

Personalratsarbeit nach der Novelle

VON

Horst Welkoborsky, Bochum

Vortrag anlässlich der Personalräte-Konferenz am 11. September 2007, Herne

1. Einleitung

Die Novellierung des LPVG NW durch die CDU/FDP-Regierung wird tiefgreifende Einschnitte bringen und eine wirksame Interessenvertretung des Personalrates nachhaltig behindern.

Beides ist beabsichtigt.

Unter den Stichworten der „*Stärkung des Direktionsrechtes und der Vertragsfreiheit*“ wird ein beklagtes „*Zuviel an Mitbestimmung*“ abgebaut. Wohin die Reise gehen soll, lässt sich den Regelungen zum PEM unschwer entnehmen, die sowohl die Rechte des Personalrates wie diejenigen der Beschäftigten drastisch reduzieren.

Die **Anpassung an das BPersVG** bedeutet, dass Maßstab des Verwaltungshandelns in Zukunft ein veraltetes Gesetz ist, das überdies auf die Verwaltungen des Bundes zugeschnitten ist. Es bildet weder die Realität in den NRW-Verwaltungen ab, noch hilft es, Zukunftsaufgaben zu bewältigen.

Die Anpassung an die **Entscheidung des BVerfG von 1995** ist in einem weit größeren Umfang erfolgt, als verfassungsrechtlich erforderlich. Künftig stehen alle mitbestimmten Maßnahmen und Vereinbarungen unter dem Generalvorbehalt der Evokation.

Weitgehend sprachlos hat die Landesregierung auf die nahezu einhellige Kritik von Gewerkschaften, Personalräten und Verbänden sowie den Sachverständigen in der Anhörung des Innenausschusses am 8. August reagiert. Allein die Erbsenzähler vom KAV fanden die Novelle begrüßenswert – und zwar u.a. mit der bemerkenswerten Erklärung, man begrüße die Abschaffung der Erörterung, da man sich ohnehin in diesen Erörterungen nicht geeinigt habe, sondern allenfalls in der Einigungsstelle. Wie praxisfern die Novelle ist, zeigte eine Bemerkung eines Vertreters der deutschen Polizeigewerkschaft:

„Was die Erörterungsgespräche angeht, kann ich Ihnen sagen: Sie können sie abschaffen – wir werden sie trotzdem führen.

Sie können sie aus dem Gesetz streichen – die Erörterungen finden trotzdem statt. Zur Zeit finden sie zwischen der Behördenleitung und dem Personalrat statt. Demnächst finden sie zwischen der Behördenleitung und dem Verwaltungsgericht statt. Stattfinden werden sie auf jeden Fall; da können Sie ganz sicher sein“.

Im Personalvertretungsrecht ist also der Rückschritt das Programm.

2. Die wichtigsten Änderungen

Die Beratungen im Landtag und im Innenausschuß sind zwar noch im Gange. Ich gehe jedoch davon aus, dass die beabsichtigten Änderungen und Verschlechterungen trotz der Anstrengungen der Personalräte, der Gewerkschaften, der SPD-Fraktion und selbst der CDA im Kern vom Parlament beschlossen werden und künftig geltendes Recht sind. Von den zahlreichen Änderungen im LPVG NW hebe ich nur diejenigen hervor, die die tägliche Arbeit des Personalrates ändern und erschweren werden:

- (1) Die **Stärkung des Gruppenprinzips** und die Neuschaffung des Vorstandes (§§ 6, 29, 42) führt zu mehr Verwaltungsaufwand im Personalrat;

