

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Baden-Württemberg**

Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg

Zum Entwurf einer Verordnung der Landesregierung zu Änderung
der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz
(LPVGWO); Az.: IM1-0307.1-5/6

Stuttgart, im Mai 2023

V.i.S.d.P. Kai Burmeister

Der DGB Baden-Württemberg bedankt sich für die Übersendung des Entwurfes einer Verordnung zur Änderung der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz (LPVGWO) und die damit verbundene Gelegenheit zu Stellungnahme. Der DGB Baden-Württemberg nimmt dazu wie folgt Stellung:

Grundsätzliches

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt die Anpassung der LPVGWO zur nächsten Personalratswahl 2024. Der Fokus liegt dabei auf redaktionelle Anpassungen. Im Anschreiben wird darauf hingewiesen, dass eine Änderung des LPVG aktuell nicht vorgesehen ist. Aus Sicht des DGB Baden-Württemberg gibt es jedoch einige Probleme beim LPVG, die vor der nächsten Wahl zwingend gelöst werden müssen und deshalb im Rahmen der aktuellen Anhörung berücksichtigt werden sollten. Dabei geht es um einzelne, ausgewählte Sachverhalte und keineswegs um eine grundsätzliche Überarbeitung des LPVG. Diese Handlungsbedarfe werden daher im Folgenden ebenfalls aufgeführt.

Zu den inhaltlichen Regelungen im Einzelnen:

Zu § 1 Abs. 2 LPVGWO

In der Verordnung heißt es: „*Die Dienststelle hat den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen, ...*“ Leider zeigt die Praxis, dass dies häufig nicht bzw. in einem unzureichenden Ausmaß passiert, da es keine Sanktionsmöglichkeit gibt, sofern die Dienststelle dieser Pflicht nicht nachkommt. Daher sollte es aus Sicht des DGB Baden-Württemberg ein Verfahren geben, welches in einem solchen Fall dem Wahlvorstand eine Handlungsmöglichkeit bietet (z.B. durch eine Beschwerdestelle oder auch durch finanzielle Sanktionen).

Zu § 2 Abs. 2 LPVGWO

Ergänzend zu den Bekanntmachungen nach § 2 Abs. 2 sollte an dieser Stelle auch klargestellt werden, dass auch Wahlwerbung über elektronische Wege zulässig ist, entsprechend dem Presserecht. Auch dies ist im Blick auf die Zunahme von mobil Arbeitenden nötig und sorgt in der Praxis häufig für Probleme. Daher bedarf es einer Klarstellung. Zusätzlich muss sichergestellt sein, dass in Fällen in denen Gewerkschaften als Listenführer auftreten den gleichen Zugang zu den internen, elektronischen Kommunikationsmittel erhalten (z.B. Intranet und E-Mail Verteiler), wie interne Listenführer.

Zu § 9 Abs. 2 Nr.6

Der aktuelle Verordnungsentwurf sieht eine Ergänzung von § 34 Abs. 2 Nr. 6 und von § 41 Abs. 3 Satz 2 Nr. 5 vor, im Sinne einer klarstellenden Ergänzung, welche praktische Fehler bei der Umsetzung sowie Unsicherheiten bei den Wahlen, die bei einer

Anfechtung zur Ungültigkeit und Wiederholung einer Wahl führen können, verhindern sollen. Der DGB Baden-Württemberg hält dies für sinnvoll und daher sollte gleichzeitig eine entsprechende Ergänzung des § 9 Abs 2 Nr. 6 erfolgen, da es sich inhaltlich um den selben Sachverhalt handelt.

Zu § 12 LPVGWO

In § 12 Abs. 2 werden zwei Sachverhalte aufgeführt, in denen eine Abweichung von den Vorgaben nach § 13 Abs. 5 LPVG zu begründen sind. Hier braucht es aus Sicht des DGB Baden-Württemberg einer Klarstellung, dass jede Nichteinhaltung einer Vorgabe auch eine separate Begründung benötigt. Werden beide Kriterien nicht eingehalten, so sind zwei Begründungen zwingend erforderlich. Die Praxis zeigt, dass es hier regelmäßig zu Problemen kommt.

Zu § 23 LPVGWO

Der DGB Baden-Württemberg schlägt die Streichung von § 23 Abs. 3 Satz 4 Nr. 4 vor. Dies führt in der Praxis dazu, dass trotz umfassender Aufklärung eine Vielzahl von Stimmen ungültig sind, weil Stimmzettelumschläge verschlossen werden. Hinzu kommt, dass auch nicht immer klar ist, wann ein Brief als verschlossen gilt. Ist ein Brief, der nicht geklebt ist, die Lasche jedoch eingesteckt wird schon als verschlossen anzusehen?

