

2035

**Durchführung
des Landespersonalvertretungsgesetzes**

RdErl. d. Ministeriums für Inneres und Kommunales - 25-42.05.05
v. 14.3.2013

Bei der Durchführung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) bitte ich Folgendes zu beachten:

1

Beschäftigtenbegriff (§ 5)

1.1

Arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG) sind Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind, wenn sie auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen - die Dienststelle - tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im Wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen erbringen und überwiegend für eine Person tätig sind oder ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht. Arbeitnehmerähnliche Personen sind demnach anders als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nicht persönlich abhängig, d. h. sie werden nicht weisungsgebunden tätig und unterliegen keiner Dienstaufsicht; bei ihnen muss jedoch eine wirtschaftliche Abhängigkeit gegeben sein. Arbeitnehmerähnliche Personen müssen ihrer gesamten sozialen Stellung nach einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig sein. Dies ist z.B. der Fall, wenn sie Tätigkeiten verrichten, die typischerweise von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen verrichtet werden, wie z. B. Honorarkräfte an Volkshochschulen und Musikschullehrer oder Musikschullehrerinnen. Ob die Voraussetzungen vorliegen, ist in jedem Einzelfall zu prüfen.

1.2

Weisungsgebunden tätige bzw. der Dienstaufsicht unterliegende Personen sind solche, die dem Direktionsrecht der Dienststelle unterstehen. Die Dienststelle kann ihnen Weisungen bezüglich ihrer Dienst- und Arbeitsleistungen oder auch ihres Verhaltens in der Dienststelle erteilen, z.B. den Arbeitsort oder die Arbeitszeit näher bestimmen. Weisungsgebundenheit liegt unabhängig von einer rechtlichen Bindung auch vor, wenn sie in die Dienststelle tatsächlich eingegliedert sind, der Organisationsgewalt der Dienststelle unterliegen und Aufgaben der Dienststelle wahrnehmen. Die Eingliederung ist anhand konkreter äußerer Umstände, wie beispielsweise der räumlichen Einbeziehung in den Dienststellenbetrieb, der Unterstellung des Beschäftigten unter die "äußere Ordnung" der Dienststelle und der Einbindung in den Arbeitsalltag der sonstigen Beschäftigten zu beurteilen. Personen, die für Fremdfirmen Aufgaben in der Dienststelle erfüllen sind, ebenso wie z.B. selbständige Handwerkerinnen und Handwerker, keine Beschäftigten im Sinne des § 5, da sie keine Aufgaben der Dienststelle wahrnehmen.

Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, unabhängig davon ob sie von einer gewerblichen oder einer nicht gewerblichen Stelle entliehen wurden, sowie Personen, die aufgrund eines Gestellungsvertrages oder aufgrund arbeitsmarktpolitischer Instrumente in der Dienststelle tätig sind, sind als Beschäftigte anzusehen, wenn sie der Organisations- und Leitungsmacht der Dienststelle unterworfen sind. Ehrenamtlich Tätige können als Beschäftigte gelten, wenn sie, je nach Einzelfall, in die Dienststelle eingegliedert sind und der Organisations- und Leitungsmacht der Dienststelle unterliegen. Auch die im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes tätigen Personen

sind Beschäftigte im Sinne des § 5, da § 10 BFDG ihre personalvertretungsrechtliche Stellung nicht abschließend regelt.

1.3

Ob bei der Dienststelle ein aktives und passives Wahlrecht für den Beschäftigten im Sinne des § 5 gegeben ist, bestimmt sich nach den §§ 10 und 11. Insbesondere sind die Sonderregelungen der §§ 10 Absatz 2, 3 und 4 und 11 Absatz 2 und 3 zu beachten.

2

Gruppen (§ 6)

Beschäftigte, die weder Beamtinnen oder Beamte im Sinne von § 5 Absatz 2 noch Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Absatz 3 sind, werden der Gruppe der Arbeitnehmer zugerechnet.

3

Schweigepflicht (§ 9)

Zu den in § 9 Absatz 1 genannten Personen, die der Schweigepflicht unterliegen, gehört auch das dem Personalrat zur Verfügung gestellte Büropersonal. Dieses ist über die anlässlich der Tätigkeit für den Personalrat bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen auch gegenüber Vorgesetzten zur Verschwiegenheit verpflichtet.

4

Das aktive und passive Wahlrecht (§§ 10 - 12)

4.1

Kettenabordnungen oder Kettenzuweisungen, d. h. die ununterbrochene Aneinanderreihung mehrerer kurzer Abordnungen oder Zuweisungen zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung, erfüllen den Tatbestand des § 10 Absatz 2, wenn die betroffenen Beschäftigten länger als sechs Monate ununterbrochen bei ein und derselben Dienststelle oder Einrichtung beschäftigt waren. In diesen Fällen ist die anzunehmende tatsächliche Eingliederung in die aufnehmende Stelle entscheidend und nicht die formale Untergliederung der Maßnahmen. Dies trifft auch auf eine Aneinanderreihung von Werkverträgen zu, wenn diese nur z. B. zum Zweck der Mitteleinsparung während der Semesterferien oder einer Unterrichtsfreien Zeit unterbrochen werden.

