

BÜLOW



Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen

Praxiskommentar für Arbeitgeber

3. Auflage



Formulare und
Checklisten
zum Download

moll

BÜLOW

**Landespersonalvertretungsgesetz
Nordrhein-Westfalen**

Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen

Praxiskommentar für Arbeitgeber



Formulare und Checklisten
zum Download

Christian Bülow

Jurist beim Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

3. Auflage 2024

moll

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek |
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind
im Internet über www.dnb.de abrufbar.

3. Auflage, 2024
ISBN 978-3-415-07555-9

© 2016 Richard Boorberg Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zu-
gelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Dies gilt
insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen,
Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in
elektronischen Systemen.

Titelfoto: © Rafa Fernandez – stock.adobe.com | Satz: abavo GmbH,
Nebelhornstraße 8, 86807 Buchloe | Druck und Bindung: Beltz Grafische
Betriebe GmbH, Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza

Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG | Scharrstraße 2 | 70563 Stuttgart
Stuttgart | München | Hannover | Berlin | Weimar | Dresden
www.boorberg.de

§ 3 (Verhaltensregeln, Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen)

(1) Die Dienststelle und die Personalvertretung in der Dienststelle haben jede parteipolitische Betätigung zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

(2) Beschäftigte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft in der Dienststelle nicht beschränkt.

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

(4) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung der Dienststelle Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.

Gliederung

	Rz		Rz
I. Verbot der parteipolitischen Betätigung.	1	III. Grundsatz der Unabhängigkeit	14
II. Gewerkschaftliche Betätigung	4	IV. Zugangsrecht der Gewerkschaften . .	15
		V. Rechtliche Auseinandersetzungen. .	22

I. Verbot der parteipolitischen Betätigung

- 1 **Abs. 1:** Die Vorschrift stellt eine Konkretisierung der Friedenspflicht nach § 2 Abs. 2 Satz 1 dar und betont mit dem **Verbot der parteipolitischen Betätigung** die Verpflichtung beider Seiten zu einer parteipolitischen Neutralität während der Wahrnehmung von Rechten und Pflichten nach dem LPVG NRW „in der Dienststelle“. Das letztgenannte Merkmal stellt dabei keine bloße räumliche Begrenzung dar, sondern umfasst auch Betätigungen, die sich aufgrund der engen Verknüpfung mit der dienstrechtlichen Stellung, des Dienststellenleiters oder Personalratsmitglieds auf den Arbeitsablauf und den Betriebsfrieden auswirken. Das kann z. B. der Fall sein, wenn ein parteipolitischer Aufruf in externen Medien vor dem ausdrücklichen Hinweis auf die vorbenannte dienstrechtliche Stellung bzw. Personalratsmitgliedschaft erfolgt. Gleichfalls umfasst sind Betätigungen, die wegen ihrer engen Beziehung zur Dienststelle und deren inneren Vorgängen auf den Arbeitsablauf sowie den Betriebsfrieden Auswirkung

gen haben, wie das Verteilen von parteipolitischen Flugblättern außerhalb des Geländes der Dienststelle. Siehe zum Miteinander in der Dienststelle auch **Bülow, Der praktische Fall – Die Interaktion zwischen den verschiedenen Interessenvertretungen**, DöD 2023, S. 182.

Von den Verbotsvorgaben nach **Abs. 1 Halbsatz 1** ist alles umfasst, was Beschäftigte zu einer Stellungnahme in parteipolitischen Fragen veranlassen soll. Dazu zählen auch Maßnahmen, die zwar ohne Nennung einer Partei, aber offenbar deren Interessen dienen (vgl. entsprechend BAG 13.09.1977 – 1 ABR 67/75 – zum BetrVG). Dementsprechend sind politische Abstimmungen oder Umfragen in der Dienststelle sowie politische Stellungnahmen zu außerbetrieblichen Maßnahmen und Ereignissen verboten (vgl. entsprechend BAG 12.06.1986 – 6 ABR 67/84 – zum BetrVG).

