

**//BESCHLUSS//**

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes und des Niedersächsischen Richtergesetzes**

**Datum:** 12.05.2015

**Beschreibung:** GEW/ DGB-Stellungnahme

### **Inhalt:**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Niedersachsen (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes, ver.di, GEW und GdP nehmen Stellung zum vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG).

### Allgemeines

Die Anforderungen an die Beschäftigten und die Personalräte sind in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Um diesen Veränderungen genüge zu tun, wäre eine grundlegende und nachhaltige Modernisierung des Personalvertretungsgesetzes notwendig. Diese Chance vergibt der nun vorliegende Gesetzesentwurf. Die Neuregelung einzelner Mitbestimmungsrechte bleibt unzureichend, die Arbeitsmöglichkeiten der Personalräte, die u.a. auch von Freistellungen abhängig sind, werden trotz stetig steigender Anforderungen nicht verbessert. Für zentrale Tatbestände, die kollektive Interessen betreffen (z.B. Privatisierung, wesentliche Dienststellenveränderungen) verbleibt es bei bloßen Anhörungsrechten.

Die im rot-grünen Koalitionsvertrag angekündigte „zukunftsfähige Modernisierung, um die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu stärken und um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen in Behörden und Verwaltungen wieder herzustellen“ (S. 18) wird durch den vorgelegten Entwurf des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) nicht eingelöst. Der Entwurf enthält vereinzelte Verbesserungen der gesetzlichen Mitbestimmung, erreicht jedoch nicht das seitens der Gewerkschaften geforderte Ziel, an wesentlichen Punkten eine Verbesserung der Mitbestimmung und der Arbeitsmöglichkeiten der Personalräte herbeizuführen. Den Anspruch einer wirklichen Reform erfüllt der Entwurf daher nicht.

Aufgrund der Anforderungen, wie sie seitens der SPD Landtagsfraktion noch im September 2012 an ein modernisiertes Personalvertretungsgesetz formuliert worden sind[1], u.a. eine Erweiterung der Mitbestimmung bei der Übertragung von Aufgaben der Dienststelle an Dritte, bei Umsetzungen und verbesserte Freistellungsstaffeln für Personalratsmitglieder entsprechend der PersVG`e NW und Schleswig-H. sowie der Grundhaltung „Der Anspruch an

## //BESCHLUSS//

ein modernes und zeitgemäßes Personalvertretungsgesetz ist, eine möglichst weitgehende Mitbestimmung zu erreichen. Das muss auf Augenhöhe geschehen. Mit dem Vorschlag zur Novellierung des Personalvertretungsgesetzes wird vorgeschlagen, die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen wieder auszuweiten.“ (aus der Resolutionsvorlage), haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erheblich mehr erwarten dürfen, als das, was mit dem Gesetzentwurf zur Änderung des NPersVG jetzt vorgelegt wird.

Insbesondere die weitergehenden Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen anderer Bundesländer, wie z.B. Nordrhein-Westfalen hätten als gute Grundlagen für die Novellierung des NPersVG dienen können.

Der DGB hat bereits im Juni 2013 einen umfangreichen Forderungskatalog vorgelegt, die nachfolgenden Ausführungen orientieren sich daran.

### Grundlegende Forderungen

#### I. Verbesserung der Freistellungsstaffeln

Keineswegs zufriedenstellen kann, dass es bei den Regelungen zu Freistellungen für die Personalräte verbleiben soll, d.h. bei 300-600 Beschäftigten ist ein Personalratsmitglied, darüber hinaus bis zu 1000 Beschäftigten sind zwei Mitglieder usw. freizustellen. Auch hier sind sowohl die Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz wie auch in anderen Personalvertretungsgesetzen deutlich mehr an den tatsächlichen Anforderungen der personalrätlichen Arbeit orientiert und sehen bessere Freistellungen vor. Angesichts der Aufgaben und einer planbaren Arbeit in den Dienststellen der PR-Mitglieder sind Verbesserungen der Freistellung weiter erforderlich. Des Weiteren fehlt eine Klarstellung von Freistellungsmöglichkeiten auch unterhalb der Freistellungsgrenze. In der kommunalen Praxis werden solche Freistellungen häufig abgelehnt, es mangelt an verbindlichen Regelungen für Teilfreistellungen. So wird teilweise in Frage gestellt, ob – streng am Wortlaut des Gesetzes orientiert – Teilfreistellungen (und zwar außerhalb von der Umwandlung ganzer Freistellungen oder von Dienststellen mit weniger als 300 Beschäftigten) überhaupt zulässig sind – und zwar als (über die Freistellungsstaffel hinausgehende) Teilfreistellung im erforderlichen Umfang nach § 39 Abs. 3 Satz 1. Dieses vorausgeschickt, wäre es notwendig, dass zumindest in der Gesetzesbegründung die Klarstellung erfolgt, dass rechtlich die Möglichkeit weiterer über die Freistellungsstaffeln hinausgehender Teilfreistellungen im erforderlichen Umfang nach § 39 Abs. 3 Satz 1 besteht. Der DGB fordert außerdem eine Erhöhung der Mitgliederzahl der Stufenvertretungen Schulbezirkpersonalräte und Schulhauptpersonalrat von derzeit 19 auf 25 Mitglieder. Diese Erhöhung ist von daher geboten, um bei weiterer sinnvoller Rückverlagerung von Kompetenzen auf die Ebene der Landesschulbehörde ein praktikables und im Interesse der Lösung von Konflikten durchzuführendes kompetentes Mitbestimmungsverfahren durchführen zu können.

## //BESCHLUSS//

### II. Wirtschaftsausschuss

Der DGB begrüßt die Etablierung eines Wirtschaftsausschusses (WA, § 60a). In immer mehr Personalvertretungsgesetzen sind mittlerweile solche Ausschüsse – mit unterschiedlichen Voraussetzungen – vorgesehen. Entgegen der gewerkschaftlichen Forderung gibt der Entwurf allerdings vor, dass ein Wirtschaftsausschuss auf Antrag des Personalrats nur für solche Dienststellen eingerichtet wird, die in der Regel 200 Beschäftigten haben. Vor allem im Bereich der Kommunen würde das dazu führen, dass für einen Großteil der Kommunen kein Wirtschaftsausschuss gebildet werden muss. Soweit die Notwendigkeit gesehen wird, einen Wirtschaftsausschuss einzurichten, besteht keinerlei Veranlassung, dies auf solche Dienststellen mit einer bestimmten Mindestgröße zu beschränken. Der Hinweis in der Gesetzesbegründung, in kleineren Einheiten könne man die Themen ja im Vierteljahresgespräch behandeln, kann nicht überzeugen, weil diese Gespräche nicht annähernd ausreichen, um „komplexe wirtschaftliche Zusammenhänge, die für die Dienststelle maßgebend sind, nachvollziehen“ zu können (S. 16 des Gesetzesentwurfes). Im Zusammenspiel der vorgeschlagenen Regelungen bedarf es in § 60a Abs. 3 des Entwurfes einer Ergänzung der Aufzählung für den Sachverhalt der „Vergabe an Dritte/Privatisierung“, weil dieser Tatbestand entgegen der Forderung des DGB weiterhin nur der Herstellung des Benehmens und nicht dem Mitbestimmungsrecht der Personalräte unterfallen soll. Im Gesetzesentwurf findet die Errichtung eines WA im Schulbereich keine Anwendung. Der WA auf der Ebene der Stufenvertretungen für die Personalplanung, die Verteilung von Ressourcen und die vorausschauende Steuerung des Personaleinsatzes ist jedoch sehr sinnvoll. Bisher erhalten die Schulbezirkspersonalräte und der Schulhauptpersonalrat nur sehr bedingt Unterlagen zum Bereich Personalplanung, so dass ein vorausschauender und mitbestimmter Personaleinsatz nicht stattfindet. Der WA könnte hier ein Mittel sein, um Konflikte schon im Vorfeld zu verhindern.

