

Antrag

der Abg. Thomas Blenke u. a. CDU

und

Stellungnahme

des Innenministeriums

Eckpunktepapier zur Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG)

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. welche „Entwicklungen und Modernisierungen in der Leitung, den Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen, der Informations- und Bürotechnologie“ seit „den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts“ aus ihrer Sicht eine Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes erforderlich erscheinen lassen;
2. inwieweit eine Befassung des Kabinetts mit dem Eckpunktepapier erfolgte;
3. welche Stellungnahmen von Seiten der anderen Ressorts erfolgten;
4. welche Stellungnahmen zu dem Eckpunktepapier von Seiten der Kommunalen Landesverbände und anderer Vereinigungen und Organisationen bislang erfolgten;
5. wie viele Freistellungen bei den einzelnen Landkreisen, Städten, Gemeinden, Körperschaften des öffentlichen Rechts, Sparkassen und sonstigen Einrichtungen in Baden-Württemberg, für die das LPVG gilt sowie in den Geschäftsbereichen der Ministerien im Falle einer 1:1 Umsetzung des Eckpunktepapiers jeweils zusätzlich einzuplanen wären;
6. welche zusätzlichen Kosten eine 1:1 Umsetzung des Eckpunktepapiers für die Landkreise, Städte, Gemeinden, Körperschaften des öffentlichen Rechts, Sparkassen und sonstigen Einrichtungen in Baden-Württemberg, für die das LPVG gilt sowie für den Landesetat jeweils verursachen würde;

7. wie sie das Personalvertretungsrecht einerseits gegenüber der Besoldung andererseits als Einflussfaktor auf die Attraktivität des öffentlichen Diensts für die einzelnen Beschäftigten gewichtet.

05.03.2013

Blenke, Epple, Hillebrand, Hollenbach, Klein, Pröfrock, Throm CDU

Begründung

Das vom Innenministerium erstellte Eckpunktepapier zur Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes kündigt mehrere Änderungen des Gesetzes an.

Eine 1:1 Umsetzung des Eckpunktepapiers würde laut Anlage zum Eckpunktepapier zusätzlich ca. 400 bis 500 Freistellungen in der Landesverwaltung bedeuten (vgl. Anlage zu Eckpunkt 9). Eine Aussage, was die angestrebten zusätzlichen Freistellungen für die Landkreise, Städte, Gemeinden, Körperschaften des öffentlichen Rechts, Sparkassen und sonstige Einrichtungen in Baden-Württemberg, für die das LPVG gilt, bedeuten würden, findet sich in dem Papier jedoch nicht.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 25. März 2013 Nr. 1-0307/318 nimmt das Innenministerium zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

- 1. welche „Entwicklungen und Modernisierungen in der Leitung, den Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen, der Informations- und Bürotechnologie“ seit „den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts“ aus ihrer Sicht eine Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes erforderlich erscheinen lassen;*

Zu 1.:

Das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) wurde umfassend im Jahr 1995 novelliert. Die darauf beruhende Struktur des Landespersonalvertretungsgesetzes bildet noch im Wesentlichen die Arbeitswelt der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe zu Beginn der Neunziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts ab. Seither war der öffentliche Sektor tief greifenden Veränderungen unterworfen. Davon zeugen unter anderem Verwaltungsreformen, umfassende Einsparprogramme und das Ziel der Haushaltskonsolidierung. Zur Erhöhung der Effizienz öffentlichen Handelns haben Elemente betriebswirtschaftlicher Steuerung in der Landesverwaltung und in Kommunen Einzug gehalten und wird Budgetverantwortung dezentralisiert. Begleitet wurde der Wandel durch die expansive Entwicklung der Informations- und Bürokommunikationstechnologie, weg von der Großrechnerwelt und hin zu Arbeitsplatzrechnern, mit verstärktem Einsatz von Tele- und Heimarbeit. Auch die Beschäftigungsverhältnisse waren grundlegenden Reformen des Dienst- und Tarifrechts unterzogen, wobei Gesichtspunkten der Stärkung der Eigenverantwortlichkeit von Dienststellen und Beschäftigten sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie starkes Gewicht beigemessen wurde. All die beispielhaft genannten Veränderungsprozesse münden in Bedürfnisse der Beschäftigten nach aktiver Teilhabe an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Dies gilt umso mehr, als in dieser Zeit auch durch die Rechtsprechung anerkannt

wurde, dass die Begrenzungen, die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst aus verfassungsrechtlichen Gründen erfahren muss, durch Ausschöpfung gegebener Gestaltungsmöglichkeiten ausgeglichen werden kann.

2. inwieweit eine Befassung des Kabinetts mit dem Eckpunktepapier erfolgte;

Zu 2.:

Das Innenministerium hat zur Novellierung des Personalvertretungsrechts – weit im Vorfeld des noch stattfindenden offiziellen Anhörungsverfahrens – einen breit angelegten und ergebnisoffenen Dialog mit Gewerkschaften und Berufsverbänden, Personal- und Interessenvertretungen, öffentlich-rechtlichen Körperschaften sowie anderen Institutionen geführt, um einen Überblick über deren Vorstellungen und Wünsche zur Novellierung des Personalvertretungsrechts zu erlangen. Im Rahmen zahlreicher Gespräche und schriftlicher Beteiligungen wurde eine Vielzahl von Forderungen, Anregungen und Änderungsvorschlägen vorgetragen. Daraus hat das Innenministerium einen Vorschlag für ein Eckpunktepapier entwickelt. Der Vorschlag des Innenministeriums wurde bislang ohne Befassung der Landesregierung allen am bisherigen Dialogprozess Beteiligten vorgestellt und befindet sich inzwischen in einem intensiven und lebendigen Diskurs.