4.2

Der Tatbestand der Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge im Sinne der §§ 10 Absatz 3 Buchstabe c und 11 Absatz 2 Buchstabe c ist erfüllt, wenn die Hauptpflichten ruhen, der Beschäftigte somit nicht mehr zur Leistung der Dienste, die Dienststelle nicht mehr zur Zahlung des Entgeltes verpflichtet ist und auch das Weisungsrecht der Dienststelle ruht.

4.3

Soweit eine neu gegründete Dienststelle ausschließlich aus Beschäftigten besteht, die dort im Wege der Abordnung, Zuweisung oder Gestellung Dienst leisten, bestehen keine Bedenken, § 12 auch hinsichtlich des aktiven Wahlrechts des § 10 anzuwenden.

5

Sachverständigen- und Rechtsanwaltskosten (§ 40 Absatz 1 Satz 1)

Zu den von der Dienststelle im Rahmen der Personalratstätigkeit zu übernehmenden Kosten gehören auch die Kosten für die Beauftragung von Sachverständigen. Allerdings verpflichten der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit und das auch für den Personalrat als Teil der Dienststelle geltende Gebot der sparsamen Haushaltsführung den Personalrat, die jeweils kostengünstigste Möglichkeit zu suchen. Der Personalrat muss bei pflichtgemäßer Würdigung der Umstände dazu kommen, dass der entstehende Aufwand zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist, wenn er eine sachverständige Person beauftragen will. Bei weitergehenden Informationsansprüchen sollen im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit die Möglichkeiten genutzt werden, sich durch die Dienststelle umfassend unterrichten zu lassen. Erst wenn die Dienststelle nach ihren Möglichkeiten den Personalrat unterrichtet hat, lässt sich die Frage beantworten, ob zum Verständnis der gegebenen Informationen Kenntnisse erforderlich sind,

die der Personalrat nicht besitzt, die ihm auch die Dienststelle nicht zur Verfügung stellen kann und die ihm deshalb nur eine sachverständige Person vermitteln kann.

Zu den von der Dienststelle zu tragenden Kosten gehören auch die in einem Beschlussverfahren entstandenen Kosten, insbesondere die Rechtsanwaltskosten. Der Grundsatz zur sparsamen Haushaltsführung verpflichtet Dienststelle und Personalrat, unter Beachtung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach Möglichkeit darauf hinzuwirken, Beschlussverfahren zu vermeiden. Mit der Autonomie eines Personalrats ist es unvereinbar, die vorherige Zustimmung der Dienststelle für die Beauftragung einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts einzuholen. Die Übernahme derartiger Kosten erfolgt jedoch nicht unbeschränkt und in jedem Fall. Da es sich um die Verwendung öffentlicher Mittel handelt, hat der Personalrat - ebenso wie der Dienststelle - die ihm obliegende Pflicht zur sparsamen Haushaltsführung zu beachten. Die Gebühren einer Anwältin oder eines Anwalts bei der Einleitung eines Beschlussverfahrens sind daher nur dann von der Dienststelle zu ersetzen, wenn der Personalrat bei pflichtgemäßer, verständiger Würdigung aller Umstände die Beauftragung einer rechtsanwaltschaftlichen Vertretung für notwendig erachten konnte. Sie sind dann als nicht notwendig zu beurteilen, wenn die Einleitung des Beschlussverfahrens rein willkürlich erfolgte, z.B. wenn die Rechtsverfolgung nicht der Durchsetzung, Klärung oder Wahrnehmung der dem Personalrat zustehenden personalvertretungsrechtlichen Befugnisse und Rechte dient; wenn bei zwei gleichwertigen prozessualen Wegen der kostspieligere bestritten wird, z. B. wenn bei mehreren gleichgelagerten Fällen anstelle eines „Gruppenverfahrens“ oder Musterverfahrens Einzelverfahren durchgeführt werden (vgl. BVerwG, Beschluss vom 9. 3. 1992 - 6 P 11/90, PersR 1992, 243, PersV 1992, 429). Ebenso ist eine Kostenübernahme ausgeschlossen, wenn ein Beschlussverfahren mit dem Ziel der Durchsetzung eines individuellen, mit der personalvertretungsrechtlichen Aufgabenstellung nicht zusammenhängenden Anspruchs eines Personalratsmitglieds betrieben wird. Rechtsanwaltskosten können grundsätzlich nur bis zu der nach dem Gegenstandswert berechneten Höhe (gemäß § 2 RVG i.V.m. der Anlage 1 zum RVG) abgerechnet werden (vgl. BVerwG, Beschluss vom 29.04.2011 - 6 PB 21/10, NZA-RR 2011, 446 - 447; OVG NRW, Beschluss vom 25.03.1999 - 1 A 2973/97.PVL, JurBüro 1999, 637).

Die o. g. Grundsätze über die Übernahme von Sachverständigenkosten sind auch in den Fällen anzuwenden, in denen der Personalrat außerhalb von Beschlussverfahren eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt in Anspruch nimmt.