- (2) Die Möglichkeit der Schaffung eines „**Beauftragten**“ des Dienststellenleiters und die Erweiterung der Rechte von **Zeichnungsbefugten** (§ 8) führt zu einer Verwässerung der Verantwortlichkeiten der Dienststelle, vermehrte Nachfragen des Personalrates sind nötig;
- (3) Die Wiedereinführung des **Antragsrechtes des Dienststellenleiters** nach § 25 auf Ausschluss aus dem Personalrat oder Auflösung des Personalrates ist unnötig, unproduktiv und fördert nicht den Dialog „auf Augenhöhe“;
- (4) Die **Sprechstunden** (§ 39) setzen künftig „Einvernehmen“ zwischen Personalrat und Dienststelle über die zeitliche Lage statt dem bisherigen „Benehmen“ voraus. Die Durchführung der Sprechstunden wird also erschwert;
- (5) Die **Personalversammlungen** (§ 46) finden zwar in jedem Kalender-Halbjahr statt, aber nur diese dürfen während der Arbeitszeit abgehalten werden. Zusätzliche Versammlungen, Teilversammlungen und besondere Versammlungen – und natürlich auch die vom Dienststellenleiter nach § 46 Abs. 2 beantragten! – müssen außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden;
- (6) Die **Freistellungen** sind insbesondere für kleinere Dienststellen und für Stufenvertretung nachhaltig verschlechtert worden, darüber hinaus wird jetzt unter dem Stichwort „*größere Handlungsfreiheit der Personalräte*“ untersagt, dass sich Dienststelle und Personalrat auf eine abweichende Anzahl von Freistellungen einigen (§ 42);
- (7) Die vorgeschlagene **Budgetierung** (§ 42 Abs 5 S 2) wird zu einem Druck auf die Personalräte führen, sich auf Beträge und Ausgabenbeschränkungen einzulassen, die nicht mehr die „erforderlichen“ Kosten decken werden;
- (8) Anstelle des obligatorischen Quartalsgespräches „sollen“ künftig **Monatsgespräche** zwischen Dienststelle und Personalrat stattfinden (§ 63);
- (9) Mit der Anpassung an das BPerVG ist die Abschaffung und Verschlechterung zahlreicher Beteiligungsrechte bei **personellen Einzelmaßnahmen** verbunden. So fallen die in der Praxis wichtigen Beteiligungsrechte weg wie z.B.
 - Nebenabreden
 - Befristung
 - wesentliche Änderungen des Arbeitsvertrages
 - Umsetzung innerhalb der Dienststelle.

Sämtliche personelle Einzelmaßnahmen unterliegen nur noch der **Empfehlung der Einigungsstelle** und sodann der Letztentscheidung durch die oberste Dienststelle (§§ 66 Abs 7 S 3, 68).

Dem Personalrat wird künftig für die Zustimmungsverweigerung in personellen Einzelmaßnahmen ein **Katalog von Zustimmungsverweigerungsgründen** (§ 66 Abs 3 Nr 1 – 3) vorgegeben, an den er sich halten muss – andernfalls sind seine Ablehnungen unbeachtlich.

Bei **Kündigungen** ist das Mitbestimmungsrecht ganz abgeschafft und durch eine Anhörung ersetzt (§ 74). Die einzige sichtbare Verbesserung ist, dass dem Beschäftigten im Falle eines begründeten Widerspruchs des Personalrates für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses die Weiterbeschäftigung zusteht. Die Beteiligungsrechte des Personalrats bei Abmahnungen werden abgeschafft, diejenige bei a.o. Kündigungen verkürzt.

- (10) In § 72 Abs. 3 und 4 sind zahlreiche **kollektive Beteiligungstatbestände** abgeschafft worden, die vor allem bei der angekündigten/angedrohten „Modernisierung des öffentlichen Dienstes“ eine Rolle spielen. Ich hebe hervor:
 - *Maßnahmen der Arbeitsorganisation* (§ 72 Abs. 3 Nr. 5)
 - *Privatisierung* (§ 72 Abs. 3 Nr. 7)
 - *Arbeitnehmerüberlassungs- und Gestellungsverträge* (§ 72 Abs. 4 Nr. 19)
 - *Verlagerung von Arbeitsplätzen* (§ 75 Abs. 1 Nr. 4)
 - *Flexibilisierung der Arbeitszeit* (§ 72 Abs. 4 Nr. 1)

Sind künftig nicht mehr mitbestimmungspflichtig.

Die Aufzählung ist bei weitem nicht vollständig.

Einhergehend mit dieser Novelle – das muss an dieser Stelle gesagt werden – ist vor allem im Bereich der Landesverwaltung eine **zunehmende Rechtsblindheit** in Bezug auf Rechte der Personalräte und der Mitarbeiter festzustellen. Mir stehen dabei die Vorgänge um die Kommunalisierung von Aufgaben der Versorgungsverwaltung und der Umweltverwaltung deutlich vor Augen.

- (11) Im Verfahrensrecht ist die **Erörterung abgeschafft** worden (§ 66), ein **Versagungskatalog** bei personellen Einzelmaßnahmen eingeführt worden und das sogenannte „**Evokationsrecht**“ geschaffen worden.

