

## **Kleine Anfrage**

**des Abg. Rudolf Hausmann SPD**

**und**

## **Antwort**

**des Innenministeriums**

### **Anpassung des Personalvertretungsrechts an Rechtsform- und Strukturveränderungen in der öffentlichen Verwaltung**

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Welche gesetzlichen Möglichkeiten wird das Land schaffen, um die Personalvertretungsrechte im bisherigen Umfang trotz der vielfältigen Veränderungen in der öffentlichen Verwaltung durch Rechtsformänderungen (zum Beispiel Errichtung von vier Anstalten des öffentlichen Rechts bei den Unikliniken) weiterhin zu gewährleisten?
2. Ist geplant, das LPVG derart zu ändern, daß den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit eingeräumt wird, einen Konzernpersonalrat einzurichten, und wenn nein, warum werden Konzernstrukturen auf seiten der öffentlichen Arbeitgeber geschaffen, auf seiten der Arbeitnehmer aber nicht?
3. Welche Möglichkeiten sollen in das Personalvertretungsrecht eingefügt werden, um bisherige Mitbestimmungstatbestände, die durch neue Steuerungsmodelle in der Verwaltung und durch neue Entscheidungs- und Steuerungsstrukturen immer weniger als einzelne Maßnahmen greifbar werden, weiterhin personalvertretungsrechtlich zu gewährleisten?

Hausmann SPD

Begründung

Durch die Umgestaltung vieler Verwaltungseinheiten im Zusammenhang mit Verwaltungsreformen entstehen auf Arbeitgeberseite bisher neue „Konzernstrukturen“. Bei der Umgestaltungsregelung lehnt sich die zuständige Verwaltung vielfach eng an das Aktiengesetz an, in dem Aufsichtsratsstrukturen geschaffen werden.

Bei der bisherigen personalvertretungsseitigen Rechtslage führt die Schaffung dieser neuen Strukturen de facto immer zu Verlusten von Personalvertretungsrechten.

Bei den Beschäftigten entsteht derzeit das Gefühl, daß dies auch so gewünscht sei, da personalvertretungsrechtlich keine entsprechenden neuen Regelungen anvisiert werden. Auf Beschäftigtenseite gibt es bisher keine Chance, der Arbeitgeberseite entsprechende personalvertretungsrechtliche Strukturen zu schaffen. Alte Strukturen, zum Beispiel bei den Universitätskliniken die Zugehörigkeit zur Stufenvertretung beim Wissenschaftsministerium, fallen weg.

Hier werden die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bisher schlechter gestellt als zum Beispiel die Beschäftigten in der Wirtschaft, die in einer vergleichbaren Struktur durch einen Konzernbetriebsrat den notwendigen Gestaltungs- und Informationsspielraum erhalten.

Darüber hinaus verändern sich die Entscheidungsmethoden der Arbeitgeber durch neue Steuerungsmodelle derart, daß nicht mehr auszumachen ist, wann ein einzelner ennumerativ aufgeführter Mitbestimmungs- oder Beteiligungstatbestand beginnt und endet. Insbesondere durch die Budgetierung verwischen sich die Grenzen der einzelnen Mitbestimmungstatbestände (zum Beispiel die Frage, wann verändert sich die Tätigkeit an einem durch Budget gesteuerten Arbeitsplatz derart, daß eine Höher- oder Rückgruppierungsmaßnahme beginnt oder eine Versetzung erfolgt ist?).

#### Antwort

Mit Schreiben vom 20. August 1997 Nr. 1-0307/183 beantwortet das Innenministerium die Kleine Anfrage wie folgt:

Zu 1.:

Die Landesregierung beabsichtigt nicht, aus Anlaß von Rechtsform- oder Strukturveränderungen das Landespersonalvertretungsgesetz allgemein zu ändern.

Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen werden durch veränderte Organisationsstrukturen insgesamt nicht beschnitten. Es ist allerdings möglich, daß durch eine andere organisatorische Zuordnung der Dienststelle eine andere Personalvertretung zuständig wird. So gehen beispielsweise bei der Ausgliederung der Universitätsklinik aus der mehrstufigen Landesverwaltung und deren Umwandlung in einstufig aufgebaute Anstalten die Zuständigkeiten der bisherigen Stufenvertretung beim Wissenschaftsministerium auf die örtlichen Personalräte über. Die Personalvertretung entspricht dort fortan der aller anderen rechtlich selbständigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, insbesondere der Kommunen.