6

Reisen von Mitgliedern der Personalvertretungen (§ 40 Absatz 1 Satz 2 - 4)

6.1

Voraussetzung für die Erstattung von Reisekosten ist, dass die Reise zur Erfüllung von Aufgaben des Personalrates nach dem LPVG notwendig ist, der Personalrat die Durchführung der Reise beschließt und nach § 40 Absatz 2 Satz 2 anzeigt. Geht aus der Anzeige des Personalrates an die Dienststelle hervor, dass die beabsichtigte Reise nicht notwendig ist, so soll der Personalrat rechtzeitig vor Antritt der Reise darauf hingewiesen werden, dass Reisekosten nicht erstattet werden, um ihm Gelegenheit zu geben, die Frage der Notwendigkeit der Reise erneut zu prüfen.

Für die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte und die Landespersonalrätekonferenzen gem. § 105a fehlen zwar ausdrückliche Bezugnahmen auf die Vorschriften über die Reisekosten; hier können jedoch die §§ 51, 53 analog angewandt werden.

6.2

Die Vorsitzenden der Personalvertretungen können für alle Mitglieder, die eine Reise ausführen, eine gemeinsame Anzeige an die Dienststellenleitung richten.

6.3

Die in § 40 Absatz 1 Satz 4 genannten Reisen sind, unabhängig davon, ob das Personalratsmitglied voll, teilweise oder gar nicht freigestellt ist, reisekostenrechtlich wie Dienstreisen abzugelten. Die Vorschrift betrifft insbesondere Personalratsmitglieder von Stufenvertretungen, wenn die Stufenvertretung an einem anderen Ort als dem bisherigen Dienstort des Personalratsmitglieds gebildet ist.

6.4

Zuständig für die Erstattung von Reisekosten ist unbeschadet der Regelung im Kommunalbereich die Dienststelle, bei der die Personalvertretung gebildet ist. Die Reisekostenabrechnungen können die Vorsitzenden der Personalvertretungen jeweils gesammelt dieser Dienststelle zuleiten.

7

Aufwandsdeckungsmittel (§ 40 Absatz 2)

Die dem Personalrat nach § 40 Absatz 2 zustehenden Haushaltsmittel ergeben sich aus der Aufwandsdeckungsverordnung vom 25. Februar 1976 in der jeweils geltenden Fassung (SGV. NRW. 2035). Sie dienen der Deckung des Repräsentationsaufwandes, den der Personalrat über die mit seinen gesetzlichen Aufgaben verbundenen Auslagen (§ 40 Absatz 1 und 3) hinaus hat. Der Personalrat entscheidet allein darüber, in welcher Weise die ihm zur Verfügung stehenden Aufwandsmittel zu verwenden sind.

Repräsentationsaufwand kann z.B. entstehen durch:

kleinere Geschenke oder Aufmerksamkeiten bei Gratulationen des Personalrats zu Dienstjubiläen oder herausgehobenen persönlichen Anlässen von Beschäftigten der Dienststelle,

kleinere Geschenke oder Aufmerksamkeiten bei Besuchen erkrankter Beschäftigter der Dienststelle,

Kranz- oder Blumenspenden des Personalrats aus Anlass des Todes von Beschäftigten,

Bewirtung von Besprechungsteilnehmerinnen und Besprechungsteilnehmern bei Besprechungen mit Mitgliedern der Stufenvertretung oder Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften.

Über die Einnahmen und Ausgaben hat der Personalrat prüffähige Unterlagen (Kassenbücher in einfacher Form, Belege) bereitzuhalten. Soweit haushaltsrechtlich zulässig, kann die Buchführung auch elektronisch erfolgen.

Nach Feststellung des Haushaltsplanes werden die veranschlagten Ausgabemittel pauschal an die einzelnen Personalvertretungen in voller Höhe ausgezahlt; aufgrund des Haushaltsvermerkes stehen die nicht verausgabten Mittel den Personalvertretungen auch über das laufende Haushaltsjahr hinaus zur Verfügung.

8

Bereitstellung von Hilfsmitteln (§ 40 Absatz 3 und 4)

Die Räume, die dem Personalrat zur Verfügung zu stellen sind, müssen für die Aufgaben des Personalrats geeignet, mit dem erforderlichen Mobiliar ausgestattet und mit den Telekommunikationsmitteln versehen sein, die für die Arbeit des Personalrats erforderlich sind. Zur Geeignetheit der Räumlichkeiten gehört auch, dass die Möglichkeit für vertrauliche Gespräche gegeben ist. Erforderlich ist auch die Bereitstellung eines Internetzugangs. Der Zugriff auf Informationsnetzwerke, z.B. Juris oder Beck-online, muss dem Personalrat nur ermöglicht werden, wenn dies für seine Aufgabenerfüllung erforderlich ist und bei der Dienststelle eine solche Zugriffsmöglichkeit bereits besteht.

Zum Schutz der Unterlagen des Personalrats, die personenbezogene Daten enthalten (z.B. Niederschriften, Personallisten) vor unbefugter Einsichtnahme, hat die Dienststelle dem Personalrat geeignete Sicherheitseinrichtungen zur Verfügung zu stellen.