3. welche Stellungnahmen von Seiten der anderen Ressorts erfolgten;

4. welche Stellungnahmen zu dem Eckpunktepapier von Seiten der Kommunalen Landesverbände und anderer Vereinigungen und Organisationen bislang erfolgten;

Zu 3. und 4.:

Von folgenden Stellen gingen schriftliche Stellungnahmen zum Vorschlag eines Eckpunktepapiers ein: Ministerien des Landes, Rechnungshof Baden-Württemberg, Regierungspräsidien, Beamtenbund Baden-Württemberg, Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Baden-Württemberg, ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands Landesverband Baden-Württemberg/DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V. Landesverband Baden-Württemberg, Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union in ver.di Baden-Württemberg, Deutscher Journalisten-Verband Landesverband Baden-Württemberg e. V., Gemeindetag Baden-Württemberg, Städtetag Baden-Württemberg, Landkreistag Baden-Württemberg, Kommunaler Arbeitgeberverband Baden-Württemberg e. V., Südwestrundfunk (SWR), Sparkassenverband Baden-Württemberg, Landesbausparkasse Baden-Württemberg, Landesverband der Betriebskrankenkassen Baden-Württemberg, Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg, Kassenzahnärztliche Vereinigung Baden-Württemberg, Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg, Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg, Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden Baden-Württemberg, Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs, Hauptpersonalrat beim Innenministerium, Hauptpersonalrat beim Justizministerium, Hauptpersonalrat der Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen, Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte im Sparkassenverband Baden-Württemberg, Gesamtpersonalrat des SWR.

5. wie viele Freistellungen bei den einzelnen Landkreisen, Städten, Gemeinden, Körperschaften des öffentlichen Rechts, Sparkassen und sonstigen Einrichtungen in Baden-Württemberg, für die das LPVG gilt sowie in den Geschäftsbereichen der Ministerien im Falle einer 1:1 Umsetzung des Eckpunktepapiers jeweils zusätzlich einzuplanen wären;

Zu 5.:

Über die Anzahl von Freistellungen führt die Landesregierung weder Statistiken noch stellt sie Erhebungen an. Da Freistellungen entsprechend schwankender Beschäftigtenzahlen variabel sind, wäre die Aussagekraft ohnehin allenfalls nur

auf einen Stichtag bezogen. Grundsätzlich können in Dienststellen ab 100 Beschäftigten örtliche Personalräte ohne Bedarfsbegründung Freistellungen bis höchstens zu den im Gesetz genannten Freistellungsumfängen beanspruchen. In kleineren Dienststellen sowie bei Gesamtpersonalräten, Stufenvertretungen sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind Mitglieder freizustellen, wenn und soweit dies erforderlich ist. Inwieweit die Freistellungsansprüche überhaupt beansprucht oder voll ausgeschöpft werden, kann ohne aufwändige Erhebung bei jeder einzelnen Dienststelle im Land nicht mitgeteilt werden. Insofern lassen sich verlässlich auch keine Rückschlüsse ziehen, wie eine andere Freistellungsregelung tatsächlich in Anspruch genommen würde. Die im Vorschlag für ein Eckpunktepapier dargestellten Zahlen zusätzlicher Freistellungen in der Landesverwaltung beruhen auf Annahmen, die auf empirische Erhebungen im Jahr 2003 im Auftrag der damaligen Haushaltsstrukturkommission in bestimmten Verwaltungsbereichen zurückgehen (vgl. Nummer 35 der Prüfauftragsübersicht in Drucksache 13/1560) und eine Prognose zulassen. Damals lagen Zahlen über die drei personalstärksten Bereiche der Landesverwaltung vor, die etwa zwei Drittel des Landespersonals repräsentierten.

6. welche zusätzlichen Kosten eine 1:1 Umsetzung des Eckpunktepapiers für die Landkreise, Städte, Gemeinden, Körperschaften des öffentlichen Rechts, Sparkassen und sonstigen Einrichtungen in Baden-Württemberg, für die das LPVG gilt sowie für den Landesetat jeweils verursachen würde;

Zu 6.:

Neben den unter Nummer 5 beschriebenen Freistellungen sind im Vorschlag des Innenministeriums für Eckpunkte weitere Verbesserungen der Personalratsarbeit angeführt, die sich finanziell auswirken können. Genaue Zahlen lassen sich nicht ermitteln, da sich die Rahmenbedingungen in den Dienststellen und Betrieben stark unterscheiden. Nicht jede in den Eckpunkten beschriebene Änderung wirkt sich in jeder Dienststelle und jedem Betrieb aus. Allgemein gültige Modelle für den durch Personalratsstätigkeit verursachten Aufwand bestehen nicht. Ebenso wenig lassen sich Effizienzgewinne durch verbesserte Bedingungen für die Personalratsstätigkeit gegenrechnen.

7. wie sie das Personalvertretungsrecht einerseits gegenüber der Besoldung andererseits als Einflussfaktor auf die Attraktivität des öffentlichen Diensts für die einzelnen Beschäftigten gewichtet.

Zu 7.:

Das Personalvertretungsrecht steht weder mit der Besoldung der Beamtinnen und Beamten noch mit dem Entgelt der Tarifbeschäftigten in unmittelbarem Zusammenhang.

Die Landesregierung sieht die Teilhabemöglichkeit an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und des eigenen Arbeitsumfelds als einen wesentlichen Faktor für Arbeitszufriedenheit und Motivation an. Personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung ist deshalb ein geeignetes Instrument, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu fördern.

In Vertretung

Dr. Zinell
Ministerialdirektor