Nach **Abs. 1 Halbsatz 2** hat der Gesetzgeber von den vorbenannten Verbotsvorgaben eine Ausnahme bei der Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten gemacht, wenn sie einen hinreichenden objektiven Bezug zur Dienststelle oder zu den dortigen Beschäftigten aufweisen. Die Behandlung derartiger Angelegenheiten in der Dienststelle sind auch dann zulässig, wenn dabei parteipolitische Auffassungen befürwortet oder abgelehnt werden (vgl. BAG 13.09.1977 – 1 ABR 67/75 –).

II. Gewerkschaftliche Betätigung

Abs. 2: Der Gesetzgeber stellt klar, dass durch die Übernahme von Aufgaben nach dem LPVG NRW die Betätigung für eine Gewerkschaft (vgl. zum Begriff § 2 Rn. 11) in der Dienststelle nicht beschränkt wird.

Vom **persönlichen Geltungsbereich** dieser Bestimmung umfasst sind nicht nur der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung, sondern auch alle Beschäftigten, die Aufgaben nach dem LPVG NRW wahrnehmen wie z.B. Mitglieder der örtlichen, Bezirks-, Haupt- und Gesamtpersonalräte, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, aber auch Vertrauenspersonen gem. der §§ 85 ff., Mitglieder des Sozialvorstandes, Beisitzer der Einigungsstelle, die der Dienststelle angehören und die Schwerbehindertenvertretungen. Dazu gehören auch Gewerkschaftsbeauftragte und Vertreter der Arbeitgebervereinigungen, wenn sie die Beschäftigteneigenschaft innehaben.

Wichtig!

Die Ersatzmitglieder der örtlichen Bezirks-, Haupt- und Gesamtpersonalräte sowie der JAV fallen erst dann unter den Personenkreis nach Abs. 2, wenn sie für das jeweils ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied auch tatsächlich eintreten!

- 7 Der **sachliche Geltungsbereich** der Vorschrift behandelt das Verhältnis zwischen der Wahrnehmung von Aufgaben nach dem LPVG NRW und einer gewerkschaftlichen Betätigung.
- 8 In der Praxis gilt es zu beachten, dass **gewerkschaftlich organisierte Personalratsmitglieder** sich zwar für ihre Gewerkschaft in der Dienststelle engagieren dürfen (vgl. BVerwG 26.05.1970 – 2 BvR 664/65 –), dabei aber darauf achten müssen, dass das Personalratsamt einerseits und die Gewerkschaftszugehörigkeit andererseits in der Person des Personalratsmitglieds nicht derart vermengt werden, dass die Beschäftigten nicht mehr unterscheiden können, in welcher Eigenschaft das Mitglied tätig wird. Das Personalratsamt muss also objektiv, neutral und dabei nicht zugunsten einer Gewerkschaft oder ihrer Mitglieder ausgeübt werden. Wenn ein Personalratsmitglied bzw. der Personalrat als Organ bei der Ausübung seiner Befugnisse berücksichtigt, dass der hierbei betroffene Beschäftigte einer gegnerischen Gewerkschaft angehört, so ist dies nicht gegeben (BVerwG 15.12.1961 – VII P 3.61 –).

9 **Praxistipp!**

Vor dem zuvor dargestellten Hintergrund ist der Dienststelle nicht zu empfehlen, einer oder mehreren Gewerkschaften Räume innerhalb der Dienststelle, d. h. also auf dem Gelände der Dienststelle, zur Verfügung zu stellen!

