

Sächsischer Landtag
7. Wahlperiode

Gesetzentwurf

der **Staatsregierung**

Thema: **Fünftes Gesetz zur Änderung des Sächsischen
Personalvertretungsgesetzes**

Vorblatt

zum Entwurf des Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

A. Zielstellung

Einbringung des Entwurfes des Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in den Landtag.

B. Wesentlicher Inhalt

I. Auswertung des Anhörungsergebnisses

Zum Normentwurf wurden Verbände, Organisationen bzw. Institutionen angehört bzw. beteiligt.

Die Auswertung des Anhörungsergebnisses hat neben redaktionellen Änderungen zu folgenden rechtlichen und inhaltlichen Änderungen des vor der Anhörung erstellten Gesetzentwurfs geführt:

1. Gesetzliche Verankerung der Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung für freigestellte Personalratsmitglieder (§ 8 Satz 2).
2. Verschiebung der zentralen Vorschrift zum Datenschutz innerhalb des Gesetzes als § 9 in den Teil 1 „Allgemeine Vorschriften“ (vormals § 73a).
3. Wahlberechtigung von Beschäftigten, die nach dem Pflegezeitgesetz vollständig freigestellt sind (§ 13 Absatz 4 Satz 2).
4. Bei Kleinstdienststellen besteht der Personalrat künftig aus zwei Personen, sofern beide Gruppen (§ 5) vertreten sind (§ 16 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1).
5. Verzicht auf die Aufhebung des § 21 (Wahl des Wahlvorstands durch die Personalversammlung).
6. Verzicht auf die Änderung des § 22 Satz 1 und des § 25 Absatz 3 Satz 1 (Bestellung eines Wahlvorstands durch die Dienststelle).
7. Überarbeitung des § 33 (Vorstand des Personalrats, siehe Gesetzentwurf und dortige Begründung).
8. Modifizierung des neuen § 38 Absatz 1 Satz 3 bei Stimmenthaltungen.
9. Anpassung von Absatz 2 des § 41 (Teilnahme weitere Personen) an das Sächsische Hochschulgesetz.
10. § 44 (Sprechstunden): Modifizierung von Absatz 1 Satz 2, wonach auch über die Form der Sprechstunden bestimmt werden kann.
11. § 46 (Freistellung vom Dienst): Teilfreistellungen – Änderung des neuen Satzes 3 von einer „Ist“- in eine „Soll-Vorschrift“.
12. Notwendige Klarstellung in § 56 (Gesamtpersonalrat) durch Aufnahme von § 6 Absatz 6.
13. Aufnahme der Gemeinschaftsschulen in die Fachgruppe der Gymnasien und Kollegs (§ 67 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4) anstelle einer eigenen Fachgruppe.
14. Berücksichtigung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften in § 73 Absatz 1 Nummer 2.

15. Modifizierung von § 80 Absatz 2 Nummer 3 und 4 sowie § 81 Absatz 2 Nummer 2 und 12 (jeweils Ergänzung des Wortes „wesentliche“).

II. Das Fünfte Gesetz zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes setzt im Ergebnis verschiedene Schwerpunkte:

1. Berücksichtigung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien

Die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien haben seit dem Inkrafttreten des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes Anfang 1993 eine rasante Entwicklung genommen. Es werden die Rechtsgrundlagen geschaffen, damit die Dienststellen und die Personalvertretungen diese umfassend und sinnvoll nutzen können:

- Sitzungen der Personalvertretungen können unter Beachtung des Vorrangs von Präsenzsitzungen wirksam mittels audiovisueller Technik stattfinden (§ 36 Absatz 2 sowie § 42 Absatz 1 Satz 4 und 5 SächsPersVG – neu –).
- Beschäftigte in weiteren Räumen am Hauptsitz der Dienststelle, in Nebenstellen oder Teilen der Dienststelle oder Beschäftigte in mobiler Arbeit können mittels audiovisueller Einrichtungen zu Personalversammlungen zugeschaltet werden (§ 49 Absatz 1 Satz 4 und 5 SächsPersVG).
- Mit § 81 Absatz 2 Nummer 11 dritte Alternative SächsPersVG (neu) „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“ wird eine Rechtsgrundlage für die Beteiligung der Personalvertretungen vor dem Erlass von Regelungen oder deren Veränderung geschaffen, mit denen die Ausgestaltung des sogenannten „Homeoffice“ bestimmt wird.
- Die Kommunikation zwischen den Dienststellen und den Personalvertretungen kann zukünftig auch „elektronisch“ rechtswirksam erfolgen kann.
- Der Tätigkeitsbericht des Personalrats, den dieser in der Personalversammlung zu erstatten hat, kann den Beschäftigten zusätzlich zur Einsicht zur Verfügung gestellt werden (§ 50 Absatz 1 Satz 2 SächsPersVG).
- Stellungnahmen der obersten Dienstbehörde oder der zuständigen Personalvertretungen für die Einigungsstellen können elektronisch erfolgen (§ 85 Absatz 2 SächsPersVG).
- Auf Beschluss der Einigungsstelle kann sachverständigen Personen Gelegenheit zur elektronischen oder schriftlichen Stellungnahme gegeben werden (Änderung des § 85 Absatz 2 SächsPersVG).

2. Stärkung der Mitbestimmung

- Neu: § 81 Absatz 2 Nummer 11 dritte alternative SächsPersVG, Mitbestimmung bei „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“.
- Neu: Mitbestimmung bei der Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg und für die Zulassung zur Qualifizierung nach § 27 Absatz 2 SächsBG, Änderung § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 (vormals Nummer 3) SächsPersVG (siehe Artikel 2).
- Mitbestimmung bei der Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Gewährung von Sonderurlaub aus familiären Gründen unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts (§ 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 12 [vormals Nummer 11] Buchstabe a SächsPersVG) wird nicht mehr auf die Fälle „nach den tarifrechtlichen Vorschriften“ begrenzt.
- Neu: Mitbestimmung bei Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit, Änderung des § 80 Absatz 2 Nummer 1 SächsPersVG.

- Konkretisierung verschiedener Mitbestimmungstatbestände: § 80 Absatz 2 Nummer 3 und 4 sowie § 81 Absatz 2 Nummer 2 SächsPersVG („Inhalt von Personalfragebogen“ und „Beurteilungsrichtlinien“); § 81 Absatz 2 Nummer 12 SächsPersVG („Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu objektiv geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen“).
 - Der Gleichlauf der Stufenverfahren (Änderung § 83 SächsPersVG), unabhängig davon, ob Mitbestimmungsverfahren durch eine Maßnahme der Dienststellenleitung oder auf Initiative der Personalvertretungen eingeleitet werden, und ein Erörterungsrecht (neu) stärken die Verfahrensrechte der Personalvertretungen.
 - Das Recht auf eine beobachtende Teilnahme an Auswahlgesprächen (Änderung § 73 Absatz 2 SächsPersVG) ermöglicht eine effektivere Wahrnehmung bestehender Mitbestimmungstatbestände.
3. Berücksichtigung von Änderungen in anderen Gesetzen, von Erfahrungen aus der Verwaltungspraxis und deren Umsetzung im SächsPersVG

Dies betrifft folgende Änderungen:

- Die Konkretisierung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Änderung des § 2 Absatz 2 SächsPersVG).
- Eine Abordnung führt nicht mehr zum Verlust der Wahlberechtigung in der abgebenden Stelle, wenn feststeht, dass der oder die Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten zurückkehrt (Änderung des § 13 Absatz 3 SächsPersVG).
- § 20 Absatz 1 SächsPersVG (Bestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat): Der Personalrat erhält die Möglichkeit, mehr als drei Wahlberechtigte für den Wahlvorstand zu bestellen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist.
- Beginn und Ende der Amtszeiten aller Personalvertretungen werden stichtagsgenau einheitlich geregelt (vom 1. Juni bis zum Ablauf des 31. Mai, jeweils in den Jahren, in denen regelmäßige Personalratswahlen stattfinden, Änderung des § 26 und des § 93 SächsPersVG).
- Personalratslose Zeiten in den Fällen des § 27 Absatz 2 Nummer 1 bis 3 werden beseitigt (Änderung des § 27 Absatz 3 SächsPersVG).
- § 32 SächsPersVG (Neuwahl bei Neubildung und Eingliederung von Dienststellen und Körperschaften): Die personelle Stärke des Übergangspersonalrats wird den Anforderungen an eine praxisgerechte Wahrnehmung der Aufgaben angepasst und begrenzt. Das Mandat der Übergangspersonalräte wird verlängert.
- Die Anpassung der Zeiträume, in denen jeweils eine Personalversammlung einzuberufen ist (in jedem Jahr der Amtszeit, nicht mehr in jedem Kalenderjahr) erleichtert den Personalvertretungen die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in den Jahren, in denen regelmäßige Personalratswahlen stattfinden (Änderung des § 50 SächsPersVG).
- §§ 58, 59 und § 13 Absatz 6 (neu) SächsPersVG: Die bisherige Zuordnung von Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst oder in entsprechender Berufsausbildung, die in verwaltungsinternen Ausbildungseinrichtungen (Hochschule Meißen [FH] und Fortbildungszentrum, Fachhochschule der Polizei, Ausbildungszentrum Rothenburg) tätig sind, zu den verschiedenen Dienststellen bei Personalratswahlen wird geändert. Die Betroffenen sind für die gesamte Dauer ihrer Ausbildung ihrer Stammdienststelle zugeordnet und dort – neu – für den örtlichen Personalrat wahlberechtigt.
- Die Amtszeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden um sechs Monate auf zwei Jahre und sechs Monate verlängert (Änderung des § 61 Absatz 3 SächsPersVG).

Damit wird ein zeitlicher Gleichlauf mit den regelmäßigen Personalratswahlen hergestellt (Übergangsvorschrift § 93 SächsPersVG).

- Schülertextinnen und Schülertexten erhalten die Wahlberechtigung zu den Lehrer-Personalvertretungen (§ 67 Absatz 3 SächsPersVG).
- Kein Verlust der Mitgliedschaft in einer Jugend- und Auszubildendenvertretung durch Erreichen der Altersgrenze für die Wählbarkeit. Dadurch stehen mehr qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für die Vorschlagslisten zur Verfügung.
- Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist neu vor dem Erlass von Gesetzen und sonstigen Rechtsvorschriften anzuhören, wenn diese Maßnahmen nach den §§ 77, 80 und 81 SächsPersVG zum Gegenstand haben (§ 69 Absatz 4 SächsPersVG).
- In den Beteiligungsverfahren können abweichende Fristen nicht nur im Einzelfall, sondern für die Dauer der Amtszeit der jeweiligen Personalvertretung vereinbart werden (Änderung des § 76 Absatz 2 Satz 2 und des § 79 Absatz 2 Satz 4 SächsPersVG).

4. Stärkung Selbstorganisationsrecht der Personalvertretungen

- Personalvertretungen größerer Dienststellen bilden aus ihrer Mitte einen Vorstand mit drei Mitgliedern (Änderung § 33 SächsPersVG).
- Eindeutige Regelung der Wertung von Stimmenthaltungen (Änderung § 38 Absatz 1 SächsPersVG).
- Der Vorsitz in den Ausschüssen der Personalvertretungen wird in deren Geschäftsordnungen bestimmt (Änderung § 43a Absatz 2 SächsPersVG).
- Der Personalrat kann Freistellungen flexibler gestalten, im Rahmen des § 46 Absatz 4 Satz 1 und 2 SächsPersVG wird eine Regelung für Teilfreistellungen aufgenommen.

5. Technische Anpassung an die Neufassung des Bundespersonalvertretungsgesetzes 2021

Die §§ 126 ff. des 2021 in Kraft getretenen Bundespersonalvertretungsgesetzes enthalten im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung, gestützt auf Artikel 73 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich Betriebsverfassungsrecht) für die Länder unmittelbar geltende Regelungen. Bisherige entgegenstehenden oder gleichlautenden Regelungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes sind mit Rücksicht auf Artikel 31 des Grundgesetzes („Bundesrecht bricht Landesrecht“) aufzuheben. Eine materielle Rechtsänderung ist damit nicht verbunden. Betroffen sind §§ 9, 24 Absatz 1, § 48 Absatz 1, §§ 63, 78 Absatz 3 und § 88 Absatz 1 SächsPersVG.

6. Referendariatsrat

Mit Einfügung der §§ 66 bis 66c SächsPersVG (neu) wird die Rechtsgrundlage für einen Referendariatsrat im juristischen Vorbereitungsdienst als weitere besondere Vertretung in Teil 7 (Besondere Vertretungen) des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes geschaffen.

7. Datenschutz

Mit dem neuen § 9 SächsPersVG wird die Tätigkeit der Personalvertretungen erstmals auf eine klare datenschutzrechtliche rechtliche Grundlage gestellt. Verantwortlicher im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung ist die Dienststelle.

8. Änderungen mit dem Ziel der sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter

Gemäß VwV Normerlass wird die Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zum Anlass genommen, die Umformulierung mit dem Ziel der sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter im Text umzusetzen.

C. Alternativen

Keine. Für den in Abschnitt C genannten wesentlichen Inhalt ist jeweils eine Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes erforderlich.

D. Folgewirkungen und Kosten

I. Ergebnis des Demografietests

Zwischen dem Vorhaben und der Bevölkerungsentwicklung besteht keine Wirkungsbeziehung. Es handelt sich um eine verwaltungsinterne Regelung. Dadurch wird weder der Rückgang der Bevölkerung, noch eine damit einhergehende Alterung der Bevölkerung beeinflusst.

II. Ergebnis der Prüfung der Möglichkeit der vollständigen oder teilweisen Digitalisierung (Nummer 5 der Anlage 1 [zu Nummer 2] zur VwV Normerlass)

Die umfassende Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnik für die personalvertretungsrechtlichen Verfahren und Aufgaben ist ein zentrales Ziel des Gesetzesentwurfs.

III. Haushaltsauswirkungen ohne Erfüllungsaufwand (vgl. Kostenblatt)

Es bestehen keine Haushaltsauswirkungen.

IV. Darstellung des Erfüllungsaufwandes, sofern ein Prüfungsrecht des Sächsischen Normenkontrollrates besteht

1. Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Es entsteht kein Erfüllungsaufwand, da das Sächsische Personalvertretungsgesetz eine verwaltungsinterne Regelung ist.

2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Es entsteht kein Erfüllungsaufwand, da das Sächsische Personalvertretungsgesetz eine verwaltungsinterne Regelung ist.

3. Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Einer einmaligen Belastung steht eine deutliche jährliche Entlastung gegenüber.

Die einmalige Belastung beruht auf dem neuen Mitbestimmungstatbestand „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnikerbracht wird“ (§ 80 Absatz 2 Nummer 11 dritte Alternative SächsPersVG). Es wird davon ausgegangen, dass für die überwiegende Zahl der betroffenen Dienststellen bestehende Dienstvereinbarungen angepasst oder neue Dienstvereinba-

rungen geschlossen werden. Damit ist im Vergleich zu einfachen Mitbestimmungsverfahren ein höherer Aufwand verbunden. Die Belastung ist einmalig, da das Mitbestimmungsrecht im Anwendungsbereich einer Dienstvereinbarung verbraucht ist.

Die jährlichen Entlastungen entstehen durch die umfassende Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnik, insbesondere durch die Möglichkeit, Sitzungen der Personalvertretungen, bei Vorrang der Präsenzsitzungen, mittels audiovisueller Einrichtungen durchzuführen und die Rechtsgrundlage für hybride Personalversammlungen (§ 36 Absatz 2 und § 49 Absatz 1 Satz 4 und 5 SächsPersVG).

Für die staatliche Verwaltung beträgt die einmalige Belastung etwa 440 000 Euro, bei einer jährlichen Entlastung von ca. 700 000 Euro. Für die Kommunen beträgt die einmalige Belastung 260 000 Euro, bei einer jährlichen Entlastung von 240 000 Euro.

V. Weitere Wirkungen, insbesondere sonstige Kosten für die Wirtschaft oder soziale Sicherungssysteme sowie Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau

Keine.

E. Ergebnis der Prüfung zur Möglichkeit der Digitalisierung von Verwaltungsabläufen und Verwaltungsverfahren

siehe D. II.

F. Gleichstellungspolitische Relevanz

Keine.

G. Zuständigkeit

Sächsisches Staatsministerium des Innern

Kostenblatt des SMI

zum Entwurf des Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Übersicht über die Auswirkungen

I. Auswirkungen auf den Landeshaushalt/mittelfristige Finanzplanung

Kosten der vorgeschlagenen Maßnahme und damit verbundene Einnahmen - in TEUR -¹:

Haushalts-/Planungsjahr	Ausgaben		Einnahmen	
	insgesamt	davon bereits im Haushalt / in der Mipla enthalten	insgesamt	davon bereits im Haushalt / in der Mipla enthalten
2023	0	0	0	0
2024	0	0	0	0
2025	0	0	0	0
2026	0	0	0	0

II. Auswirkungen auf die Haushalte der Gemeinden, Landkreise und kreisfreien Städte - in TEUR -¹:

	Gemeinden		Landkreise		Kreisfreie Städte	
	Ausgaben	Einnahmen	Ausgaben	Einnahmen	Ausgaben	Einnahmen
2023	0	0	0	0	0	0
2024	0	0	0	0	0	0
2025	0	0	0	0	0	0
2026	0	0	0	0	0	0

¹ fallen keine Kosten an, erfolgt in allen Feldern der Eintrag „0“

III. Stellen

Für die vorgeschlagenen Maßnahmen sind folgende Stellen erforderlich²:

2023	2024	2025	2026
0	0	0	0

davon bereits im Haushalt oder in der Mipla enthalten²:

2023	2024	2025	2026
0	0	0	0

IV. Bemerkungen

Die Regelungen zu den Referendariatsvertretungen werden ab 1. Januar 2025 wirksam. Die in diesem Zusammenhang entstehenden Kosten werden aus den zur Verfügung stehenden Mitteln des Einzelplans 06 getragen.

Die Freistellung eines Personalratsmitgliedes in Dienststellen zwischen 200 bis 600 Wahlberechtigten (bisher 275 bis 600) kann in Einzelfällen zu einem Bruchteil eines VZÄ zu einem personellen Mehrbedarf führen, der aus dem Personalhaushalt der Dienststellen bestritten werden kann. Derzeit erfolgt eine Freistellung bei 200 bis 275 Wahlberechtigten auf Grundlage des § 46 Absatz 3 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

² sind keine zusätzlichen Stellen erforderlich, erfolgt in allen Feldern der Eintrag „0“

Fünftes Gesetz zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes^{*)}

Vom ...

Der Sächsische Landtag hat am ... das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Das Sächsische Personalvertretungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. August 2018 (SächsGVBl. S. 570), das zuletzt durch Artikel 8 Absatz 5 des Gesetzes vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu § 7 wird wie folgt gefasst:

„§ 7 Dienststellenleitung“.

b) Die Angabe zu § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9 Datenschutz“.

c) Vor der Angabe zu § 12 wird folgende Angabe eingefügt:

„Abschnitt 1

Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit der Personalvertretung“.

d) Die Angabe zu § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22 Bestellung des Wahlvorstands durch die Dienststellenleitung“.

e) Die Angabe zur Überschrift des Teils 3 wird durch folgende Angabe ersetzt:

„Abschnitt 2

Geschäftsführung“.

f) Die Angabe zur Überschrift des Teils 4 wird durch folgende Angabe ersetzt:

„Abschnitt 3

Rechtsstellung“.

g) Die Angabe zur Überschrift des Teils 5 wird durch folgende Angabe ersetzt:

„Teil 3

Personalversammlung“.

h) Die Angabe zur Überschrift des Teils 6 wird durch folgende Angabe ersetzt:

„Teil 4

Stufenvertretung und Gesamtpersonalrat“.

i) Die Angabe zur Überschrift des Teils 7 wird durch folgende Angabe ersetzt:

^{*)} Dieses Gesetz dient auch der Umsetzung der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1, L 314 vom 22.11.2016, S. 72, L 127 vom 23.5.2018, S. 2, L 74 vom 4.3.2021, S. 35).

„Teil 5
Besondere Vertretungen“.

j) Vor der Angabe zu § 58 wird folgende Angabe eingefügt:

„Abschnitt 1
Jugend- und Auszubildendenvertretungen“.

k) Die Angabe zu § 58 wird wie folgt gefasst:

„§ 58 Jugend- und Auszubildendenvertretungen“.

l) Vor der Angabe zu § 67 wird folgende Angabe eingefügt:

„Abschnitt 2
Sonstige besondere Vertretungen“.

m) Die Angabe zu § 70 wird wie folgt gefasst:

„§ 70 (weggefallen)“.

n) Die Angabe zur Überschrift des Teils 8 wird durch folgende Angabe ersetzt:

„Teil 6
Beteiligung der Personalvertretungen“.

o) Die Angabe zur Überschrift des Teils 9 wird durch folgende Angabe ersetzt:

„Teil 7
Gerichtliche Entscheidung“.

p) Die Angabe zur Überschrift des Teils 10 wird durch folgende Angabe ersetzt:

„Teil 8
Verschlussachen und Verfassungsschutz“.

q) Die Angabe zur Überschrift des Teils 11 wird durch folgende Angabe ersetzt:

„Teil 9
Übergangs- und Schlussvorschriften“.

r) Die Angabe zu § 93 wird wie folgt gefasst:

„§ 93 Übergangsvorschrift“.

2. In § 2 Absatz 1 wird das Wort „vertrauensvoll“ durch die Wörter „partnerschaftlich, vertrauensvoll, kooperationsorientiert, respektvoll, offen“ ersetzt.

3. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Beamten und Arbeitnehmer“ durch die Wörter „Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ersetzt.

bb) In Satz 2 werden das Wort „Beschäftigter“ durch die Wörter „Beschäftigte oder Beschäftigter“ und das Wort „sein“ durch die Wörter „ihr oder sein“ ersetzt.

cc) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 14 Absatz 1, 2 Satz 1 und 2 sowie Absatz 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes gilt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter entsprechend.“

- dd) In Satz 4 werden die Wörter „Richter und Staatsanwälte“ durch die Wörter „Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „Beamter“ durch die Wörter „Beamtin oder Beamter“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird das Wort „Beamten“ durch die Wörter „Beamtinnen und Beamten“ ersetzt.
- c) In Absatz 3 wird jeweils das Wort „Arbeitnehmer“ durch die Wörter „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ersetzt.
- d) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte nach § 58 Absatz 3 des Sächsischen Hochschulgesetzes vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329), das durch Artikel 8 Absatz 9 des Gesetzes vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, sowie studentische Hilfskräfte nach § 16 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Berufsakademiegesetzes vom 9. Juni 2017 (SächsGVBl. S. 306), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung.“
- e) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 werden dem Wort „Ehrenbeamte“ die Wörter „Ehrenbeamtinnen und“ vorangestellt.
 - bb) Die Nummern 4 und 5 werden wie folgt gefasst:
 - „4. Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Lehrbeauftragte, Gastprofessorinnen, Gastprofessoren, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren an Hochschulen,
 - 5. nebenberuflich tätige Lehrbeauftragte gemäß § 16 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Berufsakademiegesetzes,“.
- 4. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Wörter „Beamten und Arbeitnehmer“ durch die Wörter „Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 werden die Wörter „Richter und Staatsanwälte“ durch die Wörter „Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte“ und das Wort „Beamten“ durch die Wörter „Beamtinnen und Beamten“ ersetzt.
- 5. § 6 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 Satzteil vor Nummer 1 wird das Wort „selbständige“ durch das Wort „selbstständige“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 werden die Wörter „ihr Leiter“ durch die Wörter „ihre Leiterin oder ihr Leiter“ ersetzt.
- 6. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 7

Dienststellenleitung“.

b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Für die Dienststelle handelt ihre Leiterin oder ihr Leiter (Dienststellenleitung). Die Dienststellenleitung kann sich von ihrer ständigen Vertreterin oder ihrem ständigen Vertreter oder einer oder einem Beschäftigten mit Entscheidungsbefugnis in der Sache vertreten lassen.“

c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „ständiger Vertreter“ durch die Wörter „ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter“ ersetzt.

bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Das Kollegialorgan kann auch eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten mit Entscheidungsbefugnis in der Sache mit der Vertretung beauftragen.“

7. Dem § 8 wird folgender Satz angefügt:

„Liegt keine aktuelle dienstliche Beurteilung vor, ist für freigestellte Personalratsmitglieder die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter fiktiv fortzuschreiben.“

8. § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9

Datenschutz

(1) Soweit Personal-, Stufen- und besondere Vertretungen sowie Gesamtpersonalräte (Gremien) personenbezogene Daten verarbeiten, ist die Dienststelle der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Dienststelle und Gremien nach Satz 1 unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.

(2) Unterlagen und elektronische Dokumente der Gremien nach Absatz 1 Satz 1, die personenbezogene Daten enthalten, sind von diesen vor unbefugter Einsichtnahme zu schützen. Die Dienststelle hat geeignete Sicherheitseinrichtungen zur Verfügung zu stellen. Soweit der Dienststellenleitung, Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der oder dem Gleichstellungsbeauftragten oder Beauftragten der Gewerkschaften nach § 42 Absatz 2 Teile einer Verhandlungsniederschrift zugeleitet wurden, gilt Satz 1 entsprechend.

(3) Die Gremien nach Absatz 1 Satz 1 können Unterlagen und elektronische Dokumente verarbeiten, die die Dienststelle aus Anlass eines Beteiligungsverfahrens (§ 73 Absatz 2 sowie §§ 77, 80 und 81) oder im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Absatz 1) zur Verfügung gestellt hat und die personenbezogene Daten enthalten, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz erforderlich ist. Die Unterlagen und elektronischen Dokumente sind zurückzugeben oder zu löschen, wenn das Beteiligungsverfahren abgeschlossen ist oder sie zur Wahrnehmung der Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz nicht mehr benötigt werden.

(4) Personalakten dürfen nur mit Einwilligung der oder des Beschäftigten und nur von den von ihr oder ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden. Soweit der Personalrat oder ein Ausschuss des Personalrats Sachverständige zu seinen Sitzungen hinzuzieht (§ 41 Absatz 3) oder die Einigungsstelle die Einholung einer Stellungnahme einer sachverständigen Person beschlossen hat (§ 85 Absatz 2 Satz 4), hat der Personalrat oder bei Hinzuziehung durch einen Ausschuss dieser

sicherzustellen, dass personenbezogene Daten nur mitgeteilt oder erörtert werden, wenn die Betroffenen einwilligen oder die Daten offenkundig sind.“

9. In § 10 Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „§ 73 Absatz 2 Satz 4“ durch die Wörter „§ 9 Absatz 4 Satz 1“ ersetzt.

10. Der Wortlaut von § 11 wird wie folgt gefasst:

„Erleidet eine Beamtin oder ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall, der im Sinne des Sächsischen Beamtenversorgungsgesetzes vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467, 510), in der jeweils geltenden Fassung, ein Dienstunfall wäre, sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden. Für die übrigen Beschäftigten gelten die Vorschriften des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.“

11. Vor § 12 wird folgende Überschrift eingefügt:

„Abschnitt 1

Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit der Personalvertretung“.

12. § 12 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 3 wird das Wort „Vertretern“ durch die Wörter „Vertreterinnen und Vertretern“ ersetzt.
- b) In Absatz 4 Satz 2 wird das Wort „Kandidaten“ durch die Wörter „Kandidatinnen und Kandidaten“ ersetzt.

13. § 13 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 zweiter Halbsatz wird das Wort „er“ durch die Wörter „sie oder er“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 werden nach den Wörtern „die freigestellt sind“ ein Komma und nach dem Wort „teilnehmen“ die Wörter „oder wenn feststeht, dass die oder der Beschäftigte binnen weiterer zwölf Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird“ eingefügt.
- b) Dem Absatz 4 wird der folgende Satz angefügt:

„Beschäftigte, die am Wahltag nach dem Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, vollständig freigestellt sind, sind wahlberechtigt.“
- c) Folgende Absätze 6 und 7 werden angefügt:

„(6) Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nur in ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt.

(7) Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter aus dem Staatsbetrieb Sachsenforst verlieren ihre Wahlberechtigung nicht auf Grund einer Unterbrechung der Arbeiten ohne besondere Kündigung nach tarifrechtlichen Bestimmungen.“

14. § 14 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satzteil vor Nummer 1 wird das Wort „Wahltag“ durch das Wort „Wahltag“ ersetzt.
- b) In Absatz 3 werden das Wort „Beamte“ durch die Wörter „Beamtinnen und Beamte“ und das Wort „und“ durch das Wort „sowie“ ersetzt.

- c) In Absatz 4 wird das Wort „selbständigen“ durch das Wort „selbstständigen“ ersetzt.
15. In § 15 Absatz 1 wird das Wort „so“ gestrichen.
16. § 16 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:
- „Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel
1. 5 bis 20 Wahlberechtigten aus zwei Mitgliedern, wenn beide Gruppen vertreten sind, im Übrigen aus einer Person,
 2. 21 bis 50 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
 3. 51 bis 150 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
 4. 151 bis 300 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
 5. 301 bis 600 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
 6. 601 bis 1 000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern.“
- b) Satz 2 wird durch folgende Sätze ersetzt:
- „Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen ab 1 001 bis 5 000 Wahlberechtigten um zwei für je weitere angefangene 1 000. In Dienststellen mit 5 001 und mehr Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder nach Satz 2 um zwei für je weitere angefangene 5 000.“
17. § 17 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 1 und 3 wird jeweils das Wort „so“ gestrichen.
- b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
- „(3) Eine Gruppe erhält bei einer Anzahl wahlberechtigter Gruppenangehöriger
1. von weniger als 51 mindestens eine oder einen,
 2. von 51 bis 200 mindestens zwei,
 3. von 201 bis 600 mindestens drei,
 4. von 601 bis 1 000 mindestens vier,
 5. von 1 001 bis 3 000 mindestens fünf,
 6. von mehr als 3 000 mindestens sechs
- Vertreterinnen und Vertreter.“
18. In § 18 Absatz 2 Satz 2 wird das Wort „Vertreter“ durch das Wort „Vertretung“ ersetzt.
19. § 19 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 Satz 1 wird das Wort „so“ gestrichen und werden die Wörter „die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter“ durch die Wörter „beide Gruppen jeweils ihre Vertretung“ ersetzt.
- b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 2 wird das Wort „so“ gestrichen.
- bb) Satz 4 werden die Wörter „ein Vertreter“ durch die Wörter „eine Vertreterin oder ein Vertreter“ ersetzt.
- c) In Absatz 5 wird das Wort „so“ gestrichen.
- d) In Absatz 6 Satz 1 wird das Wort „Bewerber“ durch die Wörter „Bewerberinnen und Bewerber“ ersetzt.

- e) In Absatz 8 werden die Wörter „Jeder Beschäftigte“ durch die Wörter „Jede und jeder Beschäftigte“ ersetzt.
20. § 20 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Wörter „einen von ihnen als Vorsitzenden“ durch die Wörter „eine oder einen von ihnen als vorsitzende Person“ ersetzt.
- bb) Folgender Satz wird angefügt:
- „Der Personalrat kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder auf fünf oder sieben Mitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Personalratswahl erforderlich ist.“
- b) In Absatz 2 wird das Wort „so“ gestrichen.
- c) In Absatz 4 werden die Wörter „ein Beauftragter“ durch die Wörter „eine Beauftragte oder ein Beauftragter“ ersetzt.
21. § 21 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 werden die Wörter „der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „die Dienststellenleitung“ ersetzt.
- b) In Satz 3 werden nach dem Wort „sich“ die Wörter „eine Versammlungsleiterin oder“ eingefügt.
22. § 22 wird wie folgt geändert:
- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 22

Bestellung des Wahlvorstands durch die Dienststellenleitung“.

- b) In Satz 1 werden die Wörter „der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „die Dienststellenleitung“ ersetzt.
23. § 23 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „so bestellt der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „bestellt die Dienststellenleitung“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 wird das Wort „Wahlhelfer“ durch die Wörter „Wahlhelferinnen und Wahlhelfer“ ersetzt.
24. § 24 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
- „(1) Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern und in einer gegen ein Gesetz oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen, insbesondere keine Wahlberechtigte und keinen Wahlberechtigten in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränken. § 48 Absatz 1 und § 73 Absatz 6 Satz 5 gelten für Mitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber entsprechend.“
25. § 25 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 werden die Wörter „der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „die Dienststellenleitung“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 Satz 2 wird das Wort „so“ gestrichen.
- c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Wörter „Der Leiter der Dienststelle“ durch die Wörter „Die Dienststellenleitung“ ersetzt.

bb) In Satz 2 werden nach dem Wort „hat“ die Wörter „in diesem Fall“ eingefügt.

cc) Folgender Satz wird angefügt:

„§ 20 gilt entsprechend.“

d) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 werden die Wörter „vom Dienststellenleiter“ durch die Wörter „von der Dienststellenleitung“ ersetzt.

bb) Folgender Satz wird angefügt:

„§ 20 gilt entsprechend.“

26. § 26 Satz 2 und 3 wird wie folgt gefasst:

„Die Amtszeit beginnt am 1. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden. Solange sich ein neuer Personalrat nicht konstituiert hat, führt der bisherige die Geschäfte weiter, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Juli des Jahres, in dem die Amtszeit nach Satz 1 endet.“

27. § 27 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) In den Fällen des Absatzes 2 Nummer 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neue Personalrat konstituiert hat. In den Fällen des Absatzes 2 Nummer 5 nimmt der Wahlvorstand die einem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Rechte und Pflichten wahr.“

b) In Absatz 4 Satz 1 wird das Wort „so“ gestrichen und werden die Wörter „neue Vertreter“ durch die Wörter „eine neue Vertretung“ ersetzt.

c) In Absatz 5 Satz 1 und 2 wird jeweils das Wort „so“ gestrichen.

28. § 28 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „Der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „Die Dienststellenleitung“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „so“ gestrichen und werden die Wörter „der Vorsitzende“ durch die Wörter „die vorsitzende Person“ ersetzt.

bb) Folgender Satz wird angefügt:

„§ 20 gilt entsprechend.“

29. § 29 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Nummer 7 werden die Angabe „§ 25“ durch die Angabe „§ 25 Absatz 1“ und die Wörter „der Gewählte“ durch die Wörter „die oder der Gewählte“ ersetzt.

b) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Absatz 1 Nummer 3 und 4 findet für Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter aus dem Staatsbetrieb Sachsenforst mit der Maßgabe Anwendung, dass die Mitgliedschaft im Personalrat erst bei einem endgültigen Ausscheiden als Waldarbeiterin oder Waldarbeiter erlischt.“

30. Der Wortlaut von § 30 wird wie folgt gefasst:

„Die Mitgliedschaft einer Beamtin oder eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihr oder ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder sie oder er wegen eines

schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist und der Personalrat dem Ruhen zugestimmt hat. § 127 Absatz 1 Satz 2 und 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes gilt entsprechend.“

31. § 31 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „so“ gestrichen.
- b) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „so tritt“ durch die Wörter „tritt die oder“ ersetzt.

32. § 32 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) Die Sätze 1 und 2 werden durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Werden innerhalb einer Körperschaft Dienststellen, Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle (Neubildung), wird ein Übergangspersonalrat gebildet. Ihm gehören die Vorstände der Personalräte, in den Fällen des § 56 die Gesamtpersonalräte der Dienststellen an, die an der Neubildung beteiligt sind. Der Übergangspersonalrat bestellt aus dem Kreis der Beschäftigten unverzüglich einen Wahlvorstand und führt die Geschäfte, bis sich der neu zu wählende Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch für die Dauer von zwölf Monaten seit dem Wirksamwerden der Organisationsänderung.“

- b) In dem neuen Satz 4 werden die Wörter „des Vorsitzenden“ durch die Wörter „der vorsitzenden Person“ ersetzt.

33. Die Überschrift des Teils 3 wird gestrichen.

34. Vor § 33 wird folgende Überschrift eingefügt:

„Abschnitt 2
Geschäftsführung“.

35. § 33 wird wie folgt gefasst:

„ § 33

Vorstand des Personalrats

(1) Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand, der in Dienststellen bei einer Anzahl Wahlberechtigter

1. von 21 bis 600 aus zwei und
2. von mehr als 600 aus drei

Mitgliedern besteht. Dem Vorstand muss ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören. Die Vertreterinnen und Vertreter jeder Gruppe wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied. In den Fällen von Satz 1 Nummer 2 wird das dritte Vorstandsmitglied aus der Mitte des Personalrats bestimmt.

(2) Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. Das nach Absatz 1 Satz 3 gewählte Vorstandsmitglied, dessen Gruppe nicht den Vorsitz übernimmt, ist Stellvertreterin oder Stellvertreter. Der Personalrat kann abweichend von Satz 2 mit Zustimmung der Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe, welcher die vorsitzende Person nicht angehört,

1. das nach Absatz 1 Satz 4 gewählte Vorstandsmitglied,
2. ein nach Absatz 3 gewähltes Ergänzungsglied oder
3. ein nicht dem Vorstand angehörendes Mitglied des Personalrats

zur oder zum stellvertretenden Vorsitzenden bestimmen.

(3) Der Personalrat kann aus seiner Mitte in Dienststellen bei einer Anzahl Wahlberechtigter

1. von 21 bis 600 ein weiteres Mitglied und
2. von mehr als 600 zwei weitere Mitglieder

als Ergänzungsmitglieder wählen. Sind Mitglieder des Personalrats aus Wahlvorschlagslisten mit verschiedenen Bezeichnungen gewählt worden und sind im Vorstand Mitglieder aus derjenigen Liste nicht vertreten, die die zweitgrößte Anzahl, mindestens jedoch ein Drittel aller von den Wahlberechtigten der Dienststellen abgegebenen Stimmen erhalten hat, ist eines der Ergänzungsmitglieder aus dieser Liste zu wählen.

(4) Besteht der Vorstand aus zwei Mitgliedern, kann der Personalrat aus seiner Mitte ein Mitglied bestimmen, das die Aufgaben des Vorstands wahrnimmt, wenn beide Vorstandsmitglieder verhindert sind.

(5) Hat der Personalrat zwei Mitglieder, nehmen beide die Aufgaben des Vorstands und der vorsitzenden Person gleichberechtigt wahr.“

36. § 34 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Wörter „Der Vorsitzende“ durch die Wörter „Die vorsitzende Person“ ersetzt.
- b) In Satz 2 wird das Wort „Er“ durch das Wort „Sie“ ersetzt.
- c) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt den Personalrat die vorsitzende Person, wenn sie nicht selbst dieser Gruppe angehört, gemeinsam mit einem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied des Personalrats.“

37. § 35 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden das Wort „Wahltag“ durch das Wort „Wahltag“ und die Wörter „einen Wahlleiter“ durch die Wörter „eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „der Vorsitzende“ durch die Wörter „die vorsitzende Person“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird das Wort „Er“ durch das Wort „Sie“ ersetzt.
 - cc) In Satz 3 werden die Wörter „Der Vorsitzende“ durch die Wörter „Die vorsitzende Person“ ersetzt.
- c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 3 werden die Wörter „des Dienststellenleiters“ durch die Wörter „der Dienststellenleitung“ ersetzt.
 - bb) Im Satzteil nach Nummer 6 werden die Wörter „der Vorsitzende“ durch die Wörter „die vorsitzende Person“ ersetzt.
- d) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Die Dienststellenleitung nimmt an den Sitzungen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen sie ausdrücklich eingeladen ist, teil.“
- e) Absatz 5 Satz 1 wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Die vorsitzende Person kann nach näherer Regelung in der Geschäftsordnung im Umlaufverfahren in von der Dienststelle zugelassener schriftlicher oder elektronischer Form beschließen lassen, wenn dem kein Mitglied widerspricht. Im Fall vorheriger Beratung ist ein solcher Beschluss zulässig, sofern nicht ein Viertel der Mitglieder widerspricht.“

38. § 36 wird wie folgt geändert:

- a) Der Wortlaut wird Absatz 1 und in Satz 3 werden die Wörter „Der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „Die Dienststellenleitung“ ersetzt.
- b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel als Präsenzsitzung statt. Die Sitzung kann vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder und weiterer nach diesem Gesetz teilnahmeberechtigter Personen mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die von der Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben wurden,
2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder oder die Mehrheit der Vertretung einer Gruppe gegenüber der vorsitzenden Person binnen einer von dieser zu bestimmenden Frist widerspricht und
3. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen ergreift, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung und Speicherung ist unzulässig. Personalratsmitglieder und andere Personen, die mittels audiovisueller Einrichtung an der Sitzung teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des § 38 Absatz 1 Satz 1. Das Recht der Personalratsmitglieder auf Anwesenheit bleibt bei einer Durchführung der Sitzung mittels audiovisueller Einrichtung unberührt.“

39. In § 37 werden die Wörter „ein Beauftragter“ durch die Wörter „eine Beauftragte oder ein Beauftragter“ ersetzt.

40. Dem § 38 Absatz 1 wird der folgende Satz angefügt:

„Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung des Abstimmungsergebnisses unberücksichtigt.“

41. § 39 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden die Wörter „Beamten und Arbeitnehmer“ durch die Wörter „Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 Satz 1 und 2 wird jeweils das Wort „Vertreter“ durch die Wörter „Vertreterinnen und Vertreter“ ersetzt.

42. § 40 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Vertreter“ durch das Wort „Vertretung“ ersetzt und das Wort „so“ gestrichen.
- b) In Absatz 2 Satz 2 wird das Wort „so“ gestrichen.

43. § 41 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Eine Vertreterin oder ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die oder der von dieser benannt wird, und die Schwerbehindertenvertretung können an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen.“

bb) In Satz 3 werden die Wörter „und seiner Ausschüsse“ gestrichen.

- b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
- „(2) Der oder dem Gleichstellungsbeauftragten nach § 56 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Hochschulgesetzes und der Frauenbeauftragten ist bei der Behandlung von Angelegenheiten, die ihre Aufgaben nach § 56 des Sächsischen Hochschulgesetzes oder § 20 des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes betreffen, Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.“
- c) Absatz 3 Satz 2 wird aufgehoben.
44. § 42 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 2 werden die Wörter „dem Vorsitzenden“ durch die Wörter „der vorsitzenden Person“ ersetzt.
- bb) In Satz 3 werden die Wörter „jeder Teilnehmer“ durch die Wörter „jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer“ ersetzt.
- cc) Folgende Sätze werden angefügt:
- „Findet die Sitzung des Personalrats nach § 36 Absatz 2 mittels audiovisueller Einrichtungen statt, stellt die vorsitzende Person zu Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder fest und trägt diese in die Anwesenheitsliste ein. Sie kann ein anderes Personalratsmitglied oder die zur Aufnahme der Niederschrift nach § 36 Absatz 1 Satz 4 hinzugezogene Person, die in Präsenz anwesend sind, mit der Aufgabe nach Satz 4 betrauen.“
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:
- „Haben die Dienststellenleitung, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, die Frauenbeauftragte oder Beauftragte von Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift schriftlich oder elektronisch zuzuleiten.“
- bb) In Satz 2 werden nach dem Wort „schriftlich“ die Wörter „oder elektronisch“ eingefügt.
45. § 43 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
- „In den Fällen des § 43a Absatz 1, 2 und 3 Satz 2 sowie § 79 Absatz 8 Satz 2, auch in Verbindung mit § 76 Absatz 6, ist die Geschäftsordnung einstimmig zu beschließen.“
46. § 43a wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
- „(2) Das Nähere über die Zusammensetzung der Ausschüsse sowie den Vorsitz und das Verfahren in den Ausschüssen regelt die Geschäftsordnung.“
- b) Absatz 3 Satz 2 wird aufgehoben.
47. § 44 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
- „Ort, Zeit und Form der Durchführung bestimmen sie im Einvernehmen mit der Dienststelle.“
48. § 45 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Räume,“ die Wörter „die in der Dienststelle vorhandene und von der Dienststelle freigegebene Informations- und Kommunikationstechnik sowie“ eingefügt.
- b) In Absatz 3 Satz 3 werden die Wörter „elektronische Kommunikationsmittel“ durch die Wörter „Informations- und Kommunikationstechnik“ ersetzt.

49. Die Überschrift des Teils 4 wird gestrichen.
50. Vor § 46 wird folgende Überschrift eingefügt:

„Abschnitt 3
Rechtsstellung“.

51. § 46 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 Satz 2 wird das Wort „so“ gestrichen.
 - b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „Dienststelle“ durch das Wort „Aufgabenstellung“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 33 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 33 Absatz 1 Satz 1“ und die Angabe „§ 33 Absatz 3“ durch die Wörter „§ 33 Absatz 1 Satz 2“ ersetzt.
 - c) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Zahl „275“ durch die Zahl „200“ ersetzt.
 - bb) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Im Rahmen der Sätze 1 und 2 sind auf Beschluss des Personalrats Teilfreistellungen, sofern dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, zu gewähren.“
 - cc) In Satz 4 wird das Wort „Dienststellenleiter“ durch das Wort „Dienststellenleitung“ ersetzt.
52. In § 47 Absatz 2 Satz 2 wird das Wort „Auszubildendenvertreter“ durch die Wörter „Auszubildendenvertreterin oder Auszubildendenvertreter“ ersetzt.
53. § 48 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird aufgehoben.
 - b) Absatz 2 wird Absatz 1.
 - c) Absatz 3 wird Absatz 2 und Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Absatz 1 gilt nicht bei der Versetzung, Umsetzung, Abordnung oder Zuweisung von Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst sowie Beschäftigten in entsprechender Berufsausbildung im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis.“
 - d) Absatz 4 wird Absatz 3.
54. Teil 5 wird Teil 3.
55. § 49 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 werden die Wörter „vom Vorsitzenden“ durch die Wörter „von der vorsitzenden Person“ ersetzt.
 - bb) Folgende Sätze werden angefügt:
 - „Der Personalrat kann, soweit über die notwendigen technischen und organisatorischen Bedingungen Einvernehmen mit der Dienststellenleitung besteht, zur Personalversammlung zuschalten
 - 1. Beschäftigte mittels audiovisueller Einrichtungen aus anderen Räumen am Hauptsitz der Dienststelle, aus Nebenstellen oder Teilen der Dienststelle oder

2. Beschäftigte in mobiler Arbeit außerhalb der Dienststelle.

§ 36 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 und 3 sowie Satz 3 gilt entsprechend. Die Sätze 4 und 5 gelten auch für Teilversammlungen nach Absatz 2.“

b) In Absatz 2 wird das Wort „so“ gestrichen.

56. § 50 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „Kalenderjahr“ durch die Wörter „Jahr seiner Amtszeit“ ersetzt.

bb) Folgender Satz wird angefügt:

„Der Personalrat kann den Tätigkeitsbericht nach Maßgabe des § 45 Absatz 3 Satz 3 den Beschäftigten zusätzlich zur Einsicht zur Verfügung stellen.“

b) In Absatz 2 werden die Wörter „des Dienststellenleiters“ durch die Wörter „der Dienststellenleitung“ ersetzt.

c) In Absatz 3 wird das Wort „Kalenderjahr“ durch das Wort „Amtsjahr“ ersetzt.

57. § 51 Absatz 1 wird wie folgt geändert.

a) In Satz 3 werden das Semikolon und die Wörter „gleiches gilt für Wege- und Fahrzeiten“ gestrichen.

b) Folgender Satz wird angefügt:

„Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für Wege- und Fahrzeiten, die für die Teilnahme an der Personalversammlung erforderlich sind.“

58. § 53 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 und 3 werden jeweils die Wörter „ein Beauftragter“ durch die Wörter „eine Beauftragte oder ein Beauftragter“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „Die Dienststellenleitung“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird das Wort „seinen“ durch das Wort „ihren“ und jeweils das Wort „er“ durch das Wort „sie“ ersetzt.

cc) Satz 3 wird aufgehoben.