Es bedeutet, dass verbindliche Entscheidungen der Einigungsstelle sowie abgeschlossene Dienstvereinbarungen von der Dienststelle einseitig außer Kraft gesetzt werden können, wenn Einigungsstellenbeschluss oder Dienstvereinbarung wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen nach Meinung der Dienststelle nicht bestehen bleiben können. Über diese Entscheidungen erfährt der Personalrat erst im Nachhinein durch schriftliche Unterrichtung.

- (12) Es fehlt mir die Zeit, die besonderen Veränderungen und Verschlechterungen darzustellen, die sich im Bereich der Polizei- und der Lehrer-Personalräte ergeben werden. In der Landtags-Anhörung vom 8.8. ist eindrucksvoll dargestellt worden, dass eine geordnete Interessenvertretung in diesen Bereichen künftig kaum noch möglich sein wird.

- (13) **Es fehlt** im Gesetz jegliche Modernisierung und Anpassung an die Entwicklungen im öffentlichen Dienst, insbesondere

- *ein Übergangs- und Restmandat des Personalrates für die Mitarbeiter, die durch Umstrukturierungs- und Ausgründungsvorgänge aus der Dienststelle ausscheiden*
- *Beteiligungsrechte, die den Flexibilisierungsvorschriften des TVöD/TV-L z.B. bezüglich der Arbeitszeit entsprechen*
- *Beteiligungsrechte bei Beschäftigungssicherung und Arbeitsstreckung (Kurzarbeit)*
- *verbindliche Regeln über einen Interessenausgleich und Sozialplan bei Umstrukturierungen und Personalanpassungen*
- *Beteiligung des Personalrates in Umweltschutz-Angelegenheiten.*

3. Was kann der Personalrat künftig tun ?

Ich glaube, dass die Absicht der Landesregierung – insb. seiner freidemokratischen Teile – durch Verringerung von Mitbestimmung mehr Spielraum für einen flächendeckenden Angriff auf die Rechte und Arbeitsplätze unserer Kolleginnen und Kollegen im Lande zu erlangen, zum Scheitern verurteilt ist. Wer – wie die Landesregierung – ankündigt, eine „**umwälzende Verwaltungsstrukturreform**“ mit „**zahlreichen weitreichenden organisatorischen und personellen Entscheidungen**“ durchführen zu wollen, benötigt dazu die Akzeptanz des öffentlichen Dienstes und die Unterstützung und Beteiligung der Personalräte. Daran ändert die Novelle nichts. Allerdings werden **künftig tarifrechtliche Lösungen** überlegt und verlangt werden müssen, wo Regelungen mit dem Personalrat nicht möglich sind oder abgelehnt werden. Das muß keineswegs auf Umstrukturierungs- und Sozialplan-Tarifverträge beschränkt bleiben.

Auch auf der Grundlage der Novelle aber sind die Personalräte keineswegs wehrlos und handlungsunfähig. Ich stelle nachfolgend **einige Handlungsmöglichkeiten** dar - teils in zugespitzt formulierter Form und in dem Wissen, dass nicht alle meine Vorschläge von allen Personalräten realisierbar sind. Vielleicht sind sie aber hilfreich, die Phantasie für entschlossene Interessenvertretung und die Zuversicht zu wecken, dass auch künftig wirksames Personalrats-Handeln möglich ist.

1. Die „Zweifel-Regel“

- *Im Zweifel*, erstmal ablehnen; kostet nichts, geht schnell, es wird nicht viel Papier verbraucht;
- *im Zweifel*, erstmal die unvollständige Unterrichtung rügen;

- *im Zweifel*, nicht selbst entscheiden, sondern die Mitarbeiter auf Sprechstunden und Personalversammlungen fragen;
- *im Zweifel*, das Verwaltungsgericht anrufen, die haben jetzt Zeit und Ressourcen, es sind drei Berufsrichter je Kammer vorhanden, künftig wird nur noch ein Richter zur Entscheidung benötigt (§ 80 Abs 2 S 1). Diese erhöhten Ressourcen wollen wir nicht brachliegen lassen.