- 10 Zur Frage der **Durchführung und Ausgestaltung von Gewerkschaftswerbung** in der Dienststelle ist auf Folgendes hinzuweisen:

Ein Personalratsmitglied darf nach der zuvor dargestellten Maßgabe **zugunsten der eigenen Gewerkschaft Werbung betreiben**, wenn dadurch der Arbeitsablauf nicht oder nur unerheblich gestört wird und **keine Störung des Betriebsfriedens** bewirkt wird (vgl. im Kontext auch § 2 Rz. 16a). Mit Blick auf das Vertrauen der Beschäftigten in die Objektivität und Neutralität des Personalratsamtes ist das Auslegen von Werbe- und Informationsmaterial im Personalratszimmer unzulässig (vgl. OVG Niedersachsen 29.09.1972 – PB 1/72 –). Zulässig ist hingegen die Aushändigung im Rahmen eines „kurzen“ Gesprächs am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit (vgl. BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92 –). Derartiges hat allerdings im Einvernehmen mit der Dienststelle zu erfolgen. Wenn die Dienststellenleitung dies nicht möchte, so kann sie dem widersprechen. Sie muss dabei allerdings triftige Gründe geltend machen können wie z. B., dass andernfalls eine nicht unerhebliche Störung der Ordnung und des Arbeitsablaufs zu besorgen oder der Besuch offensichtlich rechtsmissbräuchlich wäre (vgl. hierzu BVerwG 09.03.1990 – 6 P 15.88 –).

Beispiel:

11

So dürfte etwa ein nur wenige Minuten dauerndes Gespräch im Zusammenhang mit der Aushändigung von Werbematerialien grundsätzlich zulässig sein. Wenn dabei jedoch eine Gefahrenlage geschaffen wird, wie z.B. bei der Ansprache eines Maschinenführers, der dadurch in seiner notwendigen Aufmerksamkeit bei der Arbeitsverrichtung unterbrochen wird, dürfte dies nicht der Fall sein.

Wenn im Rahmen der **Gewerkschaftswerbung** ein **nachhaltiger Druck** erfolgt, ist dadurch die negative Koalitionsfreiheit der hiervon betroffenen Beschäftigten beeinträchtigt und ein solches Vorgehen der Form oder dem Inhalt nach unzulässig (vgl. BVerwG 06.02.1979 – 6 P 14/78 –). Gleiches ist anzunehmen, wenn die Werbung in der Form vollzogen wird, dass ausdrücklich oder stillschweigend an die dem Personalratsmitglied zustehenden Einflussmöglichkeiten angeknüpft wird, z.B. unter Andeutung einer später erfolgenden missbräuchlichen Ausübung der Personalratsbefugnisse (vgl. BVerfG 26.05.1970 – 02 BvR 664/65 –).

12

Wichtig!

13

Es gilt zu beachten, dass eine „unzulässige Werbung“ nicht dadurch zulässig wird, dass sie außerhalb der Dienstzeit und außerhalb der Dienststelle erfolgt, z.B. in der Wohnung des Beschäftigten (vgl. BVerwG 06.02.1979 – 6 P 14/78 –)!

III. Grundsatz der Unabhängigkeit

Abs. 3: Der Gesetzgeber betont, dass die Aufgaben der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen durch das LPVG NRW nicht berührt werden. Damit wird im Zusammenhang mit Artikel 9 Abs. 3 GG klargestellt, dass die gewerkschaftlichen Aufgaben durch dieses Gesetz weder erweitert bzw. beschränkt, noch verändert werden. Das von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Recht dienststellenangehöriger Gewerkschaftsmitglieder, sich durch die Verteilung gewerkschaftlichen Informations- oder Werbematerials in der Dienststelle aktiv an der koalitionsgemäßen Betätigung ihrer Gewerkschaft zu beteiligen (vgl. hierzu Rz. 10) und diese dadurch bei der Verfolgung ihrer koalitionsspezifischen Ziele zu unterstützen, unterliegt nicht der Regelungsmacht der Dienststelle und des Personalrats (vgl. entsprechend BAG 28.07.2020 – 1 ABR 41/18 –). Diese dürfen insbesondere keine Dienstvereinbarung abschließen mit der dieses Recht beschränkt wird.

14

Siehe auch **Tabelle:** Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften.