### III. Mitbestimmung

Im Bereich der Mitbestimmungsrechte (§ 65 ff des Entwurfs) sind Ergänzungen und Erweiterungen vorgesehen, die aber weitgehend der Anpassung an die Rechtsprechung, redaktionellen Anpassungen und der Übernahme von bisherigen Benehmensherstellungstatbeständen in den Bereich der Mitbestimmung geschuldet sind. Letzteres bewerten der DGB und seine Einzelgewerkschaften positiv; gleichzeitig müssen wir aber feststellen, dass diese Änderungen keine unserer wesentlichen Forderungen erfüllen, s. dazu nachfolgend.

- Das gilt für die in der täglichen Arbeit der Personalräte wesentlichen Tatbestände wie Privatisierungen (§ 75 Abs. 1 Nr. 12 b.F.) und gravierende Dienststellenänderungen, wie Auflösung, Einschränkung usw. von Dienststellen oder Dienststellenteilen (§ 75 Abs. 2 Nr. 13 b.F.): auch hier sieht der Entwurf leider davon ab, für diese wesentlichen Sachverhalte die volle Mitbestimmung der Personalräte gesetzlich festzuschreiben, wie dies seitens des DGB gefordert wird; auch hier sind die Personalvertretungsgesetze anderer Bundesländer

## //BESCHLUSS//

fortschrittlicher.

- Nicht zufrieden stellen kann die angekündigte „Verbesserung“ der Mitbestimmung bei Befristungen von Arbeitsverträgen (§ 65 Abs. 2 Nr. 1 GE), die insbesondere die Entwurfsbegründung verspricht: Nach der Gesetzesbegründung sollen „Befristungen aufgenommen werden, die bisher nicht Gegenstand der Mitbestimmung bei Einstellungen waren...Zur Vermeidung eines unangemessen hohen Verwaltungsaufwands soll daher unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten zwar nicht jede, aber die erneute Befristung eines Arbeitsvertrags (ab der zweiten Befristung) der Mitbestimmung unterliegen, so dass die als besonders problematisch angesehenen Kettenbefristungen der Kontrolle des Personalrats unterliegen,“ s. zu § 65 Abs. 2 Nr. 1 des GE. Nach der bisherigen Fassung des NPersVG unterfällt die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags der Mitbestimmung (§ 65 Abs. 2 Nr. 4 b.F.). Angesichts der Vielzahl von befristeten Arbeitsverträgen gerade auch im Bereich der öffentlichen Verwaltung entspricht diese eingeschränkte Mitbestimmung nicht mehr den heutigen tatsächlichen Verhältnissen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die uneingeschränkte Mitbestimmung der Personalräte bei der Befristung von Arbeitsverträgen. Der Entwurf lässt vor allem außeracht, dass nicht nur die Kettenbefristung, sondern vor allem auch die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG (Teilzeit –und Befristungsgesetz) schon von Anbeginn – und nicht erst bei der Verlängerung und/oder der zweiten Befristung! – höchst problematisch und umstritten ist. In diesen Fällen allein wegen des vermeintlich „hohen Verwaltungsaufwands“ die Mitbestimmung des Personalrats „außen vor“ zu lassen, (s. Gesetzesbegründung S. 21) kann keineswegs überzeugen. Auch in dieser Hinsicht gibt es in anderen Bundesländern und im Anwendungsbereich des BetrVG deutlich bessere Regelungen. Einzig für die wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte gilt die Mitbestimmung auch für die erstmalige Befristung eines Arbeitsvertrags (§ 105 Abs. 6 GE).
- Die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Personalräte bei den vor allem im Bereich der Kommunen, aber auch des Landes durchaus häufig statt findenden Umsetzungen sollen nach dem GE lediglich marginal verbessert (s. § 65 Abs. 2 Nr. 8 GE) werden, indem das Mitbestimmungsrecht nicht erst – wie bisher – bei einer Entfernung von 30 km zwischen bisherigem und zukünftigem Dienstort, sondern bereits bei einer Entfernung von 15 km bestehen soll. Das weicht erheblich zulasten der personalrätlichen Mitbestimmung von der noch vor dem 28.10.2009 bestehenden Regelung ab: danach war die Mitbestimmung bei Umsetzungen nicht von einer Mindestentfernung zwischen altem und neuem Dienstort abhängig. In der vorangegangenen Legislaturperiode ist dies durch die gesetzliche Regelung der Mindestentfernung erheblich verschlechtert worden. Leider sieht der Gesetzentwurf davon ab, diese gravierende Einschränkung inhaltlich tatsächlich zu revidieren. Erst recht weicht die jetzt nach dem Gesetzentwurf vorgesehene Regelung von anderen Personalvertretungsgesetzen ab, wonach jede Umsetzung der Mitbestimmung des Personalrats bedarf, ohne dass es auf eine „Mindestentfernung“ zwischen altem und neuem Dienstort ankommt. Wir begrüßen ausdrücklich die Streichung des § 65 Abs. 3 Nr. 3 GE, der bislang bei personellen Maßnahmen der überwiegend wissenschaftlich Beschäftigten das Mitbestimmungsrecht der Personalräte ausschließt. Nach der mit dem Gesetzentwurf

## //BESCHLUSS//

angekündigten Streichung haben die Personalräte auch bei personellen Maßnahmen, die diesen Personenkreis betreffen, zukünftig uneingeschränkt mitzubestimmen.

- Warum die Streichung des § 65 Abs. 3 Nr. 3 GE allerdings in § 106 quasi „wiedereingefangen“ wird, jedenfalls für die Beschäftigten der öffentlichen Theater und Orchester mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit“, erschließt sich nicht. „Aus Achtung der Kunstfreiheit und des Erhalts des künstlerischen Gestaltungsspielraums“ (s. Gesetzesbegründung, S. 29 oben) soll es weiterhin notwendig sein, diese Beschäftigtengruppe von der Mitbestimmung des Personalrats bei personellen Maßnahmen auszunehmen, das kann keine hinreichende Begründung sein.

Die Forderung des DGB nach einer gesetzlichen Regelung bei Nichtbeachtung der Beteiligungsrechte (s. Forderung zu § 83) analog der Regelungen im PersVG NW und im BetrVG zur tatsächlichen Durchsetzung der Rechte der Personalvertretungen u.a. im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes ist leider nicht aufgenommen worden. Dies ist für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nicht nachvollziehbar, da den Personalräten damit Durchsetzungsrechte verschlossen sind, die Betriebsräten unstrittig zugestanden werden. Der bloße Verweis auf § 63 NPersVG in der Gesetzesbegründung verfängt nicht, weil danach u.a. die Möglichkeit der Ordnungsgeld- und/oder Zwangsgeldandrohung im Falle des Unterlaufens der vorgeschriebenen Mitbestimmung nicht gegeben ist. Auch fehlt eine Aufnahme der §§ 39 Abs. 5 u. 41 Abs. 1 bis 3 bei den in Nr. 5 aufgeführten Streitigkeiten, die in die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte fallen.

### IV. Zeitpunkt der Personalversammlungen im Schulbereich

Im NPersVG § 100, Satz 1 ist bisher bestimmt, dass Personalversammlungen der Beschäftigten an Schulen erst ab 14.00 Uhr oder in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden dürfen.