2. Personalratssitzungen häufiger durchführen.

Das ist insbesondere wegen der kurzen Fristen und des höheren Begründungsaufwandes des Personalrates (Zustimmungsverweigerungskatalog!!) erforderlich. Jeder Personalrat wird deshalb künftig für die Sitzung zur **Protokollierung**, das ihm nach § 40 Abs. 3 zur Verfügung gestellte Büropersonal teilnehmen lassen, das ist nach § 31 Abs. 2 Satz 2 zulässig.

3. Bei Anträgen auf Zustimmung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten aufgrund der kurzen Fristen, des erhöhten Beratungsbedarfs und des erhöhten Begründungsaufwandes (Zustimmungsverweigerungskatalog)

außerordentliche „Mitbestimmungssitzungen“

anberaumen.

4. Zur Vorbereitung der Personalrats-Sitzung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, die

Personalreferenten, das Personal im Sinne des § 8, sachkundige Personen gemäß § 31 Abs. 2, Gewerkschaftsbeauftragte, ggfls. Gleichstellungsbeauftragte und in wichtigen Fällen auch den Dienststellenleiter (er muss nach § 30 Abs. 4 kommen!) einladen

und mit der Einladung auffordern, die entsprechenden Unterlagen zum Zwecke der Auskunft und Unterrichtung des Personalrates bereitzuhalten und vorzutragen. Ggf. sollte in der Einladung darauf hingewiesen werden, dass bei Nichterscheinen und/oder Nichtvorhandensein der Auskünfte der Personalrat aus Fristgründen gezwungen sein könnte, den Antrag abzulehnen und im Übrigen die Sitzung wegen Nichterscheinens zu vertagen und zu wiederholen ist.

Das spart Zeit und Aufwand für den Personalrat (Schonung der eigenen Ressourcen!!) und erhöht bei Blockade u.U. den Aufwand für die Dienststelle

5. Der Personalrat kann zur Verbesserung seiner Arbeit einen detaillierten **Geschäftsverteilungsplan** beschließen, um die Arbeit auf mehrere Schultern zu verteilen. Nur die Führung der laufenden Geschäfte und die Vertretung des Personalrates nach § 29 Abs. 2 sowie die Sitzungsvorbereitung nach § 30 Abs. 2 muss die/der Vorsitzende machen, alles Weitere kann auf Stellvertreter und andere Personalratsmitglieder verteilt werden, in größeren Personalräten kann über die Bestellung eines „Geschäftsführers“ nachgedacht werden.

6. Bildung von Ausschüssen (analog § 28 BetrVG)

Den Ausschüssen können nicht Aufgaben anstelle des Personalrates übertragen werden, aber vorbereitende Arbeiten. Zweckmäßig ist die Errichtung eines **Personalausschusses**, eines **Arbeitszeitausschusses**, eines **Arbeitssicherheits-Ausschusses** sowie eines **EDV-Ausschusses**. Den jeweiligen Ausschuss-Vorsitzenden steht eine erhöhte Bedarfsfreistellung nach § 42 Abs. 3 zu. Wegen § 42 Abs. 5 ist es unter Umständen sogar zweckmäßig, auch die Ersatzmitglieder vorsorglich entsprechenden Ausschüssen zuzuordnen.

7. Die Personalversammlungen

sind eine wichtige Gelegenheit für die Beschäftigten, vom Personalrat über alle Vorgänge in der Dienststelle unterrichtet zu werden und ein zentraler Ort der Diskussion und Aussprache. Damit das ohne Nachteile gewährleistet ist, sollten vorsorglich nur Vollversammlungen gemacht werden und sichergestellt werden, dass die beiden künftig in Betracht kommenden Personalversammlungen auch stattfinden. Weitere Personalversammlungen können – wenn

mit der Dienststelle nichts anderes vereinbart werden kann – nur außerhalb der Arbeitszeit gemacht werden und haben daher in der Regel nicht die erforderliche Akzeptanz.

8. Sachverständigen-Hinzuziehung

Die Hinzuziehung von Sachverständigen steht dem Personalrat im Rahmen des § 40 LPVG NW zu. Sie kann auch fallweise, z.B. nur zu einer Personalratssitzung und einem ganz bestimmten Thema in Anspruch genommen werden. Das setzt das Einvernehmen mit der Dienststelle voraus, was für eine Sitzung i.d.R. problemlos zu erreichen ist, da sich die Kosten in Grenzen halten. Die Hinzuziehung von Sachverständigen wird künftig häufiger wegen der **größeren Anzahl von Rechtsfragen** und den zahlreichen **komplexen Themen**, die die Personalräte zu behandeln haben, unabdingbar sein. Die Begründung des Gesetzes spricht von einer bevorstehenden „*umwälzenden Verwaltungsstrukturreform*“ sowie „*zahlreichen, weitreichenden, organisatorischen und personellen Entscheidungen*“. Diese grundlegenden Probleme, die wesentliche Rechte der Beschäftigten betreffen, werden ohne sachverständige Begleitung von den Personalräten kaum zu bewältigen sein.