59. Teil 6 wird Teil 4.

60. § 54 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 Satz 3 werden die Wörter „so bestellt der Leiter der Dienststelle“ durch die Wörter „bestellt die Dienststellenleitung“ ersetzt.

b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) Im Halbsatz 1 wird das Wort „so“ gestrichen.

bb) Im Halbsatz 2 werden die Wörter „der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „die Dienststellenleitung“ ersetzt.

c) In Absatz 5 Satz 2 wird das Wort „dann“ gestrichen.

d) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „einen Vertreter“ durch die Wörter „eine Vertreterin oder einen Vertreter“ ersetzt.

bb) In Satz 2 werden die Wörter „zwei Vertreter“ durch die Wörter „zwei Vertreterinnen und Vertreter“ ersetzt.

61. § 55 wird wie folgt geändert:

- a) Im Wortlaut wird die Angabe „§§ 26 bis 40“ durch die Wörter „§§ 26 bis 31 und §§ 33 bis 40“ ersetzt.
- b) Folgender Satz wird angefügt:
„§ 32 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Wahlvorstand nach § 54 Absatz 3 Satz 3 bestimmt wird.“

62. § 56 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden die Wörter „§ 6 Absatz 3 und 5“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 3, 5 und 6“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 wird das Wort „dann“ gestrichen.

63. In § 57 werden die Wörter „§ 54 Absatz 2, 3 und 6 und“ durch die Wörter „§ 54 Absatz 2, 3 und 5 Satz 2 sowie Absatz 6 und“ ersetzt.

64. Teil 7 wird Teil 5.

65. Vor § 58 wird folgende Überschrift eingefügt:

„Abschnitt 1
Jugend- und Auszubildendenvertretungen“.

66. § 58 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 58
Jugend- und Auszubildendenvertretungen“.

- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- aa) In Satz 1 werden das Wort „Beamte“ durch die Wörter „Beamtinnen und Beamte“ und die Wörter „und Beschäftigte“ durch die Wörter „sowie Beschäftigte“ ersetzt.

- bb) Satz 2 wird aufgehoben.

67. § 60 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit einer Anzahl wahlberechtigter Beschäftigter

1. von in der Regel fünf bis 20 aus einer oder einem,
2. von in der Regel 21 bis 50 aus drei,
3. von in der Regel 51 bis 150 aus fünf,
4. von in der Regel 151 bis 300 aus sieben,
5. von in der Regel mehr als 300 aus neun

Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen sowie -vertretern.“

- b) In Absatz 2 Satz 1 wird das Wort „Vertretern“ durch die Wörter „Vertreterinnen und Vertretern“ ersetzt.

68. § 61 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „seinen Vorsitzenden“ durch die Wörter „seine vorsitzende Person“ ersetzt.

- b) In Absatz 2 Satz 3 werden die Wörter „Der Vorsitzende des Wahlvorstandes“ durch die Wörter „Die vorsitzende Person des Wahlvorstands“ ersetzt.
 - c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Jahre“ die Wörter „und sechs Monate“ angefügt.
 - bb) Die Sätze 2 bis 4 werden durch folgende Sätze ersetzt:

„Sie beginnt am 1. Juni des Jahres, in dem nach § 27 Absatz 1 regelmäßige Personalratswahlen stattfinden, oder am 1. Dezember des dritten Folgejahres. Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden im Kalendermonat vor dem Beginn der regelmäßigen Amtszeit statt. § 26 Satz 3 gilt entsprechend.“
 - d) Die Absätze 4 und 5 werden wie folgt gefasst:

„(4) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, wählt sie aus ihrer Mitte eine vorsitzende Person und deren Stellvertretung.

(5) § 28, § 29 mit Ausnahme von Absatz 1 Nummer 5, § 30 und § 31 gelten entsprechend.“
69. § 62 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 4 wird das Wort „Dienststellenleiter“ durch das Wort „Dienststellenleitung“ ersetzt.
 - b) In Absatz 5 Satz 1 zweiter Halbsatz werden die Wörter „§ 35 Absatz 1, 2 gilt“ durch die Wörter „§ 35 Absatz 1 und 2 sowie § 36 Absatz 2 gelten“ ersetzt.
70. § 63 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 2 wird die Angabe „§ 48 gilt“ durch die Wörter „Die §§ 48 und 73 Absatz 6 Satz 5 gelten“ ersetzt und werden die Wörter „die außerordentliche Kündigung,“ gestrichen.
 - b) In Satz 3 werden nach dem Wort „Wahlvorstands“ die Wörter „sowie Wahlbewerberinnen“ eingefügt und die Wörter „Absatz 1, 2 Satz 1 und 2“ durch die Angabe „Absatz 1“ ersetzt.
71. In § 64 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „§ 6“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 3, 5 und 6“ ersetzt.
72. § 65 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 3 werden die Wörter „vom Vorsitzenden“ durch die Wörter „von der vorsitzenden Person“ ersetzt.
 - b) In Satz 4 werden die Wörter „Der Personalratsvorsitzende“ durch die Wörter „Die vorsitzende Person des Personalrats“ ersetzt.
 - c) In Satz 6 werden die Wörter „des Leiters der Dienststelle“ durch die Wörter „der Dienststellenleitung“ ersetzt.
73. Vor § 67 wird folgende Überschrift eingefügt:
- „Abschnitt 2
Sonstige besondere Vertretungen“.
74. § 67 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „Lehrer-Bezirkspersonalrat“ durch das Wort „Lehrerbeirkspersonalrat“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird das Wort „Lehrer-Hauptpersonalrat“ durch das Wort „Lehrerhauptpersonalrat“ ersetzt.

b) Die Absätze 2 und 3 werden wie folgt gefasst:

„(2) Die Lehrerbezirkspersonalräte und der Lehrerhauptpersonalrat bestehen abweichend von § 5 aus Fachgruppen. Je eine Fachgruppe bilden

1. Grundschulen,
2. Oberschulen,
3. Förderschulen mit diesen zugeordneten Kindergärten,
4. Gymnasien, Gemeinschaftsschulen und Kollegs,
5. berufliche Schulen einschließlich berufliche Gymnasien.

Jede Fachgruppe ist entsprechend ihrer Stärke, mindestens aber mit einer Vertreterin oder einem Vertreter in den Lehrerbezirkspersonalräten und dem Lehrerhauptpersonalrat vertreten. Gehört eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter zu mehreren Fachgruppen, ist sie oder er nur in der Fachgruppe wählbar, die ihrer oder seiner größeren Unterrichtsverpflichtung entspricht. Bei Gleichheit in der Unterrichtsverpflichtung trifft die oder der Beschäftigte die Entscheidung. Die in diesem Gesetz für Gruppen im Sinne des § 5 geltenden Vorschriften sind auf die Fachgruppen sinngemäß anzuwenden.

(3) Das sonstige pädagogisch tätige Personal sowie Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten sind den Lehrkräften gleichgestellt.“

c) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Der Wahlvorstand für die Lehrerbezirkspersonalräte und den Lehrerhauptpersonalrat besteht aus je einer oder einem Beschäftigten der Fachgruppen.“

d) Absatz 5 wird aufgehoben.

e) Die bisherigen Absätze 6 bis 8 werden die Absätze 5 bis 7.

f) Absatz 9 wird Absatz 8 und Satz 1 wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Abweichend von § 26 Satz 2 beginnt die Amtszeit der nach Absatz 1 gebildeten Lehrpersonalräte am 1. August des Jahres, in dem die regelmäßigen Wahlen für die Lehrpersonalräte stattfinden, und endet mit Ablauf von fünf Jahren. Abweichend von § 26 Satz 3 führt der bisherige Lehrpersonalrat die Geschäfte längstens bis zum Ablauf des 30. September des Jahres weiter, in dem die Amtszeit nach Satz 1 endet.“

75. § 68 Absatz 5 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 wird das Wort „Polizeibeamten“ durch die Wörter „Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten“ und die Angabe „4 und 5“ durch die Angabe „5 und 6“ ersetzt.
- b) In Satz 2 wird das Wort „Polizeibeamten“ durch die Wörter „Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten“ ersetzt.

76. § 69 wird wie folgt gefasst:

„ § 69

Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte

(1) Die Hauptpersonalräte für den Bereich der Staatsbehörden bilden die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte. Die Personalräte der obersten Dienstbehörden, bei denen kein Hauptpersonalrat gebildet wird, gelten insoweit als Hauptpersonalrat.

Die Hauptpersonalräte entsenden je ein Mitglied in die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte.

(2) Vor Entscheidungen der Staatsregierung, welche für die Beschäftigten des Landes in den Geschäftsbereichen der obersten Dienstbehörden unmittelbar belastende Regelungen enthalten, ist die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte anzuhören, wenn sie Maßnahmen nach den §§ 77, 80 und 81 zum Gegenstand haben. Dies gilt nicht, wenn Entscheidungen einzelne Personalangelegenheiten zum Gegenstand haben, die der Beteiligung der Personalvertretungen unterliegen würden, wenn sie von der Dienststelle der Beschäftigten getroffen würden. Eine Beteiligung der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände nach § 53 des Beamtenstatusgesetzes und nach § 119 des Sächsischen Beamtengesetzes bleibt unberührt.

(3) Die federführend zuständige oberste Dienstbehörde hört die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte rechtzeitig und umfassend zu der beabsichtigten Maßnahme an. Der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte sind die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Auf Verlangen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern. Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte kann innerhalb einer Frist von 15 Arbeitstagen eine Stellungnahme gegenüber der obersten Dienstbehörde abgeben.

(4) Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist vor Erlass von Gesetzen und sonstigen Rechtsvorschriften anzuhören, wenn diese Maßnahmen nach §§ 77, 80 und 81 zum Gegenstand haben. Absatz 3 gilt entsprechend.

(5) Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte kann in grundsätzlichen Angelegenheiten beraten, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde hinausgehen. Sie kann hierzu Vorschläge machen und Stellungnahmen abgeben. Dies gilt auch dann, wenn nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind.

(6) An den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte kann eine Vertreterin oder ein Vertreter der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden beratend teilnehmen.

(7) An den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte kann eine Vertreterin oder ein Vertreter des Landesrichterrats beratend und beschließend teilnehmen, soweit

1. Richterinnen und Richter in ihrer richterlichen Tätigkeit in den Fällen des Absatzes 2 zugleich unmittelbar belastet werden oder in den Fällen des Absatzes 5 der Beratungsgegenstand für die richterliche Tätigkeit von allgemeiner Bedeutung ist und
2. ein Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht nach § 15 Absatz 2 oder Absatz 3 des Sächsischen Richtergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. August 2004 (SächsGVBl. S. 365), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 5. März 2019 (SächsGVBl. S. 158) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, besteht.

Sind Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in ihrer staatsanwaltlichen Tätigkeit nach Maßgabe des Satzes 1 gleichermaßen betroffen, kann eine Vertreterin oder ein Vertreter des Landesstaatsanwaltsrats in den Fällen der Absätze 2 und 5 beratend und beschließend teilnehmen.

(8) Die §§ 8, 10, 11, 30, 33 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1, §§ 34, 35 Absatz 2 und 3 Nummer 1 bis 5, §§ 36, 37, 38 Absatz 1 und 2, § 42 Absatz 1, §§ 43 und 46 Absatz 1, 2, 3 Satz 1 und Absatz 5 gelten entsprechend. § 45 gilt mit der Maß-

gabe entsprechend, dass die oberste Dienstbehörde, deren Geschäftsbereich die vorsitzende Person der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte angehört, die notwendigen Kosten nach § 45 Absatz 2 trägt.

(9) Die Befugnisse und Aufgaben der Personalvertretungen nach diesem Gesetz bleiben unberührt.“

77. § 70 wird aufgehoben.

78. Teil 8 wird Teil 6.

79. In § 71 Absatz 1 Satz 1 und § 72 Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „Der Dienststellenleiter“ jeweils durch die Wörter „Die Dienststellenleitung“ ersetzt.

80. § 73 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 2 werden nach dem Wort „Verwaltungsanordnungen“ die Wörter „sowie Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften“ eingefügt.

bb) In Nummer 3 werden die Wörter „dem Dienststellenleiter“ durch die Wörter „der Dienststellenleitung“ ersetzt.

cc) Nummer 4 wird wie folgt gefasst:

„4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung von Menschen mit Behinderung und sonstigen schutzbedürftigen, insbesondere älteren Personen zu fördern,“.

dd) Nach Nummer 5 wird folgende Nummer 6 eingefügt:

„6. die berufliche Entwicklung Beschäftigter mit Migrationshintergrund, soweit bekannt, zu fördern,“.

ee) Die Nummern 6 bis 8 werden die Nummern 7 bis 9.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „Die Dienststellenleitung“ ersetzt.

bb) In Satz 3 wird das Wort „Dienststellenleiter“ durch das Wort „Dienststellenleitung“ ersetzt.

cc) Satz 4 wird aufgehoben.

dd) Folgender Satz wird angefügt:

„An Vorstellungsgesprächen, welche die Dienststelle zur Auswahl unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern durchführt, kann ein von der Personalvertretung benanntes Mitglied beobachtend teilnehmen, soweit eine nachfolgende Maßnahme der Mitbestimmung oder Mitwirkung unterliegt.“

c) In Absatz 3 Satz 2 wird das Wort „so“ gestrichen.

d) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 werden die Wörter „Der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „Die Dienststellenleitung“ ersetzt.

bb) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Hat der Personalrat Bedenken, hat er sie unter Angabe der Gründe der Dienststellenleitung unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen, schriftlich oder elektronisch mitzuteilen.“

cc) Folgender Satz wird angefügt:

„Für Anträge der Dienststellenleitung auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen nach § 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes gilt Satz 2 entsprechend.“

81. § 74 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 3 werden die Wörter „des Dienststellenleiters“ durch die Wörter „der Dienststellenleitung“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie in Absatz 5 werden jeweils die Wörter „Der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „Die Dienststellenleitung“ ersetzt.

82. § 76 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „so“ gestrichen.
 - bb) In Satz 2 wird das Wort „so“ gestrichen und werden die Wörter „dem Dienststellenleiter“ durch die Wörter „der Dienststellenleitung“ ersetzt.
 - cc) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Dienststellenleitung und Personalrat können im Einzelfall oder für die Dauer der Amtszeit des Personalrats für bestimmte gleichgelagerte Beteiligungsverfahren abweichende Fristen vereinbaren.“
- b) In Absatz 3 wird das Wort „so“ gestrichen und werden nach dem Wort „schriftlich“ die Wörter „oder elektronisch“ eingefügt.
- c) In Absatz 4 Satz 1 wird das Wort „Dienstwege“ durch das Wort „Dienstweg“ ersetzt.
- d) In Absatz 5 wird das Wort „so“ gestrichen.

83. In § 77 Nummer 4 wird das Wort „Arbeitnehmer“ durch die Wörter „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ersetzt.

84. § 78 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 wird das Wort „Arbeitnehmer“ durch die Wörter „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ersetzt.
 - bb) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Der Personalrat kann gegen die Kündigung Einwendungen erheben, wenn nach seiner Ansicht

 1. bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmerin oder des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
 2. die Kündigung gegen eine Richtlinie im Sinne des § 80 Absatz 2 Nummer 6 verstößt,
 3. die zu kündigende Arbeitnehmerin oder der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann,
 4. die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder

5. die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihr oder sein Einverständnis hiermit erklärt.“
 - cc) In Satz 4 werden jeweils die Wörter „dem Arbeitnehmer“ durch die Wörter „der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer“ ersetzt und wird das Wort „so“ gestrichen.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Satz 4 nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, muss der Arbeitgeber auf Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers diese oder diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen.“
 - bb) In Satz 2 Nummer 1 und 2 werden jeweils die Wörter „des Arbeitnehmers“ durch die Wörter „der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers“ ersetzt.
 - c) Absatz 3 wird aufgehoben.
85. § 79 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Personalvertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung. Die Personalvertretung kann verlangen, dass die Dienststellenleitung die beabsichtigte Maßnahme begründet. Die Begründung hat außer in Personalangelegenheiten schriftlich oder elektronisch zu erfolgen. Der Beschluss der Personalvertretung über die beantragte Zustimmung ist der Dienststellenleitung innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. Dienststellenleitung und Personalrat können im Einzelfall oder für die Dauer der Amtszeit des Personalrats für bestimmte gleichgelagerte Beteiligungsverfahren abweichende Fristen vereinbaren. In dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung diese Frist auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht die Personalvertretung innerhalb der Frist nach Satz 4, 5 oder 6 die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich oder elektronisch verweigert. Soweit Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, ist der oder dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen.“
 - b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „die Dienststellenleitung“ und das Wort „Dienstwege“ durch das Wort „Dienstweg“ ersetzt.
 - bb) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Legt die Dienststellenleitung diese Angelegenheit der übergeordneten Dienststelle vor, teilt sie dies der Personalvertretung schriftlich oder elektronisch unter Angabe der Gründe mit.“
 - c) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „so“ gestrichen.
 - bb) In Satz 2 wird das Wort „eines“ durch die Wörter „einer oder eines“ ersetzt.
 - d) Absatz 5 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Abweichend von den Absätzen 3 und 4 können die Dienststellenleitung oder die Personalvertretung bei Nichteinigung in den Fällen des § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1, 5 und 6 die Angelegenheit binnen sechs Arbeitstagen auf dem Dienstweg der obersten Dienstbehörde vorlegen.“

e) Absatz 7 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „Die Dienststellenleitung“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird das Wort „Er“ durch das Wort „Sie“ ersetzt.

86. § 80 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Personalvertretung hat eingeschränkt mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei

1. Einstellung, Eingruppierung, Stufenzuordnung nach § 26 Absatz 1 des Sächsischen Besoldungsgesetzes vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467, 476), das durch Artikel 10 des Gesetzes vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, oder auf die nach tarifrechtlichen Bestimmungen ein Anspruch besteht;
2. leistungsbedingter Verzögerung im Stufenaufstieg nach § 25 Absatz 3 des Sächsischen Besoldungsgesetzes;
3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung;
4. Beförderung, Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, Laufbahnwechsel, Wechsel des fachlichen Schwerpunktes innerhalb derselben Laufbahn;
5. Versetzung von und zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstorts verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort);
6. Abordnung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten;
7. Zuweisung oder Personalgestellung für eine Dauer von mehr als drei Monaten;
8. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;
9. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus;
10. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
11. vollständiger oder teilweiser Untersagung einer Nebentätigkeit;
12. Ablehnung eines Antrags auf
 - a) Teilzeitbeschäftigung oder Gewährung von Sonderurlaub aus familiären Gründen unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts oder
 - b) Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub ohne Dienstbezüge nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen;
13. vorläufiger Dienstenhebung, Einbehaltung von Besoldung und Erhebung der Disziplinaranzeige;
14. Entlassung von Beamtinnen oder Beamten auf Probe oder auf Widerruf oder bei Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, wenn die Entlassung nicht von der oder dem Beschäftigten selbst beantragt wurde;

15. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand und Herabsetzung der Arbeitszeit aufgrund begrenzter Dienstfähigkeit, Ablehnung eines Antrags auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nach § 51 des Sächsischen Beamten-gesetzes;
16. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen eine oder einen Beschäftigten;
17. Aufstellung und Anpassung des Frauenförderplans nach § 4 des Sächsischen Frauenförderungs-gesetzes;
18. Ablehnung eines Antrags auf einen Telearbeitsplatz.

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 2, 5 bis 7 und 13 bis 16 wird die Personalvertretung nur auf Antrag der oder des Beschäftigten beteiligt; in diesen Fällen ist die oder der Beschäftigte von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

- „1. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärztinnen oder -ärzten, Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit oder die Übertragung von deren Aufgaben auf eine andere Dienststelle;“.

bb) Die Nummern 3 und 4 werden wie folgt gefasst:

- „3. Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von Personalfragebogen;
4. Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von Beurteilungsrichtlinien für Beamtinnen und Beamte;“.

87. § 81 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Hat eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter eine Leistung nach Satz 1 Nummer 1 beantragt, wird der Personalrat nur auf ihren oder seinen Antrag beteiligt; auf Verlangen der Antragstellerin oder des Antragstellers bestimmt nur der Vorstand des Personalrats mit.“

bb) In Satz 5 wird das Wort „Antragstellern“ durch die Wörter „Antragstellerinnen und Antragstellern“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

- „2. Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;“.

bb) In Nummer 3 werden die Wörter „dem Dienststellenleiter“ durch die Wörter „der Dienststellenleitung“ ersetzt.

cc) In Nummer 6 wird das Wort „Arbeitnehmern“ durch die Wörter „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ ersetzt.

dd) In Nummer 9 werden die Wörter „dem Beschäftigten“ durch die Wörter „der oder dem Beschäftigten“ ersetzt.

ee) In Nummer 11 werden die Wörter „Heimarbeit an technischen Geräten“ durch die Wörter „Tätigkeit an Telearbeitsplätzen, Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“ ersetzt.

- ff) In Nummer 12 werden die Wörter „und Anwendung“ durch ein Komma und die Wörter „Anwendung und wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung“ ersetzt.
 - gg) In Nummer 13 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.
 - c) In Absatz 3 wird das Wort „so“ gestrichen.
88. § 82 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „Beamten“ durch die Wörter „Beamtinnen und Beamten“ ersetzt.
 - bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 80 Absatz 1 gilt nicht für Beamtenstellen sowie Beamtinnen und Beamte von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts, für entsprechende Arbeitnehmerstellen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Landrätinnen, Landräte, Bürgermeisterinnen, Bürgermeister, Beigeordnete und leitende Beschäftigte von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.“
 - cc) In Satz 3 wird das Wort „Abteilungsleiter“ durch die Wörter „Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter“ ersetzt.
 - dd) In Satz 4 wird das Wort „Schulleiter“ durch die Wörter „Schulleiterinnen und Schulleiter“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 2 werden die Wörter „der betroffene Beschäftigte“ durch die Wörter „die oder der betroffene Beschäftigte“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 3 werden die Wörter „der Beschäftigte oder Bewerber“ durch die Wörter „die, der Beschäftigte oder die Bewerberin oder der Bewerber“ ersetzt.
89. § 83 wird wie folgt gefasst:

„§ 83

Initiativrecht

Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach § 80 oder § 81 seiner Mitbestimmung unterliegt, hat er sie schriftlich oder elektronisch der Dienststellenleitung vorzuschlagen. Der Personalrat kann eine Erörterung verlangen, wenn sich die Dienststellenleitung nicht innerhalb einer Frist von 30 Arbeitstagen äußert. § 79 Absatz 2 Satz 5 gilt entsprechend. Entspricht die Dienststellenleitung dem Antrag nach Satz 1 nicht, bestimmt sich das weitere Verfahren nach § 79 Absatz 3 bis 6.“

90. § 85 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 werden die Wörter „des Dienststellenleiters“ durch die Wörter „der Dienststellenleitung“ ersetzt.
 - bb) In Satz 3 werden das Wort „Beisitzern“ durch die Wörter „Beisitzerinnen und Beisitzern“ und die Wörter „einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person“ durch die Wörter „einer unparteiischen vorsitzenden Person, auf die“ ersetzt.
 - cc) In Satz 4 werden das Wort „Beisitzer“ durch die Wörter „Beisitzerinnen und Beisitzer“ und die Wörter „den unparteiischen Vorsitzenden“ durch die Wörter „die unparteiische vorsitzende Person“ ersetzt.

- dd) In Satz 5 werden die Wörter „der Vorsitzende seine“ durch die Wörter „die vorsitzende Person ihre“ ersetzt.
- ee) Die Sätze 7 und 8 werden wie folgt gefasst:
- „Unter den Beisitzerinnen und Beisitzern, die von der Personalvertretung bestellt werden, muss sich je eine Beamtin oder ein Beamter und eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer befinden, es sei denn, die Angelegenheit betrifft lediglich die Beamtinnen und Beamten oder die im Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten. Kommt eine Einigung über die vorsitzende Person nicht zustande, bestellt sie die Präsidentin oder der Präsident des Sächsischen Obergerichtes.“
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 3 werden nach dem Wort „schriftlich“ die Wörter „oder elektronisch“ eingefügt.
- bb) Folgende Sätze werden angefügt:
- „Auf Beschluss der Einigungsstelle kann sachverständigen Personen Gelegenheit zur schriftlichen oder elektronischen Stellungnahme gegeben werden. Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst.“
- c) Absatz 3 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
- „Absatz 2 Satz 5 gilt entsprechend.“
- d) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:
- „(4) Bestellt die oberste Dienstbehörde oder die zuständige Personalvertretung keine Beisitzerinnen und Beisitzer oder bleiben die von einer Seite bestellten Beisitzerinnen und Beisitzer trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, entscheiden die vorsitzende Person und die erschienenen Beisitzerinnen und Beisitzer nach Maßgabe des Absatzes 3 allein.“
- e) In Absatz 5 Satz 4 werden die Wörter „Der Vorsitzende“ durch die Wörter „Die vorsitzende Person“ ersetzt.
- f) Absatz 6 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 2 werden die Wörter „Der Vorsitzende und Beisitzer“ durch die Wörter „Die vorsitzende Person sowie Beisitzerinnen und Beisitzer“ ersetzt.
- bb) In Satz 3 werden das Wort „Beisitzer“ durch die Wörter „Beisitzerinnen und Beisitzer“ und die Wörter „des Vorsitzenden“ durch die Wörter „der vorsitzenden Person“ ersetzt.
- g) In Absatz 7 werden die Wörter „ein Vertreter für den Vorsitzenden“ durch die Wörter „eine Vertretung für die vorsitzende Person“ ersetzt.
91. In § 87 Absatz 5 und 6 wird jeweils das Wort „so“ gestrichen.
92. Teil 9 wird Teil 7.
93. § 88 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 Satzteil vor Nummer 1 wird wie folgt gefasst:
- „Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden in den Fällen der §§ 25 und 28 dieses Gesetzes sowie des § 127 des Bundespersonalvertretungsgesetzes und über“.
- b) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „§ 67 Absatz 4 Satz 1 und 4 bis 6“ durch die Wörter „§ 67 Absatz 4 Satz 1 und 3 bis 6“ ersetzt.
94. § 89 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Justiz“ die Wörter „und für Demokratie, Europa und Gleichstellung“ eingefügt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Fachkammer und der Fachsenat bestehen aus Richterinnen und Richtern, von denen eine Person den Vorsitz innehat, und ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern.“
 - bb) In Satz 2 werden nach dem Wort „ehrenamtlichen“ die Wörter „Richterinnen und“ eingefügt.
 - cc) In Satz 3 Satzteil vor Nummer 1 werden nach dem Wort „Justiz“ die Wörter „und für Demokratie, Europa und Gleichstellung“ eingefügt.
 - dd) In Satz 4 werden die Wörter „ehrenamtlichen Richter“ durch die Wörter „ehrenamtlichen Richterinnen und Richter“ und die Wörter „ehrenamtliche Richter“ durch die Wörter „ehrenamtliche Richterinnen und Richter“ ersetzt.
 - c) Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Fachkammern und der Fachsenat sind mit einer vorsitzenden Person, einer weiteren Richterin oder einem weiteren Richter und je einer ehrenamtlichen Richterin oder einem ehrenamtlichen Richter besetzt, die oder der nach Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 und 2 berufen wurde.“
95. Teil 10 wird Teil 8.
96. § 90 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Dem Ausschuss gehört höchstens je eine Vertreterin oder ein Vertreter der im Personalrat vertretenen Gruppen an, die oder der in entsprechender Anwendung des § 33 Absatz 1 gewählt wurde.“
 - b) In Absatz 3 werden die Wörter „einem Beisitzer, der“ durch die Wörter „einer Beisitzerin oder einem Beisitzer, die oder der“ und die Wörter „einem unparteiischen Vorsitzenden“ durch die Wörter „einer unparteiischen vorsitzenden Person“ ersetzt.
97. § 91 wird wie folgt geändert:
- a) In Nummer 1 werden die Wörter „Der Dienststellenleiter“ durch die Wörter „Die Dienststellenleitung“ ersetzt.
 - b) In Nummer 2 wird das Wort „Vertretern“ durch das Wort „Vertretungen“ ersetzt.
98. Teil 11 wird Teil 9.
99. § 93 wird wie folgt gefasst:

„ § 93

Übergangsvorschrift

Die Amtszeit der am [einsetzen: Datum der Verkündung dieses Gesetzes] bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Bezirks-, Haupt- und Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen beträgt abweichend von § 61 Absatz 3 Satz 1 drei Jahre.“

Artikel 2

Weitere Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Das Sächsische Personalvertretungsgesetz, das zuletzt durch Artikel 1 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 68 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Bei der Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg nach § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 beteiligt die Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) den dort gebildeten Polizei-Personalrat. § 87 Absatz 2 gilt entsprechend.“
2. In § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 werden nach dem Wort „Laufbahn“ ein Komma und die Wörter „Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg, Auswahl für die Zulassung zur Qualifizierung nach § 27 Absatz 2 Satz 1 des Sächsischen Beamtengesetzes“ eingefügt.

Artikel 3

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zum Jahr 2025

Das Sächsische Personalvertretungsgesetz, das zuletzt durch Artikel 2 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Nach der Angabe zu § 65 wird folgende Angabe eingefügt:

„Abschnitt 2
Referendariatsvertretungen“.
 - b) Die Angabe zu § 66 wird wie folgt gefasst:

„§ 66 Referendariatsvertretungen“.
 - c) Nach der Angabe zu § 66 werden die folgenden Angaben eingefügt:

„§ 66a Wahl und Geschäftsführung der Referendariatsvertretungen
§ 66b Rechtsstellung der Referendariatsvertretungen und ihrer Mitglieder
§ 66c Weitere Vorschriften für Referendariatsvertretungen“.
 - d) In der Angabe zu Teil 5 wird die bisherige Angabe zur Überschrift des Abschnitts 2 durch folgende Angabe ersetzt:

„Abschnitt 3
Sonstige besondere Vertretungen“.

2. Nach § 65 wird folgende Überschrift eingefügt:

„Abschnitt 2
Referendariatsvertretungen“.

3. § 66 wird wie folgt gefasst:

„§ 66

Referendariatsvertretungen

(1) Für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare werden Referendariatsvertretungen gebildet.

(2) Referendariatsvertretungen sind

1. die Referendariatsräte bei den Stammdienststellen der Referendarinnen und Referendare sowie
2. der Hauptreferendariatsrat beim Oberlandesgericht Dresden.

(3) Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sind nur für die Referendariatsvertretungen nach Maßgabe von § 66a Absatz 2 bis 4 wahlberechtigt und wählbar.

(4) Für die Referendariatsvertretungen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes über Personalvertretungen, mit Ausnahme der Vorschriften über besondere Vertretungen, sinngemäß, soweit sich aus diesem Abschnitt nichts anderes ergibt.“

4. Nach § 66 werden die folgenden §§ 66a bis 66c eingefügt:

„§ 66a

Wahl und Geschäftsführung der Referendariatsvertretungen

(1) Die Amtszeit der Referendariatsvertretungen beträgt ein Jahr. Sie beginnt am 1. Mai eines Jahres und endet mit dem 30. April des nächsten Jahres. Die regelmäßigen Wahlen der Referendariatsräte finden jährlich in der Zeit vom 1. Februar bis zum 31. März statt.

(2) Wahlberechtigt zum jeweiligen Referendariatsrat sind alle Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare bei ihrer Stammdienststelle. § 13 Absatz 1 und 4 gilt entsprechend.

(3) Wählbar zum jeweiligen Referendariatsrat sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag noch mindestens vier Monate des Vorbereitungsdienstes zu absolvieren haben. § 14 Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Der Hauptreferendariatsrat besteht aus Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren, die von den Stammdienststellen entsendet werden. Wahlberechtigt sind für ihre Stammdienststelle die Mitglieder des jeweiligen Referendariatsrats. Wählbar sind Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare, die dem Referendariatsrat bei der Stammdienststelle als Mitglied oder Ersatzmitglied angehören; Absatz 3 Satz 1 gilt entsprechend. Für je angefangene 100 Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare bei der Stammdienststelle wird ein Mitglied gewählt. Scheidet ein Mitglied aus dem Hauptreferendariatsrat aus, wählt der Referendariatsrat bei der betroffenen Stammdienststelle ein neues Mitglied. § 19 Absatz 4 Satz 2, die §§ 20 bis 24, § 25 Absatz 3, § 28 Absatz 2 sowie § 54 Absatz 3 Satz 3 und Absatz 4 bis 6 finden auf die Wahl des Hauptreferendariatsrats keine Anwendung.

(5) Die Referendariatsvertretung wählt aus ihrer Mitte eine vorsitzende Person und deren Stellvertretung. Diese bilden den Vorstand.

(6) § 29 Absatz 1 Nummer 5 findet auf die Referendariatsvertretungen mit der Maßgabe Anwendung, dass die Mitgliedschaft nicht dadurch erlischt, dass weniger als vier Monate des Vorbereitungsdienstes zu absolvieren sind.

§ 66b

Rechtsstellung der Referendariatsvertretungen und ihrer Mitglieder

(1) Jeder Referendariatsrat nimmt die Aufgaben eines Personalrats gegenüber der jeweiligen Stammdienststelle und der Landesdirektion Sachsen wahr, soweit ausschließlich Angelegenheiten der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare betroffen sind. In anderen Angelegenheiten hat er die Aufgaben einer Jugend- und Auszubildendenvertretung.

(2) Die Mitbestimmung bei der Zuweisung zu den Stammdienststellen, Ausbildungsstellen und Arbeitsgemeinschaften beschränkt sich auf die Aufstellung von Grundsätzen. § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 findet keine Anwendung.

(3) Im Anschluss an das Verfahren nach § 79 Absatz 1 bis 3 können die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts oder der Hauptreferendariatsrat die Angelegenheit binnen zwei Wochen dem Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung vorlegen, das abschließend entscheidet.

(4) § 82 Absatz 1 Satz 1 gilt für Personalangelegenheiten der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare entsprechend.

(5) Mitglieder der Referendariatsvertretungen dürfen gegen ihren Willen einer Ausbildungsstelle außerhalb des Bezirks ihrer Stammdienststelle nur zugewiesen werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft in der Referendariatsvertretung aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Im Übrigen soll bei der Zuweisung zu einer Ausbildungsstelle Rücksicht auf die Mitgliedschaft in der Referendariatsvertretung genommen werden. Dies gilt für Mitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber entsprechend.

§ 66c

Weitere Vorschriften für Referendariatsvertretungen

(1) Abweichend von § 7 Absatz 1 können sich die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts sowie die Leiterinnen und Leiter der Stammdienststellen sowie der Landesdirektion Sachsen auch von der Ausbildungsleiterin oder dem Ausbildungsleiter vertreten lassen.

(2) Arbeitsgemeinschaften, denen kein Mitglied einer Referendariatsvertretung angehört, können jeweils eine Vertrauensperson bestimmen. Die Leiterin oder der Leiter der Stammdienststelle und die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts können die Vertrauenspersonen zu Besprechungen mit der Referendariatsvertretung hinzuziehen.

(3) § 27 Absatz 4 und 5 Satz 2, § 46 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 bis 5, § 47, § 48 Absatz 1 und 3, § 49 Absatz 4, § 50 Absatz 1, § 51 Absatz 2, § 79 Absatz 4 und 5 sowie § 85 finden keine Anwendung.“

5. In Teil 5 wird die Überschrift des bisherigen Abschnitts 2 durch folgende Überschrift ersetzt:

Artikel 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Artikel 1 tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Personalratswahlgesetz 2021 vom 3. Februar 2021 (SächsGVBl. S. 210) außer Kraft.

(2) Artikel 2 tritt am [einsetzen: Datum des ersten Tages des sechsten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats] in Kraft.

(3) Artikel 3 tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Für die Weiterentwicklung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes werden acht Schwerpunkte gesetzt:

I. Berücksichtigung von Änderungen in anderen Gesetzen, von Erfahrungen aus der Verwaltungspraxis und deren Umsetzung im Sächsischen Personalvertretungsgesetz.

Dies betrifft folgende Änderungen:

- Die Konkretisierung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Änderung des § 2 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) betont die Bedeutung dieses Grundsatzes als einem echten Verhaltensgebot, das von den Dienststellenleitungen und Personalvertretungen bei der Anwendung der einzelnen Vorschriften des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zu beachten ist.
- Mit der Ergänzung des § 8 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird die gefestigte ober- und höchstrichterliche Rechtsprechung zur fiktiven Fortschreibung der letzten regelmäßigen dienstlichen Beurteilung für freigestellte Personalratsmitglieder kodifiziert.
- Eine Abordnung führt nicht mehr zum Verlust der Wahlberechtigung in der abgebenden Stelle, wenn feststeht, dass der oder die Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten zurückkehrt (Änderung des § 13 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).
- § 20 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Bestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat): Der Personalrat erhält die Möglichkeit, mehr als drei Wahlberechtigte für den Wahlvorstand zu bestellen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Dies kann bei Dienststellen mit einer großen Zahl an Beschäftigten und örtlich weit entfernten Dienststellenteilen oder dann der Fall sein, soweit der Wahlvorstand zusätzlich Aufgaben eines Personalrats bis zu dessen Wahl übernimmt.
- Beginn und Ende der Amtszeiten aller Personalvertretungen werden stichtagsgenau einheitlich geregelt (vom 1. Juni bis zum Ablauf des 31. Mai, jeweils in den Jahren, in denen regelmäßige Personalratswahlen stattfinden, Änderung des § 26 und des § 93 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).
- Personalratslose Zeiten in den Fällen des § 27 Absatz 2 Nummer 1 bis 3 werden beseitigt (Änderung des § 27 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).
- § 32 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Neuwahl bei Neubildung und Eingliederung von Dienststellen und Körperschaften): Die personelle Stärke des Übergangspersonalrats wird den Anforderungen an eine praxisgerechte Wahrnehmung der Aufgaben angepasst und begrenzt. Das Mandat der Übergangspersonalräte wird verlängert. In § 55 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird eine Klarstellung für die Ebene der Stufenvertretungen aufgenommen.
- Die Anpassung der Zeiträume, in denen jeweils eine Personalversammlung einzuberufen ist (in jedem Jahr der Amtszeit, nicht mehr in jedem Kalenderjahr) erleichtert den Personalvertretungen die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in den Jahren, in denen regelmäßige Personalratswahlen stattfinden (Änderung des § 50 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).
- §§ 58, 59 und § 13 Absatz 6 (neu) des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes: Die bisherige Zuordnung von Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst oder in

entsprechender Berufsausbildung, die in verwaltungsinternen Ausbildungseinrichtungen (Hochschule Meißen [FH] und Fortbildungszentrum, Fachhochschule der Polizei, Ausbildungszentrum Rothenburg) tätig sind, zu den verschiedenen Dienststellen bei Personalratswahlen wird geändert. Die Betroffenen sind für die gesamte Dauer ihrer Ausbildung ihrer Stammdienststelle zugeordnet, auch während der Studiensemester.

- Die Amtszeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden um sechs Monate auf zwei Jahre und sechs Monate verlängert (Änderung des § 61 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Damit wird ein zeitlicher Gleichlauf mit den regelmäßigen Personalratswahlen hergestellt (Übergangsvorschrift § 93 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).
- Schulassistentinnen und Schulassistenten erhalten die Wahlberechtigung zu den Lehrer-Personalvertretungen (§ 67 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).
- Kein Verlust der Mitgliedschaft in einer Jugend- und Auszubildendenvertretung kraft Gesetzes durch Erreichen der Altersgrenze für die Wählbarkeit. Die Änderung des § 61 Absatz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes erleichtert den jugendlichen Beschäftigten und den Beschäftigten, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für die Vorschlagslisten zu finden.
- Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist neu vor dem Erlass von Gesetzen und sonstigen Rechtsvorschriften anzuhören, wenn diese Maßnahmen nach den §§ 77, 80 und 81 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zum Gegenstand haben (§ 69 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).
- In den Beteiligungsverfahren können abweichende Fristen nicht nur im Einzelfall, sondern für die Dauer der Amtszeit der jeweiligen Personalvertretung vereinbart werden (Änderung des § 76 Absatz 2 Satz 2 und des § 79 Absatz 2 Satz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

II. Berücksichtigung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien.

Die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien haben seit dem Inkrafttreten des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes Anfang 1993 eine rasante Entwicklung genommen. Es werden die Rechtsgrundlagen geschaffen, damit die Dienststellen und die Personalvertretungen diese sinnvoll nutzen können:

- Die Kommunikation zwischen der Dienststelle und den Personalvertretungen kann zukünftig rechtswirksam in allen textlich verkörperten Formen (etwa Brief oder E-Mail mit gescannten Schreiben als PDF-Anlage) erfolgen. Dies gilt für alle Regelungen, die bisher eine „schriftliche“ Kommunikation anordnen (§ 42 Absatz 2, § 73 Absatz 6, § 76 Absatz 3, § 79 Absatz 2 Satz 2 und 7 sowie Absatz 3 und § 83 Absatz 1 und 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes), aber auch für Stellungnahmen der obersten Dienstbehörde oder der zuständigen Personalvertretungen für die Einigungsstellen (§ 85 Absatz 2 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Wird in den Fällen des § 35 Absatz 5 Satz 1 für das Umlaufverfahren innerhalb des Personalrats eine elektronische Form gewählt, muss diese von der Dienststelle zugelassen sein (etwa dienstliche E-Mail-Adresse). Für den Abschluss von Dienstvereinbarungen nach § 84 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes verbleibt es dagegen bei der bisherigen Regelung.
- Personalversammlungen: Beschäftigte in weiteren Räumen am Hauptsitz der Dienststelle, in Nebenstellen oder Teilen der Dienststelle oder Beschäftigte in mobiler Arbeit können mittels audiovisueller Einrichtungen zugeschaltet werden (§ 49 Absatz 1 Satz 4 und 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

- Der Tätigkeitsbericht des Personalrats, den dieser in der Personalversammlung zu erstatten hat, kann den Beschäftigten zusätzlich zur Einsicht zur Verfügung gestellt werden (§ 50 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes – neu –).
- Sitzungen der Personalvertretungen können unter Beachtung des Vorrangs von Präsenzsitzungen wirksam mittels audiovisueller Technik stattfinden (§ 36 Absatz 2 sowie § 42 Absatz 1 Satz 4 und 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes – neu –).
- Mit § 81 Absatz 2 Nummer 11 dritte Alternative des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (neu) „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“ wird eine Rechtsgrundlage für die Beteiligung der Personalvertretungen vor dem Erlass von Regelungen oder deren Veränderung geschaffen, mit denen die Ausgestaltung des sogenannten „Homeoffice“ bestimmt wird. In diesem Rahmen werden die bisherigen Beteiligungstatbestände des § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 18 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Ablehnung eines Antrags auf Teleheimarbeit) und des § 81 Absatz 2 Nummer 11 zweite Alternative des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Heimarbeit an technischen Geräten) hiervon abgegrenzt und sprachlich an die aktuellen arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen des Bundes angepasst.
- Auf Beschluss der Einigungsstelle kann sachverständigen Personen Gelegenheit zur elektronischen oder schriftlichen Stellungnahme gegeben werden (§ 85 Absatz 2 Satz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes – neu –).

III. Stärkung der Mitbestimmung.

- Neu: § 81 Absatz 2 Nummer 11 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“, siehe oben Ziffer II.
- Neu: Mitbestimmung bei der Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg und für die Zulassung zur Qualifizierung nach § 27 Absatz 2 des Sächsischen Beamtengesetzes, Änderung § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 (vormals Nummer 3) des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (siehe Artikel 2).
- Mitbestimmung bei der Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Gewährung von Sonderurlaub aus familiären Gründen unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts (§ 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 12 [vormals Nummer 11] Buchstabe a des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes): Der Tatbestand wird nicht mehr auf die Fälle „nach den tarifrechtlichen Vorschriften“ begrenzt.
- Neu: Mitbestimmung bei Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit, Änderung des § 80 Absatz 2 Nummer 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.
- Konkretisierung der Mitbestimmungstatbestände in § 80 Absatz 2 Nummer 3 und 4 sowie § 81 Absatz 2 Nummer 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes („Inhalt von Personalfragebogen“ und „Beurteilungsrichtlinien“).
- Konkretisierung des Mitbestimmungstatbestands § 81 Absatz 2 Nummer 12 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes („Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu objektiv geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen“).
- Die Personalvertretungen haben neu die allgemeine Aufgabe, die berufliche Entwicklung Beschäftigter mit Migrationshintergrund, soweit bekannt zu fördern (§ 73 Absatz 1 Nummer 6 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).
- Der Gleichlauf der Stufenverfahren (Änderung § 83 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes), unabhängig davon, ob Mitbestimmungsverfahren durch eine Maßnahme der Dienststellenleitung oder auf Initiative der Personalvertretungen eingeleitet werden, und ein Erörterungsrecht (neu) stärkt die Verfahrensrechte der Personalvertretungen.

- Das Recht auf eine beobachtende Teilnahme an Auswahlgesprächen (Änderung § 73 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) ermöglicht eine effektivere Wahrnehmung bestehender Mitbestimmungstatbestände.

IV. Stärkung Selbstorganisationsrecht der Personalvertretungen.

- Personalvertretungen größerer Dienststellen bilden aus ihrer Mitte einen Vorstand mit drei Mitgliedern (Änderung § 33 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).
- Eindeutige Regelung der Wertung von Stimmenthaltungen (Änderung § 38 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).
- Der Vorsitz in den Ausschüssen der Personalvertretungen wird in deren Geschäftsordnungen bestimmt (Änderung § 43a Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).
- Der Personalrat kann Freistellungen flexibler gestalten. In dem Rahmen des § 46 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird eine Regelung für Teilfreistellungen aufgenommen.

V. Technische Anpassung an die §§ 126 bis 128 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Die §§ 126 fortfolgende des Bundespersonalvertretungsgesetzes enthalten im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung, gestützt auf Artikel 73 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich Betriebsverfassungsrecht) für die Länder unmittelbar geltende Regelungen. Bisherige entgegenstehenden oder gleichlautenden Regelungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes sind mit Rücksicht auf Artikel 31 des Grundgesetzes („Bundesrecht bricht Landesrecht“) aufzuheben. Eine materielle Rechtsänderung ist damit nicht verbunden. Betroffen sind §§ 9, 24 Absatz 1, § 48 Absatz 1, §§ 63, 78 Absatz 3 und § 88 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

VI. Referendariatsrat.

Mit Einfügung der §§ 66 bis 66c des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (neu) wird die Rechtsgrundlage für einen Rechtsreferendariatsrat als weitere besondere Vertretung in Teil 7 (Besondere Vertretungen) des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes geschaffen (siehe Artikel 3).

VII. Datenschutz.

Mit dem neu gefassten § 9 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird die Tätigkeit der Personalvertretungen und besonderen Vertretungen erstmals auf eine klare datenschutzrechtliche Grundlage gestellt. Verantwortlicher im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung ist die Dienststelle.

VIII. Änderungen mit dem Ziel der sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter.

Gemäß VwV Normerlass wird die Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zum Anlass genommen, die sprachliche Gleichstellung der Geschlechter im Text umzusetzen.

Erfüllungsaufwand.

Der Gesetzentwurf hat keine Auswirkungen auf die Wirtschaft sowie auf die Bürgerinnen und Bürger. Der für die Verwaltung entstehende Erfüllungsaufwand und die Haushaltsauswirkungen sind nachfolgend dargestellt. Aufgrund von Rundungen in der Zusammenfassung kann es vorkommen, dass die Werte in der Zusammenfassung und die Werte in den Einzeldarstellungen nicht exakt die jeweiligen Summen ergeben.