14a

IV. Zugangsrecht der Gewerkschaften

- 15 **Abs. 4:** Damit der Personalvertretung ein Zusammenwirken mit den Gewerkschaften unter Beachtung der Vorgaben nach § 2 Abs. 1 Halbsatz 2 möglich ist, hat der Gesetzgeber den Gewerkschaften und Berufsverbänden (§ 110) **nach Abs. 4 Halbsatz 1 ein personalvertretungsrechtliches Zugangsrecht** eingeräumt. Dieses steht nur den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften bzw. Berufsverbänden zu (vgl. BVerwG 25.07.2006 – 6 P 17/05 –). Zum Begriff der Gewerkschaft vgl. § 2 Rz. 11 und zu dem des Berufsverbandes vgl. § 110 Rz. 3. Das Tatbestandsmerkmal „in der Dienststelle vertreten“ ist erfüllt, wenn zumindest ein Beschäftigter der Dienststelle einer Gewerkschaft bzw. Berufsverband angehört (vgl. BVerwG 11.02.1981 – 6 P 20.80 –). Zur **Teilnahme bei der Feststellung des Wahlergebnisses** vgl. Bülow, § 19 WO-LPVG NRW, Rz. 9.

Die **Vorschrift erfasst kein Zugangsrecht für Vertreter von Arbeitgebervereinigungen**, da der Dienststellenleiter ihnen kraft des ihm zukommenden Hausrechts stets Zutritt gewähren kann! Das **Zugangsrecht ist abhängig von bestehenden Rechten aus dem LPVG NRW** (siehe auch Tabelle Rz. 14a).

16 **Praxistipp!**

Der Dienststellenleiter sollte beachten, dass Personen die einen Zugang zur Dienststelle begehren, vom Zugangsrecht nach § 3 Abs. 4 nur dann Gebrauch machen können, wenn sie von einer Gewerkschaft entsprechend beauftragt worden sind (vgl. BVerwG 14.06.1968 – VII P 21.66 –)! Derart beauftragte Personen können nicht nur Gewerkschaftssekretäre oder Beschäftigte der Dienststelle, sondern auch sonstige Dritte wie z. B. ein Rechtsanwalt sein. Die Beauftragung sollte sich die Dienststelle stets nachweisen lassen!

- 17 Das Zugangsrecht erlaubt den **Zutritt zur Dienststelle** in ihrer Gesamtheit, aber auch im Hinblick auf einzelne Teile von ihr wie z. B. einem einzelnen Arbeitsplatz. Die Gewährung des Zugangsrechts erfolgt nicht uneingeschränkt, sondern nur zur Wahrnehmung der im LPVG NRW genannten Aufgaben und Befugnisse. Dementsprechend kann der Dienststellenleiter einem Gewerkschaftsbeauftragten den Zugang verweigern, wenn diese Voraussetzungen nicht vorliegen und/oder eine Ausnahmebestimmung nach Abs. 4 Halbsatz 2 eingreift. Letzteres kann z. B. der Fall sein, wenn dem Zugang unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.

„**Unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs**“ sind gegeben, wenn **18**
dadurch die Erfüllung der, der jeweiligen Dienststelle übertragenen Auf-
gaben erheblich gestört wird wie evtl. im Fall eines Zutritts in der Abrech-
nungsabteilung, während „der heißen Phase des Rechnungslaufes“ etc.

„**Zwingende Sicherheitsvorschriften**“ im öffentlichen Dienst, die dem Zu- **19**
gang eines Gewerkschaftsbeauftragten entgegenstehen können, sind spe-
ziell in den Bereichen von Krankenhäusern (OP, Labor, Leichenkammer),
Flughäfen (Flugsicherung) und Sparkassen (Tresorraum) etc. zu finden.

Aufgrund gesetzlicher Vorschriften (vgl. z.B. § 30 AO/„Steuergeheimnis“ **20**
und § 1 Abs. 2 SÜG NRW „personeller Geheimvorbehalt“) können auch
„**Dienstgeheimnisse**“ dem Zugang von Gewerkschaftsbeauftragten ent-
gegenstehen.

Wichtig!