Sachverständige und Verfahrensbevollmächtigte kann der Personalrat auch zu seiner Unterstützung bei **Einigungsstellen-Sitzungen** hinzuziehen. Auch hier gilt, dass diese Möglichkeit trotz Änderung des § 68 Abs. 4 besteht, da die Teilnahme von Verfahrensbevollmächtigten und Sachverständigen kein Verstoß gegen das Gebot der Nichtöffentlichkeit ist. Eine solche Teilnahme zur Unterstützung des Personalrates sollte in allen Fällen bei jeder Einigungsstellen-Sitzung, bei der eine solche Hilfe erforderlich erscheint, verlangt werden.

9. Schulung und Bildung (§ 42 Abs 5)

Der Personalrat muss künftig eine genaue **Planung der Schulungs- und Bildungsmaßnahmen** im Rahmen des § 42 Abs. 5 bezüglich der Personalratsmitglieder und der Ersatzmitglieder vornehmen. Die Teilnahme an Seminaren sollte vom Personalrat **unter Berücksichtigung der Geschäftsverteilung und der Ausschusszugehörigkeit** geplant und vorgesehen werden. Ein Anspruch auf Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsmaßnahme kann sich auch daraus ergeben, dass der Personalrat bzw. der entsprechende Ausschuss eine bestimmte Initiative in einer ganz bestimmten Angelegenheit plant, vorbereitet und mit der Dienststelle verhandeln will.

10. Personalratswahlen 2008:

Die Personalratswahlen des nächsten Jahres werden eine besondere Bedeutung haben, weil die künftigen Personalräte unter dem neuen, schlechteren Gesetz arbeiten müssen. Die vom Gesetz vorgesehene „Budgetierung“ kann für einen besonderen Fall genutzt werden, nämlich für die

Budgetierung von Schulungen „Einführung in das neue LPVG NW“.

Der Personalrat sollte dabei mit der Dienststelle vereinbaren, dass nicht nur die gewählten **Personalrats-Vertreter und Wahlvorstände** geschult werden, auch die **Beschäftigten** sollten bezüglich des Gesetzes und der Verschlechterungen, die auch die Beschäftigten betreffen (*Stichwort: verschlechterter Kündigungsschutz, weniger Schutz durch Personalrats-Mitbestimmung*), unterwiesen werden.

Der Personalrat sollte daher mit der Dienststelle rechtzeitig über eine solche „Budgetierung“ sowohl für die notwendigen Personalratsschulungen zur Einführung in das LPVG NW als auch über eine oder mehrere zusätzliche Personalversammlungen verhandeln, in der über das neue LPVG NW referiert und unterrichtet wird.

11. Die Zustimmungsverweigerung:

In mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten muss künftig eine genaue *Vorabprüfung der vollständigen Unterrichtung* stattfinden. Bevor der Personalrat anhand des Kataloges der Zustimmungsverweigerungsgründe und auch außerhalb dieses Kataloges in den übrigen Angelegenheiten eine Zustimmungsverweigerung formuliert, sollte er zunächst routinemäßig die unvollständige Unterrichtung rügen und dafür Beispiele und Anhaltspunkte nennen. Er

sollte auch im Ablehnungsschreiben betonen, dass wegen der unvollständigen Unterrichtung nach seiner Ansicht gar keine Fristen in Lauf gesetzt worden sind.

