

Stellungnahme des DGB-Bezirk NRW

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes und des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes

Düsseldorf, den 04.11.2021

Der DGB NRW zeigt sich über das Vorgehen des Ministeriums des Innern, diesen Gesetzesentwurf ohne vorherige ausführliche Beratung mit den Gewerkschaften/Spitzenverbänden und einer Beschränkung der Rückmeldefrist auf wenige Tage in das parlamentarische Verfahren zu geben, irritiert. Eine telefonische Vorabinformation, dass der Regelungsstatbestand im Zusammenhang mit der pandemischen Lage eine gesetzliche Neuregelung in Kürze erforderlich machen würde, ist im Sinne einer Beteiligungskultur auf Augenhöhe nicht akzeptabel.

Auch unter inhaltlichen Gesichtspunkten gibt es Kritik am vorgelegten Gesetzesentwurf. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss auf alle Fälle verhindert werden, dass es auf Dauer zu einer schleichenden Überführung der Personalratsarbeit in ein digitales Format kommt, ohne dass grundlegende Fragen geklärt sind. Auch innergewerkschaftlich sehen wir hier noch einen Abstimmungs- und Diskussionsbedarf.

Falls es zu einer Verlängerung der Übergangsregelung im Sinne des Gesetzesentwurfes kommen sollte, bedarf es einer Klarstellung der jetzigen Landesregierung, dass diese nicht als Präjudiz zu Gunsten rein digitaler Formate anzusehen ist. Dabei unterstellen wir, dass sich auch eine kommende Landesregierung an entsprechende Zusagen halten wird. Zu Beginn der kommenden Legislaturperiode sollte ein Gesetzesentwurf erarbeitet werden, der ausführlich mit den Gewerkschaften/Spitzenverbänden zu beraten ist. Dabei können dann die gemachten Erfahrungen im Zusammenhang mit der Ausnahmeregelung des § 33 Abs. 3 LPVG NRW und des § 38 BPersVG einfließen.

Im Hinblick auf den vorgelegten Gesetzesentwurf schlagen wir zum 31.12.2021 folgende Novellierung des LPVG NRW vor. Der § 33 Abs. 3 LPVG NRW erhält demnach folgende Fassung:

„Längstens bis zum 30. Juni 2023 gilt abweichend, dass Beschlüsse in Ausnahmefällen auch wirksam sind, wenn sie mittels Umlaufverfahren oder elektronischer Abstimmung erfolgt sind. Über eine Abweichung vom Grundsatz in Absatz 2 entscheidet der Personalrat.“

Mit dieser Regelung bleibt die Sitzung in Präsenz nach § 33 Abs. 1 LPVG NRW die Regel. Die Ausnahme gilt für die pandemische Situation. Damit dient diese Regelung einerseits der Sicherung einer qualitativen Mitbestimmung und gleichzeitig dem Gesundheitsschutz der Personalratsmitglieder.

Begründung:

Nach § 33 Abs. 1 Satz 1 LPVG NRW werden die Beschlüsse des Personalrats mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. „Anwesend“ sind dabei nur Mitglieder, die körperlich anwesend sind. Eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren oder durch telefonische Abfrage ist unwirksam.

Begründet wird diese Auffassung in der rechtswissenschaftlichen Literatur damit, dass die kollektive Willensbildung des Gremiums im Rahmen eines wechselseitigen Austauschs, bei dem das eine Mitglied auf das Verhalten des anderen Mitglieds reagieren kann und seine Mimik und Gestik wahrnehmen muss, stattfindet. Diese Möglichkeit besteht bei Beschlussfassungen im Umlaufverfahren nicht und nur eingeschränkt bei Personalratssitzungen in digitaler Form.

Während des parlamentarischen Eilverfahrens hat sich der DGB mit dem am 14.04.2020 vom Landtag NRW verabschiedeten „Gesetz zur konsequenten und solidarischen Bewältigung der COVID-19-Pandemie in Nordrhein-Westfalen und zur Anpassung des Landesrechts im Hinblick auf die Auswirkungen einer Pandemie“ auseinandergesetzt und die Änderung des § 33 LPVG NRW befristet akzeptiert. Aufgrund des Ausnahmecharakters der COVID-19-Pandemie ist diese Regelung bis zum 30.06.2021 befristet worden (§ 33 Abs. 3 LPVG NRW). Gleichzeitig mit der Verabschiedung dieser Ausnahmeregelung erklärte der Landtag NRW eine epidemische Lage von landesweiter Tragweite.