Zum Geschäftsbedarf gehören insbesondere amtliche Verkündungsblätter, Schreibmaterialien und -geräte sowie kommentierte Ausgaben des LPVG, ferner sonstige Fachliteratur, soweit deren jederzeit mögliche Inanspruchnahme in den Büchereien der eigenen Dienststelle nicht gewährleistet ist. Dies kann ausnahmsweise auch für einzelne Personalratsmitglieder gelten, wenn eine besondere Bedarfslage nachgewiesen wird.

Zum Büropersonal gehören Beschäftigte, die zur Erledigung von Schreib- und Registraturarbeiten erforderlich sind.

Die Dienststelle trägt auch die Kosten der Mitteilungen des Personalrats an die Beschäftigten in Angelegenheiten, die sie unmittelbar betreffen. Über die Form der Mitteilung entscheidet der Personalrat.

9

Dienstbezüge und Arbeitsentgelt bei Versäumnis von Arbeitszeit und Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit (§ 42 Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 Satz 4)

Es gilt das Lohnausfallprinzip, nicht das Referenzprinzip. Entscheidend ist deshalb das Arbeitsentgelt bzw. die Besoldung, die dem Personalratsmitglied in der Zeit der Freistellung oder der versäumten Arbeitszeit tatsächlich zugestanden hätte und nicht das Arbeitsentgelt bzw. die Besoldung vor der Freistellung. Die Leistungen müssen den Veränderungen angepasst werden, die ohne die Freistellung eingetreten wären. Hierbei ist auf eine/n vergleichbare/n Tarifbeschäftigte/n bzw. Beamten oder Beamtin abzustellen. Zulagen sind weiter zu gewähren, solange sie auch dem vergleichbaren Tarifbeschäftigten oder Beamten zustehen. Ebenso können Zulagen, auf die das Personalratsmitglied vorher noch keinen Anspruch hatte, hinzukommen, wenn der vergleichbare Beschäftigte sie erhält (vgl. LAG Schl.-H., Urteil vom 05.01.2011 - 6 Sa 487/10 zu dem vergleichbaren § 36 MBG Schl.-H.).

Mangels einer Tariföffnungsklausel ist auch durch tarifliche Regelungen keine Abweichung vom Lohnausfallprinzip möglich (vgl. BAG, Urteil vom 13.11.1991 - 7 AZR 469/90, PersR 1992, 418 - 420).

Personalratstätigkeiten über die eigentliche Arbeitszeit hinaus können wegen des Lohnausfallprinzips nicht gesondert vergütet werden, sondern sind durch Freizeitausgleich abzugelten (vgl. BAG, Urteil vom 16.02.2005 - 7 AZR 95/04, PersV 2005, 429 - 432, PersR 2005, 500).

Mit der Freistellung für die Personalratstätigkeit entfallen sämtliche Aufwandsentschädigungen (§ 17 BBesG und die entsprechenden Regelungen nach Landesrecht) und Aufwandsvergütungen (§ 7 Absatz 3 LRRG), auf deren Leistung vorher ein Anspruch bestanden hat.

10

Verbot der Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges (§ 42 Absatz 3 Satz 4)

Freigestellte Mitglieder des Personalrates müssen, bei Erfüllen der beamten-, laufbahn- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen, in demselben Umfang am beruflichen Fortkommen teilhaben wie nicht freigestellte Beschäftigte. Im Falle einer möglichen Beförderung bzw. Höhergruppierung erfordert dies eine Nachzeichnung der Laufbahn oder des beruflichen Werdeganges der freigestellten Beschäftigten, um auf diese Weise Vergleichsmöglichkeiten zu den Leistungsbedingungen und -erfolgen anderer Beschäftigter zu erhalten, die für eine Beförderung bzw. Höhergruppierung in Betracht kommen.

Auch wenn - nach der Auswahlentscheidung - vor Beförderungen laufbahnrechtlich Erprobungen notwendig sind, ist prinzipiell eine fiktive Laufbahnnachzeichnung möglich. Dies setzt allerdings voraus, dass das Mitglied durch seine Personalratstätigkeit an der tatsächlichen Durchführung der Erprobung gehindert ist und nach den Gesamtumständen eine Feststellung getroffen werden kann, ob das Personalratsmitglied den Anforderungen der Erprobung aller Voraussicht nach gerecht werden würde (vgl. BVerwG, Urteil vom 21.09.2006 - 2 C 13/05, PersR 2007, 83, PersV 2008, 105). Ein Personalratsmitglied kann freiwillig auf die fiktive Nachzeichnung verzichten und die Erprobung tatsächlich durchlaufen. Sollte das Personalratsmitglied sich hierzu entschieden haben, sind jedoch die laufbahnrechtlichen Regelungen einzuhalten, auch wenn dies, z.B. durch eventuell erforderliche Abordnungen, zu einem Verlust der Mitgliedschaft im Personalrat nach § 26 Abs. 1 Buchstabe f führt. Da diese Folge auf einer personalvertretungsrechtlichen Regelung beruht, kann es sich um keine Benachteiligung im Sinne des § 7 handeln (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 30.10.2009 - 6 B 1496/09, PersV 2010, 350).

Laufbahnrechtlich notwendige Erprobungen **vor** Auswahlentscheidungen sind grundsätzlich durchzuführen, selbst wenn dies den Verlust der Personalratsmitgliedschaft zur Folge hätte (vgl. BVerwG, Beschluss vom 03.11.2011 - 6 P 14/10, PersV 2012, 176, PersR 2012, 74).

