



KOMMUNALER  
ARBEITGEBERVERBAND  
NORDRHEIN-WESTFALEN

KAV NW · POSTFACH 201055, 42210 WUPPERTAL · WERTH 79, 42275 WUPPERTAL

FON: 0202 25513-0  
FAX: 0202 25513-13

KAV NW @t-online.de  
03.01.00 la/th

Ihr Zeichen: II.1.F  
Ihr Schr. vom: 16.11.99

Der Präsident  
des Landtages  
Nordrhein-Westfalen  
Platz des Landtages 1

40221 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
12. WAHLPERIODE

**ZUSCHRIFT**  
**12/ 3576**

*alle Abs.*

**Zweites Gesetz zur Modernisierung von Regierung und Verwaltung in Nordrhein-Westfalen (2.ModernG NRW) - Landtags-Drucksache 12/4320 -**

**Ihr Schreiben vom 16.11.99**

Sehr geehrter Herr Präsident,

der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW) bedankt sich für die Gelegenheit, zu dem vorliegenden Gesetzentwurf der Landesregierung Stellung nehmen zu können.

Zur Klarstellung sei zunächst darauf hingewiesen, dass der KAV NW sich entsprechend seinen satzungsrechtlichen Aufgaben auf eine Stellungnahme zu den vorgesehenen arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen zur Überführung des Personals der Landschaftsverbände bzw. des KVR auf kommunale Körperschaften bzw. auf die Agentur Ruhr (Art. 28, 29 des Gesetzentwurfs) beschränkt.

Dementsprechend wird auch die Anwesenheit des Vertreters des KAV NW, Herrn Geschäftsführer Langer, sich auf die Anhörung zu diesen Artikeln am 13.01.2000 und 14.01.2000 vormittags beschränken.

Die in der Liste der Expertinnen und Experten für die Anhörung zum Zweiten Gesetz zur Modernisierung von Regierung und Verwaltung in Nordrhein-Westfalen vorgesehene Anhörung des KAV NW zu den Art. 1 und 3 des Gesetzentwurfs beruht offensichtlich auf einem Missverständnis, weil die Art. 1 und 3 des Gesetzentwurfs nicht die satzungsrechtliche Zuständigkeit des KAV NW berühren.

Dies vorausgeschickt ist zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung folgendes anzumerken:

1. Zu Art. 28

Zu unserem Bedauern müssen wir feststellen, dass die Landesregierung nunmehr doch in erster Linie eine tarifvertragliche Überleitungsvereinbarung zur Regelung der personalrechtlichen Folgen der Verlagerung von Aufgaben der Landschaftsverbände auf andere Träger vorsieht.

Wir haben bereits in unserer Stellungnahme gegenüber dem Innenministerium NRW darauf hingewiesen, dass aufgrund unserer Erfahrungen als Tarifvertragspartei, welche die personalwirtschaftliche und organisatorische Handlungsfähigkeit unserer Mitglieder zu verteidigen hat, nur dringend davor gewarnt werden kann, den unverändert erhobenen Wünschen nach Tarifverträgen zur Überleitung des Personals der Landschaftsverbände nachzugeben. Wie wir insbesondere aus unzähligen begleiteten Privatisierungsmaßnahmen unserer kommunalen Mitglieder wissen, führen solche Überleitungstarifverträge immer zu zusätzlichen finanziellen Belastungen bei der Überleitung des Personals. Gewerkschaften müssen rollengemäß darauf hinarbeiten, dass nicht nur erworbene Besitzstände gesichert werden, sondern darüber hinaus immer auch zusätzliche Sicherungen einschließlich der Garantie von in der Zukunft liegenden Exspektanzen oder Abweichungen von gültigen Tarifverträgen erstmals geregelt bzw. verfestigt werden.

Es ist nach unserer gesicherten Erfahrung eine Illusion anzunehmen, dass man in Verhandlungen mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes z. B. den Abbau vorhandener Zulagen und Zuschläge erreichen könnte. Die Gewerkschaften werden vielmehr immer Leistungen einfordern, die die aufnehmenden Körperschaften mit unnötigen Kosten oder der Fortführung personalwirtschaftlicher Altlasten überziehen würden.