Im Gesetzentwurf ist diese Bestimmung nunmehr drastisch verschärft worden, da dort bestimmt wird, Personalversammlungen dürften nicht zu Unterrichtsausfall führen. Das bedeutet in der Praxis, dass unter der Maßgabe eines als sinnvoll erachteten weiteren Ausbaus von Ganztagschulen, Personalversammlungen nur noch nach 16.00/16.30 Uhr stattfinden könnten. Schulen, in denen bis in die späten Abendstunden Unterricht erteilt wird (z. B. Fachschulen), würden sogar auf den Samstag verwiesen. Damit wäre dieses demokratische Instrument der Teilhabe der Beschäftigten wirkungslos und liefe ins Leere. Wenn der Ganztag dazu führte, dass Personalversammlungen am späten Nachmittag oder frühen Abend stattfänden, wäre die Akzeptanz des Ausbaus der Ganztagschulen in den Kollegien erheblich eingeschränkt.

In der Begründung zum Gesetzentwurf wird auf Unterrichtsausfall hingewiesen. Bei einer Personalversammlung pro Jahr und bei der anerkanntermaßen vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Schulpersonalräten und den Schulleitungen ist dieses Szenario völlig absurd. Der DGB schlägt daher vor, die Regelung des allgemeinen Teils des NPersVG nach § 43 zur Anwendung zu bringen und Satz 1 des § 100 ersatzlos zu streichen.

### V. Sparkassen

Für die Beschäftigten der öffentlich – rechtlichen Versicherungsanstalten, Sparkassen,

## //BESCHLUSS//

sonstigen Kreditinstituten (s. § 109 GE) sowie ihrer Verbände sieht der Entwurf leichte Verbesserungen vor: Danach wird es zukünftig keinen Ausschluss der Mitbestimmung bei Maßnahmen nach § 66 Abs. 1 Nr. 14, § 67 Abs. 1 Nrn. 3 u. 4 sowie § 75 Abs. 1 Nr. 14 mehr geben, s. § 109 Abs. 1 Nr. 1 des Entwurfs. Nach Nr. 2 gilt allerdings: hinsichtlich des Abschlusses von Arbeitnehmerüberlassungs – und Gestellungsverträgen (§ 66 Abs. 1 Nr. 14) und bei der Gestaltung der Arbeitsplätze greift lediglich § 75, der Personalrat hat bloße Anhörungsrechte, als „Benehmensherstellung“ bezeichnet.

Das bedeutet: einzig bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und der Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 67 Abs. 1 Nr. 4) gilt nach dem Entwurf die volle Mitbestimmung des Personalrats.

Die der Landesregierung nach § 73 Abs. 1 vorbehaltene Entscheidung trifft das satzungsgemäß für die laufende Überwachung der Geschäftsführung vorgesehene Organ; (§ 109 Abs. 1 Nr. 5 GE); entgegen der bislang geltenden Regelung soll diese Entscheidung nicht mehr durch einen Ausschuss getroffen werden können.

Die aufgezeigten leichten Verbesserungen reichen bei weitem nicht aus:

Die Begründung für die Fortführung der Mitbestimmungsausnahme kann inhaltlich nicht überzeugen. Es wird unterstellt, dass bei öffentlich-rechtlichen Sparkassen und Versicherungen die Mitbestimmung bei der Zahlung außertariflicher Zulagen die Rekrutierung von Fachkräften be- und verhindern würde. Diese Unterstellung ist weder belegt noch entspricht sie der betrieblichen Realität.

Auch im sonstigen Geltungsbereich des NPersVG, stehen die öffentlichen Arbeitgeber „in dem von Wettbewerbern umkämpften Arbeitsmarkt“ in der Notwendigkeit Fachkräfte zu gewinnen. Auch dort werden außertarifliche Zulagen als Instrument für die Personalgewinnung eingesetzt. Wenn es also dort – trotz Mitbestimmung – gelingt Fachkräfte zu gewinnen, stellt sich die Frage, warum das in öffentlich-rechtlichen Sparkassen und Versicherungen mit zwingender Notwendigkeit eine Mitbestimmungsausnahme erfordert.

Da Zulagen – insbesondere auch außertarifliche Zulagen – in ihren finanziellen Auswirkungen gewichtiger sein können als ein Wechsel der Entgeltgruppe, dürfte es unzweifelhaft sachlich gerechtfertigt sein, die Zahlung tariflicher und außertariflicher Zulagen unter die Mitbestimmung zu stellen. Wenn in diesem Zusammenhang vom SVN darauf verwiesen wird, dass es ja auch im NPersVG – wie im BetrVG – den Mitbestimmungstatbestand der betrieblichen Lohngestaltung, des Aufstellens von Entlohnungsgrundsätzen usw. gibt, so ist das ein reines Ablenkungsmanöver. Obwohl es in vielen Fällen klare interne Regelungen zu außertariflichen Zulagen gibt, wird von den Arbeitgebern dann immer stereotyp erklärt, ein „System“ im Sinne betrieblicher Lohngestaltung sei das ja nicht.

Das für die sachlich notwendige Mitbestimmung ersatzweise vorgesehene Informationsrecht nach § 60 NPersVG ist insoweit untauglich, als es in der betrieblichen Praxis regelmäßig vor allem an Gestaltungsfähigkeit fehlt; die derzeitige Praxis ist ohnehin schon häufig durch das Fehlen vollständiger Unterlagen und Informationen geprägt.

Die Streichung der Mitbestimmungsausnahme ist notwendig, um auch bei öffentlich-rechtlichen Sparkassen und Versicherungen den Personalräten die Möglichkeit zu geben, die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges besser beurteilen



## //BESCHLUSS//

und gestalten zu können.

Die derzeitigen Regelungen zum höheren Dienstvorgesetzten, übergeordneten Dienststelle, zur obersten Dienstbehörde (§ 109 Abs. 1 Nr. 6 b.F.) und zum Einigungsstellenverfahren (§ 109 Abs. 1 Nr. 4 b.F.) führen im Ergebnis dazu, dass das eigentlich vorgesehene Eskalationsverfahren ins Leere geht, das ist unsererseits umfänglich dargelegt worden. Hinzu kommt der nach § 72 lediglich empfehlende Charakter von Einigungsstellenentscheidungen bei zahlreichen Mitbestimmungstatbeständen. Ursächlich hierfür ist die Absicht des Gesetzgebers, dem üblichen Verwaltungsaufbau entsprechend Eskalationsebenen zu definieren und in bestimmten Bereichen die jederzeitige Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zu gewährleisten. Unabhängig davon, ob man diese Sichtweise teilt – wir tun das nicht – kann das für die öffentlich-rechtlichen Sparkassen ohnehin nicht mehr gelten: der Gesetzgeber hat mit der letzten Novellierung des Nds. Sparkassengesetzes Änderungen vorgenommen, die durch eine weitgehende Orientierung an aktienrechtlichen Vorschriften dazu führen sollen, dass öffentlich-rechtliche Sparkassen im Prinzip wie „ganz normale“ privatwirtschaftliche Unternehmen agieren und aufgestellt sein sollen. Insoweit ist unverständlich, dass sich der Gesetzgeber nun den Veränderungen bei der betrieblichen Mitbestimmung verschließt und an Regelungen festhält, die auf andere Verhältnisse in der öffentlichen Verwaltung abstellen.

### VI. Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die moderate Erhöhung der Mitgliederzahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist richtig und entspricht unserer Forderung. Gleiches gilt für die Etablierung einer Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung.