Haushaltsauswirkungen davon Freistaat Ausgaben davon Kommunen	2023 bis 2026: 0 keine Auswirkungen
Erfüllungsaufwand Bürgerinnen und Bürger	keine Auswirkungen
Erfüllungsaufwand Wirtschaft	keine Auswirkungen
Erfüllungsaufwand Verwaltung jährliche Entlastung (Gesamt) einmalige Belastung (Gesamt)	- 700.000 Euro 440.000 Euro
davon Freistaat jährlicher Personalaufwand jährlicher Sachaufwand einmaliger Personalaufwand einmaliger Sachaufwand	- 450.000 Euro 8.000 Euro 170.000 Euro 21.000 Euro
davon Kommunen jährliche Entlastung einmalige Belastung	- 240.000 Euro 260.000 Euro
Weitere Wirkungen	Keine

1. Durchführung von Online-Personalratssitzungen

Die neue Norm des § 36 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes greift die bis 31. Mai 2026 befristete Regelung des § 3 des Personalratwahlgesetzes 2021 auf. Während Personalratssitzungen mittels audiovisueller Einrichtungen nach § 3 des Personalratwahlgesetzes 2021 lediglich wegen der Beschränkungen durch die COVID-19-Pandemie möglich sind, lässt § 36 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes Personalratssitzungen mittels audiovisueller Einrichtungen allgemein unter Vorrang der Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort zu. Die Einführung einer dauerhaften Rechtsgrundlage zur Durchführung von Personalratssitzungen mittels audiovisueller Einrichtungen kann auf Grundlage der nachstehenden Kostenschätzung zu einer jährlichen Entlastung der Verwaltung von insgesamt voraussichtlich 112.000 Euro führen.

Innerhalb der Staatsverwaltung bestehen nach einer im März 2023 durchgeführten Ressortabfrage etwa 1.250 Personalvertretungen, wobei davon mehr als 1.000 Vertretungen dem Schulbereich zuzuordnen sind. Insgesamt bestehen etwa 30 Stufenvertretungen mit ungefähr insgesamt 300 Mitgliedern sowie etwa 230 örtliche Personalvertretungen mit unterschiedlichsten Mitgliederzahlen.

a) Stufenvertretungen

Personalratssitzungen mittels audiovisueller Einrichtungen werden insbesondere bei den Stufenvertretungen zum Einsatz kommen, da diese typischerweise über Mitglieder an dislozierten Standorten verfügen. Es wird angenommen, dass etwa 75 Prozent der Mitglieder der Stufenvertretungen von außerhalb zu Präsenzsitzungen anreisen und etwa ein Drittel der Sitzungen „Online“ stattfinden.

Der Sitzungsturnus der Stufenvertretungen liegt durchschnittlich bei etwa 18 Sitzungen und einer Dauer von jeweils einem Arbeitstag. Ein Drittel der Sitzungen – mithin sechs Sitzungen – finden Online statt. Als räumliche Distanz der anreisenden Mitglieder wird für die An- und Abreise eine Gesamtstrecke von durchschnittlich 200 km zugrunde gelegt. Bei einer Reisepauschale von 0,30 Euro pro km ergeben sich Reiskosten in Höhe von 60 Euro pro Teilnehmenden, zudem wird ein Tagegeld mit 14 Euro angesetzt.

Für sämtliche Stufenvertretungen, die jährlich insgesamt 180 Online-Personalratssitzungen (ein Drittel von 18 multipliziert mit 30 Stufenvertretungen) durchführen, entfallen Kosten in Höhe von 74 Euro pro virtuellem Sitzungsteilnehmenden. Bei 225 betroffenen Sitzungsteilnehmenden (75 Prozent von 300) führt dies zu einer Entlastung in Höhe von 99.900 Euro pro Jahr ($225 \times 74 \times 6$).

b) Örtliche Personalräte

Die Sitzungen der örtlichen Personalräte finden in der Regel alle 14 Tage statt bei einer Dauer von jeweils einem Arbeitstag (26 Sitzungen im Jahr). Der Aufwand im Zusammenhang mit der Sitzungsteilnahme ist abhängig von der Behördenstruktur. Nur in Behörden mit unterschiedlichen Standorten und ohne Verselbstständigung der Personalvertretung in Außen- und Nebenstellen wird es zu relevanten Reisetätigkeiten kommen.

Im Vergleich zu den Stufenvertretungen weisen örtliche Personalräte regelmäßig kleinere Mitgliederzahlen und regionalere Strukturen auf. Im Bereich der örtlichen Personalräte wird angenommen, dass zehn Prozent dieser Gremien die Möglichkeit von Videokonferenzen in jeder dritten Sitzung nutzen wird. Weiterhin wird angenommen, dass sich durchschnittlich eine Person von weit entfernten Standorten zuschalten lässt.

Als räumliche Distanz der anreisenden Mitglieder wird für die An- und Abreise eine Gesamtstrecke von durchschnittlich 80 km zugrunde gelegt. Bei einer Reisepauschale von 0,30 Euro pro km ergeben sich Reiskosten in Höhe von 24 Euro pro Teilnehmenden. Zudem fällt Tagegeld an, das mit 14 Euro pro Tag angesetzt wird.

Für 23 örtliche Personalvertretungen (230:10) mit etwa 600 Personalratssitzungen (23×26), die jede dritte Sitzung als Videokonferenz durchführen und sich durchschnittlich für eine Person An- und Abreise von außerhalb erübrigt, entfallen Kosten in Höhe von 38 Euro pro virtuellem Sitzungsteilnehmenden. Bei etwa 200 betroffenen Sitzungsteilnehmenden ($600:3$) führt dies zu einer jährlichen Entlastung in Höhe von 7.600 Euro.

c) Kommunaler Bereich

Die Möglichkeit der Durchführung von Online-Sitzungen führt bei den Kommunen zu jährlichen Entlastungen in Höhe von etwa 4.400 Euro, entsprechend den vorstehenden Ausführungen zu den örtlichen Personalräten. Allerdings ist der räumliche Zuständigkeitsbereich kommunaler Dienststellen stets begrenzt, während einzelne staatliche Dienststellen einen überregionalen Einzugsbereich haben können. Daher wird von einer deutlich geringeren durchschnittlichen Gesamtstrecke für die An- und Abreise einzelner Personalratsmitglieder ausgegangen (40 km). Aus Vereinfachungsgründen wird für den kommunalen Bereich eine Anzahl von 420 Personalvertretungen zugrunde gelegt, ausgehend von der Anzahl an 418 sächsischen Städten und Gemeinden.

Im Bereich der örtlichen Personalräte des kommunalen Bereichs wird angenommen, dass etwa zehn Prozent dieser Gremien (etwa 40) die Möglichkeit von Videokonferenzen in jeder dritten Sitzung nutzen wird. Weiterhin wird angenommen, dass sich durchschnittlich eine Person von weit entfernten Standorten zuschalten lässt.

Als räumliche Distanz der anreisenden Mitglieder wird für die An- und Abreise eine Gesamtstrecke – wie vorstehend angegeben – von durchschnittlich 40 km zugrunde gelegt. Bei einer Reisepauschale von 0,30 Euro pro km ergeben sich Reiskosten in Höhe von 12 Euro pro teilnehmende Person.

Für 42 örtliche Personalvertretungen (420:10) mit etwa 1.092 Personalratssitzungen (40×26), die jede dritte Sitzung als Videokonferenz durchführen und sich durchschnittlich

für eine Person An- und Abreise von außerhalb erübrigt, entfallen Kosten in Höhe von 12 Euro pro virtuellem Sitzungsteilnehmenden. Bei etwa 364 betroffenen Sitzungsteilnehmenden führt dies zu einer jährlichen Entlastung in Höhe von 4.368 Euro.

2. Ermöglichung der Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnik im Rahmen einer Personalversammlung

Die neue Vorschrift des § 49 Absatz 1 Satz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ermöglichen dem Personalrat die Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnik im Rahmen einer Personalversammlung. Sie verpflichten den Personalrat jedoch nicht, diese zu nutzen („Kann“-Regelung).

Die Einführung der Rechtsgrundlage zur Ermöglichung der Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnik im Rahmen einer Personalversammlung kann auf Grundlage der nachstehenden Kostenschätzung zu einer jährlichen Entlastung der Verwaltung von voraussichtlich rund 598.000 Euro führen.

Ausgehend von etwa 200.000 Beschäftigten im staatlichen und kommunalen Bereich (ca. 121.000 Beschäftigte in der Staatsverwaltung, ungefähr 80.000 Beschäftigte im kommunalen Bereich; Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen, Personal im Öffentlichen Dienst, Eckdaten für Sachsen, Stand: 30. Juni 2021, <https://www.statistik.sachsen.de/html/personal-oeffentlicher-dienst.html>, abgerufen am 24. März 2023) wird angenommen, dass etwa fünf Prozent der Beschäftigten bei einer Personalversammlung Online zugeschaltet werden. Damit entfallen für diese Beschäftigten die Zeiten für die An- und Abreise. Aus Vereinfachungsgründen wird eine Zeit von etwa einer Stunde je Teilnehmenden für die An- und Abreise sowie pauschal der Personalkostensatz je Arbeitsstunde in Laufbahngruppe 2.1 angesetzt.

Es entfallen damit etwa 10.000 Stunden an Reisezeiten, die als Arbeitszeit zur Verfügung stehen. Somit entfällt ein jährlicher Personalaufwand in Höhe von 597.875 Euro (10.000 Stunden x 59,49 Euro Personalkosten je Arbeitsstunde in Laufbahngruppe/Einstiegsebene [LG/E] 2.1 gemäß Anlage 2a VwV Kostenfestlegung; 359.915 Euro Staatsverwaltung, 237.960 Euro kommunaler Bereich).

3. Einführung von Referendariatsvertretungen

Mit der Einführung von Referendariatsvertretungen nach den §§ 66 fortfolgende des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes entstehen für die Verwaltung jährliche Belastungen von insgesamt etwa 20.400 Euro.

Es wird von folgendem Zeitaufwand für Referendariatsvertretungen in Sachsen ausgegangen:

- a) Wahl der Referendariatsvertretungen – beim Oberlandesgericht: 5 Arbeitsstunden jährlich, bei jedem der vier betroffenen Landgerichte: jeweils 20 Arbeitsstunden jährlich.
- b) Ausübung der Mitbestimmungsrechte der Referendariatsvertretungen beim Oberlandesgericht: 30 Arbeitsstunden jährlich, bei jedem der vier betroffenen Landgerichte: jeweils 10 Arbeitsstunden jährlich.
- c) Für (sonstige) Tätigkeiten der Referendariatsvertretungen beim Oberlandesgericht: 30 Arbeitsstunden jährlich, bei jedem der vier betroffenen Landgerichte: jeweils 5 Arbeitsstunden jährlich.

Für die Wahl der Referendariatsvertretungen und (sonstige) Tätigkeiten der Referendariatsvertretungen entsteht somit ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von 6.464 Euro (135 Stunden x 47,88 Euro Personalkosten LG/E 1.2).

Durch die Ausübung der Mitbestimmungsrechte entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von 5.916 Euro (70 Stunden x 84,52 Euro Personalkosten LG/E 2.2).

Als Sachaufwand für Referendariatsvertretungen in Sachsen – insbesondere bei der Wahl (Kosten für Wahlzettel und -umschläge sowie Portokosten) und der Ausstattung der Mitglieder der Personalvertretung (technische Geräte, Raum etc.) – entstehen voraussichtlich:

- a) Wahl der Referendariatsvertretungen: durchschnittlich insgesamt 2.000 Euro jährlich.
- b) Ausübung der Mitbestimmungsrechte der Referendariatsvertretungen: insgesamt 1.000 Euro jährlich.
- c) Für (sonstige) Tätigkeiten der Referendariatsvertretungen beim Oberlandesgericht insgesamt: 5.000 Euro jährlich.

4. Beteiligungsverfahren bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird

Die Personalvertretung hat nach der neuen Vorschrift in § 81 Absatz 2 Nummer 11 dritte Alternative des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes – soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht – gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen –, über die Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, mitzubestimmen.

Da der neue Mitbestimmungstatbestand nicht die Bewilligung oder Ablehnung eines Antrags auf mobiles Arbeiten im Einzelfall, sondern mit den Worten „Ausgestaltung von mobiler Arbeit“ auf generelle Regelungen angelegt ist, bietet sich der Abschluss einer Dienstvereinbarung an. Der Zeitaufwand in den verschiedenen Bereichen (staatlich und kommunal) wird aufgrund der unterschiedlichen Strukturen divergent angesetzt. Beim Ansatz des jeweiligen Zeitaufwands wird berücksichtigt, dass die Änderung oder der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung im Vergleich zur Beteiligung des Personalrats bei einer einseitigen Änderung bestehender Regelungen durch die Dienststelle einerseits einen deutlich höheren Aufwand verursachen kann, sich die Dienststellen andererseits ganz überwiegend an bestehenden Mustervereinbarungen orientieren werden. Zudem wird davon ausgegangen, dass in der weit überwiegenden Anzahl von Dienststellen das „Wie“ der mobilen Arbeit in Form bestehender Regelungen bereits ausgestaltet ist und damit eine Basis für eine Dienstvereinbarung vorhanden ist.

a) Staatlicher Bereich

Mit Rücksicht auf das beiderseitige Interesse an verbindlichen Regelungen einer Dienstvereinbarung, die in ihrem Anwendungsbereich weitere Beteiligungsverfahren ersetzt, wird angenommen, dass etwa 66 Prozent der 250 Dienststellen mit Personalvertretungen Dienstvereinbarungen abschließen werden (Anzahl Dienststellen ist Ergebnis der vorgenannten im März 2023 durchgeführten Ressortabfrage; der Schulbereich wurde von der Betrachtung ausgenommen, da für diesen der Mitbestimmungstatbestand nicht relevant ist).

Durch den neuen Mitbestimmungstatbestand entsteht bei etwa 165 Dienststellen (66 Prozent von 250) schätzungsweise ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von 165.911 Euro (je Dienststelle durchschnittlich 4 Stunden x 47,88 Euro Personalkosten LG/E 1.2, 8 Stunden x 59,49 Euro Personalkosten LG 2.1 sowie 4 Stunden x 84,52 Euro Personalkosten LG/E 2.2) und ein einmaliger Sachaufwand in Höhe von 20.777 Euro (je Dienststelle durchschnittlich 16 Stunden x 7,87 Euro Sachkosten je Arbeitsstunde gemäß VwV Kostenfestlegung).

b) Kommunaler Bereich

Der neue Mitbestimmungstatbestand der Durchführung bei Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, führt auch zu einmaligen Belastungen bei den Kommunen. Die vorstehenden Ausführungen für die staatlichen Dienststellen gelten für den kommunalen Bereich entsprechend. Aus Vereinfachungsgründen wird für den kommunalen Bereich eine Anzahl von 420 Personalvertretungen zugrunde gelegt – ausgehend von der Anzahl an 418 sächsischen Städten und Gemeinden –, wobei davon schätzungsweise etwa 66 Prozent Dienstvereinbarungen abschließen werden.

Durch den neuen Mitbestimmungstatbestand entsteht bei etwa 277 Dienststellen (66 Prozent von 420) voraussichtlich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von etwa 228.592 Euro (je Dienststelle durchschnittlich 2 Stunden x 47,88 Euro Personalkosten LG/E 1.2, 8 Stunden x

59,49 Euro Personalkosten LG/E 2.1 sowie 3 Stunden x 84,52 Euro Personalkosten LG 2.2) und ein einmaliger Sachaufwand von 28.340 Euro (je Dienststelle 13 Stunden x 7,87 Euro Sachkosten).

5. Weiterer Erfüllungsaufwand – geringfügige Belastungen – bei

- a) Beteiligungsverfahren bei Ablehnung eines Antrags auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nach § 51 des Sächsischen Beamtengesetzes auf Antrag der oder des Beschäftigten (§ 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 15 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes),
- b) Beteiligungsverfahren bei Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit oder die Übertragung dessen Aufgaben auf eine andere Dienststelle (§ 80 Absatz 2 Nummer 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes),
- c) der Einholung schriftlicher Stellungnahmen von sachverständigen Personen nach Beschluss der Einigungsstelle (§ 85 Absatz 2 Satz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes),
- d) Beteiligung des Personalrats bei der Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg (§ 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) – außerhalb des Polizeibereichs – und
- e) Beteiligung des Polizei-Personalrats bei der Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg (§ 68 Absatz 6 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) unter der Annahme; dass hierfür einmal im Jahr ein zeitlich gebündeltes Beteiligungsverfahren durchgeführt wird.

Es entsteht in den vorgenannten Sachverhalten jeweils nur geringfügiger Erfüllungsaufwand, da es sich um sehr geringe Fallzahlen oder eine einmalige Beteiligung im Jahr bei absehbar vergleichsweise niedriger Belastung im Einzelfall oder handelt.

6. Nutzung der Kommunikation über den elektronischen Weg

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Möglichkeiten der Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung auch auf elektronischem Weg dienen der Schaffung von Rechtssicherheit hinsichtlich der zulässigen Kommunikationswege, soweit das Sächsische Personalvertretungsgesetz bisher eine „schriftliche“ Kommunikation anordnet (§ 35 Absatz 5 Satz 1, § 42 Absatz 6, § 73 Absatz 6 Satz 3, § 76 Absatz 3, § 79 Absatz 2 Satz 6, § 79 Absatz 3 Satz 3, § 83 Satz 1, § 85 Absatz 2 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Die Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung wird mittlerweile größtenteils nicht mehr papiergebunden, sondern über E-Mail oder parallel zu einer papiergebundenen Kommunikation durchgeführt. Mit der Eröffnung der elektronischen Kommunikation im Gesetzestext sind deshalb geringfügige entlastenden Effekte verbunden.

7. Darüber hinaus entstehende nicht näher quantifizierbare geringfügige Entlastungen bei gleichzeitiger deutlicher administrativer Vereinfachung, beispielsweise durch

- die Beibehaltung der Wahlberechtigung bei Abordnungen und Zuweisungen von Beschäftigten, wenn feststeht, dass die oder der Beschäftigte binnen weiterer zwölf Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird, (§ 13 Absatz 3 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes),
- die Vermeidung häufiger kurzfristiger Wechsel des Kreises der Wahlberechtigten bei Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst sowie Beschäftigten in entsprechender Berufsausbildung (§ 13 Absatz 6 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes),
- Stärkung der Handlungsfähigkeit eines Personalrats, dessen Vorstand aus zwei Personen besteht gemäß § 33 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, da eine Aufgabenbewältigung auch während der Dauer der Verhinderung der vorsitzführenden Person und deren Stellvertretung möglich ist,

- einem Antrag des Personalrats auf Teilfreistellungen ist grundsätzlich zu entsprechen (bisher Ermessensregelung, § 46 Absatz 4 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes),
- Änderung des Berichtszeitraums für den Tätigkeitsbericht (§ 50 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes),
- flexiblere Gestaltung des Mitwirkungsverfahrens durch Vereinbarung abweichender Fristen für bestimmte gleichgelagerte Beteiligungsverfahren für die Dauer der Amtszeit des Personalrats (§ 76 Absatz 2 Satz 3 und § 79 Absatz 2 Satz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes),

8. Im Übrigen entsteht durch den Gesetzentwurf für die Verwaltung kein Erfüllungsaufwand.

- Der Personalrat kann nach § 20 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen (5 oder 7 statt 3 Mitglieder). Bei Dienststellen mit einer außergewöhnlichen hohen Zahl an Beschäftigten und Wahlberechtigten sowie bei Dienststellen mit räumlich weit entfernten Nebenstellen oder Teilen der Dienststellen werden die Wahlvorstände vor besondere Herausforderungen gestellt mit dem Ergebnis von vergleichsweise intensivem Arbeitsaufwand. Durch Erhöhung der Zahl der Wahlvorstandsmitglieder wird dieser Aufwand auf „mehrere Schultern“ verteilt, im Ergebnis entsteht kein Erfüllungsaufwand.
- Die Erhöhung der Anzahl der Mitglieder des Vorstands des Personalrats von zwei auf drei bei Dienststellen mit mindestens 601 Wahlberechtigten gemäß § 33 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes führt zu keinem Erfüllungsaufwand, da nur Mitglieder des Personalrats in den Vorstand gewählt werden, die mithin an den Personalratssitzungen teilnehmen.

Zur Begründung des Gesetzentwurfs

Im Besonderen Teil wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit und der Vereinfachung auf die Aufnahme zahlreicher einzelner Begründungen verzichtet, soweit diese im Zusammenhang stehen mit

- der Umformulierung in geschlechtergerechter Sprache,
- der Aktualisierung oder Streichung von Vollzitataten (nur nicht allgemein- oder fachbekannte Normen sind im Vollzitat anzuführen, siehe Handbuch der Rechtsförmlichkeit, Rn. 169, 171 f.) und
- redaktionellen Änderungen sowie redaktionellen Folgeänderungen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Redaktionelle Änderungen in der Inhaltsübersicht.

Zu Nummer 2

Die Änderung konkretisiert den Grundsatz der Zusammenarbeit zwischen der Personalvertretung und der Dienststelle. Neben der vertrauensvollen Zusammenarbeit werden weitere Aspekte einer Zusammenarbeit ausdrücklich benannt, die dem Wohle der Beschäftigten und zugleich der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben dienen. Damit wird die grundlegende Bedeutung des Zusammenarbeitsgebots für den Vollzug der Regelungen des Personalvertretungsrechts betont. Es handelt sich um den die Dienststellenverfassung beherrschenden Grundsatz, der bei der Auslegung der im Sächsischen Personalvertretungsgesetz und der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung konkret normierten Verhaltensvor-

schriften und Beteiligungsbefugnisse zu beachten ist. Er enthält ein allgemeines Verhaltensgebot für die Dienststellenleitung wie für den Personalrat. Das Gebot der Zusammenarbeit bestimmt, wie die Beteiligung, die in den Beteiligungstatbeständen (§§ 73, 77, 80 und 81 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) festgelegt ist, von beiden Seiten durchzuführen ist und wie die allgemeinen Aufgaben im Sinne der jeweiligen Bestimmung wahrzunehmen sind (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 25. Mai 2016, 5 PB 22/15).

Dass dieser Grundsatz ein echtes Verhaltensgebot ist, macht der Wortlaut des § 71 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes deutlich. Danach „haben“ beide Seiten über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

Als Verhaltensgebot ist § 2 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes weiterhin keine Rechtsgrundlage, von der Dienststelle eine bestimmte Maßnahme zu verlangen. § 2 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ist kein Beteiligungstatbestand vergleichbar mit § 73 Absatz 1 und den §§ 77, 80 und 81 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. In diesem Sinn führt die Konkretisierung des § 2 Absatz 1 nicht zu einer Erweiterung der Befugnisse der Personalvertretungen. Die Verantwortung der Dienststellenleitungen für die Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle wird nicht zusätzlich begrenzt.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe d

Anpassung der Fundstelle an das Sächsische Hochschulgesetz vom 31. Mai 2023, Aktualisierung der Fundstelle des Sächsischen Berufsakademiegesetzes.

Zu Nummer 5

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Änderung zur einheitlichen Verwendung des Begriffs „selbstständig“ im Gesetzestext.

Zu Nummer 6

Der geschlechtsneutrale Begriff „Dienststellenleitung“ dient der sprachlichen Vereinfachung und wird zu diesem Zweck im Sächsischen Personalvertretungsgesetz im weiteren Verlauf anstelle der bisherigen Formulierung „ihr Leiter (Dienststellenleiter)“ verwandt. Soweit im weiteren Verlauf des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes auf den Begriff „Dienststellenleitung“ zurückgegriffen wird, bleibt § 7 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes unberührt, wonach sich die Dienststellenleitung nach Maßgabe dieser Vorschrift vertreten lassen kann.

Zu Nummer 7

Das Behinderungsverbot des § 8 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, auch Benachteiligungsverbot, soll sicherstellen, dass die Mitglieder des Personalrats ihre Tätigkeit unabhängig wahrnehmen können. Darüber hinaus soll es verhindern, dass Beschäftigte von einer Mitarbeit im Personalrat, insbesondere von einer Freistellung vom Dienst, aus Sorge um ihre beruflichen Perspektiven Abstand nehmen. Daher folgt aus dem vorgenannten Verbot, dass der Dienstherr oder Arbeitgeber freigestellten Personalratsmitgliedern diejenige berufliche Entwicklung ermöglichen muss, die sie ohne die Freistellung voraussichtlich genommen hätten. Die Freistellung darf die Chancen, sich in einem Auswahlverfahren um ein höheres Amt nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes durchzusetzen, nicht verbessern, aber auch nicht beeinträchtigen. Mit der Ergänzung des neuen Satzes in § 8 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes erfolgt eine Kodifizierung der gefestigten ober- und höchstrichterlichen Rechtsprechung (siehe Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 30. Juni 2014 – 2 B 11/14 –, juris; vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 25. Juni 2014 – 2 B 1/13 –, juris). Zugleich ist es Ausdruck der Wertschätzung der Leistung

freigestellter Personalratsmitglieder. Die fiktive Nachzeichnung ist geeignet, eine Benachteiligung zu vermeiden, wenn deren Anwendung zu nachvollziehbaren, weil durch Tatsachen fundierten Aussagen über die fiktive Leistungsentwicklung sowie den sich daraus ergebenden Werdegang führt und setzt somit eine belastbare Tatsachengrundlage voraus (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 16. Dezember 2010 – 2 C 11/09 –, juris).

Zu Nummer 8

1. Aufhebung des § 9 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

Mit der Aufhebung des § 9 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes erfolgt eine technische Anpassung an die Neufassung des Bundespersonalvertretungsgesetzes 2021 (Bundestagsdrucksache 19/26820), soweit es im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung für die Länder unmittelbar geltende Regelungen enthält, hier für den besonderen Schutz Auszubildender (§ 127 Absatz 2, § 56 des Bundespersonalvertretungsgesetzes). Eine materielle Rechtsänderung ist damit nicht verbunden. Lediglich die Beteiligtenfähigkeit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung in Verfahren vor den Verwaltungsgerichten, die ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung betreffen, entfällt (bisher § 9 Absatz 4 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Insoweit verbleibt es bei der Beteiligung des Personalrats.

Bis zur Föderalismusreform (2006) enthielten die §§ 94 bis 106 des Bundespersonalvertretungsgesetzes alte Fassung auf Grundlage des Artikels 75 Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes alte Fassung (Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienst stehenden Personen) Rahmenvorschriften für die Landesgesetzgebung, die §§ 107 bis 109 Bundespersonalvertretungsgesetz alte Fassung unmittelbar für die Länder geltende Vorschriften. Gemäß § 107 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes alte Fassung galten die Regelungen zum besonderen Schutz Auszubildender (§ 9 des Bundespersonalvertretungsgesetzes alte Fassung) entsprechend. Soweit die Länder auf Grund der Rahmenkompetenz des Bundes wortgleiche Regelungen erlassen haben (etwa § 9 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes), haben sie deklaratorischen Charakter.

Nach § 131 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 9. Juni 2021 (BGBl. I S. 1614), das am 15. Juni 2021 in Kraft getreten ist, sind die Rahmenregelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes alte Fassung nur noch übergangsweise bis 31. Dezember 2024 weiter anzuwenden. Hiervon ausgenommen sind die Regelungen, für die der Bund weiterhin eine Regelungskompetenz aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich Betriebsverfassung) für sich in Anspruch genommen hat. Davon ist unter anderem die Regelung des § 107 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes alte Fassung erfasst (= §§ 127 Absatz 2 und 56 des Bundespersonalvertretungsgesetzes), der die Weiterbeschäftigung Auszubildender regelt. Gemäß Artikel 125b Absatz 1 des Grundgesetzes galt § 107 Satz 2, § 9 des Bundespersonalvertretungsgesetzes, das auf Grund des Artikels 75 des Grundgesetzes in der bis zum 1. September 2006 geltenden Fassung erlassen worden ist und das auch nach diesem Zeitpunkt als Bundesrecht erlassen werden könnte, als Bundesrecht fort.

Da § 107 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes alte Fassung aufgehoben wurde und an dessen Stelle § 127 Absatz 2, § 56 des Bundespersonalvertretungsgesetzes seit dem 15. Juni 2021 im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung unmittelbar geltendes Recht für die Länder darstellen, erfolgt eine technische Anpassung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Dies gilt mit Rücksicht auf Artikel 31 des Grundgesetzes, wonach Bundesrecht Landesrecht bricht, auch für gleichlautende Regelungen.

In Verfahren vor den Verwaltungsgerichten, die ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung betreffen, verbleibt es bei der Beteiligung des Personalrats (§ 56 Absatz 4 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes). Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist nicht mehr zusätzlich zu beteiligen (bisher § 9 Absatz 4 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). § 127 Absatz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes verweist für den besonderen Schutz Auszubildender abschließend auf § 56 des Bundes-

personalvertretungsgesetzes. Daher findet § 105 Satz 4 zweiter Halbsatz des Bundespersonalvertretungsgesetzes keine Anwendung, der eine § 9 Absatz 4 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes entsprechende Regelung enthält. Davon bleibt die Aufgabe des Personalrats unberührt, mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der Jugend- und Auszubildendenvertretung eng zusammenzuarbeiten (§ 73 Absatz 1 Nummer 8 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Daher wird der Personalrat die Jugend- und Auszubildendenvertretung rechtzeitig umfassend unterrichten, damit diese ihre Aufgaben wahrnehmen und Einfluss auf die Position des Personalrats in dem verwaltungsgerichtlichen Verfahren nehmen kann (§ 62 Absatz 1 Nummer 1 und 2, Absatz 3 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

2. Regelung zentraler datenschutzrechtlicher Sachverhalte.

Anstelle der bisherigen Vorschrift werden nunmehr zentrale Regelungen zum Datenschutz eingefügt.

Für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Personalvertretungen gelten die datenschutzrechtlichen Vorschriften, insbesondere die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) unmittelbar.

Zu Absatz 1:

Zu Satz 1:

Satz 1 schafft hinsichtlich der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit eine notwendige klarstellende Regelung.

Die gesetzlichen Verpflichtungen nach der Datenschutz-Grundverordnung treffen grundsätzlich den „Verantwortlichen“. Dies ist die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet; sind die Zwecke und Mittel dieser Verarbeitung durch das Unionsrecht oder das Recht der Mitgliedstaaten vorgegeben, so können der Verantwortliche beziehungsweise die bestimmten Kriterien seiner Benennung nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten vorgesehen werden (Artikel 4 Nummer 7 der Datenschutz-Grundverordnung).

Satz 1 weist die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten nicht dem Personalrat und den anderen in der Klammerdefinition genannten Gremien nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz (Stufen- und Besondere Vertretungen sowie Gesamtpersonalräte) als „andere Stelle“ im Sinne des Artikel 4 Nummer 7 der Datenschutz-Grundverordnung zu. Die dortige alternative Aufzählung „andere Stelle“ neben juristischen Personen, Behörden und Einrichtungen spricht dafür, die Verantwortlichkeit nur solchen „anderen Stellen“ zuzuweisen, die eine vergleichbare Organstellung haben. Das ist vorliegend nicht der Fall, da die Vertretungen keine nach außen verselbständigte Stellen, sondern unselbständige Teile der jeweiligen Dienststelle sind. Der Sächsische Datenschutzbeauftragte hat sich für die vergleichbare Fallgestaltung im Betriebsverfassungsrecht ebenfalls für diese Lösung ausgesprochen (Tätigkeitsberichte für die Zeiträume 1. April 2017 bis 31. Dezember 2018 – Ziffer 9.3 – 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 – Ziffer 2.1.1 –). Es ist sachgerecht, die Vertretungen nicht mit Aufgaben zu belasten, die grundsätzlich nur juristische Personen oder selbständige Behörden als Ganze betreffen sollen, beispielsweise die Bestellung einer oder eines eigenen Datenschutzbeauftragten (Artikel 37 der Datenschutz-Grundverordnung) oder die Verpflichtung, ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten zu führen (Artikel 30 der Datenschutz-Grundverordnung).

Die Klammerdefinition stellt sicher, dass die Regelung über die Stellung als Verantwortlicher für alle Gremien im Sinne des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes gilt.

Zu Satz 2:

Die Gremien haben, soweit sie personenbezogene Daten verarbeiten, dennoch selbstverständlich die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung zu beachten, unabhängig davon, dass sie nach Satz 1 keine Verantwortlichen sind. Dies ist ohne Unterstützung der Dienststelle nicht möglich. Sie sind auf Informationen der Dienststellenleitung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben angewiesen. Gleichzeitig sind die Dienststellen als Verantwortliche insbesondere der Personalvertretungen angewiesen, damit beispielsweise das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten vollständig geführt werden kann. So ist die Dienststelle bei den datenschutzrechtlichen Auskunftsrechten (Artikel 15 der Datenschutz-Grundverordnung) auf die Unterstützung durch den Personalrat angewiesen, wenn der Auskunftsanspruch sich auf die durch den Personalrat verarbeiteten Daten bezieht. Schließlich haben die Vertretungen innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs eigenverantwortlich die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit im Sinne der Artikel 24 und 32 der Datenschutz-Grundverordnung sicherzustellen. Die Dienststelle hat die hierfür erforderlichen Sachmittel, wie etwa geeigneten Sicherungseinrichtungen für Unterlagen mit personenbezogenen Daten, auszustatten (vergleiche § 45 Absätze 2 und 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Zu Absatz 2 bis 4:

Diese Absätze konkretisieren für wesentliche Bereiche datenschutzrechtliche Anforderungen.

- Absatz 2 enthält datenschutzrechtliche Regelungen für die Unterlagen und elektronische Dokumente der Gremien, also solche die von diesen selbst erhoben wurden (etwa Niederschriften der Sitzungen). Soweit diese personenbezogene Daten enthalten, sind die Unterlagen vor unbefugter Einsichtnahme zu schützen (Absatz 2 Satz 1). Insoweit enthält Absatz 2 Satz 2 im Verhältnis zur gegenseitigen Unterstützungspflicht nach Absatz 1 Satz 2 eine spezielle Regelung.

Unberührt bleibt die Regelung des § 36 Absatz 2 Satz 3 in der Fassung dieses Gesetzes, wonach eine Aufzeichnung und Speicherung von Personalratssitzungen, die mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, unzulässig ist. Dies gilt entsprechend für die Zuschaltung von Beschäftigten zu einer Personalversammlung (§ 49 Absatz 1 Satz 5 in der Fassung dieses Gesetzes). In den zuletzt genannten Fällen ist die Erhebung elektronischer Dokumente ausgeschlossen.

Die Anforderungen an den Schutz personenbezogener Daten vor unbefugter Einsichtnahme nach Absatz 2 Satz 1 gilt nach Absatz 2 Satz 3 entsprechend für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung sowie der oder dem Gleichstellungsbeauftragten oder Beauftragten der Gewerkschaften entsprechend, soweit diesen nach § 42 Absatz 2 Teile einer Verhandlungsniederschrift zugeleitet wurden.

- Absatz 3 Satz 1 regelt dagegen den Umgang mit Unterlagen, die die Dienststelle den Gremien aus Anlass eines Beteiligungsverfahrens oder im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zur Verfügung gestellt hat. Satz 2 regelt den Zeitpunkt der Rückgabe oder Löschung. Eine etwaige Anbietungspflicht an die Archive (§ 5 des Sächsischen Archivgesetzes) vor einer beabsichtigten Löschung bleibt unberührt.
- Nach Absatz 4 Satz 1 dürfen Personalakten nur mit Einwilligung der oder des Beschäftigten und nur von den von ihr oder ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden. Diese Regelung übernimmt im Wesentlichen wortgleich die bisherige Regelung des § 73 Absatz 2 Satz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Die Ersetzung des Wortes „Zustimmung“ durch das Wort „Einwilligung“ dient der Anpassung an die Datenschutz-Grundverordnung. Diese verlangt eine vorherige „Einwilligung“, nicht lediglich – wie bisher – eine nachträgliche „Zustimmung“ in die Datenverarbeitung.

- Gemäß Absatz 4 Satz 2 haben der Personalrat und die Einigungsstelle sicherzustellen, dass personenbezogene Daten nur mitgeteilt oder erörtert werden, wenn die Betroffenen einwilligen oder die Daten offenkundig sind, soweit er Sachverständige zu seinen Sitzungen hinzuzieht.

Die Regelung übernimmt unter Beachtung der Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung wortgleich die bisherige Regelung des § 41 Absatz 3 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Die Datenschutz-Grundverordnung verlangt eine vorherige „Einwilligung“, nicht lediglich eine nachträgliche „Zustimmung“ in die Datenverarbeitung. Daher wird das Wort „zustimmen“ durch das Wort „einwilligen“ ersetzt. Das Wort „schutzbedürftige“ wird gestrichen, da nach der Datenschutz-Grundverordnung grundsätzlich alle personenbezogenen Daten in den Schutzbereich der Datenschutz-Grundverordnung einbezogen sind. Es existiert keine Differenzierung in schutzwürdige und nicht schutzwürdige personenbezogene Daten.

Der Anwendungsbereich wird auf die Hinzuziehung von Stellungnahmen von Sachverständigen durch Beschluss der Einigungsstelle ausgedehnt (§ 85 Absatz 2 Satz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes).

Absatz 4 Satz 2 gilt auch für Ausschüsse des Personalrats.

Zu Nummer 9

Anpassung des Zitats, da die notwendigen spezifischeren datenschutzrechtlichen Regelungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes aus systematischen Gründen unter Aufhebung des § 73 Absatz 2 Satz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in die neue zentrale datenschutzrechtliche Regelung aufgenommen werden (siehe § 9 Absatz 4 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Zu Nummer 11

Neustrukturierung der Gliederung durch Zusammenfassung der Teile 2 bis 4 zu einem Teil („Teil 2 Personalvertretungen“) und entsprechende Untergliederung der bisherigen Teile in Abschnitte, da es sich sämtlich um Vorschriften zu den Personalvertretungen handelt.

Zu Nummer 13

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe bb

Nach Maßgabe des Absatzes 1 sind zu einer Personalvertretung „alle Beschäftigten der Dienststelle“ wahlberechtigt. Die Beschäftigteneigenschaft (§ 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) wird wesentlich durch die weisungsgebundene tatsächliche Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Dienststelle begründet. Satz 1 des Absatzes 3 regelt aus Gründen der Rechtssicherheit und -klarheit, zu welchem Zeitpunkt diese tatsächlichen Bindungen an die alte Dienststelle bei einer Abordnung derart gelockert sind, dass von einem Wechsel der Beschäftigteneigenschaft in die Stelle Dienststelle auszugehen ist, zu der die oder der Beschäftigte abgeordnet wird.

Nicht zuletzt die Erfahrungen mit den Abordnungen während der COVID-19-Pandemie an die kommunalen Gesundheitsämter und der damit verbundene (zweitweise) Verlust des passiven Wahlrechts (vergleiche § 14 Absatz 1 Nummer 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) haben deutlich gemacht, dass die geltende Rechtslage zu unbilligen Ergebnissen führen kann. Steht fest, dass der Beschäftigte zurückkehrt, muss eine vollständige Lockerung der Bindungen zur bisherigen Dienststelle und ein damit verbundener Verlust der Beschäftigteneigenschaft gesetzlich nicht fingiert werden.

Ob die Rückkehr in die alte Dienststelle „feststeht“ ergibt sich aus der Abordnungsverfügung und weiteren begleitenden tatsächlichen Umständen. Im Zweifel hat die Dienststelle gegenüber den betroffenen Beschäftigten und den Wahlvorständen, die das Wählerverzeichnis für die Personalratswahl zu erstellen haben, rechtzeitig Klarheit zu schaffen (vergleiche § 2 Absatz 2 und § 1 Absatz 2 der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung).

Zu Buchstabe b

Die Änderung stärkt die Vereinbarkeit einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst mit den individuellen familiären Herausforderungen der Beschäftigten, die das Pflegezeitgesetz in Anspruch nehmen.

Nach § 3 Absatz 1 und § 4 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes können Beschäftigte von der Arbeitsleistung bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise freigestellt werden. Die Änderung beschränkt sich auf die Fälle einer vollständigen Freistellung, da Beschäftigte, die lediglich anteilig nach dem Pflegezeitgesetz freigestellt sind, weiterhin in der Dienststelle tätig sind und bereits aus diesem Grund Beschäftigte bleiben. Da nach geltendem Recht für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen Beurlaubung zur Pflege naher Angehöriger gewährt werden kann (§ 98 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Sächsischen Beamtengesetzes), sind von der Änderung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte, die keine Dienst-, sondern Anwärterbezüge erhalten (Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, § 70 Absatz 1 des Sächsischen Besoldungsgesetzes), effektiv betroffen.

Zu Buchstabe c

Zu Absatz 6

Der neue Absatz 6 tritt an die Stelle des bisherigen § 58 Absatz 2 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Danach sind die Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst in verwaltungsinternen Ausbildungseinrichtungen und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung bisher weder für den Personalrat der Ausbildungseinrichtung, noch für den Personalrat ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt. Diese Beschränkung der Wahlberechtigung wird im Hinblick auf Artikel 26 Satz 2 der Sächsischen Verfassung, wonach Beschäftigte nach Maßgabe der Gesetze ein Recht auf Mitbestimmung haben, auf das notwendige Maß begrenzt.

Nach § 4 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes sind die Beamtinnen und Beamten auch – soweit sie zu ihrer Berufsausbildung in der Dienststelle tätig sind – Beschäftigte im Sinne des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Die Berufsausbildung der Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst sowie der Beschäftigten in entsprechender Berufsausbildung ist durch einen planmäßigen mehrfachen Wechsel der Dienststellen gekennzeichnet, in denen Berufsausbildung stattfindet („Stationen“). Die Ausbildung an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum, an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) sowie Ausbildungszentrum Bobritzsch wird von berufspraktischen Stationen in der Stammdienststelle (= Dienststelle, die die Beschäftigten einstellt und sodann zur fachtheoretischen Ausbildung an die Fachhochschule zuweist) oder in einer dritten Dienststelle unterbrochen. Sie unterscheidet sich dadurch von der dualen Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (Besuch der Berufsschule parallel zur Tätigkeit in der Ausbildungseinrichtung).

Die Wahlberechtigung ist nur in der Stammdienststelle gegeben. Damit wird ein häufiger kurzfristiger Wechsel der Wahlberechtigung in den Dienststellen, der die Betroffenen zugeordnet sind, vermieden. Das Bundesverwaltungsgericht hat auf die Vorteile einer kontinuierlichen Wahlberechtigung bei der Stammdienststelle hingewiesen (kein Wechsel der Zuständigkeit, Konzentration und effektivere Aufgabenwahrnehmung, Entscheidung zum Personalvertretungsgesetz für das Land Berlin, Beschluss vom 18. September 2003, 6 P 2/03). Die Rektorinnen oder Rektoren der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum sowie der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) sind während des fachtheoretischen Studiums lediglich Vorgesetzte der Studentinnen und Studenten (§ 11 Absatz 1 Satz 4 des Fachhochschule-Meißen-Gesetzes, § 6 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Polizeifachhochschulgesetzes), so dass auch während dieses Zeitraums alle wesentlichen beteiligungspflichtigen Personalmaßnahmen von der Stammdienststelle getroffen werden. Auch aus diesem Grund ist es sinnvoll, die Wahlberechtigung in der Dienststelle vorzusehen, deren Personalrat zur Beteiligung bei diesen Personalmaßnahmen berufen ist. Dieser beteiligt

wiederum die Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 41 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Die Regelung berücksichtigt zugleich den Regelungszweck des bisherigen § 58 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. In der Beschlussempfehlung des Innenausschusses wurde seinerzeit ausgeführt: „*Nach dem jetzigen Wortlaut wären die Beamten im Vorbereitungsdienst und die Beschäftigten in entsprechender Berufsausbildung bei verwaltungsinternen Ausbildungseinrichtungen wahlberechtigt. Das Ergebnis wäre, daß das Stammpersonal zahlenmäßig nicht zur Geltung kommen würde.*“ (Landtagsdrucksache 1/2472, Seite 92). Eine derartige zahlenmäßige Dominanz droht für den Personalrat einer Stammdienststelle grundsätzlich nicht.

Die Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst und die Beschäftigten in entsprechender Berufsausbildung sind damit nach Maßgabe des § 14 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zugleich zum Personalrat ihrer Stammdienststelle wählbar. Soweit die genannten Ausbildungseinrichtungen selbst Stammdienststelle sind, ist eine Dominanz der Studentinnen und Studenten in den Personalräten angesichts der fünfjährigen Amtszeit nicht zu erwarten. Eine Mitgliedschaft im Personalrat wäre auf Grund der zeitlichen Begrenzung des Vorbereitungsdienstes von vorneherein wegen der zwingenden gesetzlichen Vorgaben auf einen Bruchteil der fünfjährigen Amtszeit begrenzt (Erlöschen der Mitgliedschaft kraft Gesetzes durch Ausscheiden aus der Dienststelle, Verlust der Wählbarkeit nach § 29 Absatz 1 Nummern 4 und 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Zu Absatz 7

Übernahme der Regelung aus § 70 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes aus rechtssystematischen Gründen, vergleiche ergänzend § 29 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes.

Zu Nummer 14

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Änderung zur einheitlichen Verwendung des Begriffs „selbstständig“ im Gesetzestext.

Zu Nummer 16

Zu Buchstabe a

Die Änderung stärkt im Spannungsfeld mit dem Ziel einer effektiven Wahrnehmung der Aufgaben des örtlichen Personalrats (bei zwei Mitgliedern sind zwischen zehn und 40 Prozent aller Wahlberechtigten zugleich Personalratsmitglied) das Gruppenprinzip. Auch in Kleinstdienststellen kann es gruppenspezifische Interessen geben, die sinnvoller Weise von Beschäftigten der eigenen Gruppe vertreten werden.

Die Änderung fügt sich nahtlos an die Regelung des § 17 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes an, dessen Voraussetzungen für Kleinstdienststellen stets gegeben sind (Vertretung nur, wenn die Gruppe mindestens ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten der Dienststelle umfasst).

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 1 Satz 2:

Die Streichung des Wortes „je“ in seiner ersten und dritten Verwendung dient – ohne materielle Rechtsänderung – der sprachlichen Harmonisierung.

Zu Absatz 1 Satz 3 (neu):

Durch die Aufteilung des bisherigen Absatz 1 Satz 2 in zwei Sätze wird für Dienststellen mit 5 001 und mehr Wahlberechtigten deutlicher als bisher geregelt, dass Bezugsgröße für die Erhöhung der Mitgliederzahl nicht Satz 1 (elf Mitglieder), sondern die Zahl der Mitglieder für Dienststellen mit 4 001 bis 5 000 Wahlberechtigten ist.

Zu Nummer 17

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Überarbeitung.

Zu Nummer 20

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe bb

Der in Absatz 1 neu angefügte Satz 3 ermöglicht dem Personalrat, die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder zu erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Personalratswahl erforderlich ist.