Der Gesetzgeber hat nur für die personellen Einzelmaßnahmen einen Katalog von **Zustimmungsverweigerungsgründen** eingeführt (vgl. § 66 Abs. 3 Nrn. 1 bis 3). Jedoch hat der Gesetzgeber darauf verzichtet, für die Angelegenheiten des § 72 Abs. 2 bis 4 den Zustimmungskatalog verbindlich zu machen oder Grenzen einzuführen. Das ist ein „beredtes Schweigen“ des Gesetzgebers. Bei Zustimmungsverweigerungen in Angelegenheiten des § 72 Abs. 2 bis 4 gibt es daher keine Bindung des Personalrates an Gründe oder sonstige inhaltliche Vorgaben. Die bisherige Rechtsprechung des OVG Münster über die Verpflichtung zur Beachtung eines „Rahmens“ der Mitbestimmung und die entsprechend weitgehende Kontrolle dieser Zustimmungsverweigerungsgründe kann nicht aufrechterhalten werden. Der Gesetzgeber hat auf eine solche Begrenzung ausdrücklich verzichtet. Es ist daher nur noch eine Missbrauchs-Kontrolle von Zustimmungsverweigerungsgründen möglich. Ein eigenes Prüfungsrecht der Dienststelle scheidet aus. Gefällt der Dienststelle die Ablehnung des Personalrats nicht, ist die Einigungsstelle anzurufen –oder seitens des Personalrats das Verwaltungsgericht.

Künftig kann der Personalrat m.E. die **Zustimmungsverweigerung** u.a. stützen auf:

- *unvollständige Unterrichtung*
- *„aufgrund eines Votums/der erkundeten Meinung der Belegschaft“*
- *weil der Abschluss einer Dienstvereinbarung in der Angelegenheit verweigert worden ist;*
- *die Maßnahme als unzweckmäßig angesehen wird.*

Bezüglich dieser Fragen sollten gerichtliche Klärungen angestrebt werden.

12. Der Gesetzgeber will offenbar ein **rechtsförmliches Verfahren** und verlangt künftig die genaue Einhaltung eines Zustimmungsverweigerungskataloges in personellen Einzelmaßnahmen. Die Bitte soll ihm gewährt werden:

Im Zweifel sollte eine **gerichtliche Überprüfung** angestrebt werden, wenn eine Maßnahme nach Zustimmungsverweigerung des Personalrates trotzdem ohne Beachtung seiner Ablehnung und ohne Anrufung der Einigungsstelle durchgeführt wird. Dem sind nur dann Grenzen gesetzt, wenn ein Einigungsstellen-Beschluss über eine Empfehlung vorliegt, weil die endgültige Entscheidung der obersten Dienstbehörde vom Personalrat gerichtlich wohl nicht mehr angegriffen werden kann.

13. Die **vorhandenen Beteiligungsrechte** müssen ausgeübt werden, vor allem diejenigen, in denen eine Letztentscheidung der Einigungsstelle vorgesehen ist. Bei diesen Mitbestimmungsrechten handelt es sich häufig um Themen, in denen der Personalrat Regelungen zugunsten der Beschäftigten versuchen und erreichen kann. Dazu zählt

- § 72 Abs. 2 betreffend Sozialeinrichtungen, wie z.B. Parkplätze und Kantine
- § 72 Abs. 3 Nr. 1, 3 bis 5 und 7 bis 10 sowie 13. Hier sind hervorzuheben:
 - Urlaubsplan (einschließlich Regelung von Plusstunden)
 - Fragen der Lohngestaltung
 - Arbeitsschutz und Arbeitssicherheitsfragen nach Nr. 7
 - Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten (Nr. 9)
 - Gestaltung der Arbeitsplätze (Nr. 10).

Bei **Arbeitszeitfragen** ist künftig zu beachten, dass die vom Gesetzgeber durchgeführte Begrenzung des Mitbestimmungsrechtes in § 72 Abs. 4 Nr. 1 nunmehr eine Schranke in Bezug auf Flexibilisierungs-Begehren darstellt. Wer das Mitbestimmungsrecht des Personalrates einschränkt und abschafft, kann nicht erwarten, dass der Personalrat die nichtvorhandene Beteiligung zu großzügigen Flexibilisierungsregeln nutzt! Schon gar nicht, wenn die Gefahr besteht, dass die einvernehmlich vereinbarten Dienstvereinbarungen im Nachhinein durch das Evokationsrecht beseitigt werden.

14. Die Mitbestimmungsrechte bei Privatisierung, Arbeitnehmerüberlassung und Gestellung fallen weg. Auch Beteiligungsrechte des Personalrates bei Überleitung zu anderen Dienstherren fehlen nach wie vor.