11

Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 42 Absatz 5)

11.1

Die Dienststelle trägt die angemessenen Kosten der Teilnahme von Mitgliedern einer Personalvertretung an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

Erforderlich sind grundsätzlich Grundschulungen, die dem Personalratsmitglied die notwendigen Kenntnisse vermitteln, welche es für die sachgemäße Ausübung der Personalratstätigkeit bedarf. Zu diesen Kenntnissen gehören auch Grundzüge des Dienst-, Arbeits- und Tarifrechtes (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 16.04.2008 - 1 A 4630/06.PVB, PersR 2009, 174; BVerwG, Beschluss vom 14.06.2006 - 6 P 13/05, PersR 2006, 468). Grundschulungen für neugewählte Mitglieder werden im Regelfall mindestens fünf Arbeitstage umfassen. Vertiefungsschulungen, Schulungen bei Gesetzesänderungen und Schulungen für Vorsitzende und Stellvertreter können ebenfalls erforderlich sein.

Erforderlich sein können ebenfalls Schulungen, die Kenntnisse vermitteln, um besonderen Aufgaben auf Spezialgebieten der Personalvertretung gerecht zu werden, die innerhalb der Personalvertretung auf das Mitglied zukommen (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 16.04.2008 - 1 A 4630/06.PVB; BVerwG, Beschluss vom 14.06.2006 - 6 P 13/05). Die Themen müssen in engem Zusammenhang mit der Tätigkeit im Personalrat stehen, d. h. sie müssen für den Zuständigkeits- und Aufgabenbereich der Personalvertretung praktische Bedeutung haben oder voraussichtlich in absehbarer Zeit erlangen.

Außerdem muss das Personalratsmitglied der Schulung bedürfen, d.h. es darf nicht bereits über die zu vermittelnden Kenntnisse, etwa aus einer vorangegangenen Schulung, verfügen. Die Teilnahme an Spezialschulungen ist in der Regel auf ein Personalratsmitglied zu beschränken (vgl. BVerwG, Beschluss vom 11.07.2006 - 6 PB 8/06, PersV 2006, 438, PersR 2006, 428). Kurz vor Ende der Amtszeit eines Personalrates besteht für die Mitglieder grundsätzlich, unabhängig von der Wahrscheinlichkeit der Wiederwahl, kein Anspruch auf die Teilnahme an einer Schulung (vgl. BVerwG, Beschluss vom 25.06.1992 - 6 P 29/90, PersV 1992, 523, PersR 1992, 364).

11.2

Bei Vorliegen der in Nummer 11.1 genannten Voraussetzungen besteht für Mitglieder des Personalrats, die an derartigen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen wünschen, Anspruch auf Freistellung vom Dienst. Die beabsichtigte Teilnahme ist der Dienststelle rechtzeitig unter Vorlage des Veranstaltungsprogrammes anzuzeigen.

Das Gleiche gilt für regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogene Ersatzmitglieder. Regelmäßig bedeutet nicht die wiederholte Heranziehung nach einem bestimmten Ordnungsschema, vielmehr genügt eine Häufigkeit, die über eine nur gelegentliche Heranziehung hinausgeht.

11.3

Die erforderliche Dauer einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung richtet sich nach Umfang und Schwierigkeitsgrad des Gegenstandes. Dabei ist davon auszugehen, dass auch bei schwierigen Themen die Dauer einer Veranstaltung fünf Arbeitstage nicht überschreitet. Die wiederholte Teilnahme an Schulungen zu gleicher Thematik bedarf unter dem Gesichtspunkt der Erforderlichkeit besonderer Überprüfung.

11.4

Grundsätzlich steht es dem Personalrat frei, den Anbieter einer Schulung auszuwählen. Bei der Auswahl des Anbieters ist er zur sparsamen Haushaltsführung verpflichtet.

11.5

Werden in einer Schulungs- oder Bildungsveranstaltung neben Kenntnissen, die für die Personalratstätigkeit erforderlich im Sinne von Nummer 11.1 sind, auch Kenntnisse vermittelt, die für diese Tätigkeit allenfalls nützlich sind, so werden Freistellung und Kostenerstattung nur für den Teil der Veranstaltung vorgenommen, in dem für die Personalratstätigkeit erforderliche Kenntnisse

vermittelt werden. Die Zeiten der An- und Abreise können grundsätzlich hinzugerechnet werden. Übersteigt der Anteil der im Sinne der Nummer 11.1 erforderlichen Kenntnisse im Rahmen einer solchen Veranstaltung nicht 20 %, kommt weder eine Freistellung noch eine Kostenerstattung in Betracht.

11.6

Personalratsmitglieder, die an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen teilnehmen, erhalten Reisekostenvergütung.

11.6.1

Erhält das teilnehmende Personalratsmitglied seines Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung und Unterkunft, so sind die Kürzungsbestimmungen des § 7 Absatz 2 LRKG zu beachten. Das gilt auch, wenn Verpflegung und Unterkunft kostenlos bereitgestellt werden oder die Kosten hierfür in dem Teilnehmerbeitrag enthalten sind.