Ergab sich in der Vergangenheit durch die Änderung von Organisationsstrukturen ein Bedarf für Überleitungs- oder Sonderregelungen, hat die Landesregierung einzelfallbezogene Vorschriften in den jeweiligen Errichtungs- oder Umwandlungsnormen vorgesehen. So auch in Artikel 3 des Entwurfs des Gesetzes zur Reform der Hochschulmedizin. Entsprechend wird die Landesregierung auch zukünftig verfahren. Darüber hinaus ist das Innenministerium aufgrund § 106 des Landespersonalvertretungsgesetzes ermächtigt, durch Rechtsverordnung Regelungen zu treffen, die bei Verwaltungsreformmaßnahmen die Personalvertretung sicherstellen oder erleichtern. Davon wird in der Praxis häufig Gebrauch gemacht.

Zu 2.:

Die Landesregierung plant nicht, einen Konzernpersonalrat, ähnlich dem Konzernbetriebsrat nach § 54 ff. des Betriebsverfassungsgesetzes, einzurichten.

Es trifft nicht zu, daß auf Arbeitgeberseite konzernähnliche Strukturen geschaffen werden. Kennzeichnend für einen Konzern im Sinne des Aktienrechts ist eine einheitliche Leitung, unter der mehrere Unternehmen zusammengefaßt sind (§ 18 des Aktiengesetzes). Dieser Konzernleitung steht der Konzernbetriebsrat gegenüber. Eine vergleichbar einheitliche Leitung besteht beim Land und seinen rechtlich selbständigen Anstalten nicht. Die Landesaufsicht, die Vertretung des Landes in Gremien der Anstalt (Verwaltungsrat, Aufsichtsrat) und die Finanzbeziehungen begründen noch keine einheitliche Leitung. Die Anstalten handeln eigenverantwortlich und selbständig.

Wo aber auf Arbeitgeberseite für Landeseinrichtungen und selbständige Anstalten keine einheitliche Leitung besteht, besteht auch kein Raum für einen Konzernpersonalrat. Es ist ein Grundprinzip des Landespersonalvertretungsgesetzes, daß den Leitungen von Dienststellen jeweils Personalvertretungen zugeordnet sind. Dem widerspräche es, wenn ein Personalrat institutionalisiert würde, dem keine Leitung gegenübersteht.

Zu 3.:

Die Landesregierung sieht gegenwärtig keinen Bedarf für die Anpassung der Beteiligungstatbestände des LPVG aus Anlaß der Einführung neuer Steuerungsmodelle in den Verwaltungen. Es gibt bereits eine Reihe von Beteiligungstatbeständen, die bei der Einführung neuer Steuerungsmodelle einschlägig sein können; dabei handelt es sich insbesondere um die Beteiligung bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 79 Abs. 1 Nr. 9 LPVG), der Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (§ 79 Abs. 1 Nr. 10 LPVG), der Gestaltung der Arbeitsplätze (§ 79 Abs. 3 Nr. 13 LPVG) und der Arbeitsorganisation (§ 80 Abs. 1 Nr. 11 LPVG).

Erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten von Beteiligungstatbeständen bei Entscheidungen, die unter Anwendung neuer Steuerungsmodelle getroffen werden, wurden bisher nicht erkannt. Bei der Komplexität von Entscheidungen, die unter neuen Steuerungsmodellen getroffen werden, ist nicht auszuschließen, daß einem Sachverhalt mehrere Beteiligungstatbestände zuzuordnen sind. Ist dabei nicht klar, ob ein Tatbestand (zum Beispiel eine Höhergruppierung) erfüllt ist, ist zunächst zu prüfen, ob eine nach dem zugrundeliegenden Status- oder Tarifrecht relevante Maßnahme vorliegt. Diese Beurteilung ist dann auch für die Beurteilung der Frage maßgebend, ob ein und gegebenenfalls welcher Beteiligungstatbestand gegeben ist.

Inwieweit solche arbeitsorganisatorischen Veränderungen letztlich doch Auswirkungen auf die Personalvertretungsrechte haben werden, ist noch nicht absehbar. Die diesbezüglichen Entwicklungen werden von der Landesregierung beobachtet. Es handelt sich hierbei um eine Fragestellung, die sich nicht nur in Baden-Württemberg ergibt, sondern in bundesweiter Abstimmung beurteilt werden muß. Sie wird auch bei der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes anläßlich der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum schleswig-holsteinischen Mitbestimmungsgesetz einbezogen werden.

In Vertretung

Eckert

Ministerialdirektor