Bei solchen Vorgängen wird der Personalrat stets den schriftlichen **Abschluss einer Personalüberleitungsvereinbarung** in Form einer Dienstvereinbarung verlangen. Gegenüber der Dienststelle wird er argumentieren, dass ansonsten eine Akzeptanz für die Maßnahmen bei den Beschäftigten nicht vorhanden ist. Den Beschäftigten kann geraten werden, sich zu ihrem Verhalten („*gehe ich mit oder nicht?*“) erst zu äußern, wenn der vom Personalrat unterschriebene Personalüberleitungsvertrag vorliegt. Darüber hinaus sollte stets versucht werden, solche Vereinbarungen durch Tarifvertrag abzuschließen. Dazu muss der Personalrat die jeweilige Gewerkschaft rechtzeitig aktivieren und beteiligen.

Eine Aktivierung der Individualrechte der Mitarbeiter und der Mitbestimmungsrechte nach § 72 Abs 1 bei solchen Vorgängen, wie z.B. Versetzung, Zuweisung, Gestellung, Abordnung o.ä. wird künftig wegen des Fehlens kollektiver Mitbestimmungsrechte nötig sein.

15. Einbeziehung der Gewerkschaften

Die stark zurückgeschnittenen Mitbestimmungsrechte führen dazu, dass die dienst- und arbeitsvertraglichen Rechte der Arbeitnehmer künftig eine immer größere Bedeutung erhalten. So gibt es zwar kein Mitbestimmungsrecht bei Gestellungsverträgen mehr. Ob eine Gestellung rechtmäßig ist oder nicht, unterliegt aber nach wie vor der arbeitsrechtlichen und arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Dafür können die Gewerkschaften Hilfestellungen leisten.

Sie sind ohnehin in das personalvertretungsrechtliche Geschehen vielfach eingebunden. Das Gebot zum Zusammenwirken des Personalrates mit den Gewerkschaften ist Ausdruck der durch Artikel 9 GG geschützten Verfassungsrechte sowie der herausgehobenen Stellung der Gewerkschaften innerhalb der Personalvertretung. Sie haben maßgebenden Einfluss auf das Wahlgeschehen und – für die Praxis wichtig – ein Teilnahmerecht auf Einladung an den Personalratssitzungen (§ 32) und ohne Einladung an den Personalversammlungen (§ 49). Diese Rechte sollten vom Personalrat häufiger in Anspruch genommen und eingefordert werden.

Auch nach Änderung des § 67 kann den Gewerkschaftsvertretern eine **Teilnahme an den Einigungsstellen-Sitzungen** nicht verweigert werden. Die Sitzungen sind zwar nicht öffentlich, es besteht jedoch Einigkeit, dass die Gewerkschaftsvertreter keine „Externen“ sind und ihre Teilnahme daher der Nichtöffentlichkeit ebenso wenig im Wege steht wie bei einer Teilnahme an den Personalratssitzungen. Um den Personalrat in der Einigungsstelle Hilfestellung zu geben, sollte also stets die Teilnahme von Gewerkschaftsvertretern an den Sitzungen verlangt werden.

Insb. bei Umstrukturierungen, Privatisierungen, sonstigen Ausgründungen und bei Personalabbau jeglicher Art müssen künftig die Gewerkschaften eine größere Rolle spielen und frühzeitig einbezogen werden. In diesen Fällen ist bei Fehlen einer entsprechenden Beteiligung der Personalräte intensiver als bisher zu prüfen, ob ein **Tarifvertrag zur Personalüberleitung oder ein tariflicher Sozialplan** bzw. ein Tarifvertrag zur Sicherung arbeitsvertraglicher Rechte verlangt und durchgesetzt werden kann. **Außerordentliche Sitzungen** zu den Themen „Umstrukturierung/Tarifvertrag“ und Einladung von Gewerkschaftsbeauftragten und Sachverständigen helfen häufig auch dem störrischsten Dienststellenleiter auf die Beine.

16. Der Personalrat soll versuchen, eine

„Dienstvereinbarung zur Ergänzung des LPVG NW und zur Handhabung beteiligungspflichtiger Angelegenheiten“

abzuschließen.

Eine solche **Dienstvereinbarung** ist gemäß § 70 Abs. 1 LPVG NW **zulässig**. Danach sind Dienstvereinbarungen zulässig, soweit nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen entgegenstehen oder im Tarifvertrag bereits geregelte Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen geregelt werden sollen. Dienstvereinbarungen sind nach § 70 in allen

personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten möglich und zulässig, es gibt keine thematischen Grenzen.