Bei Dienststellen mit einer außergewöhnlichen hohen Zahl an Beschäftigten und Wahlberechtigten sowie bei Dienststellen mit räumlich weit entfernten Nebenstellen oder Teilen der Dienststellen werden die Wahlvorstände vor besondere Herausforderungen gestellt. So kann gerade in diesen Fällen die Notwendigkeit bestehen, mehrere Wahlräume für die Stimmabgabe einzurichten, weil den betroffenen Wahlberechtigten der Weg zu einem zentralen Wahlraum nicht zugemutet werden soll. Solange die Wahlräume für die Stimmabgabe geöffnet sind, müssen jedoch mindestens zwei Wahlvorstandsmitglieder oder ein Wahlvorstandsmitglied und ein Wahlhelfer anwesend sein (§ 16 Absatz 6 Satz 1 der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung). Zugleich kann die Anordnung der Briefwahl für die Wahlberechtigten einer Nebenstelle oder eines Teils der Dienststelle nicht zweckmäßig sein (§ 19 Sächsische Personalvertretungswahlenverordnung). Entsprechendes gilt für die die Vorbereitung und Durchführung von Wahlen zu den Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräten, auf die § 20 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes entsprechende Anwendung findet (§ 54 Absatz 3 Satz 3, § 57 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Erst bei der Feststellung des Wahlergebnisses und der Niederschrift über das Wahlergebnis ist die Anwesenheit aller Wahlvorstandsmitglieder erforderlich (§§ 20, 21 der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung).

Eine Erhöhung der Zahl der Wahlvorstandsmitglieder kann zudem in den Fällen des § 25 Absatz 3 Satz 3 und Absatz 4 Satz 2, § 28 Absatz 2 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes sowie § 27 Absatz 3 Satz 2 in der Fassung dieses Gesetzes erforderlich sein, in denen der Wahlvorstand neben der Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen bis zum Amtsantritt der zu wählenden Personalvertretungen zusätzlich die Rechte und Pflichten nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz wahrnehmen:

- a) Neuwahl wegen rechtskräftiger Entscheidung der Verwaltungsgerichte, mit der eine Wahl für ungültig erklärt wurde;
- b) Wiederholungswahl, weil die Wahl für eine Gruppe rechtskräftig für ungültig erklärt wurde;
- c) Einsetzung des Wahlvorstands durch die oder den Vorsitzenden der Fachkammer des Verwaltungsgerichts, wenn der Personalrat oder eine Gruppenvertretung aufgelöst wurde;
- d) Personalratswahl, da in der Dienststelle kein Personalrat besteht.

Der Personalrat hat zu berücksichtigen, dass die Zahl der Mitglieder des Wahlvorstands nicht zu groß werden sollte, da dieser auch als Wahlvorstand rasch und flexibel handeln muss.

Der Wahlvorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit (§ 1 Absatz 4 der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung). Daher ist der Wahlvorstand nach dem neuen Satz 3 mit einer ungeraden Zahl an Mitgliedern zu bestellen.

Zu Nummer 24

Die Ersetzung des Wortes „oder“ durch das Wort „und“ macht sprachlich deutlicher als bisher, dass die Wahl des Personalrats weder behindert, noch in einer gegen ein Gesetz oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflusst werden darf.

In § 24 Absatz 1 Satz 2 erfolgt eine technische Anpassung an den unmittelbar für die Landespersonalvertretungsgesetze geltenden § 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Der in § 48 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes bisher vorgesehene Schutz der Mitglieder der Wahlvorstände bei außerordentlichen Kündigungen ist nunmehr in § 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes unmittelbar für die Länder geregelt. Daher wird in § 48 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes der Absatz 1 aufgehoben, so dass dort der bisherige Absatz 2 zum Absatz 1 wird. Der Verweis in § 24 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird dementsprechend angepasst.

Durch den Verweis auf § 73 Absatz 6 Satz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird die Dienststelle verpflichtet, eine außerordentliche Kündigung zu begründen. Auf die Begründung zu § 48 Absatz 1 und § 73 Absatz 6 Satz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes wird verwiesen.

Zu Nummer 25

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe cc

Zu Satz 4 (neu):

Bei der Anfügung des Satzes „§ 20 gilt entsprechend“ in den Absätzen 3 und 4 handelt sich jeweils um eine gebotene Klarstellung. Bisher ist in den Fällen der §§ 21 und 22 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes sowie nach einer rechtskräftigen Entscheidung der Verwaltungsgerichte über die Ungültigkeit einer Stufenwahl (§ 54 Absatz 3 Satz 1 und 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) ausdrücklich geregelt, dass § 20 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes entsprechend gilt.

Auf Grund der entsprechenden Anwendung des § 20 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes kann die Zahl der Mitglieder des Wahlvorstands angemessen erhöht werden, soweit dies wegen der Zahl Wahlberechtigten oder der organisatorischen Gliederung der Dienststelle erforderlich erscheint, um dem Wahlvorstand die Wahrnehmung der Rechte und Pflichten des Personalrats zu ermöglichen.

Zu Buchstabe d

Zu Doppelbuchstabe bb

Siehe Begründung zum neuen § 25 Absatz 3 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

Zu Nummer 26

Mit der Neufassung der Sätze 2 und 3 werden Beginn und Ende der Amtszeiten aller Personalvertretungen im Freistaat Sachsen vereinheitlicht und den Personalvertretungen ein Übergangsmandat gewährt, falls die regelmäßigen Wahlen nicht rechtzeitig abgeschlossen werden können. § 26 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes findet auf die Wahlen zu den Stufenvertretungen und die Gesamtpersonalräte entsprechende Anwendung (§§ 55, 57 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Zu Satz 2:

Mit Satz 2 werden Beginn und Ende der Amtszeiten aller Personalvertretungen im Freistaat Sachsen stichtagsgenau vereinheitlicht.

Im Unterschied hierzu sind nach der bisherigen Rechtslage Beginn und Ende der regelmäßigen Amtszeiten der Personalvertretungen in jedem Einzelfall gesondert zu bestimmen. Nach § 26 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes beginnt die Amtszeit mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht, mit dem Ablauf seiner Amtszeit. Dies führt dazu, dass sich Beginn und Ende der regelmäßigen Amtszeit eines Personalrats individuell danach richtet, zu welchem Zeitpunkt die Amtszeit des vorhergehenden Personalrats endete. Dazu muss festgestellt werden, wann dessen Amtszeit begann. In besonderen Fällen war eine weitere Berücksichtigung der Amtszeit des vorletzten Personalrats erforderlich.

Die Vereinheitlichung der Amtszeiten dient der Rechtssicherheit und -klarheit für die Personalvertretungen und Dienststellen. Die stichtagsbezogene Ausgestaltung der Amtszeiten verbessert die personalwirtschaftliche Planbarkeit sowohl für die Dienststelle als auch für die Personalratsmitglieder. Insbesondere bei freigestellten Personalratsmitgliedern ist die langfristige Vorhersehbarkeit des Eintritts in oder der Rückkehr aus der Freistellung nicht nur im personalwirtschaftlichen Interesse der Dienststelle, sondern auch für die persönliche Planbarkeit der Personalratsmitglieder von Bedeutung.

Die Amtszeit endet mit Ablauf des 31. Mai des Jahres, in dem die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

Zu Satz 3:

Mit Satz 3 werden personalratslose Zeiten vermieden, wenn das Wahlverfahren nicht bis zum Ablauf des 31. Mai des Jahres abgeschlossen werden kann, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

§ 26 Satz 2 des bisherigen Sächsischen Personalvertretungsgesetzes nimmt die Entstehung solcher regelmäßig kurzzeitigen personalratslosen Zeiten in den Fällen hin, in denen die Amtszeit des bestehenden Personalrats nach Ablauf von fünf Jahren endete, ohne dass der neue Personalrat innerhalb des Wahlzeitraums vom 1. März bis zum 31. Mai (§ 27 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) bereits gewählt war.

Zugleich führt die bisherige Rechtslage regelmäßig zu einer kurzzeitigen faktisch personalratslosen Zeit, da die Amtszeit grundsätzlich mit dem Tag der Wahl beginnt (§ 26 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes), und gleichzeitig der Wahlvorstand spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag die Mitglieder des neu gewählten Personalrats zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten hat, bis der Personalrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat (§ 35 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Zwar ist in dieser Zeitspanne der neu gewählte Personalrat bereits im Amt. Er ist jedoch handlungsunfähig, da ausschließlich die oder der gewählte Vorsitzende den Personalrat gegenüber der Dienststellenleitung vertreten kann und zur wirksamen Entgegennahme von Erklärungen berechtigt ist, gegebenenfalls gemeinsam mit einem anderen Vorstandsmitglied in Gruppenangelegenheiten der Gruppe, der die oder der Vorsitzende nicht angehört (§ 34 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Satz 3 stellt daher für den Beginn und das Ende des Übergangsmandats des bisherigen Personalrats auf den Zeitpunkt ab, zu dem sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat. Auf diesen Zeitpunkt stellt bisher bereits § 32 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ab, in denen wegen einer Neubildung oder Eingliederung von Dienststellen oder Körperschaften ein neuer Personalrat zu wählen ist und die Personalvertretungen der beteiligten Dienststellen einen Übergangspersonalrat bilden. Entsprechendes galt für die letzten regelmäßigen Personalratswahlen nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 des Personalratswahlgesetzes 2021.

Der neu gewählte Personalrat hat sich konstituiert, sobald er auf seiner ersten Sitzung (§ 35 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) aus seiner Mitte eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter bestellt und die vorgeschriebenen Wahlen nach § 33 Absatz 1 und 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes zur Bildung des Vorstands sowie zur Wahl des Vorsitzes und der Stellvertretung durchgeführt hat.

Das Sächsische Personalvertretungsgesetz geht davon aus, dass in dieser ersten Sitzung die in § 33 Absatz 1 und 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes bezeichneten Wahlen abgeschlossen werden, die zur Herstellung der Handlungsfähigkeit des Personalrats erforderlich sind. Denn die weiteren Sitzungen werden von der oder dem Vorsitzenden des Personalrats anberaumt (§ 35 Absatz 2 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Das Übergangsmandat des bisherigen Personalrats nach Satz 3 greift die Regelung des § 2 Absatz 1 des Personalratswahlgesetzes 2021 auf, der erstmals amtierenden Personalvertretungen zur Bewältigung der COVID-19-Pandemiefolgen ein Übergangsmandat gewährte. Diese Regelung hat sich bewährt. Allerdings muss die Höchstdauer des Übergangsmandats, die auf die außergewöhnliche Situation der COVID-19-Pandemie zugeschnitten war, deutlich reduziert werden. Die in § 2 Absatz 1 Satz 1 des Personalratswahlgesetzes 2021 vorgesehene Höchstdauer des Übergangsmandats von mehr als fünf Monaten erweist sich im Hinblick auf die demokratische Legitimation der gewählten Personalvertretungen in Zeiten ohne eine pandemische Notlage als zu lang. Gleichzeitig darf die Regelung keinen Anreiz bilden, die in den §§ 20 fortfolgende des Sächsischen Personalratsgesetzes und in der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung angelegte zügige Gestaltung des Wahlverfahrens zu gefährden. Das Übergangsmandat ist daher auf zwei Monate befristet und endet spätestens mit Ablauf des 31. Juli des Jahres, in denen die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

Da das Übergangsmandat auch auf die im Zeitpunkt dieses Gesetzes amtierenden Personalvertretungen Anwendung findet, wird auf eine Übergangsregelung verzichtet (vergleiche § 93 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes). Beginn deren Amtszeit vor dem 31. Mai in dem Jahr der letzten regelmäßigen Personalratswahlen, greift gegebenenfalls das Übergangsmandat.

Zu Nummer 27

Zu Buchstabe a

Mit der Änderung des Absatzes 3 Satz 1 wird das Ende der Amtszeit in den Fällen des Absatzes 2 Nummer 1 bis 3 an die Neufassung des § 26 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes angepasst. Ein Übergangsmandat besteht hier jedoch nicht, da die Wahlen während der fünfjährigen Amtszeit des bisherigen Personalrats stattfinden, so dass im Gegensatz zu den Fällen des § 26 Satz 3 nicht auf den Ablauf der Amtszeit des bisherigen Personalrats abgestellt werden kann.

Mit dem in Absatz 3 angefügten Satz 2 werden in den Fällen des Absatzes 2 Nummer 5 (in der Dienststelle besteht kein Personalrat) neu die Zeiten verkürzt, in denen die Interessen der Beschäftigten nicht von einer unabhängigen Stelle gegenüber der Dienststellenleitung vertreten werden (vergleiche Regelungen in § 25 Absatz 3 und 4, § 28 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Bei einer Neubildung durch Zusammenschluss oder Ausgliederung geht § 32 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes als speziellere Regelung vor.

Für die Fälle des Absatzes 2 Nummer 4 (Personalrat ist durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst) bedarf es keiner Regelung. In diesen Fällen gilt § 28 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (der von der Fachkammer des Verwaltungsgerichts eingesetzte Wahlvorstand nimmt die Rechte und Pflichten bis zu einer Neuwahl wahr).

Zu Nummer 28

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe bb

Bei der Anfügung des § 28 Absatz 2 Satz 4 handelt sich um eine gebotene Klarstellung. In den Fällen der bisherigen §§ 21 und 22 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes sowie nach einer rechtskräftigen Entscheidung der Verwaltungsgerichte über die Ungültigkeit

einer Stufenwahl (§ 54 Absatz 3 Satz 1 und 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) ist ausdrücklich geregelt, dass § 20 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes entsprechend gilt.

Zu Nummer 29

Zu Buchstabe a

Präzisierung des Verweises auf § 25 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

Zu Buchstabe b

Übernahme der Regelung aus § 70 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes aus rechtssystematischen Gründen, vergleiche ergänzend § 13 Absatz 7 in der Fassung dieses Gesetzes.

Zu Nummer 30

In Satz 2 wird der bisherige Verweis auf § 48 Absatz 1 Satz 2 und 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes durch die Bezugnahme auf die wortgleiche Regelung des § 127 Absatz 1 Satz 2 und 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes ersetzt. Die bisherige Regelung des § 48 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ist im Rahmen der technischen Anpassung an die §§ 126 fortfolgende des Bundespersonalvertretungsgesetzes aufzuheben. Auf die Begründung zu § 48 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird verwiesen. Eine materielle Rechtsänderung ist damit nicht verbunden.

Zu Nummer 32

Zu Buchstabe a

Zu den Sätzen 1 und 2:

Nach der bisherigen Regelung des Absatzes 1 Satz 1 bilden die bestehende Personalräte den Übergangspersonalrat. Dies kann zu personell überdimensionierten Übergangspersonalräten führen, wenn diesen mehr Mitglieder angehören, als dem Personalrat, der in der neuen Dienststelle zu wählen ist. Dies hat zu besonderen organisatorischen Belastungen der Beteiligten geführt. Daher wird die Anzahl der Mitglieder eines Übergangspersonalrats auf eine Zahl begrenzt, die ein flexibles Handeln und eine effektive Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten beider Gruppen sichert. Zugleich stellt der neue Satz 2 sicher, dass sich der Übergangspersonalrat aus Vertreterinnen und Vertretern aller beteiligten Personalräte zusammensetzt. Ist an der Organisationsänderung eine Dienststelle beteiligt, für die nach § 56 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ein Gesamtpersonalrat gebildet wurde, sind die Mitglieder des Vorstands des dort gebildeten Gesamtpersonalrats Mitglieder des Übergangspersonalrats, nicht die der dort gebildeten örtlichen Personalräte.

Zu Satz 3:

Im Gegensatz zu § 20 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird der Wahlvorstand nicht aus dem Kreis Wahlberechtigten, sondern aus dem Kreis der Beschäftigten der neu gebildeten Dienststelle bestellt. Damit wird berücksichtigt, dass bei der Neubildung vielfach noch keine Planstellen im Haushaltsplan zugewiesen sind, so dass Beschäftigte der beteiligten bisherigen Dienststellen zunächst – mit dem Ziel der Versetzung – abgeordnet werden. Diese Beschäftigten werden erst nach dreimonatiger Abordnung Wahlberechtigte der neuen Dienststelle (§ 13 Absatz 3 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Die bisherige Vier-Monats-Frist für die Amtszeit des Übergangspersonalrats in Absatz 1 Satz 2 wurde seinerzeit (1992/1993) im Innenausschuss des Sächsischen Landtags befürwortet, weil „*zügig gewählt werden müsse und diese Regelung dafür Sorge, dass rechtzeitig gewählt werde*“ (Landtagsdrucksache 1/2472). Der Zeitraum orientierte sich daher an den allgemeinen Regelungen für die Vorbereitung und Durchführung einer Personalratswahl (vergleiche § 20 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes: „Spätestens

zwölf Wochen vor Ablauf der Amtszeit ...“). Die Vier-Monats-Frist berücksichtigt jedoch nicht, dass die ordnungsgemäße Durchführung der Wahlen durch unvorhergesehene Umstände (zum Beispiel im Jahr 2020/21 durch die Pandemie), nicht zuletzt auf Grund der Organisationsänderung, objektiv verzögert werden kann. Der neue Satz 3 verlängert daher die höchstzulässige Amtszeit eines Übergangspersonalrats auf zwölf Monate. Diese sind weiterhin gesetzlich zu „unverzüglichem“ Handeln verpflichtet. Es kann ein rechtstreues Verhalten erwartet werden. Eine fahrlässige oder gar absichtliche Missachtung der gesetzlichen Verpflichtung zu unverzüglichem Handeln ist bisher nicht bekannt geworden. Die Fristverlängerung ist dagegen zur Vermeidung personalratsloser Zeiten geboten (vergleiche für einen anderen besonderen Sachverhalt § 25 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, wonach der Wahlvorstand nach einer Ungültigerklärung der vorhergehenden Wahl die Aufgaben eines Personalrats wahrnimmt, ohne zeitliche Begrenzung). Die Zwölf-Monats-Frist findet sich in einer Reihe von Personalvertretungsgesetzen (im Freistaat Bayern und in Baden-Württemberg).

Zu Nummer 33 und Nummer 34

Neustrukturierung der Gliederung durch Zusammenfassung der Teile 2 bis 4 zu einem Teil („Teil 2 Personalvertretungen“) und entsprechende Untergliederung der bisherigen Teile in Abschnitte, da es sich sämtlich um Vorschriften zu den Personalvertretungen handelt.

Zu Nummer 35

Zu Absatz 1:

Die Änderungen dienen der Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Vorstände der Personalvertretungen in größeren Dienststellen. Deren Aufgaben erfordern regelmäßig eine Vorstandsbesetzung mit mindestens drei Personalratsmitgliedern.

Zu Satz 1:

Der Vorstand bestand ursprünglich aus drei Mitgliedern entsprechend der Zahl der Gruppen im Personalrat (Beamtinnen und Beamte [1], Angestellte [2] sowie Arbeiterinnen und Arbeiter [3]). Im Zuge der Reduzierung der Gruppen auf Beamtinnen und Beamte (1) sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (2) sank die Zahl der Vorstandsmitglieder entsprechend. Im Jahr 2015 wurde mit § 33 Absatz 3 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes für Personalvertretungen bis zu zehn Mitgliedern die Möglichkeit geschaffen, ein drittes Vorstandsmitglied zu wählen, etwa wegen organisations- und aufgabenbedingt vielen Beteiligungsfällen oder Krankheitsausfällen (Landtagsdrucksache 6/2779).

Satz 1 ermöglicht den Personalvertretungen in größeren Dienststellen (ab 601 Wahlberechtigten), die Zahl der Mitglieder im Vorstand flexibler als bisher zu gestalten und im Vergleich zur geltenden Regelung ein weiteres Mitglied zu wählen. Damit können zunehmend komplexere Aufgaben berücksichtigt werden, die mit einer steigenden Zahl der Wahlberechtigten verbunden sein können.

Derzeitige Zahl der Mitglieder des Vorstands:

- In Dienststellen mit 21 bis 600 Wahlberechtigten wählen die beiden Gruppen ihre Vertreterin oder ihren Vertreter (§ 33 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Es kann ein weiteres Mitglied gewählt werden (§ 33 Absatz 3 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Der Vorstand besteht aus bis zu drei Mitgliedern (zwei ordentliche und gegebenenfalls ein Ergänzungsmitglied),
- In Dienststellen mit 601 oder mehr Wahlberechtigten wählen die beiden Gruppen ihre Vertreterin oder ihren Vertreter (§ 33 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Der Personalrat wählt zwei weitere Mitglieder in den Vorstand (§ 33 Absatz 3 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Der Vorstand hat vier Mitglieder (zwei ordentliche und gegebenenfalls zwei Ergänzungsmitglieder).

Zahl der Mitglieder des Vorstands nach diesem Gesetz:

- In Dienststellen mit 21 bis 600 Wahlberechtigten ist ein Vorstand aus zwei Mitgliedern zu bilden (§ 33 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Es kann ein weiteres Mitglied gewählt werden (§ 33 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Der Vorstand besteht aus bis zu drei Mitgliedern,
- In Dienststellen mit 601 oder mehr Wahlberechtigten ist ein Vorstand aus drei Mitgliedern zu bilden (§ 33 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Es können zwei weitere Mitglieder hinzugewählt werden (§ 33 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Der Vorstand besteht aus drei bis fünf Mitgliedern.

Zu den Sätzen 2 und 3:

Die bisherigen Sätze 2 und 3 bleiben unverändert. Nach dem Gruppenprinzip muss jeder der beiden Gruppen im Vorstand vertreten sein. Die Vertreter jeder Gruppe wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied.

Zu Satz 4:

Der neue Satz 4 regelt die Wahl des dritten Vorstandsmitglieds, das in den Fällen des Satzes 1 Nummer 2 zu bestimmen ist (Dienststellen mit einer Anzahl von mehr als 600 Wahlberechtigten). In diesen Fällen wird das dritte Vorstandsmitglied aus der Mitte des Personalrats bestimmt.

Zu Absatz 2:

Zu Satz 1:

Satz 1 übernimmt die bisherige Regelung des Absatzes 2 Satz 1.

Zu Satz 2 und 3:

Die Sätze 2 und 3 treten an die Stelle des bisherigen Satzes 2 und berücksichtigen, dass in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 2 der Vorstand aus drei Mitgliedern besteht.

Bei der Stellvertretung ist wie bisher grundsätzlich die Gruppe zu berücksichtigen, die nicht den Vorsitz des Vorstands stellt (Satz 2). Die Neuregelung ist erforderlich, da es im Gegensatz zu der bisherigen Regelung des Absatzes 2 Satz 2 auf Grund der Änderung des Absatzes 1 nicht mehr „das andere nach Absatz 1 gewählte Vorstandsmitglied“ gibt. Wie bisher kann mit Zustimmung der Gruppe, die nicht den Vorsitz stellt, abweichend von Satz 2 ein anderes Mitglied des Vorstands oder Personalrats zur Stellvertreterin oder zum Stellvertreter bestimmt werden. Neu ist die zusätzliche Alternative, das nach Absatz 1 Satz 4 bestimmte dritte Vorstandsmitglied zur Stellvertreterin oder zum Stellvertreter zu bestimmen (Satz 3).

Der bisherige Satz 3 kann ersatzlos entfallen. Er regelte die Bildung des Vorstands, wenn dieser nur aus einer Person besteht. Hierzu konnte es nach der bisherigen Fassung des Absatzes 1 kommen, wenn in einer Dienststelle eine Gruppe nicht oder nur mit einer geringen Beschäftigtenzahl vertreten war (vergleiche § 17 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Zu Absatz 3:

Die bisherige Regelung des Absatz 3 (Wahl von Ergänzungsmitgliedern des Vorstands) wird übernommen. Neu ist die Differenzierung der Anzahl der Ergänzungsmitglieder anhand der Zahl der Wahlberechtigten als Folgeänderung zu Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 stellt neu die Handlungsfähigkeit eines Personalrats sicher, wenn der Vorstand aus zwei Personen besteht und sowohl der oder die Vorsitzende als auch die Stellvertreterin oder der Stellvertreter verhindert sind (Fälle des Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 = Dienststellen mit 21 bis 600 Wahlberechtigten, und Kleinstdienststellen bis 20 Wahlberechtigten,

wenn dort beide Gruppen vertreten sind, vergleiche § 16 Absatz 1 in der Fassung dieses Gesetzes).

Besteht der Vorstand nur aus zwei Mitgliedern kann der Personalrat aus seiner Mitte für die Fälle der Verhinderung des Vorstands eine Verhinderungsververtretung für die Aufgaben und Befugnisse des Vorstands bestimmen. Dies betrifft die Führung der laufenden Geschäfte nach § 34 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und die wirksame Ververtretung des Personalrats nach § 34 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

Maßstab für den Verhinderungsfall sind die Anforderungen an den Eintritt von Ersatzmitgliedern in den Personalrat nach § 31 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

Ersatzmitglieder, die nach § 31 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes im Verhinderungsfall für die vorsitzende Person oder deren Stellvertretung in den Personalrat eintreten, übernehmen damit nicht zugleich die Aufgaben und Befugnisse als Vorstandsmitglied.

Zu Absatz 5:

Nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 16 Absatz 1 in der Fassung dieses Gesetzes, wonach der Personalrat in Dienststellen mit 5 bis 20 Wahlberechtigten neu zwei Mitglieder hat, wenn beide Gruppen in der Dienststelle vertreten sind, regelt der neue Absatz 5, dass beide Mitglieder die Aufgaben des Vorstands und der vorsitzenden Person gleichberechtigt wahrnehmen. Dies betrifft insbesondere die Vertretungsbefugnis nach § 34 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

Zu Nummer 37

Zu Buchstabe e

Mit der Änderung des Absatzes 5 wird eine Rechtsgrundlage geschaffen, Umlaufverfahren auch auf elektronischem Weg durchzuführen. Auf die Begründung zur Änderung des § 79 Absatz 2 Satz 2 und 7 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird verwiesen.

Bisher konnte jedes Personalratsmitglied in jedem Fall einer Beschlussfassung im Umlaufverfahren widersprechen. Die Änderung differenziert danach, ob der Beschlussgegenstand zuvor im Personalrat beraten wurde. Zu den grundlegenden Rechten jedes einzelnen Personalratsmitgliedes zählt die Teilnahme an der Beratung und Beschlussfassung über die einzelnen Tagesordnungspunkte (vergleiche etwa § 39 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Ist ein Umlaufbeschluss mit dem Verzicht auf eine Beratung verbunden, soll daher weiterhin jedes Personalratsmitglied dem Umlaufverfahren widersprechen können. Dagegen ist ein Quorum von mindestens einem Viertel der Mitglieder des Personalrats für die Sicherung der Mitgliederrechte ausreichend, wenn eine Beratung zuvor stattgefunden hat. In diesem Fall führt das Umlaufverfahren lediglich zu einer anderen Art und Weise des Zustandekommens des Beschlusses. Das Quorum von mindestens einem Viertel der Personalratsmitglieder orientiert sich an der Regelung für die Durchführung von Personalratssitzungen mittels audiovisueller Einrichtungen (§ 36 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes). Soll das Umlaufverfahren in elektronischer Form erfolgen, muss diese von der Dienststelle zugelassen sein,

Zu Nummer 38

Zu Buchstabe b

Der neue Absatz 2 ermöglicht die rechtssichere Beschlussfassung der Personalvertretungen mittels Videokonferenzen. Er greift § 3 des Personalratswahlgesetzes 2021 auf und schafft eine Rechtsgrundlage für die Durchführung von Personalratssitzungen mittels audiovisueller Einrichtungen. Während Personalratssitzungen mittels audiovisueller Einrichtungen nach § 3 Personalratswahlgesetz 2021 lediglich wegen der Beschränkungen durch die

COVID-19-Pandemie möglich sind, lässt Absatz 2 Personalratssitzungen mittels audiovisueller Einrichtungen allgemein unter Vorrang der Präsenz Sitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort zu.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes Anfang 1993 sollten angesichts des damaligen Standes der technischen Entwicklung nur Präsenz Sitzungen geregelt werden. Dies wurde im Gesetz nicht ausdrücklich bestimmt, jedoch bieten verschiedene Stellen klare Hinweise auf ein solches Verständnis: Das Gesetz spricht von den „anwesenden“ Mitgliedern (§ 38 Absatz 1 und 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes), es ist eine „Anwesenheitsliste“ zu führen, in die sich die Mitglieder „eigenhändig“ eintragen (§ 42 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) und in der Niederschrift ist „der Ort der Sitzung“ festzuhalten (§ 42 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Der technische Fortschritt macht neue Informations- und Kommunikationstechnologie für die Personalratsarbeit nutzbar und gewährleistet ein entsprechendes virtuelles Äquivalent zur Präsenz Sitzung.

Das Sächsische Obergerverwaltungsgericht hat zur Auslegung von Rechtsbegriffen vor dem Hintergrund des technischen Fortschritts für § 54 Absatz 1 des früheren Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes beispielhaft ausgeführt: *„Die Auslegung aufgrund des Wortlauts legt hinsichtlich der Begriffe ‚Sitzung‘ und ‚anwesend‘ nach herkömmlichem Sprachgebrauch eine Zusammenkunft unter körperlich Anwesenden nahe. Dem liegt zugrunde, dass im Zeitpunkt des Erlasses der Bestimmung im Jahr 2008 bzw. dem ihrer Vorgängerregelungen zu einem umfassenderen Verständnis allein deshalb kein Anlass bestand, weil ein Einsatz von Videokonferenztechnik noch nicht möglich oder jedenfalls nicht allgemein verbreitet und üblich war. Dementsprechend stellte sich auch die Frage, ob mit Anwesenheit zugleich die körperliche Anwesenheit gefordert ist, nicht Zu konstatieren ist indes, dass sich in den letzten Jahren vielfältige neue Kommunikationsformen entwickelt haben, die durch entsprechende technische Formate ermöglicht wurden, wie Telefonkonferenz, Zuschaltung per Video, Live-Chat und Videokonferenz. Letztere erlaubt die Kommunikation in gesprochener Sprache, Gestik und Mimik im Sinne eines unmittelbaren geistigen Austauschs mit anderen in Echtzeit, ohne dass die betreffenden Personen am selben Ort körperlich anwesend sein müssen. Damit einher ging eine Veränderung des Sprachgebrauchs: So werden Begriffe wie ‚Sitzung‘ oder ‚Konferenz‘ heute zunehmend gleichermaßen für analoge wie digitale Formate (etwa Telefonkonferenzen oder Videoschaltungen) verwendet ... Vor diesem Hintergrund spricht viel dafür, den Begriff ‚anwesend‘ maßgeblich im Sinne von geistiger Anwesenheit zu verstehen, die - anders als die körperliche Anwesenheit - zwingend Voraussetzung für einen geistigen Austausch ist. Anwesenheit im Sinne von Mitwirkung bedeutet danach aktive Teilnahme an dem geistig-intellektuellen Vorgang der Entscheidungsfindung, bei dem jeder Teilnehmer in der Lage sein muss, der Beratung zu folgen und, soweit dies für angezeigt gehalten wird, seine Meinung zu äußern, was die moderne Videokonferenzsoftware transparent und für alle Beteiligten nachvollziehbar zulässt ... Der Wortlaut des § 54 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes dürfte demnach einer Beratung und Beschlussfassung im Wege der Videokonferenzschaltung nicht entgegenstehen“* (Sächsisches Obergerverwaltungsgericht, Beschluss vom 19. März 2021, 2 B 66/21).

Gleichwohl ist aus Gründen der Rechtssicherheit eine gesetzliche Grundlage zur Festlegung der personalvertretungsrechtlich spezifischen Rahmenbedingungen notwendig, die die Mitgliedschaftsrechte der einzelnen Personalratsmitglieder, die Wahrung der Nichtöffentlichkeit und die datenschutzrechtlichen Belange im Hinblick auf die eingesetzte Technik sichert.

Absatz 2 findet auf die Sitzungen der Stufenvertretungen und der Gesamtpersonalräte auf Grund der Verweisungen in den §§ 55, 57 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes entsprechende Anwendung. Für Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie der Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretungen sehen § 62 Absatz 5 Satz 1 (neu) und § 64 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes sinngemäße Anwendung vor.

Zu Satz 1:

Satz 1 hält an dem Grundsatz der Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort fest. Die Zuschaltung einzelner oder vollständige Zuschaltung aller Personalratsmitglieder mittels audiovisueller Einrichtung bleibt die Ausnahme.

Präsenzsitzungen ermöglichen eine effektive und lebendige Beratung, mit spontanem Argumentieren und Gegenrede unter Berücksichtigung nonverbaler Kommunikation, so dass die Sachlage umfassend erörtert werden kann und die Mitglieder sich eine fundierte Meinung bilden können. Videokonferenzen kommen diesem Regelungszweck der Präsenzsitzungen zwar nahe, können ihn aber nicht in vollem Umfang und gleichermaßen sicherstellen. Sitzungen mittels audiovisueller Technik sind besonderen Anforderungen hinsichtlich der Informationstechnik und des Datenschutzes ausgesetzt. Technische Mängel oder Anforderungen an die Handhabung der Technik können die effektive Teilnahme einzelner Mitglieder erheblich beeinträchtigen. Präsenzsitzungen gewährleisten daher am besten einen unmittelbaren und offenen Meinungsaustausch in einem geschützten Rahmen. Eine Zuschaltung mittels einer Telefonkonferenz ist nicht zulässig. Telefonkonferenzen bieten kein entsprechendes technisches Äquivalent zu Präsenzsitzungen.

Ob ein Ausnahmefall gegeben ist, hat die vorsitzende Person mit der Anberaumung der Sitzungen festzustellen. Die Dienststelle kann dem Personalrat insoweit keine Vorgaben machen, etwa aus Kostengründen auf Präsenzsitzungen zu verzichten. Ein Ausnahmefall ist beispielsweise gegeben, wenn die Handlungs- und Beschlussfähigkeit des Personalrats gefährdet ist, weil die persönliche physische Teilnahme aller oder einzelner Mitglieder objektiv nicht möglich oder zumutbar ist. Dies kommt in Fällen des Gesundheitsschutzes, der Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes sowie der Verordnungen zur Ausführung des Infektionsschutzgesetzes, Naturkatastrophen oder vergleichbaren Notsituationen in Betracht. Die Handlungs- und Beschlussfähigkeit ist nicht gefährdet, wenn Hindernissen mit den Mitteln des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes begegnet werden kann. Dies gilt namentlich für längere Anreisen, für die Mitglieder nach Maßgabe von § 45 Absatz 1 Satz 2, § 46 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes Ersatz der Reisekosten ohne Anrechnung auf die Arbeitszeit erhalten.

Findet die Personalratssitzung nicht vollständig, sondern unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder statt, bleibt das Recht des einzelnen Personalratsmitglieds auf Teilnahme in Präsenz unberührt. Dieses Recht darf nicht beschnitten werden (Satz 5).

§ 31 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes bleibt unberührt. Danach tritt ein Ersatzmitglied in den Personalrat ein, soweit ein Mitglied des Personalrats verhindert ist. Daher können in der Person eines Personalratsmitglieds liegende Hinderungsgründe, insbesondere Urlaub und Krankheit, die Handlungs- und Beschlussfähigkeit nicht gefährden. Vielmehr ist in diesen Fällen das Ersatzmitglied zu laden.

Zu Satz 2:

Satz 2 regelt die zentralen Voraussetzungen für die Durchführung von Personalratssitzungen mittels audiovisueller Einrichtungen. Die Personalratssitzung kann für alle Personalratsmitglieder und andere Personen, die nach diesem Gesetz teilnahmeberechtigt sind, mittels audiovisueller Einrichtungen stattfinden oder durch Zuschaltung einzelner Personen aus diesem Kreis.

Andere Personen können nach § 31 Absatz 1 Satz 2, § 35 Absatz 4, § 36 Satz 4, § 37 und § 41 Absatz 1 bis 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes sein: Ersatzmitglieder, die Dienststellenleitung, Personen, die zur Aufnahme der Niederschrift hinzugezogen werden, Beauftragte der Gewerkschaften, Vertreterinnen und Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Vertreterinnen und Vertreter der Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte und Sachverständige.

Zu Satz 2 Nummer 1:

Es ist Aufgabe der Dienststelle, gemäß § 45 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (neu) die in der Dienststelle vorhandene und von ihr freigegebene Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Die Informations- und Kommunikationstechnik, die zum Einsatz kommt, muss den Anforderungen der IT-Sicherheit und des Datenschutzes gerecht werden. Artikel 32 Absatz 1 der Datenschutz-Grundverordnung fordert keinen absoluten Schutz der Daten, sondern ein angemessenes Schutzniveau. Insoweit wird den datenschutzrechtlichen Anforderungen bei Nutzung anerkannter, aktueller Software-Lösungen Genüge getan, wenn diese von der Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben wurden (vergleiche Landtagsdrucksache 7/5156). Satz 2 Nummer 1 gewährleistet ein hohes Sicherheitsniveau. Die oder der Vorsitzende kann in der Regel ohne weitere Prüfung davon ausgehen, dass die in der Dienststelle vorhandene und von ihr freigegebene Technik diesen Anforderungen genügt. Sie oder er kann von der Dienststelle im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit eine Bestätigung verlangen, dass Administratorinnen oder Administratoren keine Kenntnis vom Inhalt der Sitzung nehmen oder dass die freigegebene Technik geheime Wahlen ermöglicht, die den datenschutzrechtlichen Anforderungen und der IT-Sicherheit genügen. Die Nutzung auf dem Markt verfügbarer externer Videotechnik, die nicht für den Einsatz in der Dienststelle freigegeben wurde, ist ausgeschlossen.

Gleichwohl: Zwingend bedarf es ergänzender interner Festlegungen, um die durch Verordnung vorgegebene Rechtskonformität sicherzustellen und die verlangten Gewährleistungsziele zu erreichen. Es obliegt dem Verantwortlichen, d. h. der jeweiligen Dienststelle zu prüfen, welche räumlichen, organisatorischen und technologischen Aspekte bei der Umsetzung maßgeblich zu berücksichtigen sind und wie die eingesetzten audiovisuellen Einrichtungen (zum Beispiel Videokonferenzsysteme) genutzt werden sollen. Dies betrifft zum Beispiel die technische Ausstattung aller Mitglieder der vorgenannten Personalvertretungen, Sicherheitsanforderungen und Zugangsberechtigungen etc.

Auf die „Orientierungshilfe Videokonferenzsysteme“ der Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörde des Bundes und der Länder vom 23. Oktober 2020, und die Checkliste Datenschutz in Videokonferenzsystemen vom 11. November 2020, (jeweils www.datenschutzkonferenz-online.de/infothek/Orientierungshilfen) sowie den Tätigkeitsbericht für den Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2021, Beitrag unter Punkt 4.1.5., wird hingewiesen,

Zu Satz 2 Nummer 2:

Das Quorum, mit dem mindestens ein Viertel der Mitglieder einer Sitzung mittels audiovisueller Technik widersprechen können, dient der Sicherstellung der Mitgliedschaftsrechte. Die Feststellung der oder des Vorsitzenden, dass ohne die Nutzung audiovisueller Technik die Handlungs- und Beschlussfähigkeit des Personalrats gefährdet ist, hat erhebliche Auswirkungen auf die Intensität, mit der die Mitgliedschaftsrechte in einer Beratung wahrgenommen werden können. Das Quorum gewährleistet einen Ausgleich zwischen der effektiven Wahrnehmung der Mitgliedschaftsrechte und der effektiven Wirksamkeit der Regelung.

Anderen an der Beratung teilnahmeberechtigten Personen (siehe einleitend Begründung zu Satz 2) steht ein Widerspruchsrecht nicht zu.

Zu Satz 1 Nummer 3:

Das Erfordernis, dass Dritte keine Kenntnis vom Inhalt der Sitzung nehmen können, ist weit zu verstehen und umfasst die gesamte Beratung und Beschlussfassung sowie alle dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen. Dies erfordert organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung der Nichtöffentlichkeit (§ 36 Absatz 1 Satz 1 erster Halbsatz des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) und der Schweigepflicht (§ 10 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Dies kann insbesondere dadurch geschehen, dass

- die oder der Vorsitzende zu Beginn die teilnehmenden Personalratsmitglieder und gegebenenfalls andere teilnahmeberechtigten Personen feststellt, dies in der Niederschrift festhält und die Sitzung sofort unterbricht, sobald eine nicht teilnahmeberechtigte Person hinzutritt,
- die teilnahmeberechtigten Personen zur Niederschrift versichern, dass nur sie in dem jeweiligen Videoraum anwesend sind und sich verpflichten, die übrigen Teilnehmer unverzüglich zu unterrichten, wenn nicht teilnahmeberechtigte Personen diesen Raum betreten und
- die oder der Vorsitzende anstelle des Ortes der Sitzung mit der Ladung einen passwortgeschützten Zugang zu der Videositzung mitteilt.

Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend für Personen, die der Personalrat zur Aufnahme der Niederschrift (§ 36 Satz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) oder für die Dauer der Beratung als Sachverständige hinzuzieht (§ 41 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Diese sind – im Gegensatz zu dem in § 37 sowie § 41 Absatz 1 und 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes benannten Personenkreis (Frauenbeauftragte, Vertreterinnen und Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte der Gewerkschaften) – nicht (kraft Gesetzes) teilnahmeberechtigt.

Zu Satz 3:

Das Verbot jeglicher Aufzeichnung oder Speicherung der Sitzung in Satz 2 ist zur Wahrung der Nichtöffentlichkeit der Sitzung und der Schweigepflicht der Personalratsmitglieder erforderlich.

Zu Satz 4:

Satz 4 hält an dem Grundsatz der persönlichen Anwesenheit der Personalratsmitglieder fest, schafft jedoch Rechtssicherheit, indem die persönliche Anwesenheit der Personalratsmitglieder, die lediglich mittels Videokonferenz zugeschaltet sind, fingiert wird („gelten“). Zugleich wird sichergestellt, dass andere Personen, die nach § 36 Satz 4, § 37, § 41 Absatz 1 bis 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes das Recht zur Teilnahme haben, als anwesend gelten.

Zu Satz 5:

Bei Durchführung der Sitzung mittels audiovisueller Einrichtung sichert Satz 5 den Personalratsmitgliedern vorbehaltlos das Recht der auf Teilnahme vor Ort.

Zu Nummer 40

Nach § 38 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes werden Beschlüsse des Personalrats mit Stimmenmehrheit gefasst. Der neue Satz 3 schafft Rechtssicherheit hinsichtlich der Frage, in welcher Weise Stimmenthaltungen bei der Feststellung zu berücksichtigen sind.

Die Regelung orientiert sich an der bestehenden Regelung des § 39 Absatz 6 Satz 4 der Sächsischen Gemeindeordnung. Im Gegensatz zu einer Wertung der Stimmenthaltung als „Ablehnung“ verhindert die Regelung, dass Stimmenthaltungen zu vermehrten Ablehnungen von Beschlussvorlagen führen. Der neue Satz 3 modifiziert insoweit Satz 1, wonach Beschlüsse „mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst“ werden, also alle anwesenden Mitglieder eine Stimme abgeben.

Zu Nummer 43

Zu Buchstabe a

Zu Satz 1 und 3:

Die Wörter „und seiner Ausschüsse“ können jeweils entfallen, da die Sätze 1 und 3 nach § 43a Absatz 3 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes entsprechende Anwendung finden. Das Teilnahmerecht an Sitzungen der Ausschüsse eines Personalrats muss an dieser Stelle nicht nochmals geregelt werden.

Zu Buchstabe b

Anpassung an die Regelung des neuen Sächsischen Hochschulgesetzes vom 31. Mai 2023.

Zu Buchstabe c

Zur Aufhebung von § 41 Absatz 3 Satz 2:

Die datenschutzrechtliche Regelung des § 41 Absatz 3 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird aus systematischen Gründen in die neue zentrale datenschutzrechtliche Regelung aufgenommen (§ 9 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Zu Nummer 44

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe cc

Zu Satz 4 und 5:

Satz 4 verpflichtet die vorsitzende Person, auch Personalratsmitglieder gemäß § 42 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in die Anwesenheitsliste einzutragen, die mittels audiovisueller Einrichtungen zugeschaltet sind (vergleiche Landtagsdrucksache 7/5156).

Satz 5 regelt die Führung der Anwesenheitsliste, wenn einzelne Personalratsmitglieder oder die nach § 36 Absatz 1 Satz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zur Aufnahme der Niederschrift hinzugezogene Person, nicht jedoch die vorsitzende Person in Präsenz anwesend sind. In diesem Fall kann einer der in Präsenz Anwesenden mit der Führung beauftragt werden.

Zu Buchstabe b

Durch die Änderung des § 42 Absatz 2 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes können die Niederschriften der Dienststellenleitung, den Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Frauenbeauftragten oder den Beauftragten von Gewerkschaften auch elektronisch übermittelt werden, soweit sie jeweils an einer Sitzung des Personalrats teilgenommen haben. Diese können Einwendungen gegen den übermittelten Auszug der Niederschrift der Sitzung auch auf elektronischem Weg geltend gemacht werden. Auf die Begründung zur entsprechenden Änderung in § 35 Absatz 5 Satz 1 in der Fassung dieses Gesetzes wird verwiesen.

Zu Nummer 45

Gemäß § 43 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ist die Geschäftsordnung des Personalrats in den dort genannten Fällen einstimmig zu beschließen. In § 43 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird der Fall des „§ 35 Absatz 5 Satz 1,“ gestrichen. Nach § 35 Absatz 5 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes kann die oder der Vorsitzende „nach näherer Regelung in der Geschäftsordnung“ Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren herbeiführen, wenn dem nicht widersprochen wird. Da nach Maßgabe des § 35 Absatz 5 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes jedes Mitglied des Personalrats oder eine qualifizierte Mehrheit widersprechen kann, bedarf es zum Schutz der Mitgliedschaftsrechte keiner Einstimmigkeit für die Beschlussfassung über die näheren Regelungen in der Geschäftsordnung.

Im Übrigen erfolgt eine sprachliche Klarstellung, da § 76 Absatz 6 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes lediglich auf § 79 Absatz 7 und 8 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes verweist.

Zu Nummer 46

Zu Buchstabe a

Bisher führt die oder der Vorsitzende des Personalrats nach § 43a Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes kraft Gesetzes den Vorsitz in den Ausschüssen des Personalrats, sofern die Geschäftsordnung keine abweichende Regelung trifft. Es ist angemessen, wenn die Personalvertretungen derartige innerorganisatorischen Fragen in eigener Verantwortung entscheiden. Einer gesetzlichen Regelung bedarf es insoweit nicht, da Rechte der beiden Gruppen oder einzelner Mitglieder des Personalrats nicht berührt werden.

Zu Buchstabe b

Der bisherige Satz 2 wird aus systematischen Gründen in Absatz 2 eingefügt.

Zu Nummer 47

Nach der Neufassung bestimmen die Personalvertretungen im Einvernehmen mit der Dienststelle auch über die Form der Sprechstunden. Die Ergänzung schafft eine Grundlage für die Durchführung von Sprechstunden mittels audiovisueller Einrichtungen. Hierfür bedarf es des Einvernehmens mit der Dienststelle als Verantwortliche im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (§ 9 Absatz 1 in der Fassung dieses Gesetzes, vergleiche Begründung zu § 36 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 in der Fassung dieses Gesetzes).

Nach § 45 Absatz 2 in der Fassung dieses Gesetzes hat die Dienststelle vorhandene und von ihr freigegebene informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen.

Zu Nummer 48

Zu Buchstabe a

Mit der Ergänzung des Absatzes 2 wird sichergestellt, dass der Personalrat auch hinsichtlich der „in der Dienststelle vorhandenen und von ihr freigegebene Informations- und Kommunikationstechnik“ auf dem in der Dienststelle überwiegend vorhandenen technischen Ausstattungsniveau tätig werden kann. Soweit in der Dienststelle Informations- und Kommunikationstechnik nicht eingesetzt wird, hat der Personalrat dagegen keinen Beschaffungsanspruch.