### Im Einzelnen

#### § 4 Abs. 2, S. 2

Vorschlag zur Ergänzung: „Dieses gilt auch für Personen, die Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz bzw. Jugendfreiwilligendienstgesetz leisten“.  
Dieser Änderungsvorschlag soll klarstellen, dass auch der hier genannte Personenkreis unter den Anwendungsbereich des § 4 Abs. 2 fällt. Auf eine Gesetzesänderung kann verzichtet werden, wenn in der Gesetzesbegründung die Klarstellung erfolgt, dass Personen, die Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz bzw. Jugendfreiwilligendienstgesetz leisten, bereits unter die bisherige Regelung des § 4 Abs. 2 fallen.

Richtigerweise sieht der GE unserer Forderung entsprechend die Streichung des § 4 Abs. 3 Nr. 3 vor: zukünftig werden – bis auf die Einschränkungen nach § 4 Abs. 3 Nr. 1 u. 2 – alle Personen als Beschäftigte i.S. des NPersVG angesehen, unabhängig davon, mit welcher Stundenzahl oder ob sie innerhalb eines Jahres nur zeitweilig beschäftigt sind.  
Zuzustimmen und unserer Forderung entsprechend sieht der Gesetzentwurf die DO – Angestellten der Sozialversicherung und ihrer Verbände der Gruppe der Angestellten zugehörig und nicht – wie bislang – der Gruppe der BeamtInnen (§ 5 Abs. 3 GE).

### § 8

## //BESCHLUSS//

Die Vertretungsberechtigung sollte klar geregelt werden, auch zur Beschleunigung von Verfahren.

### § 11 Abs. 4

Die Forderung nach einem Doppelwahlrecht von gestellten/zugewiesenen Beschäftigten für die Personalratswahlen sowohl bei der stellenden/zuweisenden Dienststelle (sog. Grundverhältnis) als auch bei der Dienststelle, in der die Tätigkeit ausgeübt wird (sog. Betriebsverhältnis) berücksichtigt der Gesetzentwurf zumindest teilweise: das Doppelwahlrecht soll bei einer längerfristigen Zuweisung bzw. Gestellung jedenfalls fortbestehen, soweit die Betroffenen zu einer Einrichtung außerhalb des Geltungsbereichs des NPersVG gestellt oder zugewiesen werden (§ 11 Abs. 4 GE). Die Begründung überzeugt nicht in Gänze: gerade weil ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats der stellenden bzw. zuweisenden Dienststelle für bestimmte Entscheidungen – also im „Grundverhältnis“ besteht (vergl. § 70 Abs. 7), sollten gestellte bzw. zugewiesene Beschäftigte längerfristig die Möglichkeit zur Wahl beider Personalräte haben. Das muss aber für alle gestellten bzw. zugewiesenen Beschäftigten gelten, unabhängig davon, ob sie außerhalb oder innerhalb des Geltungsbereichs des NPersVG gestellt/zugewiesen werden.

### § 12 Abs. 2 i.V.m. § 11 Abs. 4 S. 3

Der DGB fordert für alle zugewiesenen und gestellten Beschäftigten ein langfristiges doppeltes Wahlrecht: zum einen zu Beschäftigtenvertretungen des Betriebs oder Dienstgebers, bei dem die Beschäftigten tätig sind, zum anderen aber auch entgegen der bisherigen Regelung zur Personalratswahl des Arbeitgebers der zugewiesenen und gestellten Beschäftigten, unabhängig davon, ob dieser Arbeitgeber dem NPersVG oder Regelungen außerhalb dessen unterfällt.

### § 18

#### Grundproblem Fristen

Dieses Grundproblem betrifft auch weitere Paragraphen, insbesondere bei kurzen Fristen. Wir regen daher folgende Klarstellung bei Fristen bis zwei Wochen an: Nennung von Werktagen; Zwei Wochen = 12 Werktage, 1 Woche = 6 Werktage, 3 Tage = 3 Werktage. Hinzu tritt, dass bei kurzen Fristen, die sich nicht an Werktagen festmachen, eine personalrätliche Handlungsfähigkeit in gewissen Konstellationen (Wochenenden, ggf. i.V.m. Feiertagen) nicht gegeben sein oder gar bewusst ausgeschlossen werden kann.

### § 37 Abs. 1

Streichung der Einschränkung „nach Maßgabe des Haushaltsplanes“.

Diese Streichung ist erforderlich, da natürlich bei Haushaltsaufstellung nicht vorhersehbar ist, in welchem Umfang z.B. Gutachterkosten (siehe vorstehende Anmerkungen) anfallen werden.

### § 37 Abs. 2

Bisher galt die Regelung, dass Reisekosten des Personalrates ohne Einschränkungen



## //BESCHLUSS//

beglichen werden. Das BVerwG hat eindeutig erklärt, dass Kosten der Personalratsarbeit nicht aufgrund von Verordnungen geregelt werden können. Unter Verweis auf das NBG (§84) wird nun der Versuch unternommen, diese Einschränkung zu umgehen. Der Gesetzesverweis führt erst auf diesem Umweg zur Verordnungsregelung, wonach die Rückerstattung von Reisekosten auf 60 € beschränkt werden soll. Dies ist besonders für die Stufenvertretungen (z.B. SBPR) – insbesondere in dem Flächenland Niedersachsen – eine Benachteiligung, die deutlich im Widerspruch zum Anspruch eines neuen NPersVG steht.

### § 37 Abs. 5

Der Personalrat kann Bekanntmachungen und Anschläge auch in einem von der Dienststelle bereits eingerichteten Intranet und (nicht „oder“, auch nicht „einem“) anderen zwischen Personalrat und Dienststelle vereinbarten elektronischen Medium veröffentlichen. Zudem Streichung von „lassen“, da der PR selber autonom seine Informationen veröffentlichen können muss.

### § 39 Abs. 5

Neufassung des Satzes 2: „Zeiten einer Freistellung gelten als Bewährungszeiten und Praxiszeiten im Sinne der beamtenrechtlichen oder tarifrechtlichen Bestimmungen“. Dieser Änderungsvorschlag soll klarstellen, dass die Bewährungszeiten beim Praxisaufstieg gem. § 34 NLVO, ebenso wie Erprobungszeiten vor Beförderungen, unter die bestehende Regelung des § 39 Abs. 5 Satz 2 fallen und damit der Praxisaufstieg auch während der Freistellung möglich ist. Auf eine Gesetzesänderung kann verzichtet werden, wenn in der Gesetzesbegründung die Klarstellung erfolgt, dass der Praxisaufstieg auch während der Freistellung möglich ist, da er bereits unter die bisherige Regelung des § 39 Abs. 5 Satz 2 fällt.

### § 42 Abs. 3, Satz 2

Die Einberufung der Personalversammlung durch den Gesamtpersonalrat bei gemeinsamen Personalversammlungen ist folgerichtig und konsequent.

### § 59

Es fehlen, wie von uns vorgeschlagen, hinsichtlich der Aufzählung der allg. Aufgaben des Personalrates die „Förderung des Allgemeinwohls“ und „Maßnahmen des Umweltschutzes“.

### § 64 Abs. 2, Satz 2

„Eine Maßnahme im Sinne des Satzes 1 liegt bereits dann vor, wenn durch eine Handlung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorweggenommen wird“.

Diese Ergänzung ist klarstellend notwendig in Abgrenzung zu Abs. 2 Satz 2 Nr. 1. Auf eine Gesetzesänderung kann verzichtet werden, wenn in der Gesetzesbegründung die Klarstellung erfolgt, dass eine Maßnahme bereits dann vorliegt, wenn durch eine Handlung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorweggenommen wird.