Folgende Regelungen schlage ich im Hinblick auf das geänderte Gesetz vor, wobei der Katalog keineswegs vollständig ist:

§ 1 Sprechstunde

Der Personalrat teilt der Dienststelle die zeitliche Lage der jeweiligen Sprechstunden mit, bei begründetem Widerspruch der Dienststelle finden Verhandlungen zur Festlegung der Sprechzeit statt, ansonsten finden die Sprechstunden entsprechend den Festlegungen des Personalrates statt.

§ 2 Personalversammlungen

Teilversammlungen und besondere Versammlungen (§ 45 Abs. 2 Satz 1 und 2), zusätzliche Personalversammlungen (§ 46 Abs. 2) sowie außerordentliche Personalversammlungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt.

§ 3 Bedarfsfreistellungen

Die Bedarfsfreistellungen im Sinne des § 42 Abs. 3 für den „Geschäftsführer“ des Personalrates und die Vorsitzende des Personalausschusses, des Arbeitszeitausschusses, des Arbeitsschutzausschusses und des EDV-Ausschusses werden pauschaliert. Umfang und zeitliche Lage werden vereinbart

(Das neu eingeführte Pauschalierungsverbot des § 42 Abs. 4 wird durch diese Regelung nicht berührt, weil davon nur Regel-Freistellungen betroffen sind).

§ 4 Personelle Einzelmaßnahmen

Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit erfolgt eine Beteiligung und Unterrichtung des Personalrates bei

- Befristungen
- Umsetzungen ohne Ortswechsel
- wesentlichen Änderungen des Arbeitsvertrages.

Der Personalrat erhält eine schriftliche Darstellung der beabsichtigten Maßnahme und Gelegenheit zur Stellungnahme.

Es besteht Einigkeit, dass die Verlängerung einer Befristung als Einstellung i.S.d.§ 72 Abs. 1 Nr. 1 gilt.

§ 5 Umstrukturierung, Privatisierung, Ausgründung

(1) Es besteht Einigkeit, dass im Falle von Umstrukturierung, Privatisierung, Arbeitnehmerüberlassung, Gestellung und vergleichbaren Aus- und Umgründungsvorgängen sowie bei Maßnahmen zur Änderung der Arbeitsorganisation der Personalrat auf der Grundlage der vertrauensvollen Zusammenarbeit sowie analog § 72 Abs. 4 Nr. 2 und 3 unterrichtet und angehört wird.

(2) Dienststelle und Personalrat werden rechtzeitig vor Durchführung dieser Maßnahmen versuchen, sich – ggf. unter Hinzuziehung der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften – auf Regelungen zum Nachteilsausgleich zu einigen. Bei Arbeitgeberwechsel und Übertragung des Direktionsrechtes auf Dritte ist eine schriftliche Vereinbarung zwingend.

(3) Werden Mitarbeiter der Dienststelle infolge Ausgründung, Betriebsübergang oder Privatisierung auf Dritte verlagert, steht dem Personalrat für die Dauer eines Jahres ein Übergangsmandat in Bezug auf die betroffenen Mitarbeiter zu.

§ 6 Erörterung

Beabsichtigt die Dienststelle, dem Personalrat einen Antrag auf Zustimmung im Sinne des § 66 Abs. 2 Satz 1 zuzuleiten, wird die Angelegenheit vor endgültiger Entscheidung durch den Personalrat mit dem Ziele einer Verständigung zwischen Dienststelle und Personalrat erörtert. Der Abschluss der Erörterung gilt als Antrag auf Zustimmung an den Personalrat im Sinne des § 66 Abs. 2 Satz 1.

§ 7 Evokation

Beabsichtigt die Dienststelle, von den Evokations-Rechten gemäß § 66 Abs. 7 Satz 4 bis 6, 70 Abs. 4 letzter Satz, Gebrauch zu machen, wird der Personalrat rechtzeitig vorher unter Darlegung der maßgeblichen Gründe angehört. Vor Evokation von Dienstvereinbarungen ist darzulegen, inwiefern die Kündigung der Dienstvereinbarung nach § 70 Abs. 4 die Rechte der Dienststelle nicht ausreichend wahrt.

Bochum, den 11. September 2007