21

Generell muss der Dienststellenleiter darlegen und beweisen, aufgrund welcher
Umstände er konkret ein Zugangsrecht für nicht gegeben erachtet, wenn er sich
auf einen Versagungsgrund nach § 3 Abs. 4 Halbsatz 2 berufen möchte! Hiervon
gibt es aber eine Ausnahme, wenn im Zuge dessen die Einhaltung von Sicherheits-
vorschriften bzw. der Schutz von Dienstgeheimnissen nicht gewährleistet werden
kann (z. B. Tresorbereiche einer Sparkasse)!

V. Rechtliche Auseinandersetzungen

Kontroversen im Hinblick auf einen **Verstoß gegen die Verbote nach § 3** **22**
Abs. 1 und/oder Abs. 2 sind im Rahmen eines personalvertretungsrecht-
lichen Beschlussverfahrens vor dem Verwaltungsgericht zu klären.

Bei Streitigkeiten über die **Zulässigkeit und den Umfang der koalitions-** **23**
spezifischen Betätigung einer Gewerkschaft i.S.v. Abs. 3, ist der Weg über
die Arbeitsgerichtsbarkeit im Urteilsverfahren zu nehmen (vgl. § 2 Abs. 1
Nr. 2 ArbGG). Bei rechtlichen Kontroversen über das **Zugangsrecht der**
Gewerkschaften i. S. v. § 3 Abs. 4 erscheint hingegen der Rechtsweg über
das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren, bei analoger An-
wendung des § 79 Abs. 1 Nr. 3 geboten. Denn diese Vorschrift soll prak-
tisch alle Rechtsstreitigkeiten, die die Aufgaben und Befugnisse der Per-
sonalvertretungen betreffen, erfassen. Sie hat also eine Auffangfunktion
und ist entsprechend weit auszulegen (vgl. OVG NRW 17.12.2003 – 1 A
1088/01.PVL –). Daran angeknüpft besteht somit bei derartigen Ausein-
andersetzungen eine entsprechende „Sachnähe“, die eine analoge Anwen-
dung zulässt (a. A. Wahlers m. w. N. zum Streitstand in PersV 2000, 146 ff.).

§ 4 (Gesetzesvorrang)

Durch Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.

Gliederung

	Rz	Rz
I. Ausschluss abweichender Regelungen	1	II. Rechtliche Auseinandersetzungen. 5

I. Ausschluss abweichender Regelungen

- 1 Die Bestimmung verbietet eine von den gesetzlichen Vorschriften abweichende Regelung des Personalvertretungsrechts durch Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen (vgl. § 3 BPersVG). Das gilt insoweit auch für das **Wahlverfahren** (vgl. Bülow, WO-LPVG NRW, Einleitung Rz. 2). Der hiermit zum Ausdruck gebrachte **Vorrang des Gesetzes** besteht auch gegenüber Verwaltungsvorschriften oder Ministerialerlassen (vgl. BVerwG 07.12.1994 – 6 P 36.93 –). Die Rechtsprechung hält diese Einschränkung mit dem Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG für vereinbar (vgl. BAG 15.07.1986 – 1 AZR 654/84 –) und hat ausdrücklich klargestellt, dass die der Personalvertretung gesetzlich eingeräumten Rechte durch die in § 4 benannten Regelungswerke weder eingeschränkt, noch erweitert bzw. neu geschaffen werden können (vgl. OVG NRW 01.03.2000 – 1 A 4865/98.PVL –).
- 2 Ein „**Tarifvertrag**“ ist ein schriftlicher Vertrag zwischen einem Arbeitgeberverband oder Arbeitgebern und einer Gewerkschaft zur Regelung von Rechten und Pflichten zwischen diesen Vertragsparteien. Gesetzliche Regelungen hierzu sind im TVG zu finden.
- 3 Unter einer „**Dienstvereinbarung**“ sind vertragliche Abmachungen mit normativer Wirkung zwischen der Dienststelle und der Personalvertretung, die zur Entstehung objektiven Rechts führen zu verstehen (vgl. OVG NRW 20.11.1997 – 1 A 3125/95.PVL –). Sie dürfen keine Regelung treffen, mit der vom LPVG NRW abgewichen wird. In der Praxis ist zu beachten, dass eine Dienstvereinbarung nur in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten zum Zuge kommt (vgl. OVG NRW 16.09.1993 – CL 117/90 –). Siehe ausführlich zum Ganzen die Kommentierung zu § 70 Rz. 3 ff.!
- 4 Das Regelungsverbot im LPVG NRW ist darauf gerichtet im Verhältnis der Dienststelle zu ihren Beschäftigten **einheitlich geordnete Rechtsverhältnisse in ganz NRW** herbeizuführen und zu gewährleisten (vgl. LT-Drucks. 7/3543, S. 49). Dementgegen wird im Betriebsverfassungsrecht den (Tarif-