### § 65 Abs. 1, Nr. 2 und 3

## //BESCHLUSS//

Begrüßt wird, dass die Übertragung eines Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt sowie eines Amtes, das mit dem Wegfall einer Amtszulage oder Stellenzulage verbunden ist, der Mitbestimmung zugeordnet wird. Nicht nachvollziehbar ist jedoch, aus welchem Grunde die personalrätliche Mitbestimmung in den genannten Fällen nur dann zum Tragen kommen soll, wenn dieses von der Beamtin / dem Beamten beantragt wird. Aufgabe des Personalrates ist es zum einen, einzelne Beschäftigte „unter seinen Schutz zu stellen“, andererseits aber natürlich in besonderem Maße, Maßnahmen der Dienststelle auch aus Sicht aller Beschäftigter (kollektiv) zu beurteilen. Da die Übertragung eines Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt in der Regel zu keiner Verminderung der Besoldung führt, und sich somit personalwirtschaftlich vorrangig auf die Belange aller Beschäftigter auswirkt (Betriebsfrieden) ist die beabsichtigte Antragsnotwendigkeit nicht zielführend.

### § 65 Abs. 1, Nr. 5

Der Mitbestimmungstatbestand sollte wie folgt gefasst werden: „Übertragung eines Dienstpostens, der aufgrund seiner Bewertung einem anderen Amt mit höherem Endgrundgehalt zugeordnet ist für die Dauer von mehr als drei Monaten“.

Diese Neufassung stellt eine Analogie zum einschlägigen Mitbestimmungstatbestand der tariflich Beschäftigten (Abs. 2 Nr. 3) her, vereinheitlicht personalwirtschaftliche Abläufe und schafft Klarheit hinsichtlich der bisherigen Fragestellung, welcher Zeitraum unter der Definition „nicht nur vorübergehend“ zu verstehen ist.

### § 65 Abs. 1. Nr. 11

Einfügen: „Die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung zum Zwecke der Feststellung der Dienstunfähigkeit unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats, wenn der Beamte/die Beamtin die Beteiligung beantragt.“

### § 65 Abs. 1, Nr. 16 sowie Abs. 2, Nr. 15

Streichung der Einschränkung „es sei denn, der Dienstposten / der Arbeitsplatz soll mit einer Beamtin oder einem Beamten / einem Beschäftigten der entsprechenden Besoldungsgruppe / Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppe besetzt werden“.

Die Streichung der Einschränkung sichert, dass grundsätzlich alle Dienstposten / Arbeitsplätze ausgeschrieben werden und sich dadurch sogenannte Versetzungs- und Beförderungsbewerber gleichermaßen einem Auswahlverfahren stellen können. Gleichwohl besteht auch weiterhin die Möglichkeit, mit personalrätlicher Zustimmung bzw. in mit den Personalräten abgestimmten Fällen, dort wo es aus guten Gründen geboten erscheint, zu einem Ausschreibungsverzicht zu kommen.

### § 65 Abs. 1, Nr. 27

Einfügung eines Mitbestimmungstatbestandes „Bestimmung des Inhalts von Richtlinien für die personelle Auswahl bei Einstellungen, Beförderungen, Übertragungen vom Ämtern, die mit einer Amts- oder Stellenzulage verbunden sind, Zulassungen zum Aufstieg, nicht nur vorübergehende Übertragungen von höherwertigen Dienstposten, Versetzungen, Abordnungen, Zuweisungen und Umsetzungen“, wie vorgeschlagen. Die Einführung dieses

## //BESCHLUSS//

Mitbestimmungstatbestandes hat vorrangig klarstellenden Charakter, da die aus den genannten Richtlinien abzuleitenden personellen Einzelmaßnahmen ohnehin mitbestimmungspflichtig sind. Der klarstellende Charakter weist jedoch Dienststellen und Personalräte nochmals ausdrücklich auf die Sinnhaftigkeit einer vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit in Vorbereitung mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen hin. Auch wenn es sich bei den genannten Richtlinien um Maßnahmen von ähnlichem Gewicht im Sinne von § 64 Abs. 3 handeln dürfte, wird die Aufnahme als Mitbestimmungstatbestand angeregt.

### § 65 Abs. 1, Nr. 28 [neu]

Einfügung eines Mitbestimmungstatbestandes „Grundsätzliche Regelungen zum Verfahren bei vorzulegenden Führungszeugnissen von Beamtinnen und Beamten“, wie unsererseits vorgeschlagen. Bei diesem Mitbestimmungstatbestand geht es insbesondere um die Sicherstellung datenschutzrechtlicher Aspekte.

### § 65 Abs. 2, Nr. 1

Nicht zufrieden stellen kann die angekündigte „Verbesserung“ der Mitbestimmung bei Befristungen von Arbeitsverträgen (§ 65 Abs. 2 Nr. 1 GE), die insbesondere die Entwurfsbegründung verspricht: Nach der Gesetzesbegründung sollen „Befristungen aufgenommen werden, die bisher nicht Gegenstand der Mitbestimmung bei Einstellungen waren... Zur Vermeidung eines unangemessen hohen Verwaltungsaufwands soll daher unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten zwar nicht jede, aber die erneute Befristung eines Arbeitsvertrags (ab der zweiten Befristung) der Mitbestimmung unterliegen, so dass die als besonders problematisch angesehenen Kettenbefristungen der Kontrolle des Personalrats unterliegen,“ zu § 65 Abs. 2 Nr. 1 des GE. Nach der bisherigen Fassung des NPersVG unterfällt die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags der Mitbestimmung (§ 65 Abs. 2 Nr. 4 b.F.). Angesichts der Vielzahl von befristeten Arbeitsverträgen gerade auch im Bereich der öffentlichen Verwaltung entspricht diese eingeschränkte Mitbestimmung nicht mehr den heutigen tatsächlichen Verhältnissen, der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die uneingeschränkte Mitbestimmung der Personalräte bei der Befristung von Arbeitsverträgen. Der Entwurf lässt vor allem außer acht, dass nicht nur die Kettenbefristung, sondern vor allem auch die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) schon von Anbeginn – und nicht erst bei der Verlängerung und/oder der zweiten Befristung! – höchst problematisch und umstritten ist. In diesen Fällen allein wegen des vermeintlich „hohen Verwaltungsaufwands“ die Mitbestimmung des Personalrats „außen vor“ zu lassen, (s. Gesetzesbegründung S. 21) kann keineswegs überzeugen. Auch in dieser Hinsicht gibt es in anderen Bundesländern und im Anwendungsbereich des BetrVG deutlich bessere Regelungen. Einzig für die wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte gilt die Mitbestimmung auch für die erstmalige Befristung eines Arbeitsvertrags (§ 105 Abs. 6 GE).

### § 65 Abs. 2, Nr. 2

## //BESCHLUSS//

Die im Entwurf beabsichtigte Einschränkung der Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung, nämlich dahingehend, dass eine Mitbestimmung bei Ermessensentscheidungen nur bei Vorliegen von Grundsätzen zur Ausfüllung der tariflichen Ermächtigung gegeben sein soll, lässt die Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung zwangsläufig ins Leere laufen; nämlich immer dann, wenn Grundsätze nicht vorhanden sind und gerade aus diesem Grunde die Mitbestimmung im Sinne einer gleichen Behandlung gleicher Sachverhalte dringend geboten erscheint. Eine Streichung der im GE genannten Einschränkung wäre im Sinne einer transparenten Handhabung dringend geboten.