Mit Blick auf andere Wahlen, z.B. Landtagswahlen in Baden-Württemberg, bei denen der Stimmzettelumschlag explizit verschlossen sein muss (vgl. § 38 Abs.5 LWG) ist es durchaus naheliegend, dass in der Praxis eine Unsicherheit entsteht, wenn der Stimmzettelumschlag bei Personalratswahlen nicht verschlossen werden darf und bei Nichteinhaltung die Stimme ungültig wird. Dies ist aus Sicht des DGB Baden-Württemberg eine Verzerrung des Wählerwillens und daher sollte dieser Abschnitt gestrichen werden. Es braucht hier Verfahren, welche eine große Zahl an ungültigen Stimmen aus Reflex bzw. Unsicherheit verhindern. Diese Stimmen zu streichen, wie es aktuell vorgesehen ist, ist in jedem Fall keine Lösung.

Zu § 49 Wahlvorschläge

Ein weiterer Punkt betrifft aus Sicht des DGB Baden-Württemberg den Umgang mit sog. „Wählbarkeitsbescheinigungen“, die bei der Wahl der Stufenvertretungen genutzt werden. Hier müssen bei der Einreichung der Wahlvorschläge neben der Zustimmungserklärung auch diese Bescheinigungen beigefügt werden. Die örtlichen Wahlvorstände bestätigen damit, dass die Kandidat*innen im Wählerverzeichnis eingetragen sind und wählbar sind.

Problematisch ist aus Sicht des DGB Baden-Württemberg jedoch, dass das Einholen der Zustimmungserklärungen zum Teil weit im Vorfeld der Einrichtung der Wahlvorstände

passiert und die Kandidat*innen dann eben auch die Wählbarkeitsbescheinigungen beibringen müssen. So entsteht in der Praxis ein enormer Zeitdruck und es ist auch schon vorgekommen, dass örtliche Wahlvorstände noch gar nicht eingerichtet waren. Die Frage ist nun, ob man diese Bestätigung nicht umkehren kann. Also nicht die Kandidat*innen müssen die Bescheinigung beibringen, sondern der Haupt- oder Bezirkswahlvorstand soll im Sinne einer „Beweislastumkehr“ die örtlichen Wahlvorstände abfragen. Dies würde den Zeit- und Organisationsdruck bei den Listeneinreichern vermindern und das Verfahren schlanker machen.

Weitere Anpassungsbedarfe:

Mitbestimmung bei Zusammenführung großer Organisationseinheiten, aktuell insbesondere im Bereich der Unikliniken Baden-Württemberg

Aktuell werden im Bereich der Unikliniken Fusionen politisch massiv vorangetrieben. Dies führt in der Praxis dazu, dass große Organisationseinheiten noch größer werden und gleichzeitig die Zahl der Arbeitnehmervertreter*innen gleichbleibt bzw. deutlich verringert wird. Dies ist eine enorme Schwächung der Mitbestimmung vor Ort und daher braucht es aus Sicht des DGB Baden-Württemberg und seiner Mitgliedsgewerkschaften dringend Regelungen, die eine solche Schwächung verhindern. Die einfachste Lösung wäre es, wenn beide Kliniken zu eigenständigen Dienststellen gem. § 5 Abs. 3 LPVG erklärt werden würden. Dann wäre keine Gesetzesänderung notwendig.

Diese wurde bereits an verschiedenen Stellen eingebracht, aber bisher ist nicht erkennbar, dass hier eine Lösung im Sinne der Beschäftigten erfolgt, obwohl dies dringend nötig ist. Die bisherigen Vorschläge seitens der Dienstherrn sind nicht zufriedenstellend, da diese für die Personalratsgremien eine deutliche Verschlechterung bedeuten würden. In der Folge würde so die Mitbestimmung eingeschränkt, was nicht im Sinne der Beschäftigten ist.