vertrags-)Parteien ein erweiterter Gestaltungsspielraum zugestanden, der nach § 1 Abs. 1 TVG die Möglichkeit zur Regelung von betriebsverfassungsrechtlichen Fragen durch Tarifvertrag eröffnet (vgl. § 3 BetrVG/“abweichende Regelungen“). Die Bestimmung nach § 4 stellt in Anbetracht der Wesensverschiedenheit der beiden Gesetze aber eine speziellere Bestimmung zu den allgemein eingeräumten Möglichkeiten nach § 1 Abs. 1 TVG dar und ist deshalb mit dieser Vorschrift vereinbar (vgl. OVG NRW 10.05.1988 – CB 1/86 –).

II. Rechtliche Auseinandersetzungen

Kontroversen über die **Vereinbarkeit eines Tarifvertrages mit § 4** sind vor dem Arbeitsgericht im Urteilsverfahren auszutragen (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG). Wenn es hingegen um die **Vereinbarkeit einer Dienstvereinbarung mit § 4** geht, so ist in diesem Fall gem. § 79 Abs. 1 Nr. 5 der Weg über das verwaltungsgerichtliche Beschlussverfahren zu nehmen. 5

§ 5 (Beschäftigte)

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnlichen Personen im Sinne des § 12a Tarifvertragsgesetz der in § 1 bezeichneten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts einschließlich der Personen, die sich in der Berufsausbildung befinden. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind auch diejenigen, die in der Dienststelle weisungsgebunden tätig sind oder der Dienstaufsicht unterliegen, unabhängig davon, ob ein Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Dienststelle besteht. Richterinnen und Richter sind nicht Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes.

(2) Wer Beamtin oder Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Als Beamtin oder Beamter gelten auch Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach der für die Dienststelle geltenden Dienstordnung oder nach ihrem Arbeitsvertrag Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind oder als übertarifliche Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt werden einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(4) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

- a) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrbeauftragte mit einem Lehrumfang unter vier Lehrveranstaltungsstunden, studentische Hilfskräfte, nach § 78 Hochschulgesetz nicht übernommene Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Fachhochschullehrerinnen und Fachhochschullehrer und entsprechende Beschäftigte an Hochschulen, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Oberingenieurinnen und Oberingenieure und entsprechende Beschäftigte an Hochschulen,
- b) Professorinnen und Professoren an der Sozialakademie,
- c) Staatsanwältinnen und Staatsanwälte,
- d) Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte,
- e) Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten,
- f) Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden,
- g) Personen, die nur vorübergehend ausschließlich zur Behebung eines durch höhere Gewalt bedingten Notstandes beschäftigt werden.

(5) Bei gemeinsamen Dienststellen des Landes und anderer Körperschaften gelten die im Landesdienst Beschäftigten als zur Dienststelle des Landes und die im Dienst der Körperschaft Beschäftigten als zur Dienststelle der Körperschaft gehörig.