Anders als in einer gesetzlichen Regelung oder einem ganz normalen Personalüberleitungsvertrag wird durch einen Überleitungstarifvertrag ein externer Dritter, nämlich die vertragschließende Gewerkschaft (oder mehrere), zusätzlich mit begünstigt. Dies hat zur Folge, dass die Gewerkschaft Verpflichtungen, die in einem Personalüberleitungstarifvertrag übernommen werden, selbstständig einklagen kann. Im Kern bedeutet eine solche tarifvertragliche Beteiligung einer außenstehenden Gewerkschaft bei Personalüberleitungen, dass der Gewerkschaft eingeräumt wird, auch an organisatorischen Entscheidungen und Weichenstellungen mitzuwirken. Dies öffnet das Einfallstor für eine illegale externe

Beeinflussung im innerorganisatorischen Bereich, d. h. in der geschäftsleitenden Verantwortung öffentlicher Verwaltungen oder Unternehmen.

Wie unsere Erfahrung lehrt, kann bereits eine leichtfertig erklärte Bereitschaft zur Aufnahme von "Tarifverhandlungen" über den Abschluß eines Überleitungstarifvertrages dazu führen, dass eine Gewerkschaft sogar mit der Einleitung von Arbeitsk Kampfmaßnahmen für den Fall droht, dass Tarifverhandlungen letztlich doch nicht aufgenommen werden, sich verzögern oder vor offizieller Aufnahme zu scheitern drohen. Allein diese - wenn auch rechtswidrige - Druckkulisse lässt vielerorts manche sachwidrige Zugeständnisse entstehen.

Hieraus erwächst eine reale Bedrohung, dass in Tarifverträgen Verpflichtungen festgelegt werden, die oft unübersehbare nachteilige Folgen für die aufnehmende Körperschaft haben können. Nur beispielhaft sei insoweit erwähnt, dass z. B. eine Gewerkschaft in einem konkreten Fall gefordert hat, in dem Personalüberleitungstarifvertrag festzulegen, dass die Entgeltfortzahlung bei den übergehenden Mitarbeitern nach der längst überholten Rechtslage (26 Wochen) vor dem 01.07.94 wieder eingeführt wird.

In einem anderen Fall forderte die Gewerkschaft sogar, in dem Überleitungstarifvertrag die Zuständigkeiten des Leitungsgremiums der in Aussicht genommenen GmbH festzulegen. Diese Einflußsuche würde mit Sicherheit auch eine Forderung bei der Regelung der personalrechtlichen Folgen der Verlagerung von Aufgaben der Landschaftsverbände auf andere Träger sein, obwohl solche Eingriffe in die Organisationshoheit und Kompetenzen der künftigen öffentlichen Körperschaften von Seiten der Landesregierung Nordrhein-Westfalen ebenso wie vom Landtag hingenommen werden könnte.

Mit der bewußten Beschränkung auf dieses scheinbar nur "formale" Thema darf ich nochmals die Bitte äußern, im weiteren Gesetzgebungsverfahren keine Regelung zu schaffen, die den Abschluß von Überleitungstarifverträgen - sei es auch nur für Teilgebiete der Überleitung des Personals - ermöglicht oder gar voraussetzt.

Es wäre eine tarifpolitische Fehlleistung mit ungeahnten Folgewirkungen für die kommunalen Überleitungssituationen bei ganz normalen Ausgründungen von GmbH's und anderen Dienstleistungssparten, wenn das Land die eigentliche Überleitung selbst nicht etwa durch Gesetzesakt, sondern durch einen konstitutiven Überleitungstarifvertrag durchführte.

Für die kommunale Praxis wäre es ein schlimmes Zwangsvorbild, wenn die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes sich auf eine solche Musterüberleitung kraft Tarifvertrages berufen könnten. Bisher wird in tausenden von Fällen bei Umorganisationen der Kommunalverwaltung die Personalüberleitung normal mit

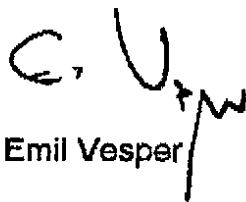
Überleitungsverträgen zwischen der Kommune und der personalaufnehmenden Gesellschaft vereinbart, ohne dass es der Beteiligung einer extern stehenden Gewerkschaft bedarf.

2. Zu Art 32, § 3

Im Gegensatz zu den Regelungen über die Überleitung des Personals der Landschaftsverbände auf andere Träger ist in Art. 32 nicht vorgesehen, dass die Überleitung des Personals des KVR - sollte es zu dessen Auflösung kommen - durch Tarifverträge geregelt wird.

Insoweit bestehen gegen die vorgesehene Regelung keine Bedenken.

Mit freundlichen Grüßen

  
Dr. Emil Vesper