11.6.2

Entstehen dem teilnehmenden Personalratsmitglied bei diesen Veranstaltungen geringere Aufwendungen für Verpflegung oder Unterkunft als allgemein bei sonstigen Reisen, ist nach § 7 Absatz 3 LRKG eine Aufwandsvergütung festzusetzen.

11.7

Die Nummern 1 bis 6 gelten sinngemäß für Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

11.8

Die Nummern 1 bis 6 gelten sinngemäß auch für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses.

11.9

Reisekostenerstattung nach diesem Erlass erfolgt im Landeshaushalt in den jeweiligen Kapiteln aus Titel 527 02.

12

Allgemeine Aufgaben (§ 64 Nummer 2)

Als Regelungen im Sinne des § 64 Nummer 2 kommen auch die zugunsten der Beschäftigten geltenden Datenschutzvorschriften in Betracht.

13

Unterrichtung des Personalrats (§ 65 Absatz 1, 2 und 3)

13.1

Die Dienststelle ist verpflichtet, dem Personalrat die Unterlagen, die zur Erledigung seiner personalvertretungsrechtlichen Aufgaben erforderlich sind, unaufgefordert vorzulegen. Dies hat zu erfolgen, sobald sich die Absicht der Dienststelle verfestigt hat, eine Maßnahme durchzuführen, d.h. dass die groben Umrisse der Maßnahme bereits bekannt sein müssen, aber noch keine vollendeten Tatsachen geschaffen worden sind.

13.2

Bei weitreichenden Organisationsentscheidungen wie beispielweise der Auflösung oder Neubildung von Dienststellen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, muss die Dienststelle möglichst frühzeitig noch vor Abschluss des Willensbildungsprozesses und dann fortlaufend den Personalrat informieren, um ihm zu ermöglichen, die kollektiven Interessen, insbesondere die Gleichbehandlung der betroffenen Beschäftigten sicherzustellen. Eine Information ist frühzeitig, wenn der Personalrat noch die Möglichkeit hat, auf die Willensbildung Einfluss zu nehmen. Es ist sicherzustellen, dass der Personalrat über die Errichtung von Arbeitsgruppen unterrichtet wird und auf jeden Fall eine Einladung und die notwendigen Unterlagen erhält.

13.3

Das Teilnahmerecht des Personalrats an Vorstellungsterminen erstreckt sich auf alle verfahrensmäßig geregelten Auswahlgespräche der Dienststelle (auch solche in Form eines Assessment-Centers), die diese mit mehreren Bewerberinnen und Bewerbern führt. Nicht von § 65

Absatz 2 erfasst werden jedoch Gespräche im Rahmen von Beurteilungsverfahren. Das Teilnahmerecht umfasst auch nicht die Teilnahme an schriftlichen Prüfungen im Rahmen von Auswahlverfahren und an Auswahlgesprächen, die von Institutionen im Auftrag der Dienststelle geführt werden (z. B. Landesamt für Aus- und Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW). Hingegen erfasst § 65 Absatz 2 auch Auswahlgespräche der Dienststelle mit mehreren Bewerberinnen und Bewerbern um den Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe.

13.4

Zu den listenmäßig aufgeführten Personaldaten im Sinne des § 65 Absatz 3 gehören: Name, Vorname, Geburtsjahr, Hinweis auf Ausbildung (z. B. Bankkaufmann/-frau, Gesundheits- und Krankenpfleger/in, Betriebsinformatiker/in, Dipl.-Volkswirt/in, Dipl.-Jurist/in, Fachwirt(in)-Verwaltung, etc.), Eintritt in den Vorbereitungsdienst, Ernennungsdaten, Abteilungs-, Dezernatzugehörigkeit, Beurlaubung und Ermäßigung der Arbeitszeit (von - bis); zusätzlich bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: Datum der letzten Eingruppierung, Vergütungs- bzw. Lohngruppe und Fallgruppe, Entgeltgruppe und -stufe, Zulagen. Beurteilungsdaten werden hiervon nicht erfasst. Ein weitergehender Informationsanspruch im Einzelfall (§ 65 Absatz 1) bleibt hiervon unberührt.

13.5

Soweit es zu seiner Aufgabenerfüllung erforderlich ist, darf der Personalrat personenbezogene Daten in oder aus Dateien oder Akten nach Maßgabe des Gesetzes zum Schutz personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen - DSGVO NRW) verarbeiten, wenn nicht besondere Rechtsvorschriften auf die Verarbeitung personenbezogener Daten anzuwenden sind (§ 2 Absatz 3 DSGVO NRW) und sich aus den Regelungen über die Schweigepflicht der Personalratsmitglieder (§ 9) keine höheren Anforderungen ergeben. In diesem Sinne stellt § 65 Absatz 4 Satz 1 klar, dass der Personalrat als Teil der Dienststelle neben der Dienststelle auch Normadressat der Regelungen des Datenschutzgesetzes, insbesondere

über die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Sicherstellung einer den Vorschriften des Datenschutzgesetzes entsprechenden Datenverarbeitung (§ 10 DSGVO NRW),

über die Rechte der Betroffenen gegenüber der speichernden Stelle (I Teil, 3. Abschnitt - DSGVO NRW)

ist.