Aus diesem Grund haben die Beschäftigten, mit Unterstützung der zuständigen Gewerkschaft ver.di, den unten stehenden Vorschlag unterbreitet, wie eine Kompromisslösung für die Fusion Freiburg/ Bad Krozingen aussehen könnte:

§ 100a LPVG

(1) Für die Universitätskliniken gilt dieses Gesetz nach Maßgabe der folgenden Vorschriften:

- 1. Abweichend von § 10 Abs. 3 LPVG erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Personalrats nach Ziff. 1 b. für je angefangene weitere 2000 Beschäftigte um zwei Mitglieder.*

2. *Abweichend von § 45 Abs. 1 LPVG ist für je zwei weitere Mitglieder des Personalrates ein weiteres Mitglied im Umfang eines Vollzeitbeschäftigten von ihren dienstlichen Tätigkeiten freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.*

(2) Im Universitätsklinikum Freiburg (UKF) besteht der Personalrat

1. *abweichend von Abs. 1 Nr. 1 aus 40 Mitgliedern.*
2. *Abweichend von § 28 Abs. 2 kann der Personalrat fünf weitere Mitglieder in den Vorstand wählen. Unabhängig davon, ob Mitglieder des Personalrats aus Wahlvorschlägen mit verschiedenen Bezeichnungen gewählt worden sind, sind mindestens zwei Vorstandsmitglieder, deren Arbeitsort am Standort Bad Krozingen ist, in den Vorstand zu wählen.*
3. *Abweichend von Abs. 1 Nr. 2 sind 15 Mitglieder des Personalrats im Umfang eines Vollzeitbeschäftigten von ihren dienstlichen Tätigkeiten freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.*
4. *Bei der Freistellung sind die Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen.*
5. *Der Personalrat muss für die Vertretung der Beschäftigten am Standort Bad Krozingen einen Ausschuss bilden. Dem Ausschuss müssen mindestens drei Mitglieder des Personalrats angehören. Im Übrigen bleibt § 35 unberührt.*
6. *Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung des Ausschusses nach Nr. 5 hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, Geschäftsbedarf, die üblicherweise in der Dienststelle genutzte Informations- und Kommunikationstechnik und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.*

(3) Im Universitätsklinikum Freiburg (UKF) besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung abweichend von § 61 Abs. 1 aus 13 Mitgliedern.

Der DGB Baden-Württemberg schlägt vor, die aktuelle Gelegenheit zu nutzen und mit dieser Änderung endlich Sicherheit und Klarheit zu schaffen. Gleichzeitig ist klar, dass bei weiteren Zusammenführungen, z.B. in Ulm oder auch in Mannheim/Heidelberg entsprechende Regelungen gefunden werden müssen. Mit Blick auf aktuelle Parlamentsanfragen und der verbleibenden Zeit zur nächsten Personalratswahl gilt es zu handeln.

Zur Wählbarkeit von Poolbeschäftigten

Der DGB Baden-Württemberg schlägt hinsichtlich der Wählbarkeit für Beschäftigte in Poolteams der Flurneuordnung vor, das LPVG um folgenden Paragraphen zu ergänzen:

§ 103a Beschäftigte in der Flurneuordnungsverwaltung

- 1. Die Beschäftigten i.S.d. § 1 Abs. 4 AGFlurBG (Poolteam) gelten auch als Beschäftigte des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung (LGL).*
- 2. Beschäftigte nach Satz 1 sind wählbar gem. § 9 LPVG.*

Hintergrund dieses Vorschlages ist, dass § 9 LPVG nur eine Wählbarkeit für Beschäftigte gem. § 4 Abs. 1 Satz 1 LPVG, nicht aber für Beschäftigte i.S.d. § 4 Abs.1 Satz 2 vorsieht. Nach dem AGFlurBG stellt das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung Fachbedienstete des Landes im Rahmen der haushaltsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Möglichkeiten in Poolteams bereit. Die personellen und sachlichen Aufwendungen für dieses Personal trägt das Land. Die personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten liegen beim LGL.

Die Mitbestimmungsangelegenheiten werden derzeit durch den HPR MLR wahrgenommen. Dies erscheint nicht sachgerecht. § 91 Abs. 2 LPVG greift aufgrund des mangelnden nachgeordneten Bereichs des LGL nicht.

Grundsätzlich erscheint die derzeitige Praxis durch den HPR für die Anliegen der betroffenen Beschäftigten nicht zukunftssicher. Auch wenn in der Vergangenheit und auch derzeit HPR-Mitglieder aus der Flurneuordnung stammen, kann durch das Wahlsystem nicht gewährleistet werden, dass die betroffenen Beschäftigten als kleine wahlberechtigte Beschäftigtengruppe im Geschäftsbereich des MLR sachverständige Personen als Mitglied in den HPR wählen können. Eine Bearbeitung der Mitbestimmungsangelegenheiten im HPR erschiene dann als entkoppelt. Die Bearbeitung der Mitbestimmungsangelegenheiten der betroffenen Beschäftigten im örtlichen Personalrat am LGL wäre insgesamt näher an den Beschäftigten und könnte quasi unter einem Dach erledigt werden.