Zu Buchstabe b

Absatz 3 enthält eine redaktionelle Anpassung an die Änderung des Absatzes 2. Es ist davon auszugehen, dass die Alternative „vorhandene dienststelleninterne Informations- und Kommunikationstechnik“ in § 45 Absatz 3 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes die Herausgabe von Mitteilungen an die Beschäftigten nach § 45 Absatz 3 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes durch Versendung einer E-Mail erfasst.

Unberührt bleibt die Verpflichtung des Personalrats, alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden in der Dienststelle zu beeinträchtigen (§ 71 Absatz 2 Satz 1 des sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Zu Nummer 49 und Nummer 50

Neustrukturierung der Gliederung durch Zusammenfassung der Teile 2 bis 4 zu einem Teil („Teil 2 Personalvertretungen“) und entsprechende Untergliederung der bisherigen Teile in Abschnitte, da es sich sämtlich um Vorschriften zu den Personalvertretungen handelt.

Zu Nummer 51

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Es handelt sich um eine sprachliche Klarstellung und Anpassung an die Formulierung in § 54 Absatz 5 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

Im Übrigen wird der Verweis auf § 33 Absatz 1 und 3 in der Fassung dieses Gesetzes präzisiert.

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe aa

Die notwendige Mindestzahl an Wahlberechtigten für die Freistellung eines Mitglieds des Personalrats wird in § 46 Absatz 4 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zur effektiven Aufgabenwahrnehmung korrigiert (200 bis 600 Wahlberechtigte in einer Dienststelle, bisher 275 bis 600 Wahlberechtigte, vergleiche § 38 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes).

Zu Doppelbuchstabe bb

Mit der Änderung des § 46 Absatz 4 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird die Dienststelle verpflichtet, einem Antrag auf Teilfreistellung zu entsprechen. Eine ausnahmsweise Ablehnung eines Antrags kommt nur in Betracht, sofern dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Teilfreistellungen dürfen in ihrer Summe unter Berücksichtigung der nach den Sätzen 1 und 2 vollständig freigestellten Mitglieder die personelle Grenze nach den Sätzen 1 und 2 nicht überschreiten (sogenannte Vollzeitäquivalente). Es ist angemessen, dem Personalrat insoweit die grundsätzliche Entscheidung zu belassen. Teilfreistellungen sind in der aktuellen Verwaltungspraxis bereits etabliert und werden unter anderem durch den zunehmenden Anteil an Teilzeitbeschäftigungen an wachsender Bedeutung gewinnen.

Zu Nummer 53

Zu Buchstabe a

Mit der Streichung des bisherigen Absatzes 1 erfolgt eine technische Anpassung an die für die Länder unmittelbar geltenden Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes, soweit es im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung für die Länder unmittelbar geltende Regelungen enthält, hier für den Schutz der Mitglieder von Personalvertretungen bei außerordentlichen Kündigungen (§ 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes). Eine materielle Rechtsänderung ist damit nicht verbunden.

Auf Grundlage des Artikel 73 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich Betriebsverfassung) hat der Bund mit § 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes eine wortgleiche Regelung getroffen. Die technische Anpassung erfolgt mit Rücksicht auf Artikel 31 des Grundgesetzes, wonach Bundesrecht Landesrecht bricht. Dies gilt auch für gleichlautende Regelungen.

§ 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes gilt auch für die Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen, von Wahlvorständen sowie für Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die bisherigen Regelungen in den §§ 24, 55, 63 und 88 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, die für diesen Personenkreis eine entsprechende Anwendung des bisherigen § 48 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes vorsehen, werden daher ebenfalls aufgehoben oder angepasst.

Auf die Begründung zur Neufassung des § 9 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird ergänzend verwiesen.

Zu Nummer 54

Folgeänderung durch die vorgenannte Neustrukturierung (siehe vorstehende Begründung „Teil 2 Personalvertretungen“).

Zu Nummer 55

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe bb

Die neu angefügten Sätze 4 bis 6 ermöglichen dem Personalrat die Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnik im Rahmen einer Personalversammlung. Sie verpflichten den Personalrat jedoch nicht, diese zu nutzen („kann“). Insbesondere können Beschäftigte in mobiler Arbeit außerhalb der Dienststelle auf Grundlage des Satz 4 Nummer 2 keine Zuschaltung verlangen.

Dabei stellt Satz 5 sicher, dass vergleichbar den Regelungen für Videositzungen des Personalrats die Anforderungen an die Nichtöffentlichkeit, den Datenschutz, das Verbot von Aufzeichnungen sowie Speicherungen gewahrt bleiben und nur von der Dienststelle freigegebene technische Einrichtungen genutzt werden.

Der Personalrat kann im Einvernehmen mit der Dienststelle hinsichtlich der technischen und organisatorischen Bedingungen nach Maßgabe des Satzes 4 Nummer 1 und 2 die modernen Informations- und Kommunikationstechniken nutzen. Danach ist gegebenenfalls eine Begrenzung der Teilnehmerzahl erforderlich. Das Risiko einer unbefugten Nutzung der übermittelten Daten und Inhalte steigt mit der Zahl der zugeschalteten Beschäftigten. Je höher die Zahl der zugeschalteten Beschäftigten ist, desto größer sind die organisatorischen und technischen Voraussetzungen zu Wahrung der Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung (§ 50 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Dabei hat die Dienststelle als Verantwortliche im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (vergleiche § 9 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes) hinsichtlich der Sicherstellung des Datenschutzes durch die Technikgestaltung und die Voreinstellungen sowie der Sicherheit der Verarbeitung die Artikel 25, 32 der Datenschutz-Grundverordnung zu beachten. Authentifizierungsprüfungen sind bei Videokonferenzsystemen nicht immer integriert. Im Gegensatz zu Personalratssitzungen, bei denen dies wegen der überschaubaren Teilnehmerzahl durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden regelmäßig sichergestellt werden kann (Abfrage oder Kenntnis), muss dies bei hybriden Personalversammlungen in anderer Weise technisch mit hinreichender Sicherheit gewährleistet werden. In diesem Rahmen ist in den Fällen von Satz 4 Nummer 2 die Sicherstellung der Anforderungen von Satz 5 zwischen dem Personalrat und der Dienststellenleitung nach den Möglichkeiten festzulegen, die die jeweils eingesetzte technische Einrichtung bietet (etwa individuelle Anmeldung und Link mit Passwort, Bestätigung einer vorgegebenen Erklärung durch Anklicken, dass die Nichtöffentlichkeit im privaten Bereich gewährleistet ist). Personalrat und Dienststelle sind nicht gehindert, im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit die technischen und organisatorischen Bedingungen für gleichgelagerte Sachverhalte für die Dauer der Amtszeit des Personalrats allgemein festzulegen.

Die Sätze 4 und 5 lassen eine lediglich beobachtende Zuschaltung von Beschäftigten in mobiler Arbeit außerhalb der Dienststelle zu, wenn dies in Absprache mit der Dienststellenleitung mit Rücksicht auf die technischen Kapazitäten und der Zahl der voraussichtlichen Teilnehmer in mobiler Arbeit außerhalb der Dienststelle notwendig erscheint.

Gemäß Satz 6 können Teilversammlungen nach Absatz 2 ebenfalls mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden

Zu Nummer 56

Zu Buchstabe a

Die Personalräte sind nach dem bisherigen Absatz 1 Satz 1 verpflichtet, in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. In den Jahren, in denen regelmäßige Personalratswahlen stattfinden, kann diese Verpflichtung zu einer zusätzlichen Belastung für die Personalräte führen. In diesen Jahren sind die Mitglieder des noch amtierenden Personalrats zu Beginn des Kalenderjahres vielfach mit den Wahlvorbereitungen zusätzlich belastet. Der ab 1. Juni des Kalenderjahres amtierende Personalrat hat nur für einen Teil des Kalenderjahres gegenüber den Beschäftigten Verantwortung

übernehmen. Daher ist vorgesehen, die Personalräte in jedem Jahr ihrer Amtszeit zu verpflichten, den Tätigkeitsbericht in einer Personalversammlung zu erstatten. Die Regelung enthält jedoch keine Vorgaben für den Personalrat hinsichtlich des Zeitpunkts innerhalb des Amtsjahres.

An der Einberufung einer Personalversammlung ist auch unter Berücksichtigung der Möglichkeiten der modernen Informations- und Kommunikationstechnik festzuhalten. Die Personalversammlung dient einem Mindestmaß an Kontrolle und Mitwirkung der Beschäftigten gegenüber und an der Arbeit des Personalrats. Dieser soll während seiner Amtszeit nicht völlig losgelöst freischweben. Zu diesem Zweck kann die Personalversammlung dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen (§ 52 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Dagegen kann es sinnvoll sein, den Beschäftigten den Tätigkeitsbericht im Intranet zusätzlich zur Einsicht zur Verfügung zu stellen (Satz 2 neu). Im Hinblick auf die Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung (§ 53 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) ist durch technische Vorkehrungen sicherzustellen, dass der Tätigkeitsbericht nur zur Einsicht im Intranet zur Verfügung steht.

Zu Nummer 57

Der bisherige zweite Halbsatz des Satzes 3 wird als eigener Satz gefasst. Damit wird sprachlich deutlicher zum Ausdruck gebracht, dass auch in diesen Fällen Wege- und Fahrzeiten, die für die Anreise zur Personalversammlung außerhalb der Arbeitszeit notwendig sind, nicht zu einer Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts führen.

Zu Nummer 58

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe cc

Satz 3 wird aufgehoben, da § 7 unmittelbar Anwendung findet.

Zu Nummer 59

Folgeänderung durch die vorgenannte Neustrukturierung (siehe vorstehende Begründung „Teil 2 Personalvertretungen“).

Zu Nummer 61

Zu Buchstabe a

Die Regelung verweist weiterhin uneingeschränkt auf § 48 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, dessen bisheriger Absatz 1 im Rahmen der technischen Anpassung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes an die §§ 126 fortfolgende des Bundespersonalvertretungsgesetzes aufgehoben wird (besonderer Schutz der Mitglieder der Stufenvertretungen bei außerordentlichen Kündigungen). Damit ist keine materielle Rechtsänderung verbunden. Es kommt vielmehr zu einem Austausch der Rechtsgrundlage für den besonderen Schutz von Mitgliedern der Stufenvertretungen bei außerordentlichen Kündigungen (§ 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes statt des bisherigen § 48 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Dies gilt ebenso für die Mitglieder der Gesamtpersonalräte. § 55 Sächsisches Personalvertretungsgesetz gilt für diese entsprechend (§ 57 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Auf die Begründung zu § 48 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird verwiesen.

Zu Buchstabe b

Mit dem neuen Satz 2 wird die bisher offene Frage geregelt, wer für die Bestellung der Wahlvorstände im Falle einer Neubildung oder Eingliederung von Dienststellen zuständig ist. Sowohl der entsprechend geltende des § 32 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Zuständigkeit der Übergangspersonalräte), als auch § 54 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Zuständigkeit der Dienststellenleitung) enthalten insoweit eine Regelung. Satz 2 beantwortet die Frage im Sinne des § 54 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (speziellere Regelung).

Zu Nummer 62

Zu Buchstabe a

Die Berücksichtigung des § 6 Absatz 6 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (neu) ist eine notwendige Klarstellung. Auch bei länderübergreifenden Dienststellen, etwa die Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland, bei denen die in einem Bundesland vorhandenen organisatorischen Einheiten als selbstständige Dienststelle gelten, ohne dass es eines Verfahrens nach § 6 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes bedarf, ist ein Gesamtpersonalrat zu bilden.

Zu Buchstabe b

Sprachliche Bereinigung.

Zu Nummer 63

Derzeit wird für Gesamtpersonalräte auf die entsprechende Anwendung der Regelung zur Freistellung von Mitgliedern der Stufenvertretungen verzichtet (§ 54 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Aufgrund des Verweises auf den § 55 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, der wiederum auf § 46 Absatz 1 bis 3 und 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes verweist, besteht eine differenzierte und ausreichende Rechtsgrundlage für die Freistellung von Mitglieder der Gesamtpersonalräte, die eine effektive Wahrnehmung der Aufgaben sicherstellt.

Für Gesamtpersonalräte besteht dagegen weder ein Rechtsanspruch auf Freistellung entsprechend der Zahl der Wahlberechtigten (§ 46 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes für örtliche Personalvertretungen) noch die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen, wenn eine Verständigung mit der Dienststelle über den Umfang der erforderlichen Freistellung nicht erzielt werden kann (§ 54 Absatz 5 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes für Stufenvertretungen). Diese Lücke wird durch die entsprechende Anwendung des § 54 Absatz 5 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes geschlossen. Das Sächsische Personalvertretungsgesetz verzichtet für Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte auf eine § 46 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes vergleichbare Regelung (Freistellungsstaffeln). Aufgaben und Arbeitsbelastung der im Falle der Verselbständigung von Dienststellenteilen zu bildenden Gesamtpersonalrats hängen maßgeblich von den konkreten Umständen in der jeweiligen Dienststelle ab, insbesondere vom Umfang der Aufgabenübertragung auf die einzelnen verselbständigten Dienststellenteile. Insofern entzieht sich der Freistellungsbedarf für Gesamtpersonalräte – vergleichbar wie bei Stufenvertretungen – einer pauschalierenden Betrachtung auf Grund einer langjährigen Erfahrung.

Zu Nummer 64

Folgeänderung durch die vorgenannte Neustrukturierung (siehe vorstehende Begründung „Teil 2 Personalvertretungen“).

Zu Nummer 65

Einführung einer Untergliederung der besonderen Vertretungen.

Zu Nummer 66

Der bisherige Satz 2 wird durch § 13 Absatz 6 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes ersetzt. Ziel der Neuregelung ist eine effektive Wahrnehmung der kollektiven und individuellen Interessen der Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst sowie in entsprechender Berufsausbildung bei der Stammdienststelle, deren Leitung alle wesentlichen beteiligungspflichtigen Maßnahmen trifft. Im Einzelnen siehe Begründung zu § 13 Absatz 6 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes.

Im Übrigen verbleibt es bei der bisherigen Regelung. Für die Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst sowie in entsprechender Berufsausbildung wird in verwaltungsinternen

Ausbildungseinrichtungen eine gesonderte Jugend- und Auszubildendenvertretung gebildet. Auf Grund der begrenzten Möglichkeit zur unmittelbaren Einflussnahme auf beteiligungspflichtige Maßnahmen bedarf es keiner einheitlichen Zuordnung zu einer bestimmten Dienststelle für die gesamte Dauer des Vorbereitungsdienstes oder der sonstigen Berufsausbildung (vergleiche die Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach § 62 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Wegen des fehlenden Verweises auf § 13 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (siehe § 59 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) tritt der Wechsel der Zugehörigkeit zur Dienststelle ohne zeitliche Verzögerung mit der Zuweisung zur fachtheoretischen Ausbildung ein.

Zu Nummer 67

Zu Buchstabe a

Die Zahl der Mitglieder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung wird zur effektiven Aufgabenwahrnehmung geändert (vergleiche § 62 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes). Danach besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus

- fünf Mitgliedern bei einer Zahl von 51 bis 150 Wahlberechtigten (bisher 51 bis 200) und
- sieben Wahlberechtigten bei einer Zahl von 151 bis 300 Wahlberechtigten (bisher 201 bis 300).

Die bisherige Regelung über den Umfang notwendiger Freistellungen wird dadurch nicht berührt (§ 63 Satz 1, § 46 Absatz 1, 2, 3 Satz 1 und Absatz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Im Übrigen redaktionelle Überarbeitung.

Zu Nummer 68

Zu Buchstabe c

Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes vom 4. November 2010 wurde die Amtszeit der Personalvertretung zur Stärkung der kontinuierlichen und effektiven Gremienarbeit von vier auf fünf Jahre verlängert (Landtagsdrucksache 5/3237). Die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen blieb unverändert (zwei Jahre).

Im Zuge der Verlängerung der Amtszeit des Personalrats von vier auf fünf Jahre wird nunmehr auch die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend um sechs Monate auf zwei Jahre und sechs Monate verlängert (Satz 1). Damit wird der bis zum Jahr 2010 – zumindest teilweise – gegebene zeitliche Gleichlauf der Wahlen zu den Personal- sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen wiederhergestellt. Gemäß § 46 Absatz 1, § 35 der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung sollen die Wahlen zu den örtlichen Personalvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen jeweils gleichzeitig mit den Wahlen zu den Stufenvertretungen durchgeführt werden. In der Verwaltungspraxis wurden diese beiden Termine vielfach aufeinander abgestimmt. Eine Beibehaltung der bisherigen Amtszeit von zwei Jahren würde dagegen den mit den Wahlen verbundenen hohen Verwaltungsaufwand ohne Not weiter verstetigen. Der Bestand der Jugend- und Auszubildendenvertretungen wird trotz der begrenzten Ausbildungszeit durch die parallele Änderung des Absatzes 5 abgesichert (kein Erlöschen der Mitgliedschaft durch Verlust der Wählbarkeit, siehe nachfolgende Begründung zu Absatz 5).

Regelungsgegenstand ist neben den sich ergebenden unterschiedlichen Wahlzeiträumen auch der jeweilige Beginn der Amtszeit (Satz 2), das Ende folgt aus dem Zeitablauf. Die Verlängerung der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung führt zur Verschiebung des Wahlzeitraums (1. bis 31. Mai) um ein halbes Jahr (1. bis 30. November) bei denjenigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die zur Hälfte der Amtszeit von fünf Jahren der regelmäßig gewählten Personalvertretungen anstehen – sogenannter Zwischentermin – (Satz 3).

§ 26 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, der den Personalvertretungen ein höchstens zweimonatiges Übergangsmandat gewährt, gilt entsprechend (Satz 4). Diese Regelung stellt auf den Zeitpunkt ab, zu dem sich der neu gewählte Personalrat konstituiert, indem er in seiner ersten Sitzung auf Ladung des Wahlvorstands nach § 35 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes einen Vorstand, den Vorsitz und die Stellvertretung wählt. § 35 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ist auf die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sinngemäß anzuwenden (§ 62 Absatz 5 Satz 1, zweiter Halbsatz des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern (§ 61 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes), wählt sie sich ebenfalls eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung nur aus einem Mitglied (Dienststellen mit in der Regel 5 bis 20 Wahlberechtigten, § 60 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes), führt die sinn-gemäße Anwendung des § 35 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zu-mindest zur Ladung des einzigen Jugend- und Auszubildendenvertreters innerhalb der Frist des § 35 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, unabhängig davon, dass in diesem Fall „Sitzungen“ der Jugend- und Auszubildendenvertretung im allgemeinen Verständnis nicht stattfinden.

Der geänderte Absatz 3 wird durch die Übergangsregelung des § 93 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes ergänzt.

Zu Buchstabe d

Zu Absatz 5:

Derzeit erlischt die Mitgliedschaft in einer Jugend- und Auszubildendenvertretung kraft Gesetzes mit dem Verlust der Wählbarkeit (§ 61 Absatz 5, § 29 Absatz 1 Nummer 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Dabei ist nach § 59 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes auf das vollendete 27. Lebensjahr abzustellen. Die Änderung des Absatzes 5 erleichtert es den Beschäftigten nach § 58 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (jugendliche Beschäftigte und Beschäftigte, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden), qualifizierte Bewerber für die Vorschlagslisten zu den Wahlen zu finden. Beschäftigte, die während der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung das 27. Lebensjahr vollenden, können auf Grund ihrer kontinuierlichen Tätigkeit in dieser besonderen Vertretung weiterhin als geeignete Interessenvertreter der jugendlichen Beschäftigten und der Auszubildenden angesehen werden.

Die weiterhin geltende entsprechende Anwendung des § 29 Absatz 1 Nummer 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes führt nicht zwangsläufig zum vorzeitigen Verlust der Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses). Dienstherrn haben bei der Ernennung von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf zu Beamtinnen und Beamten auf Probe nach pflichtgemäßen Ermessen unter anderem zu berücksichtigen, ob die Ernennung im Wege der Umwandlung erfolgen kann (§ 8 Absatz 1 Nummer 2 Beamtenstatusgesetz), so dass das Beamtenverhältnis fortgesetzt wird. Ist das Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung Auszubildende oder Auszubildender im Sinne von § 127 Absatz 2 und § 56 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes, wird eine Weiterbeschäftigung gegebenenfalls gesetzlich fingiert (§ 56 Absatz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes).

Zu Nummer 69

Zu Buchstabe b

Mit dem Verweis auf § 36 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes erhalten die Jugend- und Auszubildendenvertretungen die Möglichkeit, ihre Sitzung mittels audiovisueller Einrichtungen durchzuführen.

Die §§ 58 fortfolgende des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes verweisen für Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen nicht auf die Regelung des § 42 des

Sächsischen Personalvertretungsgesetzes für die Niederschrift und des § 36 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes hinsichtlich der Nichtöffentlichkeit. Allerdings gilt für die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen auch die Schweigepflicht nach § 10 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, da sie Personen sind, die Aufgaben und Befugnisse nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz wahrnehmen. In Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen können ebenfalls personenbezogene Daten Dritter zur Sprache kommen. Im Falle einer Sitzung mittels audiovisueller Technik ist daher die Dokumentation der „Anwesenheit“ in der Sitzung und der Beachtung geeigneter organisatorischer Maßnahmen zur Wahrung der Schweigepflicht und des Datenschutzes notwendig.

Die Regelung gilt auf Grund der Verweisungsnorm des § 64 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes auch für die Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Zu Nummer 70

Zu Buchstabe a

In Satz 2 regelt weiterhin die entsprechende Geltung des § 48 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes auf die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Hinsichtlich des besonderen Schutzes bei außerordentlichen Kündigungen findet jedoch ein Austausch der Rechtsgrundlagen statt. Der bisher in § 48 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes vorgesehene Schutz der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen bei außerordentlichen Kündigungen ist nunmehr in § 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes unmittelbar für die Länder geregelt. Daher wird in § 48 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes der Absatz 1 aufgehoben, so dass dort der bisherige Absatz 2 zum Absatz 1 wird.

Der bisher in Satz 2 enthaltene Maßgabe, dass auch die außerordentliche Kündigung der Zustimmung des Personalrats bedürfen, ist zu streichen, da dies bereits in § 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes geregelt ist. Durch den in Satz 2 neu eingefügten Verweis auf § 73 Absatz 6 Satz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird die Dienststelle jedoch zugleich verpflichtet, eine außerordentliche Kündigung nach § 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu begründen.

Zu Buchstabe b

Entsprechendes gilt für die Wahlvorstände, Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber nach Satz 3. Da hinsichtlich des Schutzes bei außerordentlichen Kündigungen an die Stelle des § 48 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in seiner bisherigen Fassung die inhaltsgleiche Regelung des § 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes tritt, ist der Verweis auf § 48 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes anzupassen. Die bisher in § 48 Absatz 2 Satz 1 und 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes vorgesehene besondere Schutz bei Versetzungen, Abordnungen oder Zuweisungen ist nunmehr in § 48 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes enthalten. Auf Grund des neu eingefügten Verweises auf § 73 Absatz 6 Satz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes sind außerordentliche Kündigungen von Wahlvorständen, Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern auf der Grundlage des § 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes ebenfalls zu begründen.

Zu Nummer 71

Präzisierung des Verweises auf § 6 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, vergleiche die Begründung zu § 56 Absatz 1 in der Fassung dieses Gesetzes.

Zu Nummer 73

Einführung einer Untergliederung der besonderen Vertretungen.

Zu Nummer 74

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 2 Nummer 4

Die Stufenvertretungen für Lehrkräfte werden abweichend von § 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes nicht aus den Beschäftigten der Gruppen der Arbeitnehmer und der Beamten gebildet, sondern bestehen aus Fachgruppen (Absatz 2 Satz 1), die für die in § 4 Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Sächsischen Schulgesetzes genannten Schularten gebildet werden. In § 4 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe e des Sächsischen Schulgesetzes wurde die Gemeinschaftsschule als Schulart aufgenommen. Allerdings vermag derzeit die aktuell geringe Anzahl an Gemeinschaftsschulen in öffentlicher Trägerschaft (und der dort tätigen Lehrkräfte) im zahlenmäßigen Vergleich mit den anderen Schularten eine eigene Fachgruppe nicht zu rechtfertigen. Die Gemeinschaftsschulen bilden daher bis auf Weiteres mit den Gymnasien und Kollegs eine gemeinsame Fachgruppe.

Zu Absatz 3

Die Änderung stellt sicher, dass alle Schulassistentinnen und Schulassistenten den Lehrkräften gleichgestellt werden und für die Lehrkräfte-Personalvertretungen wahlberechtigt sind. An den Schulen in öffentlicher Trägerschaft werden verschiedene Formen von Schulassistenten eingesetzt. Während Beschäftigte, die als pädagogische Schulassistenten, Sprach- und Integrationsmittler sowie in Mischformen aus beidem pädagogisch tätig und daher nach geltendem Recht bereits den Lehrkräften gleichgestellt sind, werden die Schulverwaltungsassistentinnen und -assistenten bisher nicht erfasst. Letztere sind nicht pädagogisch tätig.

Die ausdrückliche Aufnahme der Schulverwaltungsassistentinnen und -assistenten in die Regelung des § 67 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ist daher erforderlich, um auch die Beschäftigten aus dem Bereich der Schulverwaltungsassistenten der Personalvertretung der Lehrkräfte zuzuordnen.

Zwar werden Schulverwaltungsassistentinnen und -assistenten nicht pädagogisch tätig. Sie übernehmen gleichwohl ausschließlich Aufgaben, die sonst von Schulleitungen oder Lehrkräften übernommen werden müssten. Daher wurde die Schulverwaltungsassistenten bisher dem Hauptpersonalrat Verwaltung zugeordnet, was jedoch den Interessen der Schulverwaltungsassistentinnen und -assistenten nicht hinreichend gerecht wird. Diese gehören ebenso wie die pädagogisch tätigen allgemeinen Schulassistentinnen und -assistenten zum Personal der Schule und sind dort arbeitsorganisatorisch eingegliedert. Dies spiegelt sich seit 1. August 2021 zudem im Sächsischen Schulgesetz wieder. Dort wird die Schulassistenten insgesamt, insbesondere in § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 des Sächsischen Schulgesetzes als fester Bestandteil des Personals an Schule verankert. Hierbei wird keine Unterscheidung nach dem konkreten Einsatzgebiet vorgenommen, sodass auch die Schulverwaltungsassistentinnen und -assistenten erfasst sind. Dies wird zudem in der Definition in § 40 Absatz 6 des Sächsischen Schulgesetzes nochmals deutlich. Damit sind die Schulverwaltungsassistentinnen und -assistenten ein wichtiger Teil des Schulpersonals. Die Angliederung dieses Personenkreises in die Personalvertretungen der Lehrkräfte ist auch sachgerecht, da die Nähe zu den schulischen Belangen der Einzelschule hierdurch stärker gewährleistet ist.

Zu Buchstabe c

Zu Buchstabe d

Absatz 5 wird aufgehoben, da sich die dort genannten Maßgaben hinsichtlich der Anwendung des § 85 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes als nicht erforderlich erwiesen haben.

Zu Buchstabe f

Zu Satz 1:

Die Regelung zu Beginn und Ende der Amtszeit der Lehrkräftepersonalräte wird vor dem Hintergrund der stichtagsgenauen Regelung zu Beginn und Ende des Schuljahres in § 33 Absatz 1 des Sächsischen Schulgesetzes datumsgenau übereinstimmend angepasst.

Zu Satz 2:

Als zeitliches Ende des Übergangsmandats für die Lehrkräftepersonalräte (§ 26 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes) wird der 30. September festgesetzt.

Zu Nummer 76

Zu § 69 (Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte)

Zu Absatz 2

Die Beteiligung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte nach Maßgabe des Absatzes 2 vor Entscheidungen der Staatsregierung, welche für die Beschäftigten des Landes in den Geschäftsbereichen der obersten Dienstbehörden unmittelbar belastende Regelungen enthalten, wird nicht mehr davon abhängig gemacht, ob die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände nach § 53 des Beamtenstatusgesetzes oder § 119 des Sächsischen Beamtengesetzes zu beteiligen sind. Damit wird berücksichtigt, dass die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte auch die kollektiven Interessen der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen hat.

Zu Absatz 4

Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist vor Erlass von Gesetzen und sonstigen Rechtsvorschriften anzuhören, wenn diese Maßnahmen nach §§ 78, 80 bis 83 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zum Gegenstand haben. Die Beteiligung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren durch das jeweils zuständige Ressort ist sinnvoll, um ein gebündeltes Meinungsbild der Personalvertretungen zu erhalten. Für das Verfahren gilt Absatz 3 entsprechend. Die Anhörung führt nicht zu einer zeitlichen Verzögerung von Normsetzungsvorhaben, da sie im Rahmen des Anhörungsverfahrens vor der zweiten Kabinettsbefassung erfolgt.

Zu Absatz 6

Die Streichung der Wörter „oder aus dem Kreis der Hauptschwerbehindertenvertretungen“ in Absatz 6 Satz 1 dient der Rechtsbereinigung. Diese Alternative kann gestrichen werden, nachdem die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretung bei den obersten Landesbehörden in § 20 des Sächsischen Inklusionsgesetzes eine gesetzliche Grundlage erhalten hat.

Zu Absatz 7

Klarstellung des Anwendungsbereichs. Formulierung – wie in Satz 1 – als nicht zwingende Vorschrift („Kann“-Regelung).

Zu Nummer 77

Aus systematischen Gründen wird die Regelung des § 70 Satz 1 in den neuen § 29 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und die Regelung des § 70 Satz 2 in den neuen § 13 Absatz 7 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes aufgenommen.

Zu Nummer 78

Folgeänderung durch die vorgenannte Neustrukturierung (siehe vorstehende Begründung „Teil 2 Personalvertretungen“).

Zu Nummer 79

Die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung nach Maßgabe des § 178 Absatz 5 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX an den vierteljährlichen Besprechungen der Dienststellenleitung und des Personalrats nach § 71 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes bleibt unberührt. Betroffen sind Tagesordnungspunkte, die die spezifischen Interessen von Beschäftigten mit Behinderungen betreffen. Die datenschutzrechtlichen Vorgaben sind zu beachten.

Die Änderungen des § 71 Absatz 1 Satz 1 und § 72 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes selbst dienen der geschlechtergerechten Fassung des Wortlautes.

Zu Nummer 80

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Änderung knüpft an die Aufgaben und Befugnisse der Personalvertretungen nach § 74 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und dem dortigen Verständnis des Begriffs „Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften“ an.

Die Änderung stellt klar, dass auch die von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung erlassenen Vorschriften Normen (DGUV) erfasst werden. DGUV sind verbindliche autonome Rechtsnormen, die von den Unfallversicherungsträgern gemäß § 15 SGB VII erlassen werden. Sie werden in den Fachbereichen der DGUV unter Mitwirkung der DGUV erarbeitet.

Zu Doppelbuchstabe cc

Anpassung des Wortlauts an die Regelung des § 2 des Sächsischen Inklusionsgesetzes.

Zu den allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung zählen nicht nur Maßnahmen, die der Eingliederung der ausländischen Beschäftigten, sondern auch deren beruflichen Entwicklung dienen.

Zu Doppelbuchstabe dd

Zu den allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung treten neu hinzu Maßnahmen, die der beruflichen Entwicklung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund dienen. Für diesen Personenkreis kommen ebenfalls abgrenzbare gesonderte kollektive Interessen in Betracht.

Mit den Wörtern „soweit bekannt“ wird deutlich gemacht, dass weder für die Dienststelle, noch für die Personalvertretung insoweit eine gesonderte gesetzliche Grundlage zur Datenerhebung besteht. Vielmehr ist die neue allgemeine Aufgabe ein Angebot an die betroffenen Beschäftigten, sich gegenüber der Personalvertretung zu offenbaren, wenn und soweit sie dies wünschen. Die Verarbeitung der Daten ist in diesem Fall zulässig, wenn und soweit die oder Beschäftigte ihre oder seine Einwilligung in die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten zu einem oder mehreren bestimmten Zwecke erteilt hat (Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a der Datenschutzgrundverordnung). Gegebenenfalls ist die Einwilligung auf eine Datenverarbeitung durch die Dienststelle auszudehnen.

Bisher hat sich noch keine fachübergreifende gesetzliche Definition oder Verwaltungspraxis hinsichtlich des Personenkreises mit Migrationshintergrund herausgebildet. Das Sächsische Personalvertretungsgesetz fügt dem keine weitere Insellösung hinzu. Vielmehr bietet es sich an, die Definition aufzugreifen, die amtlichen Statistiken zugrunde liegen: § 4 Absatz 1 der Verordnung zur Erhebung der Merkmale des Migrationshintergrundes (Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung), erlassen auf Grund des § 281 Absatz 2 Satz 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung. Zugleich ist eine Orientierung an der aktuellen Definition des Statistischen Bundesamtes im Rahmen des Mikrozensus möglich. Die Personalvertretungen haben insoweit einen Spielraum, den sie mit dem Ziel einer effektiven Aufgabenwahrnehmung nach pflichtgemäßen Ermessen umsetzen.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe cc

Zur Aufhebung von Satz 4:

Die notwendigen spezifischeren datenschutzrechtlichen Regelungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes werden aus systematischen Gründen in die neue zentrale datenschutzrechtliche Regelung aufgenommen (§ 9 Absatz 4 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Zu Doppelbuchstabe dd

Zum neuen Satz 5:

Das Recht zur Teilnahme an Auswahlgesprächen ermöglicht den Personalvertretungen nachfolgende Beteiligungsverfahren sachgerecht wahrnehmen zu können. Das Teilnahmerecht beschränkt sich auf eine Beobachterposition.

Der neue Satz 5 gibt dem Personalrat die Möglichkeit, eine gegebenenfalls beabsichtigte nachfolgende mitbestimmungspflichtige Maßnahme der Dienststellenleitung auf Augenhöhe beurteilen zu können. Die Regelung ergänzt insoweit § 79 Absatz 2 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, wonach die Personalvertretung verlangen kann, dass die Dienststellenleitung eine beabsichtigte Maßnahme begründet.

Das Teilnahmerecht besteht nur, soweit eine nachfolgende Maßnahme der Mitbestimmung oder Mitwirkung unterliegt. Daher besteht kein Teilnahmerecht, wenn eine Mitbestimmung nach § 82 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ausgeschlossen ist. Letzteres gilt etwa für Beamtenstellen sowie Beamtinnen und Beamte von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts sowie für entsprechende Arbeitnehmerstellen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen jeweils eine Mitbestimmung in den Fällen des § 80 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes nicht stattfindet.

Dagegen kann es zu einer Mitwirkung in den Fällen des § 82 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes kommen. Danach tritt in den Fällen des § 80 Absatz 1 und § 81 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes für Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter der Landesdirektion Sachsen sowie von oberen Behörden des Freistaates Sachsen die Mitwirkung an die Stelle der Mitbestimmung, soweit eine Mitbestimmung nicht bereits nach § 82 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ausgeschlossen ist.

Zu Buchstabe d

Zu Doppelbuchstabe cc

Mit dem neuen Satz 5 werden die Dienststellenleitungen verpflichtet, Anträge auf Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen nach § 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu begründen. Dort ist eine Begründungspflicht nicht vorgesehen.

Die Regelung des § 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes findet auch Anwendung auf die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Wahlvorstände sowie von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Für diesen Personenkreis wird die Begründungspflicht durch den Verweis auf den neuen Satz 5 sichergestellt (§ 24, § 61 Absatz 1 Satz 2, § 63 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes).

Zu Nummer 82

Zu Buchstabe a

Durch Änderung des Absatz 2 Satz 3 können Dienststellenleitung und Personalvertretung das Mitwirkungsverfahren flexibler gestalten. Die zu beachtenden Fristen können nicht wie bisher nur im Einzelfall, sondern für bestimmte gleichgelagerte Beteiligungsverfahren die Dauer der Amtszeit des Personalrats abweichend vereinbart werden. Auf die Begründung

zur Änderung des § 79 Absatz 2 Satz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird ergänzend verwiesen.

Zu Nummer 84

Zu Buchstabe c

Mit der Aufhebung des Absatzes 3 erfolgt eine technische Anpassung an die inhaltsgleiche Regelung des § 128 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (vergleiche Begründung zur Aufhebung des § 9 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Eine materielle Rechtsänderung ist damit nicht verbunden. Nach § 128 des Bundespersonalvertretungsgesetzes ist eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer oder eines Beschäftigten unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist. Daher ist eine Kündigung weiterhin unwirksam, wenn der Personalrat nicht nach Absatz 1 beteiligt wurde.

Zu Nummer 85

Zu Buchstabe a

Zu Satz 5 (Flexibilisierung Fristen):

Dienststelle und Personalrat erhalten in Satz 5 durch das Einfügen der Wörter „oder für bestimmte gleichgelagerte Beteiligungsverfahren die Dauer der Amtszeit des Personalrats“ weitergehende Möglichkeiten, die Äußerungsfrist des Personalrats nach den tatsächlichen Umständen in der Dienststelle anzupassen. Eine Änderung der Fristen für die Dauer der Amtszeit des Personalrats wird dann in Betracht kommen, wenn für bestimmte Sachverhalte oder Beteiligungstatbestände für die restliche Dauer der Amtszeit eine überschaubare gemeinsame Interessenlage festgestellt werden kann. Mit dem Beginn der Amtszeit eines neuen Personalrats soll dieser Gelegenheit haben, eigenständig Absprachen zu treffen, solche des vorhergehenden Personalrats zu bestätigen oder mit der Dienststelle über deren Änderung ins Gespräch zu kommen.

Dienststelle und Personalvertretung können danach die gesetzliche Frist von Satz 5 nicht allgemein abweichend regeln. Wie bei einer Änderung der Fristen im Einzelfall kommt eine Änderung für die Dauer der Amtszeit des Personalrats nur dann in Betracht, wenn beide Seiten hinreichend sicher davon ausgehen können, dass sich für bestimmte gleichgelagerte Beteiligungsverfahren die Notwendigkeit einer Kürzung oder Verlängerung der Frist um eine bestimmte Dauer gleichermaßen stellen wird (sozusagen wiederkehrende gleichgelagerte Einzelfälle). Keinesfalls haben die Beteiligten das Recht, die gesetzlichen Fristen grundsätzlich ohne Bezugnahme auf bestimmte Beteiligungsverfahren zu ändern. Im Übrigen wird man nach allgemeinen Grundätzen davon ausgehen müssen, dass eine Vereinbarung für die Dauer der Amtszeit des Personalrats zumindest aus wichtigen Grund „gekündigt“ werden kann. In diesem Fall wird die andere Seite nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gehalten sein, sich der Beendigung der Vereinbarung nicht zu widersetzen.

Zu Satz 3 und 7:

Die Rechtsprechung neigt dazu, das Tatbestandsmerkmal „schriftlich“ nicht automatisch im Sinne der Schriftform nach dem BGB (§ 126b BGB) zu verstehen, sondern die Anforderungen an die Schriftlichkeit nach dem jeweiligen Regelungszweck zu bestimmen. Zu einer entsprechenden Regelung in anderen Personalvertretungsgesetzen hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass die Übermittlung einer handschriftlich unterzeichneten und eingescannten Zustimmungsverweigerung als Anhang einer E-Mail ebenso dem Schriftlichkeitsgebot im Sinne der Vorschrift entspricht wie die Übermittlung mittels Telefax oder die gemäß § 126b BGB die Textform wahrende E-Mail (Beschluss vom 15. Dezember 2016, 5 P 9.15), ebenso die namentlich gekennzeichnete E-Mail mit einfacher Worddatei als Anhang (Beschluss vom 15. Mai 2020, 5 P 9/19; vergleiche Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10. März 2009, 1 ABR 93/07). Im Hinblick auf die stetig steigende Bedeutung der Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnik in Verwaltungsab-

läufen soll den Beteiligten hier und an anderer Stelle im Sächsischen Personalvertretungsgesetz grundsätzlich die einfache elektronische Kommunikation – auch zur Fristenwahrung – rechtssicher ermöglicht werden. Gemäß § 2 Absatz 3 des Sächsischen E-Government-Gesetzes kommunizieren die staatlichen Behörden und die Behörden der Selbstverwaltung untereinander elektronisch, soweit nicht wichtige Gründe entgegenstehen. Für die Kommunikation der Dienststellenleitung mit dem Personalrat innerhalb der Dienststelle kann nichts anderes gelten. „Elektronisch“ bedeutet, dass zur Fristwahrung eine einfache E-Mail genügt.

An dieser Stelle bedarf es für den Vollzug des § 34 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes keiner ergänzenden Regelung. Danach vertritt nur die oder der Vorsitzende den Personalrat gegenüber der Dienststelle und ist berechtigt, Willenserklärungen für den Personalrat wirksam entgegenzunehmen oder abzugeben. Betrifft eine beteiligungspflichtige Maßnahme nur Beschäftigte einer Gruppe und gehört die oder der Vorsitzende dieser Gruppe nicht an, wird der Personalrat zusätzlich durch das Vorstandsmitglied vertreten, das der anderen Gruppe angehört. Es genügt, wenn die oder der Vorsitzende – oder das andere Vorstandsmitglied – die gemeinsame Vertretung in der E-Mail in geeigneter Weise kenntlich machen, wie man dies auch bei einem Schriftstück durchführen würde. Die Dienststelle kann einem solchen Hinweis in einer E-Mail regelmäßig vertrauen. Die Gefahr eines Missbrauchs ist sehr gering, da ein Interesse an einem Missbrauch kaum zu erkennen ist, dieser notwendigerweise bekannt werden müsste und der oder dem Vorsitzenden oder dem anderen Vorstandsmitglied der Ausschluss aus dem Personalrat wegen einer groben Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten nach § 28 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes droht.

Die vorstehenden Ausführungen gelten gleichermaßen für das Erfordernis der Schriftlichkeit bei der Kommunikation der Dienststelle mit dem Personalrat nach § 76 Absatz 2 Satz 3, § 73 Absatz 6 Satz 3, § 79 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Satz 3, § 83 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Aus den vorstehenden Gründen soll neben der schriftlichen auch die elektronische Stellungnahme der obersten Dienstbehörde oder der zuständigen Personalvertretung gegenüber der Einigungsstelle zugelassen werden (§ 85 Absatz 2 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Einwendungen der Dienststellenleitung, der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Frauenbeauftragten oder der Beauftragten von Gewerkschaften, die an einer Sitzung des Personalrats teilgenommen haben, sollen ebenfalls in elektronischer Form möglich sein (§ 42 Absatz 2 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Dagegen sollen Dienstvereinbarungen weiterhin nur schriftlich abgeschlossen werden können (§ 84 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Dies ist zu Beweis Zwecken weiterhin sinnvoll. Ebenso verbleibt es für den Weiterbeschäftigungsanspruch Auszubildender aus Gründen der Beweissicherung und Rechtssicherheit bei dem Erfordernis der schriftlichen Geltendmachung (vergleiche § 56 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes).

Die redaktionelle Anpassung durch Einfügen der Wörter „nach Satz 3, 4 oder 5“ knüpft an die frühere Änderung des § 79 Absatz 2 Satz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Vereinbarung abweichender Frist im Einzelfall) und die mit dem vorliegenden Gesetz vorgesehene Ergänzung dieser Regelung an. Eine inhaltliche Änderung des Verfahrens der Mitbestimmung ist damit nicht verbunden.

Zu Buchstabe b

Die Mitteilung an die Personalvertretung über die Einleitung des Stufenverfahrens kann neu auch elektronisch erfolgen (vergleiche Begründung zu Absatz 2 Satz 2 und 7 und § 35 Absatz 5 Satz 1 in der Fassung dieses Gesetzes).

Zu Nummer 86

Zu Buchstabe a

Zu Satz 1 Nummer 12

Die Streichung der Wörter „nach tarifrechtlichen Vorschriften“ erweitert den Anwendungsbereich des Mitbestimmungstatbestands auf die Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung nach § 8 Absatz 4 und § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Die gesetzlichen Regelungen über die Verringerung der Arbeitszeit in § 8 und § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gehen in ihrem Grundansatz zum Teil über die tarifvertraglichen Regelungen in § 11 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) hinaus. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) enthält für die Beschäftigten der Kommunen eine entsprechende Regelung. So vermittelt § 8 Absatz 4 Satz 1 (in Verbindung mit § 9a Absatz 2 Satz 1) des Teilzeit- und Befristungsgesetzes einen Rechtsanspruch auf die Verringerung der Arbeitszeit, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Demgegenüber ist die Teilzeitregelung in § 11 Absatz 1 TV-L (Teilzeit aus familiären Gründen) als Soll-Vorschrift, diejenige in § 11 Absatz 2 TV-L (Teilzeit in anderen Fällen) gar nur als Ermessensvorschrift ausgestaltet. Mit der Streichung wird ein Wertungswiderspruch vermieden, wenn die Ablehnung von Teilzeitbeschäftigung nach tarifrechtlichen Vorschriften mitbestimmungspflichtig ist, während die gleiche Maßnahme auf der Grundlage der – in Teilen weitergehenden – gesetzlichen Vorschriften von der Mitbestimmung ausgenommen ist.

Zu Satz 1 Nummer 15

In der Regel wird ein Verfahren zur Versetzung von Beamtinnen oder Beamten in den Ruhestand vom Dienstherrn eingeleitet, wenn die oder der Dienstvorgesetzte Zweifel an der Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten hat (§ 52 Absatz 1 des Sächsischen Beamtengesetzes). Soll danach eine Beamtin oder ein Beamter in den Ruhestand versetzt werden, unterliegt diese Maßnahme der Mitbestimmung nach der Nummer 15.

Das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit kann auch durch einen Antrag der Beamtin oder des Beamten eingeleitet werden (§ 51 Sächsisches Beamtengesetz). Die Ablehnung eines solchen Antrags war bisher nicht mitbestimmungspflichtig, da die Ablehnung eines Antrags nicht den personalvertretungsrechtlichen Maßnahmebegriff erfüllt (allgemeine Auffassung, zuletzt Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 19. Oktober 2021, 5 P 3/20). Mitbestimmungsverfahren können jedoch nur eingeleitet werden, wenn die Dienststellenleitung eine solche Maßnahme beabsichtigt (§ 79 Absatz 1 und 2 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Die vorgesehene Mitbestimmung bei Ablehnung einer beantragten Versetzung in den Ruhestand ergänzt die individuellen Rechtsschutzmöglichkeiten, da die Beteiligung des Personalrats nur auf Antrag der Beamtin oder des Beamten erfolgt.

Zu Satz 2 Nummer 18

Mit der Ersetzung des Wortes „Teleheimarbeit“ durch die Wörter „einen Telearbeitsplatz“ wird der Wortlaut modernisiert, an die Begrifflichkeiten der arbeitsrechtlichen Regelungen des Bundes angepasst und zugleich von den Formen des mobilen Arbeitens abgegrenzt, die zuletzt in der COVID-19-Pandemie in Form des sogenannten „Homeoffice“ zunehmend an Bedeutung gewonnen haben. Eine materielle Rechtsänderung ist damit nicht verbunden.

