eine deutlich größere Konzentration als in Württemberg mit sich. Bislang sind in Baden in erster Linie die Notare als Entscheider in Nachlasssachen tätig. Rechtspfleger sind nur in wenigen Fällen (3) eingesetzt. Betroffen von der Regelung ist in erster Linie der Servicebereich. Hier beträgt der errechnete Bedarf für alle 28 Nachlassgerichte in Baden ca. 70 AKA. Im Rechtspflegerbereich sollen ca. 40 AKA zum Einsatz kommen.

Da es sich bei den 28 Amtsgerichten mit Familienabteilung aber in der Regel um mittlere und große Gerichte handelt, steht die Zahl der in den Nachlassabteilungen zu übernehmenden Beschäftigten in keiner Relation zu den dort bereits jetzt beschäftigten Personen. Es kann dort nur ein Bruchteil der in den Notariaten Beschäftigten (454 AKA) Verwendung finden. Auch die Landgerichte, Staatsanwaltschaften und Amtsgerichte ohne Familienabteilung müssen als künftige Verwendungsorte mit einbezogen werden. Die vorgeschlagene Regelung würde also nur ca. 15 % der Beschäftigten helfen und allen anderen Kolleginnen und Kollegen nicht gerecht werden und zu einer Ungleichbehandlung führen.

Ferner würden durch die geplante Übergangsregelung weitere Probleme geschaffen. Als räumliches Beispiel sei das Amtsgericht Freiburg genannt. Es ist kaum vorstellbar, dass der Personalrat des Amtsgerichts Freiburg gegenüber dem Notariatsdirektor des Notariats Titisee-Neustadt (Entfernung ca. 40 km) Anliegen der dortigen Beschäftigten durchsetzen soll.

Die denkbare Konstellation, dass der Personalrat eines Amtsgerichts Termine bei einzelnen Notariaten vor Ort abhalten und Gespräche führen müsste, erscheint ebenfalls nicht erstre-

benswert. Es ist schwierig genug, Kandidatinnen und Kandidaten für die Personalratswahlen zu gewinnen. Dies wird kaum zu einer gesteigerten Attraktivität führen. Erst recht dürfte das Wahlverfahren, das in dieser Form nur ein einziges Mal durchzuführen wäre, bei der Vielzahl der einzubeziehenden Behörden sehr aufwändig und fehleranfällig sein, ganz zu schweigen von den möglichen Geschlechterquoten.

Auch muss bezweifelt werden, ob die beabsichtigte Vertretung der betroffenen Beschäftigten der Notariate mit der Zusammenlegung erreicht werden kann. Die räumliche Distanz zwischen den Amtsgerichten mit Familiengericht und den Notariaten ist zum Teil erheblich. Ferner ist bei den bevorstehenden Wahlen und dem Verhältnis der Wahlberechtigten der Amtsgerichte und der betroffenen Notariate nicht davon auszugehen, dass sich die Notariatsbeschäftigten auch in einem künftigen Personalrat wieder finden. Gerade aber deren sachgerechte Interessenvertretung sollte erreicht werden. Insgesamt ist nicht ersichtlich, dass die Übergangsregelung gegenüber dem „status quo“, zumindest in Baden, eine Verbesserung bringen würde.

Hinsichtlich der Übertragung der Zuständigkeiten des Nachlass- und Betreuungsgerichts sind wir generell der Auffassung, dass durch eine Übertragung auf alle Amtsgerichte die größtmögliche örtliche Nähe der Gerichte zu den bedürftigen und ortsgebundenen Menschen vor allem in den Pflege- und Betreuungseinrichtungen erhalten werden und auch für die betroffenen Beschäftigten eine sozialverträglichere Lösung ermöglicht würde.