Zur Klarstellung wird folgende Ergänzung des letzten Halbsatzes des Mitbestimmungstatbestandes vorgeschlagen: „Zahlung und Wegfall tariflicher oder außertariflicher Zulagen“.

Die vorgeschlagene Regelung ist sicherlich nur klarstellend, da bereits bisher natürlich auch der Wegfall der genannten Zulagen mitbestimmungspflichtig ist. Dieses vorausgeschickt, kann auf eine Gesetzesänderung verzichtet werden, wenn in der Gesetzesbegründung die Klarstellung erwähnt wird, dass bereits die bisherige Regelung des § 65 Abs. 2, Nr. 2 auch den Wegfall der genannten Zulagen beinhaltet.

### § 65 Abs. 2, Nr. 8

Die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Personalräte bei den vor allem im Bereich der Kommunen, aber auch des Landes durchaus häufig statt findenden Umsetzungen sollen nach dem GE lediglich marginal verbessert werden, indem das Mitbestimmungsrecht nicht erst – wie bisher – bei einer Entfernung von 30 km zwischen bisherigem und zukünftigem Dienstort, sondern bereits bei einer Entfernung von 15 km bestehen soll. Das weicht erheblich zulasten der personalrätlichen Mitbestimmung von der noch vor dem 28.10.2009 bestehenden Regelung ab: danach war die Mitbestimmung bei Umsetzungen nicht von einer Mindestentfernung zwischen altem und neuem Dienstort abhängig. In der vorangegangenen Legislaturperiode ist dies durch die gesetzliche Regelung der Mindestentfernung erheblich verschlechtert worden. Leider sieht der Gesetzentwurf davon ab, diese gravierende Einschränkung inhaltlich tatsächlich zu revidieren. Erst recht weicht die jetzt nach dem Gesetzentwurf vorgesehene Regelung von anderen Personalvertretungsgesetzen ab, wonach jede Umsetzung der Mitbestimmung des Personalrats bedarf, ohne dass es auf eine „Mindestentfernung“ zwischen altem und neuem Dienstort ankommt.

### § 65 Abs. 2, Nr. 16

Leider wird im Entwurf nur die Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung der Mitbestimmung unterworfen. Nicht hingegen die Ablehnung eines Antrages auf Vollzeitbeschäftigung, wie fortschrittlich im Landespersonalvertretungsgesetz NRW geregelt. Der DGB und seine Einzelgewerkschaften sprechen sich jedoch ausdrücklich, insbesondere hinsichtlich einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Gefahr einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen, für eine entsprechende Erweiterung dieses Mitbestimmungstatbestandes aus.

### § 65 Abs. 2 Nr. 21 [neu]

## //BESCHLUSS//

„Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus“.

Die Aufnahme dieses Mitbestimmungstatbestandes ist zum einen klarstellend und zum anderen vor dem Hintergrund aktueller Rechtsprechung geboten, da unstrittig sein dürfte, dass eine Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus auch Auswirkungen auf andere Beschäftigte sowie demografisch zu beachtender Notwendigkeiten entfalten kann, z.B. auf die betriebliche Eingliederung von Nachwuchskräften.

§ 65 Abs. 2, Nr. 22 [neu]

Einfügung eines Mitbestimmungstatbestandes „Bestimmung des Inhalts von Richtlinien für die personelle Auswahl bei Einstellungen, Ein-, Höher- oder Herabgruppierungen sowie Übertragungen von höher oder niedriger zu bewertenden oder mit einem Wechsel der Fallgruppe verbundenen Tätigkeiten für eine Dauer von mehr als drei Monaten, Versetzungen, Abordnungen, Zuweisungen, Personalgestellungen, Umsetzungen und Kündigungen“.

Auf die vorstehenden Ausführungen zu „§ 65 Abs. 1 Nr. 27 (neu)“ sei in diesem Zusammenhang verwiesen.

§ 65 Abs. 2, Nr. 23 [neu]

Einfügung eines Mitbestimmungstatbestandes „Grundsätzliche Regelungen zum Verfahren bei vorzulegenden Führungszeugnissen von tariflich Beschäftigten.“

Auf die vorstehenden Ausführungen zu „§ 65 Abs. 1 Nr. 28 (neu)“ sei in diesem Zusammenhang verwiesen.

§ 66 Abs. 1, Nr. 5

„Betriebliche Lohngestaltung, ... Festsetzung von Pauschvergütungen, sowie entsprechende Regelungen für Beamtinnen und Beamte“.

Diese Ergänzung stellt klar, dass z.B. auch leistungsbezogene Zulagen an Beamtinnen und Beamte, welche in der Dienststelle eingeführt, ausgestaltet und zur Anwendung gebracht werden, wie bei tariflich Beschäftigten, unter den Mitbestimmungstatbestand fallen. Auf eine Gesetzesänderung kann verzichtet werden, wenn in der Gesetzesbegründung die Klarstellung erfolgt, dass § 66 Abs. 1 Nr. 5 auch bereits bisher für Beamtinnen und Beamte gilt.

§ 66 Abs. 1, Nr. 6

„Unterstützungen, Gehaltsvorschüssen und entsprechenden sozialen Zuwendungen, einschl. Versagung, wobei auf Verlangen der Antragstellerin oder des Antragstellers, mit Ausnahme der Versagung, nur ein ...“.

Diese Ergänzung stellt klar, dass nicht nur eine Gewährung, sondern natürlich auch eine Versagung dem Mitbestimmungstatbestand unterliegt. Auf eine Gesetzesänderung kann verzichtet werden, wenn in der Gesetzesbegründung die Klarstellung erfolgt, dass auch die Versagung bereits unter die bisherige Regelung des § 66 Abs. 1 Nr. 6 fällt.

## //BESCHLUSS//

### § 66 Abs. 1, Nr. 11

„Maßnahmen des ... dem Gesundheitsschutz auch mittelbar dienen, einschließlich der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen“.

Dem zunehmenden Stellenwert einer tatsächlich veranlassten Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen wird durch die vorgeschlagene Gesetzesergänzung Rechnung getragen.

### § 66 Abs. 1, Nr. 14

„Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- und Gestellungsverträgen .... an öffentlichen Schulen, sowie entsprechenden Regelungen für Beamtinnen und Beamte“.

Zunehmend kommt es auch hinsichtlich von Beamtinnen und Beamten zu vertraglichen oder vertragsähnlichen Vereinbarungen, welche Regelungen hinsichtlich deren (vorübergehenden) Einsatzes bei anderen Dienstherrn beinhalten. Eine Beschränkung dieses Mitbestimmungstatbestandes auf tariflich Beschäftigte ist daher nicht mehr zeitgemäß.

### § 66 Abs. 1, Nr. 16

„Anordnung der Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit auch für eine Arbeitsunfähigkeit von ein bis drei Kalendertagen“

In der betrieblichen Praxis ist leider festzustellen, dass die Anordnung der Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit auch für eine Arbeitsunfähigkeit von ein bis drei Kalendertagen vielfach nach nicht transparenten und damit auch nicht dienststelleneinheitlichen Grundsätzen erfolgt. Disziplinarische Erwägungen sind durchaus ein Aspekt. Durch den Mitbestimmungstatbestand, ggf. beschränkt auf Grundsätze, könnte ein einheitlicher Anwendungsmaßstab sichergestellt werden.

### § 67 Abs. 1, Nr. 1

Streichung der Einschränkung „für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft“ hinsichtlich der Festlegung oder Veränderung des Umfangs der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten.