Die „Teleheimarbeit“ ist im Gegensatz zu den modernen Formen des „mobilen Arbeitens“ – vergleiche Mitbestimmungstatbestand des § 81 Absatz 2 Nummer 11 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes – im Sinne des Begriffs „Telearbeitsplatz“ gemäß § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung auszulegen. Das macht neben einer rechtsgeschichtlichen Betrachtung - die modernen Formen waren bei Erlass der Arbeitsstättenverordnung noch nicht im Blick - der Wortlaut deutlich: Teleheimarbeit. Die Heimarbeit im Sinne des Heimarbeitgesetzes wird offensichtlich nicht erfasst. Eine einheitliche Verwendung der Begriffe hat sich noch nicht vollständig herausgebildet. Zum

Teil werden die Arbeitsformen des „Mobilen Arbeitens“ unter den Begriff „Homeoffice“ subsumiert, zum Teil auch als Oberbegriff den Telearbeitsplatz erfassend verstanden. Hier, wie im Folgenden (§ 81 Absatz 2 Nummer 11) des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, werden die Definition des § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung und die Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsstätten, der das Bundesministerium für Arbeit und Soziales berät, zur Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeitsplatz zugrunde gelegt. Danach erfasst „mobiles Arbeiten“ flexible Arbeitsformen der beruflich bedingten „mobilen Arbeit“, wie zum Beispiel eine sporadische, nicht einen ganzen Arbeitstag umfassende Arbeit mit einem PC oder einem tragbaren Bildschirmgerät (zum Beispiel Laptop, Tablet) im Wohnbereich des Beschäftigten oder das Arbeiten mit Laptop im Zug oder an einem auswärtigen Ort im Rahmen einer Dienstreise. Für Telearbeitsplätze gilt dagegen § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung: vom Arbeitgeber oder Dienstherrn vollständig und vollwertig auf Dauer angelegte Arbeitsplätze im privaten Bereich der oder des Beschäftigten.

Die Mitbestimmungstatbestände, bei denen eine Beteiligung der Personalvertretungen nur auf Antrag erfolgt (Satz 2) wird an die geänderte Nummerierung in Satz 1 redaktionell angepasst.

Das Antragserfordernis bezieht sich nach der Rechtsprechung des Sächsischen Verfassungsgerichtshofes nur auf das Mitbestimmungsverfahren selbst. Die Pflicht der Dienststellenleitung, nach Maßgabe des § 73 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben nach § 73 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und gegebenenfalls diese Aufgabenwahrnehmung mit dem Personalrat zu erörtern, bleibt weiterhin unberührt (Urteil vom 22. Februar 2001, Vf. 51-II-99).

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Im Vergleich zu der bisher schon beteiligungspflichtigen Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten ist eine Mitbestimmung – neu – bei der Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit im Hinblick auf die kollektiven Interessen der Beschäftigten angemessen.

Zentrale Aufgabe der Fachkraft ist es, den Arbeitgeber und Dienstherrn auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie menschengerechter Arbeitsgestaltung zu beraten und zu unterstützen.

Der neue Mitbestimmungstatbestand berücksichtigt, dass sich die Mitbestimmung nicht auf die Auswahl einer konkreten Person beziehen kann, wenn die Dienststelle im Rahmen ihres Organisationsermessens sich dafür entscheidet, die Aufgabe auf eine andere Dienststelle zu übertragen. In diesem Fall beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Entscheidung, an welche andere Dienststelle die Aufgabe übertragen werden soll.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die bisherigen Mitbestimmungstatbestände „Inhalt von Personalfragebogen“ und „Beurteilungsrichtlinien für Beamte“ werden konkretisiert, ohne deren Anwendungsbereiche zu erweitern.

Die Änderung verhindert, dass nicht jede Änderung redaktioneller Art, sondern nur solche, die den Regelungszweck berühren, der Mitbestimmung unterliegen. Eine Veränderung des Mitbestimmungsniveaus ist damit nicht verbunden.

Zu Nummer 87

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Der bisherige Mitbestimmungstatbestand „Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmer“ wird konkretisiert, ohne dessen Anwendungsbereich für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erweitern.

Die Änderung verhindert, dass nicht jede Änderung redaktioneller Art, sondern nur solche, die den Regelungszweck berühren, der Mitbestimmung unterliegen. Eine Veränderung des Mitbestimmungsniveaus ist damit nicht verbunden.

Zu Doppelbuchstabe ee

Für die bisherige zweite Tatbestandsalternative „Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Tätigkeit an Telearbeitsplätzen“ erfolgt Anpassung des Wortlautes an die Definition des Begriffs „Telearbeitsplatz“ gemäß § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung (2016). Danach sind Telearbeitsplätze *„vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“* Danach ist der Telearbeitsplatz ein vollwertiger vom Dienstherrn oder Arbeitgeber eingerichteter Arbeitsplatz, der grundsätzlich auf Dauer angelegt ist. Dagegen ist das „mobile Arbeiten“ ein zeitlich begrenztes und flexibles Instrument, bei dem die oder der Beschäftigte – ausgestattet mit der notwendigen technischen Einrichtung – grundsätzlich von jedem Ort ihre oder seine Tätigkeit ausüben kann, ohne dass der Arbeitsplatz in der Dienststätte aufgegeben wird. Der Mitbestimmungstatbestand ist bisher im Sinne des § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung als Einrichtung eines Telearbeitsplatzes angewandt worden. Nur so kann der Wortlaut „Auslagerung von Arbeitsplätzen“ verstanden werden: Ein Arbeitsplatz in der Dienststätte wird zugunsten eines im Privatbereich der oder des Beschäftigten einzurichtenden neuen Arbeitsplatzes aufgegeben. Die Arbeitsstättenverordnung findet gemäß § 78 Absatz 1 des Sächsischen Beamtengesetzes auf Beamtinnen und Beamte Anwendung, da sie auf Grundlage des § 18 des Arbeitsschutzgesetzes erlassen wurde. Eine Ausweitung oder Begrenzung der Mitbestimmung ist mit der Änderung nicht verbunden. Auf die Begründung zur Änderung des § 80 Absatz 1 Nummer 18 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird ergänzend verwiesen.

In § 81 Absatz 2 Nummer 11 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird – neu – eine dritte Tatbestandsalternative eingefügt.

Die Anpassung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes an die Möglichkeiten der modernen Informations- und Kommunikationstechnik ist ein zentrales Anliegen des Gesetzesentwurfs. In diesem Rahmen ist der neue Mitbestimmungstatbestand von besonderer herausgehobener Bedeutung.

Mit dem neuen Mitbestimmungstatbestand *„Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informationstechnik erbracht wird“* hat der Personalrat die Möglichkeit, zu den von der Dienststelle beabsichtigten allgemeinen Kriterien für eine Entscheidung über einen Antrag auf mobile Arbeit Stellung zu nehmen.

Der neue Mitbestimmungstatbestand berücksichtigt die technische Entwicklung, die neue Formen des „mobilen Arbeitens“ ermöglichen und bei Inkrafttreten des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (30. Januar 1993) noch nicht im Blick waren. Der Tatbestand ergänzt die bestehenden Mitbestimmungstatbestände des § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 17 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Ablehnung eines Antrags auf einen Telearbeitsplatz) und § 81 Absatz 2 Nummer 11 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

Der neue Mitbestimmungstatbestand erfasst das mobile Arbeiten außerhalb der Dienststätte unter Nutzung von Bildschirmgeräten (Laptop, Notebook, Tablet). Ein Kennzeichen des mobilen Arbeitens ist die häufig kurzfristige vergleichsweise flexible Festlegung bestimmter Stunden eines Arbeitstages oder ganzer Arbeitstage, an denen die Beschäftigten auf Grundlage allgemeiner Regelungen in Absprache mit ihren Vorgesetzten sowie Kolle-

ginnen und Kollegen von den Möglichkeiten des mobilen Arbeitens Gebrauch machen (anders: Ablehnung eines Antrags auf festen Telearbeitsplatz nach § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 17 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Die „Ausgestaltung“ mobilen Arbeitens, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, erfasst die allgemeinen Bedingungen für das mobile Arbeiten, nicht die Entscheidung über einzelne Anträge der Beschäftigten. Die kollektiven Interessen der Beschäftigten sind dadurch gewahrt, dass die Beteiligung der vollen Mitbestimmung nach § 81 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes unterliegt. So hat der Personalrat – gegebenenfalls im Wege einer Dienstvereinbarung – die Möglichkeit, die Voraussetzungen für den konkreten Einsatz des mobilen Arbeitens wesentlich mitzusteuern. Auf das mobile Arbeiten findet die Arbeitsstättenverordnung keine, jedoch das Arbeitsschutzgesetz Anwendung. So ist wie bei festen Arbeitsplätzen in der Dienststätte eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Das Arbeitszeitgesetz und die Sächsische Arbeitszeitverordnung sind einzuhalten (Pausen, Mindestruhezeit, Höchstarbeitszeit, Sonn- Feiertagsschutz). Die volle Mitbestimmung ist auch deshalb angemessen, da sich beim Einsatz des mobilen Arbeitens Überschneidungen mit den Tatbeständen des § 81 Absatz 2 Nummer 1 und 12 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ergeben können (Regelung Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit; Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die objektiv geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen).

Der Tatbestand setzt voraus, dass Beschäftigte ihre Dienstgeschäfte oder arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben grundsätzlich an einer bestimmten Dienststätte ihrer Dienststelle (in einem Dienstgebäude) an den ihnen zugewiesenen Arbeitsplätzen wahrzunehmen haben. Er greift daher nicht, soweit Beschäftigte wegen der Struktur ihrer Aufgaben zwingend außerhalb einer Stammdienststätte tätig werden. Dies betrifft beispielsweise Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, soweit sie außerhalb ihres Polizeivollzugsreviers tätig werden (Streifendienst oder Vergleichbares). Das Bundesverwaltungsgericht spricht insoweit von „mobilen Arbeitsplätzen“ (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 24. November 2021, 5 P 7/20).

Der Mitbestimmungstatbestand erfasst nicht die Bewilligung oder Ablehnung eines Antrags auf mobiles Arbeiten im Einzelfall. Die Situation ist nicht mit der Ablehnung eines Antrags auf einen Telearbeitsplatz vergleichbar (§ 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 17 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Dort geht es um die dauerhafte Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzes im privaten Bereich der Beschäftigten. Bei mobiler Arbeit geht es dagegen um eine häufig kurzfristige Entscheidung des oder der Vorgesetzten für einen eng begrenzten Zeitraum, die Dienstleistungspflicht außerhalb des in der Dienststelle eingerichteten Arbeitsplatzes ausüben zu dürfen. Solche regelmäßigen Verfahren auf Ebene der einzelnen Organisationseinheiten sind bereits von ihren zeitlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen nicht für ein aufwendiges Beteiligungsverfahren geeignet.

Der neue Mitbestimmungstatbestand unterliegt der vollen Mitbestimmung. Der neue Mitbestimmungstatbestand orientiert sich insoweit an den Regelungen des Bundes aus dem Jahr 2021. Entscheidungen der Einigungsstellen zu § 80 Absatz 1 Nummer 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes („Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle“) sind für die Beteiligten verbindlich (§ 75 Absatz 1 und 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes). Dies gilt im Ergebnis auch für § 87 Absatz 1 Nummer 14 des Betriebsverfassungsgesetzes („Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“). In diesen Fällen ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Absatz 2 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes).

Zu Doppelbuchstabe ff

Durch die Ergänzung des bisherigen Mitbestimmungstatbestands „Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die objektiv dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen“ wird klargestellt, dass nicht jede Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen ein erneutes Beteiligungsverfahren auslöst. Komplexe IT-Anwendungen wie Geschäftsstellenautomation oder E-Akte werden in einem

fortlaufenden Prozess weiterentwickelt. In diesem Rahmen wird nicht jede Änderung oder Erweiterung im Hinblick objektiv geeignet sein, eine Überwachung der Angehörigen der Dienststelle in einem erheblichen Maße auszudehnen.

Mit Rücksicht auf den Regelungszweck des Mitbestimmungstatbestands sind Änderungen oder Erweiterungen wesentlich, wenn sie die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Beschäftigten erheblich berührt, weil sie diese unter einen zusätzlichen Überwachungsdruck stellen. Das Bundesverwaltungsgericht hat hierzu ausgeführt: *„Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats soll sicherstellen, dass die Beeinträchtigungen und Gefahren für den Schutz der Persönlichkeit des Beschäftigten am Arbeitsplatz, die von der Technisierung der Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgehen, auf das erforderliche Maß beschränkt bleiben. Denn ein Beschäftigter, der befürchten muss, während der Arbeit mit Hilfe technischer oder elektronischer Kontrolleinrichtungen jederzeit beobachtet oder in anderer Weise fortlaufend kontrolliert zu werden, kann unter einen Überwachungsdruck geraten, der ihn in der freien Entfaltung der Persönlichkeit behindert, ihn insbesondere unter Anpassungsdruck setzt und ihn in eine erhöhte Abhängigkeit bringt. [...] Wenn es um den Schutz der freien Entfaltung der Persönlichkeit geht, muss nämlich auch die Sicht der Beschäftigten berücksichtigt werden. Demnach ist für den Schutzzweck bedeutsam auch das, was sie bei für sie nicht durchschaubaren Gegebenheiten vernünftigerweise, durch objektive Umstände veranlasst, an möglicher und zu erwartender Überwachung befürchten dürfen oder müssen.“* (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 26. September 2006, 6 PB 10/06). *„Dabei ist zu beachten, dass das Merkmal der Anwendung einer technischen Einrichtung ... nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts die (erneute) Mitbestimmung bei jeder späteren (wesentlichen) Veränderung ihrer Handhabung, beispielsweise bei Änderungen im Betriebssystem oder der eingesetzten Programme ... oder einer gegenständlichen Erweiterung der Kontrolle oder Einführung einer anderen Art und Weise der Überwachung ..., auslöst“* (Bundesverwaltungsgericht, 4. Mai 2023, 5 P 16/21).

Zu Nummer 89

Der neue Satz 2 gewährt den Personalvertretungen ein Erörterungsrecht, wenn die Dienststellenleitung länger als 30 Arbeitstage nach Zugang eines Initiativantrags untätig bleibt. Damit wird der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) konkretisiert.

Einerseits ist es angesichts der Vielgestaltigkeit der denkbaren Sachverhalte nicht zweckmäßig die Dienststellenleitung zu verpflichten, innerhalb einer bestimmten Frist zu einem Initiativantrag abschließend Stellung zu nehmen. Andererseits entspricht es nicht dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn eine Dienststellenleitung die Personalvertretung auf unbestimmte Zeit im Ungewissen lässt. In diesen Fällen ermöglicht das Erörterungsrecht der Personalvertretung zu beurteilen, ob die Voraussetzungen für die Einleitung eines Stufenverfahrens nach Satz 4 vorliegen. Die „Äußerung“ der Dienststellenleitung nach Satz 2 kann sich auf den Hinweis beschränken, dass die abschließende Prüfung des Initiativantrags noch nicht abgeschlossen ist. Es bleibt der Dienststellenleitung überlassen, ob sie ihre Äußerung begründet, so dass ein Erörterungstermin nicht mehr erforderlich ist. Satz 2 verpflichtet die Beteiligten nicht zu einem Erörterungstermin („kann“).

Auf Grund der entsprechenden Anwendung des § 79 Absatz 2 Satz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes gemäß Satz 3 können die Beteiligten abweichende Fristen vereinbaren. Es kann relativ einfache Sachverhalte mit einer besonderen Eilbedürftigkeit geben, bei denen die Personalvertretungen ein besonderes Interesse an einer früheren Erörterung haben. Umgekehrt können Initiativanträge für die Dienststellen mit einem besonderen überdurchschnittlichen Verwaltungsaufwand für deren Prüfung verbunden sein, so dass nach 30 Arbeitstagen eine erste Stellungnahme im Rahmen eines Erörterungstermins nicht realistisch ist, zum Beispiel die Forderung nach einer komplexen Dienstvereinbarung. In beiden Fällen ist die jeweilige Gegenseite nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet, eine Fristverkürzung oder -verlängerung wohlwollend zu prüfen.

Zu Satz 1 und Satz 3:

Ziel der Änderung ist der konsequente Gleichlauf der Stufen- und Einigungsstellenverfahren, unabhängig davon, ob die Mitbestimmungsverfahren durch die Dienststellenleitung eingeleitet werden (§ 79 Absatz 1 und 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) oder der Personalrat sein Initiativrecht nutzt.

Die bisherige Regelung des Absatzes 2 zwingt die Beteiligten dazu, bei Initiativanträgen, die auf die Tatbestände in § 80 und des § 81 Absatz 1 Sächsisches Personalvertretungsgesetz gestützt werden, unmittelbar das Verwaltungsgericht anzurufen, wenn man sich auf Ebene der obersten Dienstbehörde im Stufenverfahren nicht einigen kann. Ein Einigungsstellenverfahren im Anschluss an das Stufenverfahren ist nicht vorgesehen, da Absatz 2 § 79 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes bisher von der entsprechenden Anwendung ausschließt.

Es ist sachgerecht, nicht nur für die Tatbestände des § 81 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, sondern für alle Tatbestände der §§ 80 und 81 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zunächst eine einvernehmliche Lösung im Einigungsstellenverfahren anzustreben, bevor man verbleibende offene Fragen der Entscheidung der Verwaltungsgerichte überlässt.

Die entsprechende Anwendung des § 79 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes führt dazu, dass die Einigungsstelle bei Tatbeständen des

- § 81 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes neu ein Letztentscheidungsrecht hat (§ 79 Absatz 4 Satz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Die beiden in § 81 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes genannten Tatbestände sind in der bisherigen Verwaltungspraxis allerdings kaum relevant geworden sind (Nummer 1: „Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen“ sowie Nummer 2: „Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen“);
- § 80 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes eine Empfehlung beschließt, falls sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde anschließt (§ 79 Absatz 4 Satz 3 Sächsisches Personalvertretungsgesetz). Die oberste Dienstbehörde entscheidet abschließend (§ 79 Absatz 4 Satz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Im Übrigen wird

- durch die Einfügung der Wörter „oder elektronisch“ (Satz 1) eine Rechtsgrundlage für Initiativanträge der Personalvertretungen auf elektronischen Weg geschaffen. Im Übrigen wird auf die Begründung zur Änderung des § 79 Absatz 2 Satz 2 und 7 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes verwiesen und
- Absatz 2 auf Grund der Änderungen des bisherigen Absatzes 1 aufgehoben.

Zu Nummer 90

Zu Buchstabe b

Zu § 85 Absatz 2 Satz 3:

Mit der Einfügung der Wörter „oder elektronisch“ wird eine Rechtsgrundlage für eine elektronische Äußerung der obersten Dienstbehörde und der zuständigen Personalvertretung gegenüber der Einigungsstelle geschaffen. Auf die Begründung zur entsprechenden Änderung des § 79 Absatz 2 Satz 2 und 7 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird ergänzend verwiesen.

Zu § 85 Absatz 2 Satz 4 (neu):

Der neue Satz 4 gestattet der Einigungsstelle die Einholung schriftlicher oder elektronischer Stellungnahmen von sachverständigen Personen.

Das Sächsische Personalvertretungsgesetz geht grundsätzlich davon aus, dass die Dienststelle über den notwendigen Sachverstand verfügt oder ihn sich nach den allgemeinen Bestimmungen beschaffen kann, etwa als Beweismittel in Verwaltungsverfahren (§ 1 des Gesetzes zur Regelung des Verwaltungsverfahrens- und des Verwaltungszustellungsrechts für den Freistaat Sachsen in Verbindung mit § 26 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes). Die Personalvertretungen haben die Möglichkeit, sich den notwendigen Sachverstand zu verschaffen, indem sie sachverständige Personen zu ihren Sitzungen hinzuzuziehen (§ 41 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Satz 4 berücksichtigt, dass bei besonderen Fallgestaltungen oder auf Grund des Verlaufs der Beratungen in der Einigungsstelle ausnahmsweise die Einholung ergänzender schriftlicher Stellungnahmen einer oder eines Sachverständigen notwendig werden kann. Hierüber entscheidet die Einigungsstelle durch Beschluss.

Nach § 9 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes ist sicherzustellen, dass personenbezogene Daten nur mitgeteilt oder erörtert werden, wenn die Betroffenen einwilligen oder die Daten offenkundig sind.

Satz 5 (neu):

Beschlüsse, mit denen die Einigungsstelle Sachverständigen Gelegenheit zur Stellungnahme gibt, werden entsprechend dem bisherigen Absatz 3 Satz 3 ebenfalls mit Stimmenmehrheit gefasst. Der bisherige Absatz 3 Satz 3 wird aus systematischen Gründen als Satz 5 in Absatz 2 eingefügt.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des Satzes 5 (neu) in Absatz 2.

Zu Nummer 92

Folgeänderung durch die vorgenannte Neustrukturierung (siehe vorstehende Begründung „Teil 2 Personalvertretungen“).

Zu Nummer 93

Zu Buchstabe a

In Absatz 1 findet ein Austausch der Rechtsgrundlage für den besonderen Schutz von Mitgliedern des Personalrats bei außerordentlichen Kündigungen statt. Auf die Begründung zu § 9 und § 48 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes wird verwiesen.

Mit der Streichung des Wortes „außer“ und der Einfügung des Wortes „sowie“ wird deutlicher als bisher zum Ausdruck gebracht, dass die Verwaltungsgerichte neben den Fällen, die in Nummer 1 bis 4 genannt werden, auch in den Fällen der §§ 25, 28 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und § 127 des Bundespersonalvertretungsgesetzes entscheiden. Die Bezugnahme auf § 9 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes entfällt, da § 127 Absatz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes eine inhaltsgleiche Regelung für Auszubildende trifft, die Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung sind.

Nach der Rahmenregelung des § 106 des Bundespersonalvertretungsgesetzes alte Fassung sind die Verwaltungsgerichte zu gerichtlichen Entscheidungen berufen. Die Sonderzuweisung des § 106 des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu den Verwaltungsgerichten ist bis zum Ablauf des 31. Dezember 2024 weiter anzuwenden (§ 131 des Bundespersonalvertretungsgesetzes). Nach diesem Zeitpunkt ist § 40 Absatz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung Rechtsgrundlage für die Zuweisung zu den Verwaltungsgerichten heranzuziehen. Das Personalvertretungsrecht ist Teil des öffentlichen Dienstrechts. Das sächsische Personalvertretungsrecht übernimmt grundsätzlich dienstrechtliche Begriffe. Die Tätigkeit der Personalvertretungen ist mit dem organisatorischen Aufbau der öffentlichen Verwaltung eng verbunden. Auf Grundlage des § 187 Absatz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung sind

in § 25a Nummer 1 des Sächsischen Justizgesetzes und § 89 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes von der Verwaltungsgerichtsordnung abweichende Vorschriften über die Besetzung und das Verfahren der Verwaltungsgerichte und des Sächsischen Oberverwaltungsgerichts erlassen worden.

Mit § 88 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes macht das Sächsische Personalvertretungsgesetz von der Regelung der Artikel 99 und 95 Absatz 1 des Grundgesetzes Gebrauch. Danach kann unter anderem dem Bundesverwaltungsgericht für den letzten Rechtszug die Entscheidung in solchen Sachen zugewiesen werden, bei denen es sich um die Anwendung von Landesrecht handelt.

Unabhängig davon, ist nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts die Auslegung landesrechtlicher Normen des Personalvertretungsrechts gemäß § 127 Nummer 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes in Verbindung mit § 63 Absatz 3 Satz 2 des Beamtenstatusgesetzes revisibel, wenn sie einen beamtenrechtlichen Inhalt haben und deshalb materiell dem Beamtenrecht zuzuordnen sind, was insbesondere in Betracht kommen kann, wenn geregelt wird, ob und in welcher Weise der Personalrat an beamtenrechtlichen Maßnahmen zu beteiligen ist (Bundesverwaltungsgericht, Beschlüsse vom 22. Juni 2023, 2 C 2/22, 13. Januar 2021, 2 B 72/20 und 2 B 70/20 und vom 30. April 2013, 2 B 10/12).

Zu Buchstabe b

Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wurde der bis dahin geltende Verweis auf die § 124 Absatz 2 und § 124a der Verwaltungsgerichtsordnung durch den weiterhin geltenden Verweis auf § 67 Absatz 4 Satz 1 und 4 bis 6 des Sächsischen Personalvertretungsgesetz ersetzt (Landtagsdrucksachen 5/3237 und 5/3961). Wesentliches Ziel dieser Änderung war es, die Vertretung vor Gericht durch Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der beteiligten Dienststelle zuzulassen, die über die Befähigung zum Richteramt verfügen. Diese Möglichkeit sollte zum Anwaltszwang hinzutreten.

Mit der Ergänzung des Verweises auch auf den § 67 Absatz 4 Satz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung wird deutlicher als bisher geregelt, dass weiterhin die Vertretung durch eine Rechtsanwältin, einen Rechtsanwalt, eine Rechtslehrerin oder einen Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, die oder der die Befähigung zum Richteramt verfügt, zulässig ist (§ 67 Absatz 4 Satz 3 und Absatz 2 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung).

Zu Nummer 95

Folgeänderung durch die vorgenannte Neustrukturierung (siehe vorstehende Begründung „Teil 2 Personalvertretungen“).

Zu Nummer 98

Folgeänderung durch die vorgenannte Neustrukturierung (siehe vorstehende Begründung „Teil 2 Personalvertretungen“).

Zu Nummer 99

Die Übergangsvorschrift stellt einen zeitlichen Gleichlauf der regelmäßigen Personalratswahlen und der regelmäßigen Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen her.

Daher wird die Amtszeit der am Tag der Verkündung des Gesetzes bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Bezirks-, Haupt- und Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen abweichend von § 61 Absatz 3 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes einmalig um sechs Monate verlängert und damit auf drei Jahre festgelegt. Die letzten regelmäßigen Personalratswahlen fanden 2021 auf Grundlage des Personalratswahlgesetzes 2021 statt, so dass die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen angesichts der fünfjährigen Amtszeit des Personalrats (§ 26 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) ebenfalls im Jahr 2026 stattfinden.

Da das Übergangsmandat (§ 61 Absatz 3 Satz 4, § 26 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) auch auf die am Tag der Verkündung des Gesetzes bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Bezirks-, Haupt- und Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen Anwendung findet (§ 64 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes), bedarf es keiner weitergehenden Übergangsvorschrift (vergleiche Begründung zu § 26 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, am Ende).

Zu Artikel 2 (Weitere Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Der neue § 68 Absatz 6 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ermöglicht die Anwendung des neuen Mitbestimmungstatbestands nach § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes („Zulassung zum Aufstieg“). Da die Zulassung zentral durch die Hochschule der Sächsischen Polizei erfolgt, deren Dienststellenleitung also die Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinn trifft, die betroffenen Beamtinnen und Beamten zu diesem Zeitpunkt jedoch (noch) nicht Beschäftigte der Fachhochschule der Sächsischen Polizei sind, gibt es keine diesen Maßnahmen zugordnete Personalvertretung. Die Zuständigkeitsregelung des § 87 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes greift nicht. Zwar ist die Dienststelle, bei der die Beamtin oder Beamte (noch) beschäftigt ist nicht zur Entscheidung befugt. Bei der zuständigen Dienststelle – hier die Hochschule der Sächsischen Polizei – wird jedoch keine – wie von § 87 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes gefordert – Stufenvertretung gebildet. Daher soll der örtliche Polizei-Personalrat beteiligt werden. Dieser ist im Vergleich zu dem beim Staatsministerium des Innern gebildeten Polizei-Hauptpersonalrat mit den örtlichen Gegebenheiten sachnäher vertraut. Der örtliche Polizei-Personalrat beteiligt seinerseits in entsprechender Anwendung des § 87 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes den örtlichen Polizei-Personalrat der Polizeidienststelle, der die Beamtin oder der Beamte angehört. Auf diese Weise kann der örtliche Polizei-Personalrat der Hochschule der Sächsischen Polizei über alle Polizeidienststellen hinweg zu einer gleichmäßigen Rechtsanwendung beitragen.

Keiner vergleichbaren Regelung bedarf es dagegen für den neuen Mitbestimmungstatbestand des § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes („Auswahl für die Zulassung zur Qualifizierung nach § 27 Absatz 2 Satz 1 des Sächsischen Beamtengesetzes“). Hier ist der Polizei-Hauptpersonalrat gemäß § 87 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zuständig. Die einzelnen Polizeidienststellen der betroffenen Beamtinnen und Beamten sind im Sinne dieser Vorschrift nicht zur Entscheidung befugt, da die Auswahl zentral durch das Sächsische Staatsministerium des Innern erfolgt. Dort ist eine Stufenvertretung gebildet, der Polizei-Hauptpersonalrat.

Zu Nummer 2

Die Personalvertretungen haben neu bei der Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg mitzubestimmen.

Der Anspruch der einzelnen Beamtin oder des einzelnen Beamten bezieht sich nicht darauf, dass der Dienstherr von der ihm durch Rechtssatz eingeräumten Befugnis, ein Aufstiegsverfahren durchzuführen, tatsächlich Gebrauch macht. Insoweit besteht kein Anspruch auf eine fehlerfreie Ermessensausübung des Dienstherrn, ob ein Aufstiegsverfahren durchgeführt wird. Weder Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes und Artikel 91 Absatz 2 der Sächsischen Verfassung, noch die Regelungen des Beamtenrechts, insbesondere nicht der Sächsischen Laufbahnverordnung, vermitteln der einzelnen Beamtin oder dem einzelnen Beamten einen Anspruch auf Schaffung eines öffentlichen Amtes oder bestimmter Aufstiegsmöglichkeiten. Es liegt in der organisatorischen Verantwortung des Dienstherrn, strukturelle Vorgaben zur Zusammensetzung seines Personalkörpers zu machen und durch eine Begrenzung der Möglichkeiten des Aufstiegs und auch der Zahl von Zulassun-

gen für einen Laufbahnaufstieg umzusetzen. Dieses Organisationsermessen dient einschließlich insoweit erforderlicher personalpolitischer Entscheidungen grundsätzlich allein öffentlichen Interessen. Die Frage, ob die betroffenen öffentlichen Interessen untereinander fehlerfrei abgewogen wurden, berührt daher nicht Rechte der Beamtin oder des Beamten. Dieser hat weder unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht noch des Gleichheitssatzes einen Anspruch auf eine bestimmte Entscheidung des Dienstherrn (Sächsisches Obergerverwaltungsgericht, Beschluss vom 20. Dezember 2021, 2 A 1428/21).

Wird jedoch die Aufstiegsausbildung für eine bestimmte Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern eröffnet, hat jede Bewerberin und jeder Bewerber für die Aufstiegsausbildung einen Anspruch darauf, dass bei der zu treffenden Auswahlentscheidung der Dienstherr eine Bestenauslese vornimmt (grundrechtsgleicher Bewerbungsverfahrenanspruch). Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes und Artikel 91 Absatz 2 der Sächsischen Verfassung beanspruchen hier Geltung, weil sie schon den Zugang zu solchen Ausbildungen erfassen, deren erfolgreicher Abschluss Voraussetzung für die Zulassung zu einem Laufbahnaufstieg ist. Zwar geht es bei der Auswahl für die Aufstiegsausbildung nicht unmittelbar um die Vergabe eines Amtes im statusrechtlichen Sinn. Die Teilnahme an der Aufstiegsausbildung und deren erfolgreicher Abschluss bilden aber die Voraussetzung dafür, dass eine Laufbahnbeamtin oder ein Laufbahnbeamter aufsteigen kann. Erfüllt sie oder er die Voraussetzungen für den Aufstieg nicht, ist ihre oder seine Bewerbung um ein statusrechtliches Amt der höheren Laufbahn von vornherein aussichtslos (Beschlüsse des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts Bautzen vom 22. November 2021, 2 B 378/21 und vom 20. Juli 2021, 2 A 41/19, BVerwG, Urteil vom 26. September 2012, BVerwGE 144, 186 [190]). Die Auswahl für die Aufstiegsausbildung kommt damit in ihren Wirkungen einer vorweggenommenen Beförderungsentscheidung nahe. Es ist daher sachgerecht, die Personalvertretungen bereits zu diesem Zeitpunkt zu beteiligen.

Entsprechendes gilt für die Zulassung zur Qualifizierung nach § 27 Absatz 2 Satz 1 des Sächsischen Beamtengesetzes. Im Gegensatz zum Aufstieg wird hierdurch keine originäre Laufbahnbefähigung für die zweite Einstiegsebene der Laufbahngruppe erworben. Mit der erfolgreichen Qualifizierung wird jedoch eine besondere Voraussetzung für eine Beförderung in die Besoldungsgruppen A 7 und A 14 beseitigt. Dies kommt in ihren Wirkungen ebenfalls einer vorweggenommenen Beförderungsentscheidung nahe. Es ist daher sachgerecht, die Personalvertretungen bereits zu diesem Zeitpunkt an der Auswahl für die Zulassung zur Qualifizierung zu beteiligen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zum Jahr 2025)

Zu Nummer 1

Redaktionelle Anpassungen.

Zu Buchstabe d

Ergänzende Regelung zur Neustrukturierung (vergleiche Begründung zu „Teil 2 Personalvertretungen in Artikel 1 dieses Gesetzes). Damit unterteilt sich – in Abgrenzung zu den Personalvertretungen – „Teil 5 Besondere Vertretungen“ in „Abschnitt Jugend- und Auszubildendenvertretungen“ (vergleiche Artikel 1 Nummer 1 Buchstaben i und j), „Abschnitt 2 Referendariatsvertretungen“ (Artikel 3 Nummer 1 Buchstabe a) und „Abschnitt 3 Sonstige besondere Vertretungen“.

Zu Nummer 2

Redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 3

Zu Absatz 1

Die Vorschrift bringt zum Ausdruck, dass für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare (im Folgenden: Referendarinnen und Referendare) besondere Vertretungen eingerichtet

werden. Es wird der Oberbegriff „Referendariatsvertretungen“ für die (örtlichen) Referendariatsräte bei den Stammdienststellen und für den Hauptreferendariatsrat beim Oberlandesgericht Dresden gebildet. Dieser Oberbegriff wird benötigt, um in den weiteren Vorschriften eindeutig auszudrücken, welche Bestimmungen nur für die (örtlichen) Referendariatsräte und welche auch für den Hauptreferendariatsrat gelten. Die Wortwahl folgt § 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und der Überschrift vor § 12 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt, dass es je einen (örtlichen) Referendariatsrat bei jedem Landgericht, das zu einer Stammdienststelle bestimmt ist, sowie einen Hauptreferendariatsrat beim Oberlandesgericht Dresden geben soll. Mit der Vorschrift wird eindeutig zum Ausdruck gebracht, dass es nur an den Stammdienststellen, nicht an der Landesdirektion Sachsen Referendariatsräte gibt.

Zu Absatz 3

Die Vorschrift schließt Referendarinnen und Referendare von der Wahl der Personalräte und der Jugend- und Auszubildendenvertretung aus, da in einer doppelten oder dreifachen Mitgliedschaft und einem entsprechenden Wahlrecht eine nicht gebotene Besserstellung gegenüber anderen Beschäftigten (etwa anderen Auszubildenden) gesehen werden könnte.

Zu Absatz 4

Die Vorschriften des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes über Personalvertretungen (Personalräte und Stufenvertretungen) werden, mit Ausnahme der Vorschriften über besondere Vertretungen, sinngemäß für anwendbar erklärt. Durch die Verwendung des Wortes „sinngemäß“ ist sichergestellt, dass insbesondere dort, wo das Gesetz auf „Beschäftigte der Dienststelle“ (§ 49 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) oder Ähnliches abstellt, insoweit allein die Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare gemeint sind. Zudem wird (klarstellend) angefügt, dass die besonderen Bestimmungen des Abschnittes (§§ 66a bis 66c des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) vorgehen.

Zu Nummer 4

Zu § 66a

Zu Absatz 1

In Satz 1 wird die Amtszeit (für alle Referendariatsvertretungen) auf ein Jahr und damit abweichend von § 26 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes festgesetzt. Satz 2 bestimmt, dass die Amtszeit am 1. Mai eines Jahres beginnt und mit dem 30. April des Folgejahres endet; dies steht im Einklang mit der Taktung des Vorbereitungsdienstes mit Einstellungsterminen zum 1. Mai und zum 1. November. In Satz 3 wird der Wahlzeitraum abweichend von § 27 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes so bestimmt, dass die Amtsperiode nicht in die Examenskampagne des jeweils jüngsten Einstellungsjahrgangs hineinreicht. Einer ergänzenden Bestimmung darüber, dass Vorschriften des § 27 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes im Übrigen entsprechende Anwendung finden, bedarf es nicht, da in § 66c Absatz 4 geregelt ist, dass (nur) § 27 Absatz 2 Satz 1, Absatz 4 und 5 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes keine Anwendung findet.

Zu Absatz 2

Satz 1 regelt das aktive Wahlrecht. Dieses besteht bei der jeweiligen Stammdienststelle. Wie in den Regelungen anderer Länder sollte das aktive Wahlrecht nicht von einer Mindestzugehörigkeit zur Dienststelle oder zum öffentlichen Dienst abhängen. Referendarinnen und Referendare sollten auch dann wahlberechtigt sein, wenn sie sich in einem Ausbildungsabschnitt befinden, der maßgeblich nicht von einer Dienststelle (Landgericht oder Landesdirektion) gestaltet wird, da das Landgericht personalführende Stelle bleibt und eine Repräsentanz der betroffenen Referendarinnen und Referendare beim Referendariatsrat

ihrer (fortbestehenden) Stammdienststelle geboten erscheint. Ein Ausschluss vom Wahlrecht für Referendarinnen und Referendare, die einer Ausbildungsstelle außerhalb des Landes zugewiesen sind, erscheint nicht geboten. Da die Zuweisung zu einer Stammdienststelle während des Vorbereitungsdienstes – auch während der Verwaltungsstation oder bei Zuweisung zu einer Ausbildungsstätte außerhalb Sachsens – nicht unterbrochen wird und nicht endet, genügt diese einfache Vorschrift für sämtliche Wahlberechtigte. Da Satz 1 partiell von § 13 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes abweicht, ist in Satz 2 zur Klarstellung die entsprechende Anwendbarkeit von § 13 Absatz 1 und 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes im Übrigen (Ausschluss vom Wahlrecht in besonderen Fällen) zu erklären.

Zu Absatz 3

Satz 1 regelt das passive Wahlrecht (Wählbarkeit). Die Wählbarkeit sollte wie in den Regelungen anderer Länder nicht von einer Mindestzugehörigkeit zur Dienststelle oder zum öffentlichen Dienst abhängen. Allerdings sollte das passive Wahlrecht von einem Mindestmaß an noch verbleibender Ausbildungszeit abhängen. Bei einer Wahl im Februar oder März erscheint eine Regelung, wonach vier Monate an Ausbildungszeit verbleiben müssen, ausreichend, um (nur) diejenigen Referendarinnen und Referendare von der Wählbarkeit auszunehmen, die mit den mündlichen Prüfungen im Mai des Wahljahres ausscheiden werden. Da Satz 1 von § 14 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes abweicht, ist in Satz 2 zur Klarstellung die entsprechende Anwendbarkeit von § 14 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes im Übrigen (Ausschluss vom passiven Wahlrecht in besonderen Fällen) zu erklären.

Zu Absatz 4

Die Vorschrift regelt die indirekte Wahl des Hauptreferendariatsrats durch Entsendung der (örtlichen) Referendariatsräte. Satz 2 bestimmt, dass für jede Stammdienststelle eine Entsendung durch den jeweils zuständigen Referendariatsrat erfolgt. Satz 3 regelt, dass Mitglieder und Ersatzmitglieder der Referendariatsräte in den Hauptreferendariatsrat gewählt werden können; die Beschränkung der Wählbarkeit in § 66a Absatz 3 Satz 1 (noch mindestens vier Monate des Vorbereitungsdienstes) wird für anwendbar erklärt. Nach Satz 4 entfällt auf jeweils (angefangene) 100 Referendarinnen und Referendare ein Mitglied; von „Wahlberechtigten“ kann insoweit nicht gesprochen werden, da ansonsten der irrtümliche Eindruck entstehen könnte, es seien doch alle Referendarinnen und Referendare für die Wahl der Mitglieder des Hauptreferendariatsrats wahlberechtigt. Satz 5 regelt eine Ersatzwahl bei Ausscheiden eines Mitglieds des Hauptreferendariatsrats durch den Referendariatsrat entsendenden Stammdienststelle. Satz 6 schließt einige allgemeine Vorschriften über die Wahl von Personalvertretungen aus, die für (örtliche) Referendariatsräte Anwendung finden, für den Hauptreferendariatsrat aber nicht sachgemäß sind (Mindestzahl an Unterstützungsunterschriften, Bestellung und Ersatzbestellung eines Wahlvorstands); außerdem werden einzelne allgemeine Vorschriften über Stufenvertretungen für nicht anwendbar erklärt (Durchführung der Wahl der Stufenvertretungen durch die örtlichen Wahlvorstände, Freistellung). Eine weitergehende Regelung über den Zeitpunkt der Wahl der Mitglieder des Hauptreferendariatsrats ist nicht geboten, da insoweit die allgemeine Bestimmung des § 35 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes greift, wonach der (örtliche) Referendariatsrat spätestens zwei Wochen nach seiner Wahl (also spätestens am 14. April) zu jener Wahl zusammenzutreten hat.

Zu Absatz 5

Die Vorschrift sieht einen gegenüber § 33 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes vereinfachten Modus der Bestimmung der geschäftsführenden Mitglieder der jeweiligen Referendariatsvertretung vor.

Zu Absatz 6

§ 29 Absatz 1 Nummer 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes sieht vor, dass bei Verlust der Wählbarkeit das Mandat in der Personalvertretung endet. Ohne besondere Re-

gelung würde dies dazu führen, dass ein Mitglied einer Referendariatsvertretung noch während des Vorbereitungsdienstes allein deshalb ausscheidet, weil weniger als vier Monate des Vorbereitungsdienstes verbleiben.

Zu § 66b

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt in Satz 1, dass der Referendariatsrat die Aufgaben eines Personalrats wahrnimmt, soweit ausschließlich Angelegenheiten der Referendarinnen und Referendare betroffen sind. Diese Rechtsstellung hat der Referendariatsrat gegenüber der jeweiligen Stammdienststelle und gegenüber der Landesdirektion Sachsen. Damit ist sichergestellt, dass ein Mitbestimmungsverhältnis für Angelegenheiten, die bei der Landesdirektion entschieden werden, unmittelbar zwischen dem betroffenen (örtlichen) Referendariatsrat und der Landesdirektion (und nicht vermittelt über die jeweilige Stammdienststelle) besteht. Dies beachtet und bewahrt die durch § 32 Absatz 2 Satz 1 der Sächsischen Juristenausbildungs- und -prüfungsordnung vorgesehene Zuständigkeitsverteilung zwischen Stammdienststellen und Landesdirektion Sachsen. In Satz 2 regelt die Vorschrift, dass der Referendariatsrat im Übrigen als Jugend- und Auszubildendenvertretung fungiert. Das vermeidet Lücken in der Repräsentanz.

Zu Absatz 2

Satz 1 beschränkt den Mitbestimmungstatbestand des § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 und 7 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Versetzung und Umsetzung sowie Zuweisung), der sich in der Auslegung durch die Fachgerichte womöglich auf die Zuweisung an Stammdienststellen, Ausbildungsstellen und Arbeitsgemeinschaften erstrecken könnte, auf die Aufstellung von Grundsätzen. Satz 2 schließt außerdem den Mitbestimmungstatbestand des § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Einstellung) aus.

Zu Absatz 3

Die Vorschrift bestimmt, dass in Fällen, in denen die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichtes Dresden und der Hauptreferendariatsrat keine Einigung erzielt haben, das Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung endgültig entscheidet. Eine Einigungsstelle gibt es nicht. Indem auf § 79 Absatz 1 bis 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes verwiesen wird, ist hinreichend klargestellt, dass der Hauptreferendariatsrat beim Oberlandesgericht Dresden als Stufenvertretung fungiert.

Zu Absatz 4

§ 82 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird für entsprechend anwendbar erklärt, sodass die Mitbestimmung der Referendariatsvertretung in Personalangelegenheiten der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare nur auf Antrag der betroffenen Person ausgelöst wird.

Zu Absatz 5

Satz 1 enthält besondere Schutzbestimmungen gegen Zuweisungen der Gremienmitglieder gegen deren Willen. Danach sind Zuweisungen außerhalb des Bezirks der Stammdienststelle regelmäßig nicht zulässig, im Übrigen wird Rücksichtnahme auf die Gremientätigkeit verlangt. Satz 2 erweitert den Schutz auf die Mitglieder des Wahlvorstands sowie die Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber (vergleiche § 24 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Zu § 66c

Zu Absatz 1

Eine Regelung, wonach sich die Leiterin oder der Leiter der Stammdienststelle und der Landesdirektion auch durch die jeweils zuständige Ausbildungsleiterin oder den jeweils zuständigen Ausbildungsleiter vertreten lassen kann, erscheint nicht zwingend geboten, da

dies durch § 7 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes bereits zulässig sein dürfte. Einer kurzen (klarstellenden) Regelung stehen aber auch keine durchgreifenden Gesichtspunkte entgegen.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift ermöglicht es den Arbeitsgemeinschaften, denen kein Mitglied eines Referendariatsrats angehört, eine Vertrauensperson zu wählen. Diese Vertrauenspersonen können – wenn es die örtliche Ausbildungsleiterin oder der örtliche Ausbildungsleiter, die Ausbildungsleiterin oder der Ausbildungsleiter beim Oberlandesgericht Dresden für nützlich hält – zu Besprechungen der Dienststelle mit der jeweiligen Referendariatsvertretung hinzugezogen werden. Den Stammdienststellen sowie der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts würde es so ermöglicht, die bisherigen „großen“ Konferenzen mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Ausbildungsstationen und Arbeitsgemeinschaften fortzuführen, ohne dass die Rechte und die Arbeit der gewählten Gremien litten. Einer „Umbenennung“ der Sprecherinnen und Sprecher in „Vertrauenspersonen“ liegt Anlage 2 Abschnitt I.2.f der VwV Normerlass zugrunde.

Zu Absatz 3

Die Vorschrift bündelt, welche allgemeinen Vorschriften des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes für Referendariatsvertretungen, Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare keine Anwendung finden sollen; nur der Ausschluss des Mitbestimmungstatbestands des § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ist wegen des engen Sachzusammenhangs in § 66b Absatz 2 und damit außerhalb dieser Vorschrift vorgesehen. § 27 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes stellt auf die Nichtrepräsentanz einer Gruppe im Sinne von § 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ab und ist deshalb auszuschließen. § 27 Absatz 5 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ist angesichts der kurzen Amtszeit von einem Jahr von einer Anwendbarkeit auszuschließen. Die Vorschriften in § 33 Absatz 2 Satz 3 und Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes sind inkompatibel mit der Bestimmung in § 66a Absatz 5, dass jede Referendariatsvertretung einen Vorstand mit zwei Personen hat. Die Vorschrift schließt eine Freistellung (§ 46 Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 bis 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes), auch für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 47 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes), aus. Ausgeschlossen ist damit auch eine Freistellung für Wahlvorstände nach § 24 Absatz 2 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (die Norm verweist auf § 46 Absatz 2 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Der (klarstellende) Ausschluss der Schutzvorschrift des § 48 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes folgt daraus, dass § 66b Absatz 5 eine insoweit speziellere Regelung trifft. Von der entsprechenden Anwendbarkeit ausgenommen werden außerdem § 48 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (fortwirkende besondere Schutzvorschrift), § 50 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (obligatorische Personalversammlung im Jahr) und § 51 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Reisekostenanspruch für Personalversammlungen). Die Befugnis zur Einberufung gemeinsamer Personalversammlungen mehrerer Dienststellen (§ 49 Absatz 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) wird ausgeschlossen, da solche kaum praktisch durchführbar sein und ganz erhebliche Kosten erfordern dürften (etwa zur Anmietung externer Räume und wegen der Reisekostenerstattung für hunderte Referendarinnen und Referendare). Der Ausschluss von § 79 Absatz 4 und 5 sowie § 85 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Einigungsstellenverfahren) folgt daraus, dass in § 66b Absatz 3 ein besonderes Verfahren für Fälle gescheiterter Einigungsversuche vorgesehen ist. Zwar käme in Betracht, § 79 Absatz 5 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, wonach eine Dienststelle oder eine Personalvertretung eine Angelegenheit eingeschränkter Mitbestimmung zur unmittelbaren Entscheidung an das Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung vorlegen kann, Anwendung finden zu lassen; der Ausschluss auch dieser Regelung wird aber der besonderen Zuständigkeit der Präsidentin oder des Präsidenten des Oberlandesgerichts für Fragen des Vorbereitungsdienstes besser gerecht.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Zu Absatz 1

Satz 1 regelt das Inkrafttreten (Tag nach der Verkündung).