Da Mitte Mai 2021 noch kein ausreichender Impfschutz in der Bevölkerung sichergestellt worden war, hat der Landtag NRW die befristete Ausnahmeregelung des § 33 Abs. 3 LPVG NRW am 19. Mai 2021 bis zum 31.12.2021 verlängert. Die Landesregierung NRW hielt zu diesem Zeitpunkt die epidemische Lage von landesweiter Tragweite weiter aufrecht.

Die Landesregierung NRW hat dann Mitte Juni 2021 die „Epidemische Lage von landesweiter Tragweite für das Land Nordrhein-Westfalen“ auslaufen lassen und dementsprechend wurden die Pandemieeinschränkungen schrittweise zurückgenommen. Vor diesem Hintergrund besteht nunmehr auch eigentlich kein weiterer Bedarf mehr nach einer über den 31.12.2021 hinausgehenden Verlängerung der Ausnahmeregelung des § 33 Abs. 3 LPVG NRW. Es ist nicht nachzuvollziehen, warum die Landesregierung NRW seit Mitte Juni 2021 nicht mehr von einer epidemischen Lage für die Bevölkerung in NRW ausgeht und ausgerechnet bei der Durchführung der Personalratsarbeit Einschränkungen verlängern möchte.

Sollte die Landesregierung NRW bzw. das Innenministerium NRW befürchten, dass bis einschließlich zum 30.06.2023 erneut eine epidemische Lage mit landesweiter Tragweite entsteht, stellt sich die Frage warum die Landesregierung

NRW hier ein Gesundheitsrisiko nur bei Personalratssitzungen sieht. Wären Impfmutationen aus Sicht der Landesregierung NRW eine drohende Gefahr, wäre es Aufgabe der Landesregierung NRW, unverzüglich einen Maßnahmenkatalog auf allen Ebenen des öffentlichen Lebens vorzulegen, um die Gefahr abzuwenden und die Bevölkerung in NRW zu schützen.

Das Ministerium des Innern NRW legt nicht dar, dass Sitzungen der Personalräte in Präsenz nach § 33 Abs. 1 LPVG NRW tatsächlich ein erhöhtes Infektionsrisiko bergen. Darüber hinaus ist nicht nachvollziehbar, warum der Gesundheitsschutz der Personalratsmitglieder nicht durch niedrigschwellige Maßnahmen, wie die Anwendung der 3G-Regel oder der AHA-Regeln, gewährt werden kann. Der Gesetzesentwurf ist daher zum jetzigen Zeitpunkt unverhältnismäßig. Zudem stellt sich die Frage, warum das Ministerium des Innern offensichtlich eine Fürsorgepflicht für Beschäftigte, die ein Personalratsmandat innehaben sieht; diese aber nicht bei Beschäftigten ohne Personalratsmandat im Rahmen von Präsenzterminen während ihrer regulären Tätigkeit.

Es entsteht der Eindruck, dass das Ministerium des Innern hier sachfremde Ziele verfolgt und eine dauerhafte Änderung des § 33 LPVG ohne ausführliches Beratungsverfahren der Spitzenverbände zu einer Regelnorm gemacht werden soll, um schlicht Kosten für Personalratsarbeit einzusparen.

Unzutreffend ist die Behauptung der Landesregierung, dass sich in der Praxis die Ausnahmeregelung bewährt hat. Die Anwendung des § 33 Abs. 3 LPVG NRW wurde weder in einem sozialwissenschaftlich begleitetem Verfahren ausgewertet, noch wurden betroffene Personalräte oder die zuständigen Gewerkschaften mit ihren Spitzenverbänden in einer Evaluierung einbezogen. Vielmehr haben sich in der Praxis zahlreiche Probleme ergeben. Dies betrifft zum einen technische Fragestellungen wie Probleme bei der Zuverlässigkeit der verwendeten Programme, Probleme bei der technischen Bereitstellung der Betriebsmittel durch den Arbeitgeber und Datenschutzproblematiken.

Die Änderung des § 33 LPVG über den 31.12.2021 hinaus wirft außerdem eine rechtliche Frage auf. Vor dem Hintergrund der Verpflichtung des Personalrates zur Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit können Dienststellenleiter*innen/ Dienstherrn eine mögliche Verpflichtung zur Durchführung von digitalen Personalratssitzungen sehen. Rechtlich ungeklärt ist vor diesem Hintergrund, dass die Entscheidungshoheit darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen der Personalrat in digitaler Form oder in Präsenz tagt, allein beim Personalrat liegt, wenn der Gesetzgeber eine gleichwertig betrachtete digitale Sitzungsform schafft.