Personenbezogene Daten von Beschäftigten werden bzw. können zunehmend an vielen auch dezentralen Stellen, und zwar auch an Stellen, welche nicht für die Personalverwaltung oder Personalwirtschaft zuständig sind, gespeichert und verarbeitet werden. Die vorgeschlagene Streichung stellt die datenschutzrechtlichen Belange der Beschäftigten umfänglicher sicher.

### § 67 Abs. 1, Nr. 2

Streichung der Einschränkung „wesentlich“ bei der Erweiterung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

### § 68 Abs. 2, § 69, § 72 Abs. 1, § 76 Abs. 1 und 3, § 107 d sowie § 107 f Abs. 1 und 3

Zur elektronischen Form bei der Übermittlung von Vorlagen, zum Teil auch ohne elektronische Signatur: Eine Sicherstellung der Eindeutigkeit des befugten Absenders (wer ist



## //BESCHLUSS//

berechtigt Vorlagen an den Personalrat zu geben und ggf. damit Fristen auszulösen) und der Eindeutigkeit hinsichtlich der Empfängerin oder des Empfängers sowie eines tatsächlichen Zuganges (Nutzung von Vertretungsaaccounts etc.) kann nicht ohne Zweifel erkannt werden. Hinzu treten oftmals ungeklärte Aspekte des Datenschutzes (wer liest wo alles mit). Zusammenfassend und abwiegend kann den Gesetzesänderungen daher nicht gefolgt werden.

### § 72

Der DGB und seine Einzelgewerkschaften bleiben bei ihrer bekannten und schon vielfach begründeten Forderung, das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle auch in den Fällen der §§ 65 Abs. 1 und 2 sowie 67 gesetzlich zu verankern.

### § 75

Der Gesetzesentwurf sieht leider davon ab, wesentliche Tatbestände der Benehmsherstellung (§ 75) der personalrätlichen Mitbestimmung zuzuführen. Dies vorausgeschickt, können die geltenden Regelungen zur Benehmsherstellung aber auch in sich nicht überzeugen, dazu nachfolgende Erläuterungen:

#### § 75 Abs. 1, Nr. 4

„Aufstellung oder nicht nur geringfügige Änderung von Organisationsplänen und Geschäftsverteilungsplänen.“

Die Gesetzesänderung ist unseres Erachtens erforderlich, da insbesondere für den kommunalen Bereich in der Literatur auch die Auffassung vertreten wird, dass dieser Beteiligungstatbestand aufgrund der bisher geforderten „wesentlichen Änderung“ nicht zur Anwendung kommen könne. Davon ausgehend, dass somit lediglich noch die Zusammenlegung zweier Kommunalverwaltungen als wesentlich einzustufen wäre, dieser gesetzgeberische Akt jedoch nicht der personalrätlichen Beteiligung unterliegt, liefe der Beteiligungstatbestand ins Leere. Dieses ist für den DGB und seine Einzelgewerkschaften so nicht akzeptabel. Vielmehr soll durch die vorgeschlagene Änderung erreicht werden, dass zumindest die Zusammenlegung oder Aufteilung von Ämtern, sowie in großen Kommunalverwaltungen auch der nächsten Hierarchieebene (Abteilungen / Teams), unter den genannten Beteiligungstatbestand fallen.

#### § 75 Abs. 1, Nr. 5

„Anordnungen von Organisationsuntersuchungen einschl. der Vergabe von Aufträgen zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit an Dritte.“

Klarstellung, dass der Beteiligungstatbestand „Anordnung von Organisationsuntersuchungen auch die Durchführung von Organisationsuntersuchungen durch Dritte beinhaltet.

#### § 75 Abs. 1, Nr. 11

Vielfach wird über Stellenausschreibungen und deren inhaltliche Ausgestaltung (Bewerbungsvoraussetzungen, Anforderungsprofile) das sich anschließende Auswahlverfahren und damit die mitbestimmungspflichtige Maßnahme bereits (ziel-, in

## //BESCHLUSS//

manchen Fällen auch personenorientiert) präjudizierend gestaltet. Mindestens eine Mitwirkung des Personalrates im Rahmen der Benehmensherstellung bei der Stellenausschreibung ist mithin geboten und zur Wahrung der Interessen aller Beschäftigten erforderlich.

### § 79 Abs. 5

Die bisherige Regelung, dass bei Versetzungen nur der Personalrat der abgebenden Dienststelle zu beteiligen ist, ist vor dem Hintergrund, dass auch die Eingliederung in die neue Dienststelle zu beurteilen ist, zu streichen.

Besonders bei einer Versetzung, die mit einem Dienstherrnwechsel einhergeht, handelt es sich in Bezug auf die neue Dienststelle zweifelsfrei hinsichtlich der erforderlichen Eingliederung um eine einstellungsgleiche Maßnahme, nicht anders als eine der Mitbestimmung unterliegende Einstellung bei Wechsel des Arbeitgebers. Dieses vorausgeschickt wäre, sofern eine vollständige Streichung des § 75 Abs. 5 nicht in Betracht kommt, zumindest folgende Neufassung bei einem Dienstherrnwechsel erforderlich: „Bei Versetzungen, mit welchen kein Dienstherrnwechsel einhergeht, ist nur der Personalrat der abgebenden Dienststelle zu beteiligen.“.

### § 83

Die Forderung des DGB nach einer gesetzlichen Regelung bei Nichtbeachtung der Beteiligungsrechte analog der Regelungen im PersVG NW und im BetrVG zur tatsächlichen Durchsetzung der Rechte der Personalvertretungen u.a. im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes ist leider nicht aufgenommen worden. Dieses ist für den DGB und seine Einzelgewerkschaften überhaupt nicht nachvollziehbar, da den Personalräten damit Durchsetzungsrechte verschlossen sind, die Betriebsräte unstrittig zugestanden werden. Der bloße Verweis auf § 63 NPersVG in der Gesetzesbegründung verfängt nicht, weil danach u.a. die Möglichkeit der Ordnungsgeld – und/oder Zwangsgeldandrohung im Falle des Unterlaufens der vorgeschriebenen Mitbestimmung nicht gegeben ist. Auch fehlt eine Aufnahme der §§ 39 Abs. 5 u. 41 Abs. 1 bis 3 bei den in Nr. 5 aufgeführten Streitigkeiten, die in die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte fallen.

### § 95 Abs. 2

Siehe allgemeine Ausführungen.

### § 100

Siehe allgemeine Ausführungen.

### § 101 Abs. 2 Nr. 4

Der DGB fordert folgende Ergänzung:

§101 Abs.4: Abweichend von § 65 Abs. 3 Nr.2 erstreckt sich die Mitbestimmung auf personelle Maßnahmen für Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Leiterinnen und Leiter von Studienseminaren und ständige Vertreterinnen und Vertreter sowie Mitglieder von kollegialen Schulleitungen.

## //BESCHLUSS//

Die Funktion von Leiterinnen und Leitern an Studienseminaren entspricht der von Schulleiterinnen und Schulleitern. Somit ist die Argumentation, die eine Ausnahmeregelung bei personellen Maßnahmen rechtfertigt, die für Personen gilt, die eine Schule als Dienststelle leiten, ebenso auf Personen anzuwenden, die ein Studienseminar als Dienststelle leiten. Für A 16 Stellen im Seminarbereich gilt dann die entsprechende Regelung der Benennungsherstellung.