Das Personalratswahlgesetz 2021 tritt nach Satz 2 gleichzeitig außer Kraft. In § 4 Absatz 2 des Personalratswahlgesetzes 2021 ist bisher das Außerkrafttreten mit dem Ablauf des 31. Mai 2026 vorgesehen. Satz 2 nimmt darauf Rücksicht, dass zwar die regelmäßigen Personalratswahlen 2021 abgeschlossen sind, die Regelungen des Endes der Amtszeit (§ 2 Absatz 2 des Personalratswahlgesetzes 2021) und zur Wirksamkeit der Beschlüsse der Personalvertretungen weiterhin wirksam sind, die in Sitzungen gefasst werden, die nach Maßgabe des § 3 des Personalratswahlgesetzes mittels audiovisueller Einrichtungen stattfinden.

Das Personalratswahlgesetz 2021 kann insgesamt außer Kraft treten. Mangels einer Übergangsregelung finden auf die Personalvertretungen, die nach dem Personalratswahlgesetz gebildet wurden, hinsichtlich der Dauer der Amtszeit und der Zulässigkeit von Personalratssitzungen mittels audiovisueller Einrichtungen § 26, § 36 Absatz 2 und § 42 Absatz 1 Satz 5 und 6 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes Anwendung.

Damit endet deren Amtszeit, im Gegensatz zu § 2 Absatz 2 des Personalratswahlgesetzes 2021, stichtagsgenau mit Ablauf des 31. Mai des Jahres, in dem die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden. Dies kann zu einer kurzen Verlängerung der Amtszeit von wenigen Tagen oder Wochen führen, da der Beginn der Amtszeit nach den bisherigen Regelungen in dem Wahlzeitraum vom 1. März bis zum 31. Mai begann. Gemäß § 2 Absatz 2 des Personalratswahlgesetzes 2021 endete die Amtszeit „spätestens“ am 31. Mai 2026.

Hinsichtlich der Zulässigkeit von Personalratssitzungen mittels audiovisueller Einrichtungen nach § 3 des Personalratswahlgesetzes 2021 tritt § 36 Absatz 2 und § 42 Absatz 1 Satz 5 und 6 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung dieses Gesetzes. Danach ist die Durchführung einer Personalratssitzung in Präsenz weiterhin die Regel. Das Sächsische Personalvertretungsgesetz enthält jedoch keinen abschließenden Katalog der sachlichen Gründe, nach denen Personalratssitzungen ausnahmsweise mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden dürfen. Auf die Begründung zu § 36 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird verwiesen.

Zu Absatz 2

Das spätere Inkrafttreten gibt den obersten Dienstbehörden die Möglichkeit, zur Anpassung ihrer bisherigen Ausführungsvorschriften zu den neuen Mitbestimmungstatbeständen des § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes: „Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg“ und „Auswahl für die Zulassung zur Qualifizierung nach § 27 Absatz 2 Satz 1 des Sächsischen Beamtenengesetzes“.

Zu Absatz 3

Die Regelung ermöglicht die organisatorischen, personellen und haushaltsrechtlichen Vorbereitungen für die Bildung der ersten Referendariatsvertretungen nach den §§ 66 bis 66c des Sächsischen Personalvertretungsgesetz in der Fassung des Artikels 3 dieses Gesetzes.

Deutscher Gewerkschaftsbund

L					
SMI Ministerbüro					
<input checked="" type="checkbox"/> StM	SIS	AC	<input checked="" type="checkbox"/> Z	PÖ	Abt. 1
15. Juni 2023					
Mit der Bitte um:			Kopie an:		
<input checked="" type="checkbox"/> Stellungnahme / Vermerk				
<input type="checkbox"/> Antwortentwurf für			Termin:		
<input type="checkbox"/> Grußwort / Rede			22.06.23		
<input type="checkbox"/> Terminvorbereitung					
<input type="checkbox"/> vor / nach Abgang z. K.					
<input type="checkbox"/> Erled. in d. Zuständigkeit / Kenntnisnahme					
Sächsisches Staatsministerium des Innern HINGEGANGEN 15. Juni 2023 POSTSTELLE					

DGB Sachsen | Schützenplatz 14 | 01067 Dresden

Staatsministerium des Innern
Staatsminister Armin Schuster
Wilhelm-Buck-Straße 2
01097 Dresden

DGB enttäuscht von Regierungsentwurf zu SächsPersVG

13. Juni 2023

Sehr geehrter Herr Innenminister,

das Sächsische Personalvertretungsgesetz wurde letztmalig 2015 in größerem Umfang geändert. Schon damals wurden viele unserer gewerkschaftlichen Forderungen leider nicht aufgenommen. Laut aktuellem Koalitionsvertrag (S. 62) sollte das SächsPersVG im Jahr 2021 (!) überarbeitet werden: „Wir werden Mitbestimmung und Beteiligung für die Beschäftigten weiter verbessern und dafür das Personalvertretungsgesetz unter Einbeziehung der Gewerkschaften, der Personalvertretungen und der kommunalen Ebene bis Ende 2021 weiterentwickeln.“ Mit dem vorliegenden Entwurf werden unsere Hoffnungen erneut enttäuscht.

Der DGB Sachsen hatte sich langfristig zusammen mit den Gewerkschaften darauf vorbereitet, um schnell auf diesen Ruf zur Einbeziehung reagieren zu können. In Vorbereitung darauf wurden von uns weitgehende Änderungsvorschläge gesammelt, abgestimmt und kommuniziert. Im Vordergrund stand dabei die Absicht, bestehende Behinderungen für die Mitbestimmung der Personalvertretungen abzubauen und praktische Lösungen für immer wieder auftretende Konflikte zu finden.

Eine Auswahl der wesentlichen Punkte ist hier genannt:

- die Personalräte sollen bei allen personellen, sozialen, organisatorischen, wirtschaftlichen und innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle mitbestimmen (§ 2)
- in der Regel soll es nur noch die volle Mitbestimmung geben; die Mitwirkung (§§ 76-77) sollte folgerichtig gestrichen werden
- Personalratsgremien, die nur aus einer Person bestehen, sind häufig nicht voll arbeitsfähig, darum sollen sie aus mind. zwei Personen bestehen; ansonsten sollen es drei Personen oder mehr sein (§ 16)
- Freistellungsmöglichkeit (§ 46) wird an die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (§38) angepasst und gestaffelt nach Anzahl der Beschäftigten: bereits ab 200 Beschäftigten soll es eine Freistellung (1 VZÄ) geben.

Für weitere Absprachen
wenden Sie sich bitte an:

Markus Schlimbach
Vorsitzender

Markus.Schlimbach@dgb.de

Telefon: 0351 8633 108
Telefax: 0351 8633 158

Schützenplatz 14
01067 Dresden

- Streichung von Regelungen, die die Mitbestimmung im Schulbereich unnötig einschränken (§67).

Von diesen Punkten ist absolut nichts im Regierungsentwurf zu finden. Auch die anderen Änderungen sind aus unserer Sicht eher kosmetischer Natur.

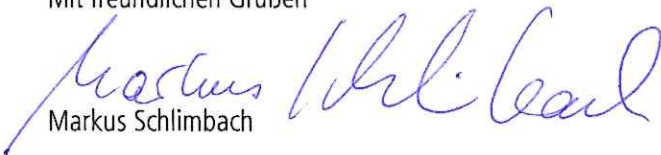
Am 23.5.23 hatte sich das Kabinett mit dem Entwurf befasst, ohne – wie üblich – hinterher eine Kabinettspressekonferenz abzuhalten. Das interpretieren wir so, dass auch die Regierung die Änderungen nicht für wertvoll genug hält, öffentlich verkündet zu werden.

Wir sind maßlos enttäuscht. Sowohl über die fehlende Beteiligung im Vorfeld als auch über fehlende inhaltliche Ausweitung der Mitbestimmung. Die Einbeziehung der Gewerkschaften kann sich schließlich bei diesem Thema nicht im ohnehin erforderlichen Anhörungsverfahren erschöpfen!!

Um wenigstens vor der nächsten Kabinettsbefassung mit den Gewerkschaften ins Gespräch zu kommen, wäre ich Ihnen dankbar, wenn Ihr Büro mit uns diesbezüglich einen Gesprächstermin koordiniert.

Mit freundlichen Grüßen

Markus Schlimbach



DER DIREKTOR

KVS • Postfach 160117 • 01287 Dresden

Sächsisches Staatsministerium des Innern
Herrn Abteilungsleiter
Thomas Rechentin
Abteilung 1
01095 Dresden

Dresden, 26.06.2023
Bearbeiter: Herr Niedlich
Abteilung: Allgemeine Verwaltung
Telefon: 0351 4401-200
Telefax: 0351 4401-211
E-Mail: niedlich.t@kv-sachsen.de
Aktenzeichen: 047.00
Ihr Aktenzeichen: 13-0306/18/6-2023/41940

Per E-Mail: dienstrecht@smi.sachsen.de

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Ihre E-Mail vom 24.05.2023

Sehr geehrter Herr Rechentin,

wir danken für die Gelegenheit, zum o. g. Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes Stellung zu nehmen.

Wir halten jedoch eine Stellungnahme nicht für nötig.

Mit freundlichen Grüßen



Müller

SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR
DEMOKRATIE, EUROPA UND GLEICHSTELLUNG
Hansastraße 4 | 01097 Dresden

Sächsisches Staatsministerium des Innern
poststelle@smi.sachsen.de

Sächsisches Personalvertretungsgesetz, SächsPersVG,
hier: Sächsisches Personalvertretungsgesetz, SächsPersVG, Stellung-
nahme nach Auswertung der Anhörung des nachgeordneten Be-
reichs

Das Kabinett hat am 23. Mai 2023 den Entwurf des Fünften Gesetz zur Än-
derung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zur Anhörung frei-
gegeben. Da der hiesige nachgeordnete Bereich bereits im Rahmen der
Erarbeitung dieses Gesetzentwurfes einbezogen worden war, wurde die-
sem - wie zuvor mit dem sächsischen Staatsministerium des Innern auf
Arbeitsebene vereinbart - parallel zur Verbändeanhörung erneut Gelegen-
heit zum Gesetzentwurf in der aktuellen Fassung gegeben.

Folgende Stellungnahmen werden zur Kenntnis gebracht:

Zu § 13 Abs. 6 PersVG-E

Der örtliche Personalrat des Ausbildungszentrum Bobritzsch führt aus, dass
in der Begründung zu § 13 Abs. 6 SächsPersVG-E Bezug genommen wer-
de auf Anwärter und Auszubildende an der Hochschule Meißen und der
Hochschule der Polizei in Rothenburg. Vom Wortlaut der Vorschrift werde
unterstellt, dass diese Regelung für alle Ausbildungseinrichtungen und da-
mit auch für das Ausbildungszentrum Bobritzsch gelten solle. Dies stelle für
die dort unterrichteten Anwärter im Bereich der Finanzen, den Anwärtern
des Justizvollzugs und den Anwärtern der Justiz kein größeres Problem
dar, allerdings sei für die Anwärter der Allgemeinen Verwaltung das Ausbil-

Ihr Ansprechpartner
Herr Dr. Matthias Schulz

Durchwahl
Telefon +49 351 564 16121
Telefax +49 351 564 16109

poststelle@
smj.justiz.sachsen.de*

Ihr Zeichen
Z-1111/1/7227-2023/31625

Ihre Nachricht vom
18. April 2023

Aktenzeichen
(bitte bei Antwort angeben)
2700/6/1-12

Dresden,
26. Juni 2023



Hausanschrift:
**Sächsisches Staatsministerium
der Justiz und für Demokratie,
Europa und Gleichstellung**
Hansastraße 4
01097 Dresden

www.justiz.sachsen.de/smj

Verkehrsverbindung:
Zu erreichen mit ÖPNV und
Fernverkehr (Bahnhof Neustadt)

Parken und behinderten-
gerechter Zugang über
Einfahrt Hansastraße 4

Hinweise zum **Datenschutz** erhalten
Sie auf unserer Internetseite. Auf
Wunsch senden wir Ihnen diese
Hinweise auch zu.

*Per E-Mail kein Zugang für
elektronisch signierte sowie
verschlüsselte elektronische
Nachrichten; nähere Informationen zur
elektronischen Kommunikation mit dem
Sächsischen Staatsministerium der
Justiz und für Demokratie, Europa und
Gleichstellung unter
[https://www.justiz.sachsen.de/E-
Kommunikation-SMJ](https://www.justiz.sachsen.de/E-Kommunikation-SMJ)

dungszentrum Bobritzsch als Stammdienststelle bestimmt. Es wird die Frage aufgeworfen, ob insoweit am Ausbildungszentrum Bobritzsch auch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bilden sei, obwohl das ABZ selbst nicht Ausbildungsbehörde sei, oder ob die Anwärter auch vom örtlichen Personalrat mit vertreten würden.

Zu § 27 SächsPersVG-E

Das Landesarbeitsgericht macht darauf aufmerksam, dass die einem von der Dienststelle bestellten Wahlvorstand gemäß § 27 Abs. 3 Satz 2 SächsPersVG-E eingeräumten Befugnisse im Hinblick auf seine mangelnde Legitimation durch eine Wahl bedenklich erscheinen. In einer personalratslosen Dienststelle würde der Wahlvorstand von der Dienststellenleitung bestellt und hätte gemäß § 27 Abs. 3 Satz 2 SächsPersVG-E gleichwohl die Rechte und Pflichten wahrzunehmen, die einem Personalrat nach dem Gesetz zustehen.

Die Regelung des § 27 Abs. 3 Satz 2 SächsPersVG-E stoße zudem in kleineren Dienststellen an personelle Grenzen, die sich auch bei der Bestellung des Wahlvorstandes auswirken könnten. Die Bestellung wird in der Regel aus Gründen der fachlichen Qualifikation unter Einbeziehung des Geschäfts- bzw. Verwaltungsdienstleiters erfolgen, der mit Personalbefugnissen ausgestattet ist. Hierdurch kann es zu Konfliktslagen kommen, zu deren Vermeidung in § 14 Abs. 4 SächsPersVG-E die Wählbarkeit dieser Beschäftigten ausgeschlossen ist. § 27 Abs. 3 Satz 2 SächsPersVG-E sollte daher durch den Zusatz „soweit wählbar gemäß § 14 SächsPersVG“ ergänzt werden.

Zu § 38 SächsPersVG-E

Gemäß § 38 Absatz 1 Satz 3 SächsPersVG-E sollen Stimmenthaltungen bei der Beschlussfassung des Personalrats zukünftig als Ablehnung gelten. Nach der Neuregelung wäre zu befürchten, dass insbesondere strittige Maßnahmen, die von der Dienststelle beabsichtigt sind, nur deshalb abgelehnt werden, weil sich Mitglieder – insbesondere kleiner Personalräte – der Stimme enthalten. Ferner könnte das Ergebnis bei absehbaren Enthaltungen durch negative Formulierung der Beschlussvorlage durch die dem Personalrat vorsitzende Person beeinflusst werden („*Der Personalrat möge beschließen, der Maßnahme nicht zuzustimmen*“). Soweit in der Begründung ausgeführt

wird, dass die Neuregelung des § 38 dazu diene, Unklarheiten zu beseitigen, dürfte es allerdings ausreichen, ihn entsprechend § 39 Abs. 6 Satz 4 SächsGemO zu fassen:

„Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung des Abstimmungsergebnisses unberücksichtigt.“

Das notwendige Bedürfnis nach Normenklarheit erfordert keineswegs, Enthaltungen zwingend als Ablehnung zu werten.

Zu § 73 SächsPersVG-E

Zu § 73 Abs. 1 Nr. 6 SächsPersVG-E wird angeregt klarzustellen, inwieweit dem Personalrat die "Förderung der beruflichen Entwicklung" von Beschäftigten mit Migrationshintergrund obliegt. Da sich diese Aufgabe, die mit den abgrenzbaren kollektiven Interessen dieser Beschäftigtengruppe begründet wird, von der "Eingliederung" i.S. der Nr. 4 und Nr. 5 erheblich unterscheidet, bedarf es einer Konkretisierung, die sich nicht nur auf den Begriff des „Migrationshintergrundes“ beschränken sollte. Anderenfalls könnte die Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in § 73 Abs. 1 Nr. 5 SächsPersVG-E aufgenommen werden.

Eine Förderung kann zudem nur erfolgen, wenn bekannt ist, dass ein Migrationshintergrund vorliegt. Zwar wird die Geburtsurkunde des Bediensteten in die Personalgrundakte aufgenommen, daraus sind auch die Eltern ersichtlich, nicht jedoch die Geburtsorte der Eltern. Hier schließt sich die Frage an, ob der Personalrat über den Umstand, dass ein Migrationshintergrund vorliegt, zwingend zu unterrichten ist. Dies ergibt sich nicht aus dem Gesetz oder der Begründung.

Zu § 83 SächsPersVG-E

Der Verweis in § 83 Satz 3 SächsPersVG-E muss lauten: "§ 79 Absatz 2 **Satz 5** gilt entsprechend." Die Möglichkeit zur Vereinbarung abweichender Fristen ist in § 79 Absatz 1 Satz 5 SächsPersVG-E und nicht in Satz 4 geregelt.

gez. Ingeborg Schäfer
Ministerialrätin

SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI
01095 Dresden

Sächsisches Staatsministerium
des Innern
Abteilungsleiter 1
Herrn Thomas Rechentn

- ausschließlich per E-Mail -

Mitwirkungsverfahren des Landespersonalausschusses gemäß § 124 Abs. 1 Nr. 1 SächsBG

Entwurf eines Fünften Gesetzes der Sächsischen Staatsregierung zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Sächs- PersVG)

Sehr geehrter Herr Rechentn,

der Landespersonalausschuss hat in seiner Sitzung 02/2023 am 15. Juni
2023 zu o. g. Entwurf folgenden Beschluss gefasst:

„Der Inhalt des Entwurfs eines Fünften Gesetzes der Sächsischen Staats-
regierung zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes
(SächsPersVG) wird mit nachfolgenden Hinweisen zur Kenntnis genom-
men.“

Zu § 2

Die das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit ergänzenden Begriffe
„partnerschaftlich“, „kooperationsorientiert“, „respektvoll“ und „offen“ sind
weder trennscharf noch justitiabel. Auf derartige Begriffe ohne juristische
Tiefenschärfe sollte in Rechtsvorschriften generell verzichtet werden.

Zudem lässt der gesamte Entwurf nicht erkennen, dass der demokratie-
theoretische Zusammenarbeitsansatz gestärkt wird. Eine Dienststelle, die
sich einem Dialog oder einer vertrauensvollen Zusammenarbeit entziehen
will, erfährt keine Sanktion.

§ 6 Abs. 3 (bestehende Regelung)

Nicht im Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen
Personalvertretungsgesetz enthalten, jedoch für die effiziente und wirtschaft-
liche Arbeit der Behörden des Freistaates Sachsen und insbesondere der
kommunalen Ebene relevant:

Ihr Ansprechpartner
Frank Otto

Durchwahl
Telefon +49 351 564-11110
Telefax +49 351 564-11009

Frank.Otto@
sk.sachsen.de*

Ihr Zeichen
13-0306/18/6-2023/41940

Ihre Nachricht vom
24. Mai 2023

Geschäftszeichen
(bitte bei Antwort angeben)
SK.LPA-0318/14/110

Dresden,
3. Juli 2023



Die Kampagne des
Freistaates Sachsen.



Hausanschrift:
Sächsische Staatskanzlei
Geschäftsstelle
Landespersonalausschuss
Archivstraße 1
01097 Dresden

www.sachsen.de

Verkehrsverbindung:
Zu erreichen mit den Stra-
ßenbahnlinien 3, 6, 7, 8, 9, 13

Für Besucher mit Behinde-
rungen befinden sich gekenn-
zeichnete Parkplätze am Kö-
nigsufer.
Für alle Besucherparkplätze
gilt: Bitte beim Pfortendienst
melden.

* Der Empfang von elektronisch signier-
ten und/oder verschlüsselten elektroni-
schen Dokumenten ist möglich. Die öf-
fentlichen Schlüssel der Sächsischen
Staatskanzlei finden Sie unter
<https://www.sachsen.de/kontakt.html>.

Die im Zuge der im Jahre 2008 erfolgten Verwaltungs- und Funktionalreform gebildeten Großkreise im Freistaat Sachsen bilden nicht die staatlichen Verwaltungsstrukturen ab. Vielmehr ist der Landrat kraft § 49 SächsLKrO Vorgesetzter, Dienstvorgesetzter und oberste Dienstbehörde der Kreisbediensteten und somit für die sachgemäße Erledigung der Aufgaben sowie den ordnungsmäßigen Gang der Kreisverwaltung verantwortlich und regelt die innere Organisation der Kreisverwaltung.

Auf kommunaler Ebene ist gemäß dem SächsEigBG die Führung von Unternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit als Eigenbetrieb möglich. Nach § 11 Abs. 1 SächsEigBG ist der Bürgermeister/Landrat Dienstvorgesetzter und oberste Dienstbehörde der beim Eigenbetrieb beschäftigten Bediensteten.

Durch die Ausgestaltung des § 6 Abs. 3 SächsPersVG erfolgte in der Vergangenheit hier eine Verselbständigung von (kleineren) Eigenbetrieben einschließlich der damit im Zusammenhang stehenden und für die kommunale Ebene nicht effizient und wirtschaftlich darstellbaren Etablierung von mehreren örtlichen und einem Gesamtpersonalrat. Die durch diese (zusätzlichen) Vertretungen dann erforderlichen Abstimmungsverfahren einschließlich der jeweiligen Fristen sind für die kommunale Ebene nicht praktikabel. Die tägliche Verwaltungspraxis und die innere Organisation der Kreisverwaltung kann somit durch eine Minderheit von Beschäftigten deutlich erschwert werden. Im Ergebnis wäre eine deutliche Anhebung der bisherigen Grenze in § 6 Abs. 3 Ziffer 1 SächsPersVG von 60 Beschäftigten auf mindestens 200 Beschäftigte sachgerecht. Es wird um entsprechende Gesetzesanpassung gebeten.

Zu § 36 Abs. 2 sowie § 42 Abs. 1 Satz 4 und 5

Sitzungen der Personalvertretungen können unter Beachtung des Vorrangs von Präsenzsitzungen wirksam mittels audiovisueller Technik stattfinden.

Im Abschnitt Erfüllungsaufwand wird „im Bereich der örtlichen Personalräte des kommunalen Bereichs ... angenommen, dass etwa zehn Prozent dieser Gremien (etwa 40) die Möglichkeit von Videokonferenzen in jeder dritten Sitzung nutzen wird. Weiterhin wird angenommen, dass sich durchschnittlich eine Person von weit entfernten Standorten zuschalten lässt.“ Somit ergäben sich lt. Gesetzesbegründung bei der Durchführung von Online-Sitzungen, entsprechend der vorbenannten Annahmen, bei den Kommunen jährliche Entlastungen in Höhe von etwa 4.400 Euro.

Die Dienststelle hat keine rechtliche Möglichkeit der Personalvertretung Vorgaben zur Sitzungsdurchführung vorzugeben. Vielmehr führte die Personalvertretung in der jüngsten Personalversammlung aus, dass Online-Sitzungen lediglich die Ausnahme im Einzelfall sein sollen. Präsenz-Sitzungen werden weiterhin die weit überwiegende Regel sein. Somit sind die im Gesetzentwurf genannten Einsparungen für den kommunalen Bereich von in Summe jährlich 240.000 EUR in der Praxis unrealistisch und massiv zu relativieren. Der prognostizierte einmalige Umsetzungsaufwand in Höhe von 260.000 EUR bleibt dagegen bestehen.

Zu § 51 Abs. 1 (bestehende Regelung)

Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für Wege- und Fahrzeiten, die für die Teilnahme an der Personalversammlung erforderlich sind.

Wege- und Fahrt-/Reisezeiten sind regelmäßig keine Arbeitszeit. Arbeitszeit beginnt am Dienstart. Es liegen keine Gründe vor, warum im Personalvertretungsgesetz anlässlich der Personalversammlung eine über das Gesetz hinausgehende Besserstellung aufgenommen werden soll. Es tritt dadurch auch keine Minderung der Besoldung bzw. des Arbeitsentgeltes ein. Es werden i. d. R. keine „Stundenlöhner“ beschäftigt.

Zu § 54 (bestehende Regelung)

Die Übertragung von Rechten der Personalvertretungen als Rechte der Stufenvertretung ist unzureichend (Arbeitsplatzbesuche).

zu §§ 66 ff.

Dass im Freistaat über mehrere Jahrzehnte erfolgreich Referendare ohne Beteiligung ausgebildet wurden, spricht nicht für einen Regelungsbedarf.

Die in der Gesetzesbegründung (S. 36 f.) angegebenen jährlichen Belastungen in Höhe von insgesamt etwa 18.400 € stehen zahlenmäßig nicht in Einklang mit den aufgeführten Einzelpositionen. Diese ergeben eine jährliche Belastung in Höhe von 20.400 €. Die Angaben sollten nochmals geprüft werden.

Zu § 69

Die in § 69 Abs. 4 des Gesetzesentwurfes vorgesehene Beteiligung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte am Gesetzgebungsverfahren (Anhörung vor Kabinettsbefassung) ist mit Art. 26 Satz 2 der Sächsischen Verfassung (SächsVerf) unvereinbar.

Das dort geregelte Recht auf Mitbestimmung der Personalräte bezieht sich auf Beteiligungsformen im Kontext der Dienststellenaufgaben. Eine Beteiligung der Personalräte an der Gesetzgebung ist von Art. 26 Satz 2 SächsVerf nicht umfasst. Bereits § 69 in der jetzigen Fassung ist mit dem Verfassungsprinzip der Ressorthoheit (Art. 63 Abs. 2 SächsVerf), nach der jeder Staatsminister seinen Geschäftsbereich selbständig leitet und daher auch abschließend für Angelegenheiten von Organisation, Personal und Haushalt seines Ressorts dem Parlament verantwortlich ist, nur schwerlich vereinbar. Die vorgesehene weitere Änderung des § 69 wertet das verfassungsrechtlich zumindest bedenkliche Konstrukt der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte weiter auf, indem es Beteiligungsrechte im Gesetzgebungsverfahren etabliert, die mit Art. 26 Satz 2 SächsVerf unvereinbar sind. Die Aufwertung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte wird mit der Neufassung des § 69 Abs. 2 Satz 3 verstärkt, der eine Beteiligung dieses Gremiums auch bei einer Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände nach § 53 BeamtStG und § 119 SächsBG vorsieht (entgegen der bisherigen Fassung, der für diesen Fall die Beteiligung ausschloss). Damit wird ein Binnengremium der Exekutive zu einem Akteur aufgewertet, der Organisationen, welche die Koalitionsfreiheit (Art. 25 Satz 1 SächsVerf) gestalten, in ihrer Beteiligung an Gesetzgebungsverfahren gleichsteht. Dies ist vom Handlungsauftrag der Personalräte nach Art. 26 Satz 2 SächsVerf, der sich auf die Mitbestimmung innerhalb der Dienststellen richtet, ebenfalls nicht umfasst.

Zudem enthält die Gesetzesbegründung zu Abs. 4 eine zu unbestimmte Formulierung:

„Die Anhörung führt nicht zu einer zeitlichen Verzögerung von Normsetzungsvorhaben, da sie regelmäßig im Rahmen des Anhörungsverfahrens vor der zweiten Kabinettsbefassung erfolgen wird“. Dieser Passus ist wie folgt zu fassen: „Die Anhörung führt nicht zu einer zeitlichen Verzögerung von Normsetzungsvorhaben, da sie im Rahmen des Anhörungsverfahrens vor der zweiten Kabinettsbefassung erfolgt.“ Damit wird der Zeitpunkt der Anhörung eindeutig und klar wiedergegeben.

Zu § 73a

Die datenschutzrechtlichen Regelungen im Entwurf sollten den Notwendigkeiten der Protokollierung von Sitzungen und Beschlüssen angepasst werden.

Zu § 73 Absatz 2 und § 75 (bestehende Regelung)

Die beratende Teilnahme an Prüfungen sollte sich auch auf die Teilnahme an der Beratung der Prüfungsleistung und Fassung des Entschlusses der Bewertung erstrecken (siehe Thüringer PersVG). Selbiges bezieht sich auch auf die beobachtende Teilnahme bei Auswahlgesprächen.

Zu § 80 Abs. 1 Nr. 4 (neu)

Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg; Auswahl für die Zulassung zur Qualifizierung nach § 27 Abs. 2 Satz 1 des SächsBG.

Die beabsichtigte Erweiterung der Mitbestimmungstatbestände ist schlicht abzulehnen, da genau diese Mitbestimmungstatbestände befürchten lassen und durchaus eine Basis bilden könnten, dass die Personalvertretung sowohl in die Organisationsstruktur und somit auch in die Zusammensetzung des Personalkörpers eingreifen will. Der Zuschnitt der Dienstposten obliegt allein dem Dienstherrn.

Die vorgenannte Sichtweise, dass mit der Aufnahme des Passus in die Organisationsfreiheit etc. des Dienstherrn eingegriffen werden kann, wird schon allein in der diesbezüglichen Begründung bestätigt, denn dort wird ausgeführt: „Die Auswahl für die Aufstiegsfortbildung kommt damit in ihren Wirkungen einer vorweggenommenen Beförderungsentscheidung nahe.“

Zu § 80 Abs. 2 Nr. 1

Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärztinnen oder -ärzten, Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit oder die Übertragung von deren Aufgaben auf eine andere Dienststelle.

Zunächst wäre der Begriff der Dienststelle zu präzisieren (praxisrelevant ist ja in der Regel die Übertragung auf externe Fachfirmen). Unabhängig davon ist der Passus als weitere Beschränkung der Organisationshoheit abzulehnen.

Zu § 80 Abs. 2 Nr. 3

Neu: Einführung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von Personalfragebogen
Zur Klarstellung sollte vor Erweiterung ebenfalls „wesentliche“ aufgenommen werden.

Zu § 80 Abs. 2 Nr. 4

Neu: Einführung, Änderung oder Erweiterung von Beurteilungsrichtlinien

Der Wortlaut sollte an § 80 Abs. 2 Nr. 3 angepasst werden – wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung. Dies z. B. bei Anpassungen an Funktionsbezeichnungen, Strukturen, etc.

Zu § 81 Abs. 1 Nr. 2

Einführung, Änderung oder Erweiterung von Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmerinnen...

Bei Änderungen oder Erweiterung sollte die Mitbestimmung auf wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung angepasst werden (Gleichbehandlung zu den Beamten).

Zu § 81 Abs. 2 Nr. 11

Die Zuordnung der "Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird" zu einem Tatbestand der vollen Mitbestimmung ist mit den Verfassungsschranken von Art. 26 Satz 2 SächsVerf nicht vereinbar. Zu diesen Schranken gehören u. a. die Organisations- und Leitungsgewalt der Staatsregierung, die nach Art und Umfang dem verfassungsrechtlichen Gewicht ihrer Zuständigkeit entspricht und daher der Regelungsbefugnis des Gesetzgebers entzogen ist (Verfassungsgerichtshof des Freistaates Sachsen, Urteil vom 22. Februar 2001 - Vf. 51-II-99 -, Rn. 165 f. m. w. N., juris). Mit der disruptiven Kraft der digitalen Revolution wird die Arbeitswelt in der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand mittels mobiler Arbeit massiv und nachhaltig neugestaltet. Die Ausgestaltung mobiler Arbeit, die erheblich differieren kann, ist ein originärer exekutiver Kernbereich, für dessen Erfolg und damit auch für den Erfolg der Erfüllung der ihnen als Amtswalter obliegenden staatlichen Aufgaben, Die jeweiligen Leiter der obersten Dienstbehörden (entsprechend dem Ressortprinzip) sind unmittelbar dem Landtag verantwortlich und müssen diesem Rede und Antwort stehen (Art. 49 Abs. 1 Sächs-Verf). Daher ist es mit der aus dem Demokratieprinzip (Art. 1 Satz 2, Art. 3 Abs. 1 SächsVerf) wurzelnden Organisations- und Leitungsgewalt der demokratisch legitimierten Amtswalter unvereinbar, dass bei der für den gesamten Arbeitsprozess ihrer Einrichtungen besonders relevanten mobilen Arbeit die Beteiligungsform der vollen Mitbestimmung gewählt wird, da hiermit das Letztentscheidungsrecht nicht bei ihnen, sondern bei einer Einigungsstelle liegt.

Vielmehr sollte dieser Punkt der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 80 Abs. 2 SächsPersVG unterfallen.

Zu § 81 Abs. 2 Nr. 12

Dieser Beteiligungstatbestand normiert die volle Mitbestimmung (seit Jahrzehnten nahezu unverändert und mit unveränderten Problemen) bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die objektiv geeignet sind, das Verhalten oder die Leistungen Beschäftigter zu überwachen. Dieser Tatbestand atmet weiterhin die Skepsis gegenüber IT an sich und ist im Umfeld der Behördenlandschaft des Freistaats, in der Arbeitsprozesse mittels IT seit Jahrzehnten selbstverständlich und selbstbewusst praktiziert werden, nicht mehr zeitgemäß. So ist auch mit der

moderaten Neufassung, welche nunmehr wesentliche Änderungen und Erweiterungen zum Tatbestand fasst und damit eine Einschränkung erzielen will, das Kernproblem nicht gelöst. Dieses liegt darin, dass nach der Rechtsprechung bereits jede von der Dienststelle veranlasste Verwendung einer Excel-Tabelle den Tatbestand eröffnet, da nahezu jedwede IT-Anwendung zumindest objektiv geeignet ist, Verhalten oder Leistungen Beschäftigter zu überwachen (SächsOVG, Beschluss vom 17. Januar 2019 - 8 A 677118.P8 -, Rn. 26, juris). Daher sollte hier erwogen werden, die Wörter „dazu objektiv geeignet sind“ durch die Wörter „nach Absicht der Dienststellenleitung dazu dient“ zu ersetzen. Fälle, in denen Verhaltensüberwachung beabsichtigt ist (z. B. Zeiterfassung) können darunter gefasst werden. Fälle, bei denen ein Arbeitsergebnis und nicht die Überwachung beabsichtigt ist, würden unter die Unterrichtsobliegenheit nach § 73 Abs. 5 Satz 1 (grundlegende Veränderungen von Arbeitsverfahren und -abläufen) oder die eingeschränkte Mitbestimmung nach § 80 Abs. 2 Nr. 7 (Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden) fallen. De lege ferenda sollte die Beteiligung bei Maßnahmen der IT-Nutzung zeitgemäß im Personalvertretungsrecht abgebildet werden. Auch hier wäre aufgrund der disruptiven Wirkung der digitalen Revolution auch und gerade für staatliche und kommunale Einrichtungen zu überlegen, ob für Maßnahmen der IT, die als kritische Infrastruktur zu den Kernelementen der Organisations- und Leitungsgewalt der verantwortlichen Amtsleiter (Schranken des Art. 26 Satz 2 SächsVerf) zählt, grundsätzlich eine schwächere Beteiligungsform als die volle Mitbestimmung angezeigt wäre. Soweit im Gesetzentwurf einerseits zielführend Datenschutzbelange für den Personalrat zeitgemäß geregelt werden (§ 73a), andererseits jedoch die überlebte Denkweise und Terminologie aus der Prä-IT-Zeit in §§ 73 Abs. 5 Satz 1, 80 Abs. 2 Nr. 7 und 81 Abs. 2 Nr. 12 fortlebt, stellt dies ein Ungleichgewicht dar.

Unabhängig davon wäre der Wortlaut auch in § 73 Abs. 1 Nr. 1 analog anzupassen und „Angehörige“ durch „Beschäftigte“ zu ersetzen.

Zu § 85 (bestehende Regelung)

Die Möglichkeit, das Votum der Einigungsstelle nicht zu beachten, sollte abgeschafft werden.

Mit freundlichen Grüßen



Frank Otto

Leiter der Geschäftsstelle des LPA



Sächsischer
Städte- und
Gemeindetag

Sächsischer Städte- und Gemeindetag e.V.
Glacisstraße 3, 01099 Dresden

nur per E-Mail: Dienstrecht@smi.sachsen.de
Sächsisches Staatsministerium des Innern
Ministerialdirigent
Herrn Thomas Rechentin
Wilhelm-Buck-Straße 2
01097 Dresden

Ihre Nachricht vom	Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter	Az. / ID-Nr.	Telefon	Datum
		CL/Mi	Frau Leser	058.20 / 159695	-150	04.07.2023

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Sehr geehrter Herr Rechentin,

für die Übersendung des oben bezeichneten Gesetzentwurfes und die Möglichkeit zur Stellungnahme danken wir Ihnen.

Unsere Stellungnahme steht unter Gremienvorbehalt. Sofern sich aus der Gremienbefassung Änderungen oder Ergänzungen unserer Stellungnahme ergeben, werden wir Sie darüber umgehend informieren. Aufgrund der bevorstehenden Sommerpause wird die nächste Gremienbefassung allerdings erst im September 2023 sein.

Zunächst möchten wir Sie darauf hinweisen, dass am 6. Juni 2023 zwischen staatlicher und kommunaler Seite ein gemeinsames Papier „Gemeinsame Verantwortung für Sachsen“ unterzeichnet worden ist, indem in Ziff. 4 ausgeführt wird, dass bis zum Ende der aktuellen Legislaturperiode seitens des Freistaates Sachsen keine weiteren einseitigen Aufgabenerweiterungen oder Standarderhöhungen für kommunale Aufgabenträger erfolgen sollen. Vor diesem Hintergrund lehnen wir auch die im vorliegenden Gesetzentwurf alle Standarderhöhungen für die sächsischen Städte und Gemeinden ab.

Gerade im Vertrauen auf die Aussagen im erst kürzlich unterzeichneten politischen Papier zwischen staatlicher und

Sächsischer Städte- und
Gemeindetag e.V.

Glacisstraße 3
01099 Dresden
Telefon 0351 8192-0
Telefax 0351 8192-222
Internet:
<http://www.ssg-sachsen.de>
E-Mail:
post@ssg-sachsen.de
Steuernummer: 202/141/03088

So erreichen Sie uns:
Straßenbahnlinien
3, 7, 8
Haltestelle Carolaplatz,
6, 13 Haltestelle
Rosa-Luxemburg-Platz
oder per Bahn
Bahnhof Dresden-Neustadt

kommunaler Ebene können wir die im Gesetzentwurf vorgesehenen Standarderhöhungen für die kommunale Seite nicht nachvollziehen und mittragen.

Zudem haben wir erhebliche Zweifel, ob die beim Erfüllungsaufwand dargestellten Belastungen hinreichend konkret bemessen sind. Die Belastungen im kommunalen Bereich durch die Einführung neuer Mitbestimmungstatbestände wird als erheblich angesehen. Der Mehraufwand für die Kommunen besteht nicht nur beim Mitbestimmungstatbestand des § 80 Abs. 2 Nr. 11 3. Alt., sondern auch bei den weiteren neuen Mitbestimmungstatbeständen.

Zu den einzelnen geplanten gesetzlichen Neuregelungen nehmen wir nun wie folgt Stellung:

1. Zu § 13: Wahlberechtigung

Die Regelung zum Verbleib der Wahlberechtigung bei Rückkehr der Beschäftigten binnen neun Monaten ist aus kommunaler Sicht kritisch zu sehen.

Die Regelung kann zu unklaren Sachverhalten und Problemen bei der Anwendung führen. Dies gilt insbesondere bei Verzögerungen der Rückkehr aus nicht vorhersehbaren Gründen.

2. Zu § 20 Abs. 1: Erhöhung der Zahl der zu bestellenden Wahlvorstandsmitglieder

Aus der Formulierung sollte die Begrenzung der Mitgliederzahl auf das notwendige Maß deutlich hervorgehen.

3. Zu § 22: Bestellung des Wahlvorstands durch die Dienststellenleitung

Die Neuregelung wird von uns nicht mitgetragen.

Wir halten die Verschiebung der Zuständigkeit für die Bestellung des Wahlvorstands aus der Sphäre der Beschäftigten in die der Dienststelle bei Untätigkeit der Personalvertretung für nicht sachgerecht.

4. Zu § 36: Durchführung der Sitzungen

Aus kommunaler Sicht ist zu begrüßen, dass in den Sitzungen des Personalrats eine rechtssichere Beschlussfassung auch mittels Videokonferenzen herbeigeführt werden kann.

Entsprechend der Gesetzesbegründung kann die moderne Informations- und Kommunikationstechnologie für die Personalratsarbeit nutzbar gemacht werden und gewährleistet ein entsprechendes virtuelles Äquivalent zur Präsenzsitzung.

5. Zu § 38: Beschlussfassung - Beschlussfähigkeit

Der Sächsische Städte- und Gemeindetag lehnt die geplante Änderung in § 38 Abs. 1 Satz 3 SächsPersVG, wonach Stimmenthaltungen zukünftig als Ablehnung gelten sollen, entschieden ab.

Nach der Begründung zum Referentenentwurf wird damit Rechtssicherheit hinsichtlich der Frage, in welcher Weise Stimmenthaltungen bei der Feststellung zu berücksichtigen sind, angestrebt.

In der Änderung ist jedoch eine indirekte Benachteiligung der Dienststellen zu sehen, welche ggf. eine große Tragweite haben kann. Mit der Regelung wird den Personalratsmitgliedern die Möglichkeit eröffnet, sich nicht klar positionieren zu müssen, da eine Ablehnung durch Stimmenthaltung herbeigeführt werden kann.

Es sind daher zunehmende Ablehnungen von Maßnahmen der Dienststellen zu befürchten. Stimmenthaltungen dienen gerade dazu, der betreffenden Person die Möglichkeit zu eröffnen, in Angelegenheiten, in denen sie keine eigene Entscheidung treffen kann oder will, eine neutrale Einstellung zu üben. Sie wird nicht gezwungen, auf das Abstimmungsergebnis Einfluss zu nehmen. Die geplante Wertung von Stimmenthaltungen als Ablehnung würde dem Sinn und Zweck einer Stimmenthaltung widersprechen.

Es sollte daher beispielsweise die Formulierung zu Stimmenthaltungen aus § 39 Abs. 6 Satz 4 SächsGemO übernommen werden, wonach Stimmenthaltungen nicht berücksichtigt werden. Damit kann der angestrebten Rechtssicherheit ausreichend Rechnung getragen werden.

6. Zu § 45 Abs. 3: Möglichkeit von Bekanntmachungen des Personalrates

Die Nutzung dienststelleninterner Informations- und Kommunikationstechnik zur Versendung von Mails über dienstliche Accounts sollte in das Ermessen der Dienststelle gestellt werden.

Jeder Dienststellenleiter sollte selbst entscheiden können, ob eine Mitnutzung der Informations- und Kommunikationstechnik durch den Personalrat erfolgen sollte oder nicht. Teilweise wird befürchtet, dass eine klare Zuordnung und Trennung der Kommunikation von Dienststelle und Personalvertretung nicht mehr gewährleistet werden kann.

7. Zu § 46: Freistellung vom Dienst

Die Neuregelung in § 46 Abs. 4 SächsPersVG, auf Beschluss des Personalrates für die Personalratstätigkeit auch Teilfreistellungen zu gewähren, lehnen wir ab.

Damit würde der Personalrat einen Anspruch auf Teilfreistellungen erhalten und ihm würde eine alleinige Entscheidungskompetenz zugestanden. Der Arbeitgeber und Dienstherr sollte aufgrund seiner Organisationshoheit hier auch zukünftig die Letztentscheidungskompetenz behalten. Dringende dienstliche Belange können einer Teilfreistellung (in Bezug auf deren Umfang und/oder die vorgesehene Verteilung der Freistellung) entgegen stehen – in diesem Fall muss die Dienststelle ein Ablehnungsrecht haben.

Für Teilfreistellungen zur Personalratstätigkeit sollte grundsätzlich nichts Anderes gelten als für Teilzeitanprüche. Hier ist zumindest eine zwingende Einigung zwischen Personalrat und Dienststelle nötig.

8. Zu § 73: Allgemeine Aufgaben – Anhörungen

Die in § 73 Abs. 1 Nr. 6 SächsPersVG vorgesehene Förderung der beruflichen Entwicklung Beschäftigter mit Migrationshintergrund sehen wir kritisch.

Zur Definition des Personenkreises verweist die Begründung auf § 4 Abs. 1 der Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung. Die entsprechenden Informationen/persönlichen Daten der Beschäftigten liegen dem Arbeitgeber aber nicht zwingend vor. Zudem gibt es auch keine rechtliche Grundlage zur Erhebung der Daten. Dies kann also nur freiwillig erfolgen und die Umsetzung der neuen Vorschrift hängt insofern von der Mitwirkung der Beschäftigten ab.

9. Zu § 80: Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung

Die Ausweitung des Katalogs der eingeschränkten Mitbestimmung ist aus kommunaler Sicht abzulehnen. Die Eröffnung neuer Mitbestimmungstatbestände führt zu einem erheblichen Mehraufwand für die Kommunen.

Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 4 SächsPersVG soll der Personalrat künftig bei der Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg und bei der Auswahl über die Zulassung zu Qualifizierungen mitentscheiden. Es liegt in der Organisationshoheit eines jeden kommunalen Dienstherrn und Arbeitgebers, sein Personal für Aufstiegsfortbildungen und Qualifizierungen auszuwählen. Eine Beteiligung des Personalrates bei Beförderungen ist ausreichend.

Auch die Ausweitung der Tatbestände von § 80 Abs. 1 Nr. 12a, 15 sowie Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG ist abzulehnen. Eine Erweiterung der Mitbestimmungstatbestände für Teilzeitbeschäftigungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, der Ablehnung eines Antrages auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand sowie für die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit ist aus unserer Sicht nicht erforderlich.

Die in § 80 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG vorgesehene Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit oder die Übertragung von deren Aufgaben auf eine andere Dienststelle darf als organisatorische Entscheidung der Dienststelle nicht der Personalratsbeteiligung unterliegen.

Insbesondere der Fachkräftemangel in diesem Bereich zwingt die Kommunen dazu, zur Erfüllung dieser Aufgaben neue Wege (externe Beauftragung, interkommunale Zusammenarbeit, Betreibung gemeinsamer Einrichtungen, etc.) zu beschreiten – dies muss alleinige Entscheidung der Dienststelle bleiben.

10. Zu § 81: Angelegenheiten der vollen Mitbestimmung

Auch die Regelung in § 81 Abs. 2 Nr. 11 zur Einfügung einer neuen Tatbestandsalternative der vollen Mitbestimmung des Personalrats zu den von der Dienststelle beabsichtigten allgemeinen Kriterien für eine Entscheidung über einen Antrag auf mobile Arbeit lehnen wir für die kommunalen Dienststellen entschieden ab.