Personenbezogene Daten sind nicht mehr zur Aufgabenerfüllung erforderlich und deshalb die Unterlagen der Dienststelle zurückzugeben oder die Daten gemäß § 19 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b DSGVO NRW zu löschen bzw. die Unterlagen zu vernichten, wenn diese aus Anlass der Beteiligung des Personalrates an einer bestimmten Maßnahme zur Verfügung gestellt wurden und das Beteiligungsverfahren abgeschlossen ist, andere Daten mit Ablauf der Amtsperiode.

14

Gemeinschaftliche Besprechungen (§ 63)

Die Unterrichtung des Personalrates über die Haushaltsplanung und die wirtschaftliche Entwicklung nach § 63 Satz 4 hat sich an dem Themenkatalog des § 65a Absatz 3 zu orientieren.

15

Der Wirtschaftsausschuss (§ 65a)

Der Wirtschaftsausschuss hat als Hilfsorgan des Personalrates, die Zusammenarbeit und den Informationsfluss zwischen der Dienststelle und dem Personalrat bei wirtschaftlichen Angelegenheiten zu fördern. Eigene Mitbestimmungsrechte hat er nicht. Der Wirtschaftsausschuss berät mit der Dienststelle über deren wirtschaftliche Angelegenheiten und unterrichtet über jede Beratung den Personalrat unverzüglich und vollständig. Die Beratung der Dienststelle mit dem Wirtschaftsausschuss ersetzt die Unterrichtungspflicht der Dienststelle nach § 63 dem Personalrat gegenüber.

Anders als im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses nicht zwingend und erfolgt nur auf Antrag des Personalrates.

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Personalrat durch einfachen Beschluss nach § 33 bestimmt. Jedes Mitglied ist einzeln zu bestimmen. Dem Wirtschaftsausschuss muss mindestens ein Personalratsmitglied angehören; um den Sachverstand der sonstigen Beschäftigten einzubeziehen, kann der Personalrat auch Beschäftigte zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses bestellen, die nicht Mitglieder des Personalrats sind. Angehörige der Dienststelle sind nicht verpflichtet, der Bestimmung durch den Personalrat Folge zu leisten.

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden für die Dauer der Amtszeit des Personalrates bestimmt. Die Amtszeit des Wirtschaftsausschusses endet, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses nach § 65a Absatz 1 Satz 1 entfallen, insbesondere wenn die Zahl der in der Regel in der Dienststelle Beschäftigten auf hundert oder weniger absinkt, spätestens jedoch mit dem Ablauf der Amtszeit des Personalrates. Die Amtszeit einzelner Mitglieder kann durch Rücktritt enden. Eine Verpflichtung, Mitglied des Wirtschaftsausschusses zu bleiben, besteht nicht.

Für die Unterrichtungspflicht der Dienststelle gemäß § 65a Absatz 2 gilt Nummer 13 sinngemäß. Rechtzeitig erfolgt die Unterrichtung, wenn der Wirtschaftsausschuss noch vor der endgültigen Entscheidung der Dienststelle und auch vor einer Beschlussfassung im Personalrat unterrichtet wird, denn nur dann kann er seiner Beratungsfunktion gegenüber dem Personalrat gerecht werden. Umfassend erfolgt die Unterrichtung, wenn alle der Dienststelle vorliegenden Informationen auch dem Wirtschaftsausschuss vorgelegt werden. Das Zurückhalten von Informationen oder Unterlagen aufgrund der Gefährdung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder Dienstgeheimnissen ist nur in objektiv begründeten Ausnahmefällen zulässig. Auch die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses unterliegen der Schweigepflicht des § 9 Absatz 1 und bei dem, nicht abschließenden, Katalog des Absatz 3 dürften in der Regel Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder Dienstgeheimnisse nicht betroffen sein. Ein solcher Ausnahmefall kann aus objektiven Umständen gegeben sein, etwa wenn die Bedeutung einer Angelegenheit eine völlige Geheimhaltung verlangt, oder aus subjektiven Umständen, die in der Person eines oder mehrerer Mitglieder des Wirtschaftsausschusses bestehen.

Für die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses gelten § 42 Absatz 1, 2 und 5 entsprechend.

16

Fristberechnung (§§ 66 und 69)

Die Fristberechnung erfolgt nach den §§ 187 ff. BGB. Da es sich bei den Fristen des § 66 um Wochenfristen handelt, enden diese gemäß § 188 Absatz 2 BGB mit Ablauf des Wochentages, der in seiner Benennung dem Tag entspricht, an dem das die Frist auslösende Ereignis, z.B. der Zugang der Personalratsvorlage, der Zugang des Personalratsbeschlusses oder der Tag der Erörterung, stattfand. Fällt das die Frist auslösende Ereignis z.B. auf einem Donnerstag endet sie auch an einem Donnerstag um 24:00 Uhr.