Gliederung

	Rz		Rz
I. Einleitende Bemerkungen	1	V. Keine Beschäftigten nach dem LPVG NRW	28
II. Beschäftigte nach dem LPVG NRW	2	VI. Sonderregelung für Beschäftigte in gemeinsamen Dienststellen	35
III. Beamte	21	VII. Rechtliche Auseinandersetzungen	36
IV. Arbeitnehmer	22		

I. Einleitende Bemerkungen

- 1 Die Vorschrift hat im Zuge der **Novelle 2011** neben einer Anpassung an die geschlechtergerechte Sprache vor allem eine deutliche **Ausweitung des personalvertretungsrechtlichen Beschäftigtenbegriffs** erfahren. Letzterem unterfallen nunmehr auch arbeitnehmerähnliche Personen i.S.d. § 12a TVG. Durch den neu eingeführten Abs. 1 Satz 2 wurde der Beschäftigtenbegriff zu dem auf die, der Dienststelle weisungsgebundenen Tätigen oder der Dienstaufsicht unterliegenden Beschäftigten erweitert. Dabei spielt es nunmehr keine Rolle mehr, ob ein Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Dienst-

stelle besteht, sodass dadurch erstmalig auch Leiharbeitnehmer i. S. d. AÜG dem Anwendungsbereich des LPVG NRW als Beschäftigte unterliegen.

II. Beschäftigte nach dem LPVG NRW

Abs. 1: Während § 1 den sachlichen (und auch räumlichen) Geltungsbereich des Gesetzes festlegt, bestimmt § 5 den **persönlichen Geltungsbereich**. Zur Bedeutung im Rahmen der (Personalrats-)Wahl vgl. Bülow, § 2 WO-LPVG NRW Rz. 7 ff.

Nach **Abs. 1 Satz 1** sind „**Beschäftigte**“ zunächst diejenigen, die als Arbeitnehmer (vgl. Rz. 22) oder Beamte (vgl. Rz. 21) in einer der in § 1 genannten Einrichtungen beschäftigt sind (vgl. hierzu auch BVerwG 29.04.1966, BVerwGE 24, 76). Dabei ist es egal, ob sie innerhalb von NRW oder in einem anderen Bundesland bzw. außerhalb des Bundesgebietes tätig sind (vgl. OVG NRW 25.10.2001 – 1 L A 315/01.PVL – und 30.06.2005 – 1 A 2358/03. PVL). Es kommt auch nicht darauf an, ob die Tätigkeit haupt- oder nebenberuflich ausgeübt wird.

Diese Personen müssen in der jeweiligen Dienststelle beschäftigt sein, d. h., es muss dort eine **Eingliederung** stattfinden. Das ist dann der Fall, wenn sie gemeinsam mit den in der Dienststelle schon arbeitenden (anderen) Beschäftigten eine Tätigkeit verrichten, die ihrer Art nach **weisungsgebunden** ist, der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks der Dienststelle dient und deshalb von ihr organisiert werden muss. Dabei müssen sie derart in die Arbeitsorganisation integriert sein, dass die Dienststelle das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht innehat und die Entscheidung über den Arbeitseinsatz auch nach Zeit und Ort trifft. Das für eine Eingliederung maßgebliche **Weisungsrecht** ist somit im Wesentlichen personenbezogen und ablauf- sowie verfahrensorientiert. Es beinhaltet vor allem auch spezielle Anleitungen zur Vorgehensweise und Motivation des Mitarbeiters (vgl. BVerwG 08.01.2003 – 6 P 8.02 – und OVG NRW 11.04.2013 – 20 A 2092/12. PVL –). Die Anordnung an eine Musikschulkraft, z. B. die vertraglich vereinbarte Tätigkeit nur in bestimmten Räumlichkeiten zu verrichten, kann bei deren nur zeitlich beschränkten Zurverfügungstellung eine Weisungsgebundenheit in zeitlicher Hinsicht begründen, soweit die Zeitspanne nicht so bemessen ist, dass dem Mitarbeiter ein erheblicher Spielraum verbleibt (vgl. BAG 21.11.2017 – 9 AZR 117/17 –).

Als Beschäftigter ist auch derjenige anzusehen, der zu einem Dritten in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis steht, aber **zu weisungsgebundenen Dienstleistung in die Dienststelle eingegliedert** worden ist, wie z. B. bei einer vollständigen Abordnung nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 TVöD. Wenn jemand