Die Begründung für die funktionsbezogenen Ausnahmen in § 65 Abs. 3 Nr. 2 NPersVG (selbstständige Verantwortung bei personellen Entscheidungen) zieht bei Seminarleitungen noch weniger als bei Schulleitungen. Die Entscheidungen werden in der NLSchB getroffen.

### §101, Abs. 2, 6

Die Gesamtkonferenz hat nach dem NSchG nur noch wenige Rechte. Nicht geklärt ist, was Beschlüsse, die mit den Vorgaben des NSchG nicht zu vereinbaren sind, für Konsequenzen haben. Lediglich der/die SL'in kann gegenüber der NLSchB eine Überprüfung der Rechtmäßigkeit einfordern. Der SPR ist ausgeschlossen.

Die Bildungsgangs- und Fachgruppen wurden aufgrund der gesetzlichen Vorgaben eingerichtet. Der/die SL'innen haben über die Bestellung der LeiterInnen einen erheblichen Einfluss auf die Arbeit dieser Gruppen. Außerdem haben sie Möglichkeit den Aufgabenkanon dieser Gruppen zu erweitern. Eine demokratisch legitimierte Kontrolle fehlt vollständig. Die Rechte dieser Gruppen sind nicht beschrieben, bzw. eingegrenzt. Das hat zur Konsequenz, dass Beschlüsse gefasst werden können, die mit gesetzlichen bzw. untergesetzlichen Vorgaben nicht vereinbar sind.

Entsprechendes gilt für die Schulvorstände, in denen z. B. Eltern- und Schülervereine etwa über Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen (mit-) bestimmen können, ohne die zuständigen Personalvertretungen zu beteiligen. Dass SPRe von einem Verfahren entsprechend den Vorgaben des NPersVG explizit ausgenommen werden sollen, ist nicht akzeptabel.

### § 101, Abs. 2, Nr. 6, Abs. 3 Nr. 4 und Nr. 7 (neu)

Diese Einschränkungen sollten entfallen und neu bestimmt werden. In der Vergangenheit ist es in diesen Fällen immer wieder zu Rechtsverstößen gekommen ist. Die Streichung bzw. Einschränkung der Rechte der Personalräte führt eben nicht zu einer Verringerung der Gesetzesverstöße, sondern bewirkt in der Konsequenz deren Vermehrung.

### § 105, Abs. 1

Die Beibehaltung der vollständigen Ausnahme der Lehrbeauftragten wird kritisiert. Um dem Missbrauch dieser „Personalkategorie“ im Sinne „guter Arbeitsbedingungen“ an Hochschulen (s. Entwurf NHG) entgegen zu wirken, sollen die Personalvertretungen analog zur Regelung im LPV NRW Mitbestimmung für die Beschäftigung von Lehrbeauftragten ab 4 SWS erhalten.

### § 105, Abs. 2

Die Einschränkung bei Selbstverwaltungsangelegenheiten sollte nicht pauschal erfolgen,

## //BESCHLUSS//

sondern mit einem Prüfungsauftrag / Vorschlag: „Bei Selbstverwaltungsangelegenheiten der Hochschule im Sinne von § 15 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) erfolgt eine Prüfung, ob Beteiligungsrechte der Personalvertretung berührt sind und ggf. die Durchführung der entsprechenden Mitbestimmung bzw. Benehmensherstellung.“

### § 105, Abs. 3

Bei der neuen Gruppe wissenschaftliche Mitarbeiter besteht dringender Prüfungs- und Veränderungsbedarf. Gem. der Begründung mit Hinweis auf die unterschiedlichen Rechtsvorschriften sollen zu dieser Gruppe alle wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören, unabhängig davon, ob sie zur Gruppe der Beamtinnen und Beamte oder zur Gruppe der Tarifbeschäftigten gehören. Da bisher vom Gesetzgeber ein gesetzlicher Zwang zur Bildung einer Beamtengruppe im Personalrat gesehen wird, ist diese Bestimmung fehlerhaft. Es gibt keine gesonderten Rechtsvorschriften für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (selbst das WissZeitVG erfasst auch andere Beschäftigte). Vielmehr unterscheidet ausschließlich der § 65 nur nach der Beamtengruppe (Grundlage: Gesetze) sowie nach den Tarifbeschäftigten (Grundlage Tarifverträge), weil es nur diese beiden abweichenden Rechtsgrundlagen gibt. Für die Bildung einer gesonderten Gruppe mit allen damit verbundenen Unklarheiten („wenn zwei Gruppen betroffen sind“?) besteht daher kein Anlass. Vielmehr ergibt sich eine demokratische Repräsentanz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Personalrat durch die Kandidaturen und Beteiligung bei der Personalratswahl. Die Definition dieser neuen Gruppe von Beschäftigten über die Personalkategorien des NHG wäre zwar naheliegend, birgt aber die Problematik, dass die Wahlberechtigung für die Wahlen zu den Selbstverwaltungsgremien der Hochschulen nach dem NHG mit denen des NPersVG nicht übereinstimmen (Änderungsbedarf des NHG).

### § 105, Abs. 6 Satz 2

Diese Regelung sollte gestrichen werden, da der PR grundsätzlich in der Lage ist Dienstvereinbarungen zu treffen.

### § 107 Abs. 4

Die Herausnahme aus der Mitbestimmungspflichtigkeit im kommunalen Bereich ist aus Sicht des DGB und seiner Einzelgewerkschaften auf Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie die hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten zu beschränken. Beamtinnen und Beamte der Bes. Gr. A 16 und aufwärts sowie tariflich Beschäftigte entsprechender Entgeltgruppen unterliegen zudem gem. § 65 Abs. 3, auch im kommunalen Bereich, ohnehin nicht der Mitbestimmung. Es ist nach wie vor nicht nachvollziehbar, warum im kommunalen Bereich, neben den Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten, auch Amtsleiterinnen und Amtsleiter von der Mitbestimmungspflichtigkeit befreit werden sollen. In vielen Kommunalverwaltungen handelt es sich bei sogenannten Amtsleitungen (aus Beschäftigtensicht betrachtet) um ihre erste Hierarchieebene. Im Ergebnis unterliegt in diesen Fällen keine herausgehobene Funktion der personalrätlichen Beteiligung. Dieses ist nicht nachvollziehbar und höhlt die personalrätliche Beteiligung im kommunalen Bereich unangemessen aus.

**//BESCHLUSS//**

§ 107 d) Abs. 4

Für den Fall, dass nach erfolglosen Verhandlungen zwischen höherem Dienstvorgesetzten und der zuständigen Personalvertretung eine Einigungsstelle angerufen wurde und diese die in Abs. 4 normierte Empfehlung ausspricht, muss diese Empfehlung natürlich nicht (im Rahmen eines Kreislaufs) erneut an den bereits zuvor im Rahmen der Verhandlungen tätigen höheren Dienstvorgesetzten gerichtet sein, sondern an die übergeordnete oberste Dienstbehörde. Sofern die Empfehlung lediglich an den höheren Dienstvorgesetzten gerichtet wird, tritt die Situation ein, dass dieser schlussendlich (nach Beratung in der Einigungsstelle) wieder selbst über seine dort eingebrachte Position abschließend beschließt; mithin kann aus Sicht des höheren Dienstvorgesetzten von Beginn an die Beratung in der Einigungsstelle, milde formuliert, mit Gelassenheit betrachtet werden.

§ 108 Abs. 1

Der letzte Satz ist entsprechend § 109 Abs. 1 Nr. 5 (s. nachfolgend) zu ändern. Die Einwendungen zur entsprechenden Regelung in § 109 Abs. 1 Nr. 5 gelten auch im Zusammenhang des § 108.