

13.02.2013

Kleine Anfrage 895

des Abgeordneten Dirk Schatz PIRATEN

Werden freigestellte Personalratsmitglieder bei ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt?

Die vielfältigen Änderungen und Ergänzungen des Landespersonalvertretungsgesetzes haben zu einem Aufgabenzuwachs für Personalräte geführt. Mit Hilfe von verstärkten Mitbestimmungsrechten wird die Einhaltung von Gleichbehandlungsgeboten, Diskriminierungsverboten sowie gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen kontrolliert. Zur Erfüllung dieser Aufgaben werden motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benötigt, die von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz oder teilweise freigestellt werden (§ 42 Abs. 3 LPVG). Bei der beruflichen Förderung freigestellter Personalratsmitglieder treten jedoch immer wieder Schwierigkeiten auf.

Das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 iVm § 42 Abs. 3 LPVG NRW, wonach die Freistellung keine Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs nach sich ziehen darf, wird in der Praxis oftmals umgangen. Wegen des Benachteiligungsverbots müsste der Dienstherr dem Personalratsmitglied dabei eine berufliche Entwicklung zukommen lassen, wie sie ohne Freistellung verlaufen wäre. Das Personalratsmitglied gerät jedoch in Konflikt mit seiner ehrenamtlichen Tätigkeit, wenn z.B. auf einer Erprobungszeit als unverzichtbares Erfordernis des Laufbahnrechts bestanden wird. Genau vor einer solchen Konfliktlage soll das Benachteiligungsverbot nämlich schützen. Das Personalratsmitglied soll sich seinem Amt ohne die Gefahr persönlicher Benachteiligung widmen können und der Dienststellenleiter darf auf Grund eines solchen Konfliktes nicht auf die Zusammensetzung des Personalrates Einfluss zu nehmen.

Auf Grund der Änderung der Stellenausweisung im Landeshaushalt, werden nunmehr keine LPVG-Stellen in den einzelnen Besoldungsgruppen gesondert ausgewiesen. Dies hat zur Folge, dass Freigestellte gegenüber „aktiven“ Bewerbern benachteiligt werden. Für Fremdbewerber ist die Situation oftmals noch schwieriger. Im Justizvollzug z.B. gibt es kein einheitliches End-Spitzenamt. Die End-Spitzenämter befinden sich beim allgemeinen Vollzugsdienst in der Regel bei A 9 mit Amtszulage, andere in A 10 und einige wenige in A 11. Aus diesem Grunde kann ein überörtlicher Freigestellter, z.B. im Hauptpersonalrat oder der Hauptschwerbehindertenvertretung, nur im Wege einer Fremdbewerbung das Spitzenamt

Datum des Originals: 13.02.2013/Ausgegeben: 14.02.2013

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de

erlangen. Eine rechtlich vorgesehene Einreihung in eine sog. Vergleichsgruppe, wird jedoch bei überörtlich Freigestellten oftmals nicht vorgenommen, da die Behördenleiter kein Interesse an einem Fremdbewerber haben.

Benachteiligungen von Personalratsmitgliedern sind jedenfalls unzulässig. Eine finanzielle Schlechterstellung freigestellter Mitglieder von Personalvertretungen wäre nämlich geeignet, qualifizierte Personen von der Wahrnehmung eines solchen Amtes abzuhalten. Damit würde nicht nur die jeweilige Personalvertretung als solche, sondern die Institution Personalvertretung insgesamt geschwächt.

Vor diesem Hintergrund frage ich die Landesregierung:

1. Welche Erkenntnisse liegen der Landesregierung darüber vor, dass ganz oder teilweise freigestellte Personalratsmitglieder bei ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden?
2. Welche Konsequenzen zieht die Landesregierung aus der in der Praxis stattfindenden Ungleichbehandlung von freigestellten Personalratsmitgliedern?
3. Welche Schritte sind aus Sicht der Landesregierung notwendig, um zu verhindern, dass freigestellte Personalratsmitglieder gegenüber ihren „aktiven“ Kollegen benachteiligt werden?
4. Welche Gründe haben dazu geführt, die im Landeshaushalt ausgewiesenen LPVG-Stellen zu streichen?

Dirk Schatz