Ist der Zugang von Mitteilungen für den Fristbeginn entscheidend, gilt die Mitteilung als zugegangen, wenn sie so in den Bereich des Empfängers gelangt ist, dass dieser unter normalen Verhältnissen die Möglichkeit hat vom Inhalt der Mitteilung Kenntnis zu nehmen. Ist dem Absender bekannt, dass erst zu einem bestimmten Zeitpunkt der Eingang von Mitteilungen überprüft wird, ist dieser Zeitpunkt maßgeblich. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verlangt vom Personalrat, den regelmäßigen Zugang von Mitteilungen der Dienststelle zu ermöglichen.

17

Entschädigung für Mitglieder der Einigungsstellen (§ 67 Absatz 2)

Die Mitglieder der Einigungsstellen nehmen diese Tätigkeit unentgeltlich als Ehrenamt wahr. Lediglich der oder dem Vorsitzenden kann eine Entschädigung für Zeitaufwand gewährt werden; die Entschädigung richtet sich nach dem Stundensatz der Richtwerte für die Berücksichtigung des Verwaltungsaufwandes bei der Festlegung der nach dem Gebührengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen zu erhebenden Verwaltungsgebühren. Diese werden jährlich im MBl. NRW. durch Erlass bekannt gegeben. Reisekosten sind gem. § 67 Absatz 7 i. V. m. § 40 Absatz 1 zu erstatten; diese Reisekostenvergütung wird nach den reisekostenrechtlichen Bestimmungen gewährt.

18

Beteiligung des Personalrats bei Versetzungen und Abordnungen (§ 72 Absatz 1 Nummer 5 und Nummer 6)

18.1

Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hat der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle - neben dem Personalrat der abgebenden Dienststelle - bei Versetzungen immer dann mitzubestimmen, wenn es sich um einen Dienstherrnwechsel handelt (vgl. Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 6. 11. 1987 - 6 P 2.85 - BVerwGE 78, 257).

18.2

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschlüsse vom 19. 7. 1994 - 6 P 33.92 - ZfPR 1994, 191 - und 16. 9. 1994 - 6 P 32.92 - PersR 1995, 16; DVB1. 1995, 199) besteht aber auch bei Versetzungen innerhalb des Bereichs desselben Dienstherrn ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle. Dieses bezieht sich auf die Erteilung des Einverständnisses zur Versetzung seitens der zuständigen aufnehmenden Behörde als eigenständige Maßnahme, auch wenn hierfür beamtenrechtlich innerhalb desselben Dienstherrn keine besonderen Formvorschriften bestehen.

Geschützt werden sollen durch das Mitbestimmungsrecht nicht nur die Interessen des zu Versetzenden oder der übrigen Beschäftigten der abgebenden, sondern auch diejenigen der Beschäftigten der aufnehmenden Dienststelle. Etwas anderes als diese Doppelbeteiligung gilt nur, wenn der Gesetzgeber dies ausdrücklich im Gesetz geregelt hat (vgl. § 91 Absatz 3). Für die Frage, welcher Personalrat auf der aufnehmenden Seite zu beteiligen ist, ist zu berücksichtigen, dass sich der Aufgabenbereich einer Personalvertretung nur auf diejenigen seiner Beteiligung unterliegenden Angelegenheiten erstreckt, für die die Dienststellenleitung die Entscheidungszuständigkeit hat. Liegt die Entscheidungszuständigkeit für Personalmaßnahmen von Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen bei vorgesetzten Dienststellen, sind die dort bestehenden Stufenvertretungen zu beteiligen (§ 78 Absatz 1 Satz 1). Diese müssen den betroffenen örtlichen Personalräten in ihrem Bereich vor einem Beschluss Gelegenheit zur Stellungnahme geben (= personalratsinterne Anhörung gem. § 78 Absatz 2 Satz 1). In diesem Fall verdoppeln sich die Fristen im Mitbestimmungsverfahren (§ 78 Absatz 2 Satz 2).

18.3

Die jeweilige Versetzungsmaßnahme kann erst ausgesprochen werden, wenn die jeweiligen Beteiligungsverfahren abgeschlossen sind.

18.4

Bei gem. § 72 Absatz 1 Nummer 6 mitbestimmungspflichtigen Abordnungen ist gemäß dem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. 10. 1993 - 6 P 18.91 - PersR 1994, 165; ZBR 1994, 251 - entsprechend zu verfahren.

19

Regelungen zum personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren (§ 79 Absatz 3)

Die in § 79 Absatz 3 Satz 2 vorgesehene entsprechende Anwendung des § 23 Absatz 3 BetrVG bedeutet, dass Verpflichtungen einer Dienststelle aus einem ihr gegenüber ergangenen rechtskräftigen Beschluss auch im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren durch gerichtliche Festsetzung eines Ordnungs- oder Zwangsgelds gegenüber der Dienststelle durchgesetzt werden können. Der Personalrat oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft sind antragsberechtigt.

20

Den Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (vgl. § 1) wird empfohlen, entsprechend den Regelungen in diesem Runderlass zu verfahren.

21

Der RdErl. des Innenministeriums vom 22. 03. 1996 (MBI. NRW. S. 741) wird aufgehoben.

Daten und Software sind urheberrechtlich und wettbewerbsrechtlich geschützt. Verantwortlich für die Publikation:
die Redaktion im Ministerium für Inneres und Kommunales NRW.