Dadurch hätte der Personalrat jetzt die Möglichkeit, die Voraussetzungen für den Einsatz des mobilen Arbeitens wesentlich mitzusteuern. Insofern ist zu berücksichtigen, dass in vielen Bereichen der kommunalen Verwaltung mit Dienstleistungscharakter mobiles Arbeiten nicht bzw. nur unter bestimmten Bedingungen möglich ist und der kommunale Dienstherr hier flexibel und individuell angepasst in jedem Einzelfall agieren muss.

11. Zu § 83: Initiativrecht

Das in § 83 Satz 2 SächsPersVG vorgesehene verpflichtende Erörterungsrecht des Personalrates, wenn die Dienststellenleitung länger als 30 Tage nach Zugang des Initiativantrags untätig bleibt, wird von uns nicht mitgetragen. Aufgrund der Vielgestaltigkeit denkbarer Sachverhalte ist diese Verpflichtung aus unserer Sicht nicht zweckmäßig.

Die Änderung zum Initiativrecht hätte weitreichende Konsequenzen, da die eingeschränkte Mitbestimmung zu Individualfällen bereits jeweils der initialen Mitbestimmung unterliegt. Die Änderung erfasst ein umfassendes Recht zur Prüfung des Status quo zum

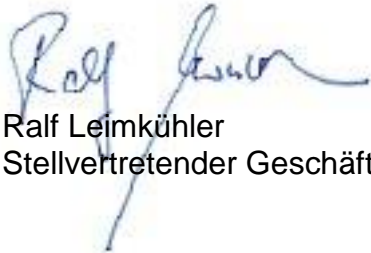
Personalbestand und -struktur. Dies führt dazu, dass auch Fragen der Eingruppierung und Stufenzuordnung sowie der Beförderung etc. künftig im Rahmen des Initiativrechts erneut aufgerufen werden könnten. Eine Erweiterung über das Initiativrecht würde in den Kommunen ggf. auch zu einer signifikanten Zunahme der Fälle vor der Einigungsstelle führen. Dies ist, auch vor dem Hintergrund des systematischen Verständnisses der Mitbestimmung – es handelt sich um Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung zu Individualfällen ohne kollektiven Bezug – aus unserer Sicht nicht vertretbar.

Hinzuweisen möchten wir auch darauf, dass der Personalrat hier nicht rechtlos gestellt ist, da der Personalrat die Geltendmachung seiner Mitbestimmungsrechte nach § 80 bereits jetzt einfordern kann, sofern ein Versetzungstatbestand vermutet wird. Diese Beteiligung wäre dann im Rahmen des § 80 originär durchzuführen. Vorliegend geht es um ein anlasslos mögliches Initiativrecht.

Es wäre daher aus unserer Sicht eher eine Klarstellung wünschenswert, dass ein Initiativrecht zur Überprüfung individueller Einzelfälle nicht besteht.

Wir bitten Sie, unsere Anregungen und Hinweise im weiteren Verfahren zu berücksichtigen und stehen Ihnen für Rückfragen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Ralf Leimkühler
Stellvertretender Geschäftsführer

Landesrektorenkonferenz Sachsen

- ausschließlich per E-Mail -
SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM DES INNERN
Abteilungsleiter Zentrale Angelegenheiten
Thomas Rechentin
Abteilungsleiter Zentrale Angelegenheiten
01095 Dresden

per E-Mail an:
Dienstrecht@smi.sachsen.de

Vorsitzender:
Prof. Dr. Klaus-Dieter Barbknecht

Geschäftsstelle:
Frau Dr. E. Weißmantel

Kontaktdaten:
Landesrektorenkonferenz Sachsen
% TU Bergakademie Freiberg
Büro des Rektors
Akademiestraße 6
09599 Freiberg

Telefon: +49 (0) 3731 39 - 4349
Fax: +49 (0) 3731 39 - 3323

geschaefsstelle.lrk@zuv.tu-freiberg.de

Homepage: www.lrk-sachsen.de

4. Juli 2023

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Ihr Schreiben vom 24. Mai 2023 (Akz. 13-0306/18/6-2023/41940)

Sehr geehrter Herr Rechentin,

im Namen der Landesrektorenkonferenz Sachsen bedanke ich mich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum o.g. Gesetzesentwurf.

Die Hochschulen begrüßen einhellig die gendergerechte Sprache im Gesetzestext.

Aus Sicht der Hochschulen ist die vorgesehene Einführung folgender Regelungen sinnvoll und erforderlich:

- einheitlicher Personalrat-Amtszeitbeginn am 01.06. eines Wahljahres, inkl. Übergangsmandat der Personalvertretungen
- ausdrückliche Ermöglichung digitaler und hybrider Personalrat-Sitzungen,
- Eröffnung der (nur) elektronischen Kommunikation zwischen Dienststellenleitung und Personalrat in Beteiligungsverfahren.

Des Weiteren haben die sächsischen Hochschulen gem. § 1(1) SächsHSG nachfolgende Anmerkungen.

Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig

Das in § 73 Abs. 2 zwingend vorgesehene Teilnahmerecht eines Personalratsmitglieds bei Vorstellung- und Auswahlgesprächen wird für nicht sachdienlich erachtet.

Universität Leipzig

1. Das in § 2 SächsPersVG enthaltene Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung wird durch die Neufassung konkretisiert, indem gegenüber der bisherigen Regelung weitere Aspekte einer Zusammenarbeit ausdrücklich benannt werden, die dem Wohl der Beschäftigten und zugleich der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben dienen. Aufgrund der besonderen Bedeutung des Zusammenarbeitsgebots für den Vollzug der Regelungen des Personalvertretungsgesetzes ist diese Konkretisierung zu begrüßen.
2. Durch die Neufassung des § 26 SächsPersVG werden Beginn und Ende der Amtszeiten aller Personalvertretungen im Freistaat Sachsen stichtagsgenau einheitlich geregelt und den Personalvertretungen ein Übergangsmandat für den Fall gewährt, dass die Wahlen nicht rechtzeitig abgeschlossen werden können. Durch die Neuregelung werden teilweise in der Vergangenheit bestehende Unsicherheiten, insbesondere die Problematik einer kurzzeitigen faktischen personalratslosen Zeit, vermieden und dadurch mehr Klarheit geschaffen.
3. Der Referentenentwurf sieht in § 76 Abs. 2 Satz 2 und § 79 Abs. 2 Satz 4 SächsPersVG die Möglichkeit vor, in Beteiligungsverfahren für die Dauer der Amtszeit der jeweiligen Personalvertretung abweichende Fristen zu vereinbaren, was bislang nur im Einzelfall möglich war. Eine praktische Relevanz dieser Regelung erscheint zweifelhaft, da nicht davon auszugehen ist, dass sich die Personalvertretung auf eine generelle Verkürzung oder die Dienststelle auf eine generelle Verlängerung der Fristen einlassen wird.
4. Zu den allgemeinen Aufgaben der Personalvertretungen soll nunmehr gemäß § 73 Abs. 1 Nr. 6 SächsPersVG auch die Förderung der beruflichen Entwicklung Beschäftigter mit Migrationshintergrund zählen, was zu begrüßen ist. Die sich hieraus möglicherweise ergebenden praktischen Konsequenzen werden anhand des Gesetzestextes nicht deutlich.
5. Als neuer Mitbestimmungstatbestand ist in § 80 Abs. 2 Nr. 1 Sächs-PersVG die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit vorgesehen. Da die Arbeitssicherheit im kollektiven Interesse der Beschäftigten liegt, erscheint eine Mitbestimmung des Personalrates bei der Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit sachgerecht.
6. In § 73 Abs. 2 Satz 5 SächsPersVG ist künftig ein Recht des Personalrates auf beobachtende Teilnahme an Auswahlgesprächen vorgesehen. Einerseits entspricht dies der ohnehin an der Universität Leipzig gelebten Praxis. Andererseits wird aus dem Gesetzestext jedoch nicht deutlich, welche Konsequenzen eine Unterlassung der Einladung des Personalrates zur Teilnahme am Auswahlgespräch für das betreffende Stellenbesetzungsverfahren hat. In jedem Fall wäre es nicht sachgerecht, wenn ein Stellenbesetzungsverfahren an einer unterlassenen Einladung des Personalrates scheitern würde, da das Auswahlgespräch nicht sinnvoll wiederholt werden und das Gremium auch im Fall einer nicht erfolgten Einladung immer noch umfassend über den Verlauf der Auswahlgespräche informiert werden kann.

7. Im Übrigen enthält der Entwurf hinsichtlich der Beteiligung des Personalrates Konkretisierungen, die keine Änderung der materiellen Rechtslage beinhalten, jedoch die bereits durch die Rechtsprechung entwickelte Auslegung in den Gesetzestext einbringen. Dies ist aufgrund der damit verbundenen größeren Klarheit positiv zu werten.
8. In der Gesamtschau ist in der Neufassung des SächsPersVG eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung festzustellen, die sich jedoch grundsätzlich noch in einem moderaten auch aus Sicht der Dienststellen vertretbaren Rahmen bewegt.

TU Chemnitz

Durch die komplette Streichung des § 9 (Weiterbeschäftigung Auszubildender) SächsPersVG wird Auszubildenden der Zugang zu den sie betreffenden gesetzlichen Regelungen unnötig erschwert. Da auch an anderen Stellen im Gesetzestext regelmäßig auf das Bundespersonalvertretungsgesetz verwiesen wird, sollte zumindest ein entsprechender Verweis auch an dieser Stelle erfolgen.

Im § 38 Abs. 1 sollte der Satz 3 gestrichen werden und folgendermaßen ergänzt werden: „Stimmenthaltungen werden für die Ermittlung der Mehrheit nicht berücksichtigt.“ Die vorgesehene Verfahrensweise, dass sich Stimmenthaltungen wie Nein-Stimmen auswirken, konterkariert die Intension einer Stimmenenthaltung, da diese gerade keine Position beziehen will.

Im § 46 Abs. 4 sollte eingefügt werden: „5 - 274 Wahlberechtigte 0,5 VZÄ“ und „Freistellungsanteile ab 0,5 VZÄ sind zu kompensieren.“ hinzugefügt werden. Die Kompensation von Freistellungsanteilen ab 0,5 VZÄ durch den Freistaat ist dringend geboten, damit die bisherigen Arbeitsaufgaben der freigestellten Personalratsmitglieder in den jeweiligen Struktureinheiten ohne umfangreiche Organisationsänderungen erledigt werden können und eine Überlastung der dort Beschäftigten vermieden wird.

Im § 54 sollte der Abs. 5 gestrichen werden. Erforderlich ist eine verbindliche Regelung der Freistellungsmöglichkeit für Mitglieder der Stufenvertretungen adäquat zu den Regelungen im § 46 Abs. 4.

§ 55 sollte in § 46 Abs. 4 mit aufgenommen werden oder es sollten spezielle Regelung in § 54 erlassen werden.

Im § 73a sollte der Absatz 4 gestrichen werden. Absatz 4 geht in der derzeitigen Formulierung über das datenschutzrechtlich gebotene Maß hinaus, da mitunter auch Unterlagen ohne personenbezogene Daten umfasst sein könnten. Eine Klarstellung wie in Absatz 3 ist ausdrücklich nicht vorgesehen. Eine derart umfassende und pauschale Regelung der Speicherbegrenzung ist jedoch weder vor dem Hintergrund der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Dienststelle geboten, noch unter Beachtung der Arbeitsfähigkeit des Personalrates zweckdienlich. Sofern und soweit dagegen beabsichtigt ist, ausschließlich die Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne der Zweckbindung zu begrenzen, folgt dies bereits aus Art. 17 Abs. 1 lit. a) DSGVO sowie aus Art. 5 Abs. 1 lit. e) DSGVO (Speicherbegrenzungsgrundsatz). Demnach dürfen personenbezogene Daten nur solange verarbeitet werden, wie sie für den Zweck erforderlich

sind, für den sie erhoben wurden. Im Rahmen bspw. einer Mitbestimmung für eine Beförderung wäre demnach regelmäßig bereits nach den zitierten Regelungen eine weitere Verarbeitung der personenbezogenen Daten nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens nicht mehr erforderlich (vgl. BfDI, Leitfaden zur Datenverarbeitung im Personalrat, 22. Juli 2021, S. 9). Absatz 4 würde vor diesem Hintergrund folglich keine spezifischere Vorschrift zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten im Sinne von Art. 88 Abs. 1 DSGVO darstellen und könnte sich folglich ohnehin nicht auf die Ermächtigungsgrundlage berufen, sofern und soweit das zuvor Geschriebene (nochmals) geregelt/wiederholt werden sollte. Ein solches Wiederholungsverbot im Zusammenhang mit dem Beschäftigendatenschutz hat zuletzt erst der EuGH betont (vgl. EuGH, Urt. v. 30. März 2023 – C-34/21).

Im § 79 Abs. 2 sollte nach Satz 3 eingefügt werden: „Sollte der Personalrat seine Zustimmung zu der beantragten Maßnahme verweigern, hat die Dienststellenleitung eine Rückäußerungsfrist von 15 Arbeitstagen.“ Die Einführung einer Frist auch für die Dienststellenleitung dient dem zügigen Abschluss der Mitbestimmungsverfahren im Interesse der betroffenen Beschäftigten.

In § 80 Abs. 1 Nr. 1 sollte um „Weiterbeschäftigungen“ ergänzt werden. So wird dem Personalrat die Kontrolle der Befristungen ermöglicht, die Ergänzung schafft Rechtssicherheit. § 80 Abs. 1 Nr. 18 sollte um den Begriff „Mobile Arbeit“ erweitert werden. Im § 80 Abs. 2 Nr. 3, soll das Wortes „wesentliche“ gestrichen werden. Zur Einschätzung, ab wann Änderungen wesentlich sind, können Dienststellenleitung und Personalrat ggf. sehr unterschiedliche Auffassungen haben. Der Personalrat sollte deshalb über alle Änderungen informiert werden.

Im § 81 Abs. 2 Nr. 12 ist die Streichung des Wortes „wesentliche“ ebenfalls vorzunehmen, siehe § 80 Abs. 2 Nr. 3.

Im § 82 Abs. 1 Satz 1 sollte die Streichung von „der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher und künstlerischer Tätigkeit“ erfolgen. An den Hochschulen bilden die wissenschaftlichen Beschäftigten mit einem Anteil von etwa 2/3 aller Beschäftigten die größte Gruppe. Sie sind größtenteils befristet beschäftigt und wegen ihrer Qualifizierung besonders abhängig von ihren Vorgesetzten. Ihre personalvertretungsrechtliche Position muss dringend gestärkt werden.

Im § 84 Abs. 1 Satz 1 sollte der zweite Teilsatz „...soweit sie dieses Gesetz vorsieht“ gestrichen werden. Die Regelungstatbestände sollten nicht unnötig eingegrenzt werden. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung bezüglich „Rahmenkodex zum Umgang mit befristeter Beschäftigung und zur Förderung von Karriereperspektiven an sächsischen Hochschulen“ scheiterte an dieser Einschränkung.

Seitens der TU Chemnitz wurde eine Stellungnahme des Personalrates der TU Chemnitz eingeholt, die der Stellungnahme der Landesrektorenkonferenz Sachsen in der Anlage beigelegt ist. Ich bitte um Beachtung.

Redaktionelle Hinweise:

In § 17 Abs. 3 Nr. 6 müsste es statt „von mehr als 3 001 mindestens sechs“ heißen „von mehr als 3 000 mindestens sechs“ (ansonsten „Regelungslücke“ für 3.001 Gruppenangehörige).

In § 33 Abs. 1 Nr. 2 müsste es statt „von mehr als 601 aus drei“ heißen „von mehr als 600 aus drei“ (ansonsten „Regelungslücke“ für 601 Wahlberechtigte).

In § 60 Abs. 1 Nr. 5 müsste es statt „von in der Regel mehr als 301 aus neun“ heißen „von in der Regel mehr als 300 aus neun“ (ansonsten „Regelungslücke“ für 301 Wahlberechtigte).

Für Fragen steht Ihnen die Geschäftsstelle der Landesrektorenkonferenz Sachsen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Prof. Dr. iur. Klaus-Dieter Barbknecht

Technische Universität Chemnitz · 09107 Chemnitz

Gebäude: Thüringer Weg 11
Telefon: +49 371 531-17100
Fax: +49 371 531-17109
E-Mail: personalrat@tu-chemnitz.de
Internet: www.tu-chemnitz.de/personalrat/

Dezernentin Personal

Chemnitz, den 26.06.2023

- im Hause -

Stellungnahme des Personalrates zur Novellierung des SächsPersVG

Ihre Mail vom 31.05.2023

Sehr geehrte Frau Johann,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, in diesem Rahmen zum vorliegenden Referentenentwurf des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes Stellung nehmen zu können. In der Sitzung des Personalrates am 21.06.2023 wurde der Gesetzentwurf ausführlich diskutiert. Generell begrüßt der Personalrat die sprachliche Gleichstellung der Geschlechter im Text sowie die ebenfalls zeitgemäße Einführung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien. Darüber hinaus enthält der Entwurf bestenfalls marginale Verbesserungen für die Personalratsratsarbeit, die weit hinter unseren Erwartungen zurückbleiben. Konkret ergeben sich aus unserer Sicht folgende Anmerkungen und Kritikpunkte:

§ 4 Beschäftigte

- Abs. 5 Nr. 4, Streichung Begriff „**Lehrbeauftragte**“
Lehrbeauftragte erfüllen reguläre Dienstaufgaben und sind vollumfänglich in den Lehrbetrieb eingebunden und sollten deshalb auch vom Personalrat vertreten werden können.

§ 9 Weiterbeschäftigung Auszubildender

- Durch die komplette Streichung dieses Paragraphen wird Auszubildenden der Zugang zu den sie betreffenden gesetzlichen Regelungen unnötig erschwert. Da auch an anderen Stellen im Gesetzestext regelmäßig auf das Bundespersonalvertretungsgesetz verwiesen wird, sollte zumindest ein entsprechender Verweis auch an dieser Stelle erfolgen.

§ 38 Abstimmungen

- Abs.1 Satz 3 streichen und ergänzen: „**Stimmenthaltungen werden für die Ermittlung der Mehrheit nicht berücksichtigt.**“
Die vorgesehene Verfahrensweise, dass sich Stimmenthaltungen wie Nein-Stimmen auswirken, konterkariert die Intension einer Stimmenthaltung, da diese gerade keine Position beziehen will.

§ 46 Freistellung vom Dienst

- In Abs. 4 einfügen: „**5 – 274 Wahlberechtigte 0,5 VZÄ**“
- In Abs. 4 hinzufügen: „**Freistellungsanteile ab 0,5 VZÄ sind zu kompensieren.**“
Die Kompensation von Freistellungsanteilen ab 0,5 VZÄ durch den Freistaat ist dringend geboten, damit die bisherigen Arbeitsaufgaben der freigestellten Personalratsmitglieder in den jeweiligen Struktureinheiten ohne umfangreiche Organisationsänderungen erledigt werden können und eine Überlastung der dort Beschäftigten vermieden wird.

§ 54 Stufenvertretung

- Abs. 5 streichen,
Erforderlich ist eine verbindliche Regelung der Freistellungsmöglichkeit für Mitglieder der Stufenvertretungen adäquat zu den Regelungen im § 46 Abs. 4

§ 55 Entsprechende Anwendung der Personalvertretungsvorschriften

- § 46 Abs. 4 mit aufnehmen oder spezielle Regelung in § 54 erlassen

§ 73a Datenschutz

- Abs 4. streichen
Viele Aufgaben des Personalrates lassen sich nicht in das zeitliche Korsett eines Beteiligungsverfahrens zwingen. Zum Beispiel müssen Dienstvereinbarungen, Personalentwicklungskonzepte und Regelungen zu Datenschutz und Arbeitssicherheit fortlaufend evaluiert und weiterentwickelt werden. Der Verlust eines Großteils der Informationen, die im Regelfall immer von Teilen der Dienststelle zur Verfügung gestellt werden, würde diese Arbeit erschweren, wenn nicht sogar unmöglich machen, da in jedem Verfahren alle Unterlagen durch die Dienststelle

erneut bereitgestellt werden müssten, ohne dass dem Personalrat die Möglichkeit gewährt wird, deren Vollständigkeit zu überprüfen. Für die Arbeit des Personalrates ist es deshalb zwingend notwendig, entsprechende Unterlagen mindestens für die laufende Amtszeit zu nutzen.

§ 78 Ordentliche Kündigung

- Abs.1 Satz 3 wie folgt fassen: „Der Personalrat kann gegen die Kündigung Einwendungen erheben, **insbesondere** wenn nach seiner Ansicht ...“
Dies ermöglicht eine Öffnung des Katalogs möglicher Einwendungen.

§ 79 Verfahren der Mitbestimmung

- Abs. 2 nach Satz 3 einfügen: „**Sollte der Personalrat seine Zustimmung zu der beantragten Maßnahme verweigern, hat die Dienststellenleitung eine Rückäußerungsfrist von 15 Arbeitstagen.**“
Die Einführung einer Frist auch für die Dienststellenleitung dient dem zügigen Abschluss der Mitbestimmungsverfahren im Interesse der betroffenen Beschäftigten.

§ 80 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung

- Abs. 1 Nr. 1 um „**Weiterbeschäftigungen**“ ergänzen
So wird dem Personalrat die Kontrolle der Befristungen ermöglicht, die Ergänzung schafft Rechtssicherheit.
- Abs. 1 Nr. 18, Erweiterung um den Begriff „**Mobile Arbeit**“
- Abs. 2 Nr. 3, Streichung des Wortes „**wesentliche**“
Zur Einschätzung, ab wann Änderungen wesentlich sind, können Dienststellenleitung und Personalrat ggf. sehr unterschiedliche Auffassungen haben. Der Personalrat sollte deshalb über alle Änderungen informiert werden.

§ 81 Angelegenheiten der vollen Mitbestimmung

- Abs. 2 Nr. 12, Streichung des Wortes „**wesentliche**“
Siehe oben, § 80 Abs. 2 Nr. 3

§ 82 Einschränkung der Mitbestimmung, Versagungsgründe

- Abs. 1 Satz 1, Streichung von „**der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher und künstlerischer Tätigkeit**“

An den Hochschulen bilden die wissenschaftlichen Beschäftigten mit einem Anteil von etwa 2/3 aller Beschäftigten die größte Gruppe. Sie sind größtenteils befristet beschäftigt und wegen ihrer Qualifizierung besonders abhängig von ihren Vorgesetzten. Ihre personalvertretungsrechtliche Position muss dringend gestärkt werden.

- Abs.2 Satz 1 wie folgt ergänzen: „Der Personalrat kann in den Fällen des § 80 Abs. 1 seine Zustimmung verweigern, **insbesondere** wenn ...“

Dies ermöglicht eine Öffnung des Katalogs möglicher Zustimmungsverweigerungsgründe.

§ 84 Dienstvereinbarung – Tarifverträge

- Abs. 1 Satz 1 Streichung des zweiten Teilsatzes „...**soweit sie dieses Gesetz vorsieht**“

Die Regelungsstatbestände sollten nicht unnötig eingegrenzt werden. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung bezüglich „Rahmenkodex zum Umgang mit befristeter Beschäftigung und zur Förderung von Karriereperspektiven an sächsischen Hochschulen“ scheiterte an dieser Einschränkung.

Außerdem möchten wir noch auf einen redaktionellen Fehler bei den Zahlenangaben in Zusammenhang mit der Verwendung von „mehr als“ in § 17 Abs. 3 Nr. 6, § 33 Abs.1 Nr. 2, § 60 Abs. 1 Nr. 5 hinweisen.

Ich bitte Sie, unsere Anmerkungen an das Rektorat weiterzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen



Frank Hohaus

Vorsitzender des Personalrates



Konferenz Sächsischer Studierendenschaften, c/o Student*innenrat Universität Leipzig
Universitätsstraße 1 · 04109 Leipzig

Sächsisches Staatsministerium des Innern
Referat 13 Dienstrecht, Aus- und Fortbildung
Dr. Irmgard Weiß
01097 Dresden

per E-Mail an:
Dienstrecht@smi.sachsen.de

Sprecher
Ludwig Firkert
Paul Steinbrecher

Referentin
Studentische Beschäftigte
Charlotte Blücher

Leipzig, 05.07.2023

Stellungnahme der Konferenz Sächsischer Studierendenschaften zum Entwurf des Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Sehr geehrter Herr Schuster, sehr geehrter Herr Rechentn, sehr geehrte Frau Dr. Weiß,

die Konferenz Sächsischer Studierendenschaften nimmt hiermit Stellung zum Entwurf des Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Wir halten es im Rahmen der Gesetzesüberarbeitung für dringend notwendig, für studentische Beschäftigte¹ eigene Personalräte zu schaffen.

Entsprechend halten wir die Aufnahme eines neuen Paragraphen 70 mit folgendem Inhalt für erforderlich:

„§ 70 Studentische Beschäftigte, die wissenschaftliche Hilfstätigkeiten erbringen

(1) Für die studentischen Beschäftigten im Sinne des § 58 Absatz 3 des Sächsischen Hochschulgesetzes vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329) in der jeweils geltenden Fassung und § 16 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Berufsakademiegesetzes vom 9. Juni 2017 (SächsGVBl. S. 306), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 21. Mai 2021 (SächsGVBl. S. 578) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung wird an den Hochschulen ein besonderer Personalrat für studentische

¹ Unter Studentischen Beschäftigten verstehen wir in dieser Stellungnahme Beschäftigte, die im Sinne des § 58 (3) SächsHSG eingestellt werden. Wir werden diese im Folgenden studentische Beschäftigte nennen.

Beschäftigte gebildet. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten der Hochschule, die am Wahltag in einem Beschäftigungsverhältnis nach Satz 1 stehen. Wählbar sind abweichend von § 14 Absatz 1 alle Wahlberechtigten, die am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens in einem Beschäftigungsverhältnis nach Satz 1 stehen. Ein Wahlrecht zu den nach den allgemeinen Vorschriften zu bildenden Personalvertretungen besteht nicht.

(2) Der Personalrat für studentische Beschäftigte besteht in Dienststellen mit 5 bis 40 Wahlberechtigten aus einer Person,

41 bis 100 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,

101 bis 300 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,

301 bis 600 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,

601 bis 1 200 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,

1 201 bis 2000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern.

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen ab 2 001 Wahlberechtigten um jeweils zwei je angefangene 1 400 Wahlberechtigte bis zur Höchstzahl von 21 Mitgliedern.

(3) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrates für studentische Beschäftigte beträgt ein Jahr. Die regelmäßigen Wahlen finden parallel zu den Wahlen der studentischen Vertreterinnen und Vertreter in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung statt. Die Amtszeit endet spätestens im nächsten Monat nach Wahl des jeweiligen Folgejahres. Im Übrigen finden die Vorschriften über die Wahl und Amtszeit des Personalrates entsprechend Anwendung.

(4) Bei dem für die Hochschulen zuständigen Ministerium wird für die in Absatz 1 Satz 1 genannten Beschäftigten eine besondere Stufenvertretung gemäß § 54 gebildet. Die Stufenvertretung für studentische Beschäftigte besteht aus fünf Mitgliedern. Im Übrigen finden die Vorschriften für die Wahl und Amtszeit der Stufenvertretungen entsprechend Anwendung.

(5) Bei dem für die Hochschulen zuständigen Ministerium wird für die in Absatz 1 Satz 1 genannten Beschäftigten eine besondere Einigungsstelle gebildet. Die nach Absatz 4 gebildete Stufenvertretung nimmt insoweit die Befugnisse nach § 85 wahr.

(6) Für die Mitglieder von Personalvertretungen nach den Absätzen 1 und 4, deren Arbeitsverhältnisse befristet sind, bleiben die Arbeitsverhältnisse unbeschadet der vereinbarten Befristung für die Dauer bestehen, für die ein Kündigungsschutz in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bestanden hätte, längstens jedoch bis zum Ablauf der Amtszeit der Personalvertretung.“

Zudem schlagen wir damit einhergehend die Streichung von §13 Absatz 2 SächsPersVG vor sowie die Streichung der Regelung, die die Vertretung von studentischen Beschäftigten nur auf Antrag dieser vorsieht (vgl. §82 Absatz 1).

Die Notwendigkeit von studentischen Personalräten begründen wir mit den besonderen und speziellen Machthierarchien, unter denen studentische Beschäftigte an Hochschulen arbeiten. Diese führen in erhöhtem Maße zur Nicht-Einhaltung von Arbeitsrecht, aber auch einer fehlenden Repräsentation in Gremien der betrieblichen Mitbestimmung. Dies führen wir im Weiteren aus.

Konstellationen studentischen Arbeitens an Hochschulen

Die Machtasymmetrie zwischen studentischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten ist besonders hoch. Dies liegt zum einen an den kurzen Befristungsverhältnissen von studentisch Beschäftigten. Zwar arbeiten studentische Beschäftigte an den Hochschulen im Schnitt 20,2 Monate, jedoch liegt dem gegenüber die durchschnittliche Vertragslaufzeit für studentische Beschäftigte in Sachsen bei 5,4 Monaten (Hopp et al., S. 121). Diese Beschäftigtengruppe erhält immer wieder neue, für kurze Zeit befristete Verträge, oft für dieselbe Stelle und Aufgabe (sogenannte Kettenbefristungen). Die Ungewissheit über das Zustandekommen eines neuen Arbeitsvertrages und die prekäre Zeit kurz vor Vertragsende können zum Unterlaufen von Arbeitsrecht führen und hindern an der Einbringung in die betriebliche Mitbestimmung.

Zum anderen wird die Machtasymmetrie verstärkt durch die Rolle des Vorgesetzten sowohl als Arbeitgeber als auch als Dozent*in oder Professor*in, der*die Noten erteilt oder beim Anstreben einer akademischen Laufbahn als Betreuer*in der Promotion.

Wenig Berufserfahrung sowie die spezifische Einstellung als geringfügig Beschäftigte sind Faktoren, die die auch Machtasymmetrie zusätzlich erhöhen (Hopp et al. S. 35).

Mangelhafte Einhaltung des Arbeitsrechts

Die hohen Machtasymmetrien, denen studentisch Beschäftigte ausgesetzt sind, führen dazu, dass sie bestehendes Arbeitsrecht nicht einfordern (können). So stellt trotz einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst die Nichteinhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten den Regelfall dar (Hopp et al., S. 122). Studentisch Beschäftigte arbeiten oft ohne Arbeitsvertrag (17,6% der Befragten haben diese Erfahrung gemacht) und sogar unbezahlt (16,7% der Befragten) (Hopp et al., S. 59) (Hopp et al., S. 79). Auch in der Wochenarbeitszeit schlägt sich ein ähnliches Muster nieder: knapp 40% der Befragten leisten unbezahlte Überstunden (Hopp et al., S. 87). Zusätzlich ist oft unbekannt, dass ein Urlaubsanspruch existiert: dies ist daran erkennbar, dass 41,2% der studentischen Beschäftigten in Sachsen nicht ihren vollständigen Urlaub in Anspruch nehmen (Hopp et al., S. 90). Zudem arbeiten 51% der studentischen Beschäftigten mindestens manchmal Krankheitstage nach (Hopp et al., S. 91) und werden z.T. sogar von ihren Vorgesetzten dazu aufgefordert. Außerdem werden studentische Beschäftigte mit Verwaltungstätigkeiten oftmals falsch eingruppiert (siehe z.B. Stellenausschreibungen der Universität Leipzig, der TU Dresden und der TU Chemnitz im Anhang). In IT-Diensten, Bibliotheken oder in Sekretariaten übernehmen sie keine wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten und müssten in den TV-L eingruppiert werden (vgl. BAG, 30.06.2021, 7 AZR 245/20).

Repräsentationslücke

Derzeit werden studentische Beschäftigte unzureichend von den Personalräten an den Hochschulen vertreten. Schon dass es eine entsprechende Personalvertretung für ihre Interessen gibt, ist 2/3 der Studierenden unbekannt (Hopp et al., S. 93). Selbst wenn bekannt ist, dass Personalräte existieren, vertreten diese nur auf Antrag die Interessen von studentischen Beschäftigten. Auch ist es studentischen Beschäftigten schwer möglich, selbst in der Personalvertretung zu partizipieren. Zu hohe Hürden entstehen durch die umfänglichen, mehrjährigen Amtszeiten, die teilweise über die Regelstudienzeit hinaus gehen. Auch die Tatsache, dass die Wahlberechtigung erst nach drei-

monatiger Beschäftigung hergestellt wird, verhindert, dass viele Studierende bei den selten stattfindenden Personalratswahlen ihr aktives Stimmrecht nutzen. Es ist hier bemerkenswert, dass im aktuellen Personalvertretungsgesetz studentische Beschäftigte die einzige Gruppe sind, für die diese Regel der dreimonatigen Beschäftigung gilt.

Für eine Wählbarkeit müssen die Beschäftigten mindestens ein Jahr in öffentlichen Verwaltungen tätig sein und mindestens 6 Monaten im jeweiligen Betrieb - bei durchschnittlichen Vertragslaufzeiten von 5,7 Monaten ist diese Voraussetzung für die studentischen Beschäftigten schwer zu erfüllen.

Eine Repräsentation studentischer Beschäftigter ist auch nicht durch den Studierendenrat in dem Maße möglich: Studierendenräte sind nicht mit den Rechten ausgestattet, über die Personalräte verfügen. Letztere wirken bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes mit, haben das Recht, umfassend von der Dienststellenleitung informiert zu werden und haben weitreichende Kompetenzen, um Arbeits- und Unfallschutz durchzusetzen. Dies deckt sich in keiner Weise mit den gesetzlich definierten Aufgaben der Studierendenschaft und wäre von den Studierendenräten auch nicht umsetzbar.

Ausgestaltung

Der entsprechende Vorschlag soll ermöglichen, für die Gruppe der studentischen Beschäftigten besondere Personalräte zu etablieren, die die speziellen Interessen der studentischen Beschäftigten vertreten. Entsprechend schlagen wir veränderte Modalitäten der Wählbarkeit, Wahlberechtigung, Amtszeit und Mitgliederanzahl der studentischen Personalräte vor. Durch die kurze Beschäftigungsdauer wird damit den besonderen Anstellungsbedingungen dieser Personengruppe Rechnung getragen unter gleichzeitiger Berücksichtigung einer angemessenen Mitwirkung in der Personalvertretung. Zur Fixierung einer entsprechenden Stufenvertretung schlagen wir die Bildung beim zuständigen Ministerium vor, mit den entsprechend veränderten Modalitäten zur Sicherstellung der Arbeits- und Handlungsfähigkeit.

Potentiale von studentischen Personalräten

Die prekären Arbeitsbedingungen und das Unterwandern der Arbeitnehmer*innenrechte der studentischen Beschäftigten an den sächsischen Hochschulen zeigen die Notwendigkeit zur Veränderung der Lage auf. Die passgenaue Vertretung durch studentische Personalräte führt dazu, dass die spezifischen Anliegen von studentischen Beschäftigten Beachtung finden. Damit wiederum können die studentischen Beschäftigten an den Hochschulen geschützt und gerechte Beschäftigungsverhältnisse sichergestellt werden, beispielsweise indem Arbeitszeiten besser überwacht, Eingruppierungen kontrolliert, Informationen über Urlaubsanspruch und Verhalten im Krankheitsfall vermittelt oder die Studierenden vor Überlastung geschützt werden.

Außerdem sollte die Landesregierung das Potential erkennen, das in studentischen Beschäftigten liegt: diese sind schon jetzt eine unentbehrliche Hilfe und Stütze von Forschung und Lehre und könnten auch in Zukunft in Hochschulen als (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen lehrend und forschend tätig sein. Schon jetzt entscheiden sich Studierende für eine Anstellung in der freien Wirtschaft, weil die Stellen in den Hochschulen als studentische Beschäftigte zu unattraktiv sind. Hier verfehlt der Freistaat Potentiale und sorgt gleichzeitig dafür, dass potenzielle Wissenschaftler*innen andere Beschäftigungswege mit besseren Arbeitsbedingungen eingehen. Die Mitwirkung und

aktive Teilhabe der studentischen Beschäftigten wiederum steigert die Partizipation und die Identifikation mit der Hochschulgemeinschaft und trägt damit auch zu positiven Arbeits- und Lernumfeldern bei. Nicht zu vergessen ist, dass Beschäftigungsbedingungen durch die verstärkte Mitwirkung langfristig verbessert werden können und Studienerfolge und die Identifikation mit der Hochschulgemeinschaft gesichert werden kann.

Dass sich studentische Beschäftigte über Personalräte selbst vertreten, ist bereits in anderen Bundesländern normal. So existieren entsprechende Vertretungsorgane bereits in Nordrhein-Westfalen, Thüringen und Berlin.

Mit freundlichen Grüßen



Ludwig Firkert und Paul Steinbrecher

Sprecher*innen der Konferenz Sächsischer Studierendenschaften



Charlotte Blücher

Referentin Studentische Beschäftigte der Konferenz Sächsischer Studierendenschaften

Quellen:

Hopp, M., Hoffmann, A., Zielke, A., Leslie, L. & Seeliger, M. (2023). JUNG, AKADEMISCH, PREKÄR. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen. Bremen: iaw.
BAG, Entscheidung vom 30. Juni 2021 - 7 AZR 245/20 (<https://dejure.org/2021,19241>)

Anhang:

Stellenausschreibungen der Universität Leipzig, TU Dresden und TU Chemnitz



Am Zentrum für Lehrer:innenbildung und Schulforschung ist zum 1. August 2023 folgende Stelle zu besetzen:

SHK/WHK FÜR DIE IT-TECHNIK UND VOR-ORT-BETREUUNG GESUCHT

Das Zentrum für Lehrer:innenbildung und Schulforschung (ZLS) sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft im Bereich IT-Service im Umfang von bis zu neun Stunden pro Woche.

Die Tätigkeit umfasst

- Nutzerbetreuung zur Einrichtung von WLAN/VPN auf mobilen Geräten
- Vor-Ort-Betreuung der IT-Hardware (PCs, Drucker, Netzwerk etc.)
- Übernahme administrativer Aufgaben bei der Absicherung von Rechentechnik am ZLS der Universität Leipzig
- Benutzersupport und allgemeine Supportaufgaben
- Beratung und Unterstützung der Lehrenden am ZLS bei der Durchführung digitaler Lehrformate
- Beratung und Unterstützung bei der Durchführung wissenschaftlicher Konferenzen in digitalen Formaten
- Wartung der technischen Ausstattung am ZLS für die Durchführung digitaler Lehrformate

Voraussetzungen

- gute Kenntnisse und Erfahrungen mit den gängigen Betriebssystemen
- Spaß und Initiative bei allen IT-Dienstleistungsaufgaben
- selbstständiges, gründliches und eigenverantwortliches Arbeiten
- freundliches und kommunikatives Auftreten

Kontakt

Ihre Bewerbung inkl. kurzem Lebenslauf richten Sie bitte per E-Mail bis zum 30.06.2023 an [REDACTED]

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an [REDACTED]

Zentrum für Lehrer:innenbildung und Schulforschung
Prager Straße 38-40, 04317 Leipzig

An der **Philosophischen Fakultät, Institut für Politikwissenschaft**, wird ab sofort für die Tätigkeit einer

Stud. Hilfskraft (3-5 h/Woche) ADMIN/WEBMASTER

ein/e Student/in gesucht. Die Beschäftigungsdauer richtet sich nach dem WissZeitVG.

Aufgaben:

- Verwaltung des Rechner-Netzwerkes und von Benutzerkonten
- Anschaffung, Installation und Wartung von Hard- und Software
- Betreuung von OPAL-Lernressourcen
- Koordination mit dem IT-Beauftragten der Fakultät, Nutzerberatung
- Aktualisierung der Website

Voraussetzungen:

- immatrikulierte Studierende in einem einschlägigen Fach- oder Lehramtsstudiengang an der TU Dresden
- Erfahrung mit der Administration von MS Windows
- Kenntnisse der Netzwerk-Administration
- Erfahrung mit der Betreuung von CMS, HTML-Grundkenntnisse
- genug Hardwarekenntnisse, um selbstständig aufrüsten zu können
- gern: Kreativität und Eigeninitiative beim Organisieren von Websites
- selbstständige, gewissenhafte Arbeitsweise
- Interesse an den Themen des Instituts für Politikwissenschaft

Frauen sind ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Selbiges gilt auch für Menschen mit Behinderungen.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung per Mail an [REDACTED]

Hinweis zum Datenschutz: Welche Rechte Sie haben und zu welchem Zweck Ihre Daten verarbeitet werden sowie weitere Informationen zum Datenschutz haben wir auf der Webseite <https://tu-dresden.de/karriere/datenschutzhinweis> für Sie zur Verfügung gestellt.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist im DAAD-Projekt „BIDS“ eine Stelle als

Studentische Hilfskraft (m/w/d)
für die Unterstützung in der Projektdurchführung
(mit 10 bis 20 Stunden/Monat)
zu besetzen.

Im Rahmen des DAAD-Programms „Betreuungsinitiative Deutsche Auslands- und Partnerschulen (BIDS)“ arbeitet das Internationale Universitätszentrum (IUZ) mit Partnerschulen in Polen und Tschechien zusammen und organisiert verschiedene Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler mit dem Ziel, die TU Chemnitz und ihre Studienangebote vorzustellen und so neue Studierende zu gewinnen. Darüber hinaus werden Studienanfängerinnen und -anfänger dieser Schulen bei dem Studienstart in Chemnitz betreut.

Zur Unterstützung der Projektkoordination bei der Projektumsetzung wird eine studentische Hilfskraft gesucht. Die Einstellung ist zunächst bis September 2023 vorgesehen.

Deine Aufgaben

- Unterstützung bei der Projektumsetzung
- Organisatorische Unterstützung in der Veranstaltungsvorbereitung und -durchführung sowie bei der Programmgestaltung
- Begleitung von Veranstaltungen und Betreuung der Teilnehmenden
- Vorbereitung von Informationsmaterialien

Deine Voraussetzungen

- Du arbeitest selbstständig und bist zuverlässig, aufgeschlossen und teamfähig.
- Du bringst sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift mit; dabei sind Polnischkenntnisse von Vorteil.
- Du hast Erfahrungen in der (internationalen) Veranstaltungsorganisation und -durchführung und bringst interkulturelle Kompetenz mit.

Das solltest du einreichen

- Anschreiben und Lebenslauf
- Immatrikulationsbescheinigung
- ggf. Nachweise relevanter Tätigkeiten und Erfahrungen

Bitte lade deine Bewerbung bis zum **21. Mai 2023** als ein Gesamt-PDF in den folgenden TUCcloud-Ordner hoch: [REDACTED]

Bei Fragen kannst du dich gern melden:

[REDACTED]
[REDACTED]

Wir freuen uns auf deine Bewerbung!

Schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte werden nach Maßgabe des SGB IX vorrangig berücksichtigt.

Die entsprechenden Informationen zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten finden Sie unter:

https://www.tu-chemnitz.de/verwaltung/personal/public/Datenschutz/dse_dp.html

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des SächsPersVG

I. Allgemeines

Aus Sicht des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen ist es wichtig, dass in Sachsen ein modernes und zukunftsfähiges Personalvertretungsgesetz gilt.

Das Ziel einer Weiterentwicklung des Sächsischen Personalvertretungsrechts wird mit dem vorgelegten Entwurf jedoch nur teilweise erreicht.

Zu begrüßen ist ausdrücklich die Aufnahme der Möglichkeit von digitalen Formaten in der Arbeit der Personalvertretungen. Wichtig ist es hier jedoch auch dafür Sorge zu tragen, dass Personalvertretungen und deren Mitglieder über die entsprechende technische Ausstattung verfügen müssen. Aktuell scheidet diese Regelung noch zu oft an Grenzen der praktischen Umsetzbarkeit.

Konsequent wäre es, die Möglichkeit digitaler Formate auch auf Sprechstunden der Personalvertretungen zu erweitern. Dies kann, gerade bei Nutzung mehrerer Dienstgebäude oder der Beratung von Mitarbeitenden auf Telearbeitsplätzen, sinnvoll sein.

Ebenso sollte mit Blick auf die Digitalisierung, auch die Möglichkeit (anerkannter und rechtssicherer) digitaler Wahlverfahren Aufnahme in das Personalvertretungsgesetz finden.

Ebenso begrüßt werden die veränderten Amtszeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Dies dient der Verringerung des Arbeitsaufwandes bei Wahlvorständen ebenso, wie dem leichteren Übergang der früherer Jugendvertreter als Kandidaten für die Personalräte.

Festzuhalten bleibt aber auch, dass wesentliche Problemfelder der Personalratsarbeit nicht thematisiert wurden. Hier seien nur einige genannt: Erhöhung der Anzahl der Freistellungen, Entfall des Antragserfordernisses in personellen Angelegenheiten, Entfall des Versagungskatalogs, Anhebung der Grenze für den Ausschluss der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten, Umfang und Durchsetzung des Schulungsanspruchs, Leistungsbezahlung freigestellter Personalratsmitglieder, Unterlassungsanspruch bei groben Pflichtverstößen der Dienststellenleitung und Ausweitung der Beteiligungsrechte.

Nicht zuletzt ist das fehlende Bekenntnis des Gesetzentwurfs zur tragenden Rolle der Gewerkschaften im Personalvertretungsrecht zu monieren; diese benötigen zur Ausübung ihres in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verankerten Grundrechts auf koalitionsmäßige Betätigung, hier konkret zur Kontaktaufnahme zu den Beschäftigten, ein digitales Zugangsrecht, das das persönliche Zugangsrecht vor dem Hintergrund neuer Arbeitsformen ergänzt.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass der vorgelegte Gesetzentwurf nur der Anfang einer kontinuierlich fortzusetzenden Modernisierung des Personalvertretungsrechts sein kann.

Zu den im Einzelnen geplanten Änderungen wird im Nachgang Stellung genommen. Ebenso werden Vorschläge zur Aufnahme in den Entwurf gemacht.

Wichtig ist uns aber festzuhalten, dass aus Sicht des SBB insbesondere folgende Punkte bzw. Themen einer dringenden Überarbeitung im aktuellen Entwurf bedürfen:

1. Die Erhaltung des Gruppenprinzips gem. § 33 SächsPersVG ist essenziell für eine ausgewogene Interessenvertretung. Die vorgesehene Änderung ist abzulehnen.

Das Gruppenprinzip ist ein „tragendes Grundelement“ und zugleich ein klassisches Prinzip des Personalvertretungsrechts. Es soll sicherstellen, dass spezifische Gruppeninteressen im Rahmen der Personalvertretung nicht durch andere Gruppen majorisiert, sondern durchgesetzt werden können.

Auf die ausführlichen Ausführungen zu Artikel 1 Nr. 34 (§ 33) wird verwiesen.

2. Die Streichung in § 25 Abs. 3 SächsPersVG, wonach nicht mehr die Personalversammlung, sondern nunmehr allein der Dienststellenleitung einen Wahlvorstand zu bestellen hat, ist abzulehnen.

Für diese Regelung spricht auch nicht das Argument der längeren Zeitspanne bis zur Bestellung und damit bis zur Neuwahl. Nach Satz 3 (neu) nimmt der Wahlvorstand die Rechte und Pflichten des zu wählenden Personalrates bis zur Neuwahl wahr. Es kann und darf nicht sein, dass die Dienststellenleitung sich ihren „eigenen“ Übergangspersonalrat bestellt.

Auch hier muss gelten: Die Wahl der Personalvertretung gehört in die Hände der Beschäftigten.

Auf die ausführlichen Ausführungen zu Artikel 1 Nr. 24 (§ 33) wird verwiesen.

3. Ein wirklich zukunftsfähiges Personalvertretungsgesetz bedarf einer deutlichen Erweiterung der Beteiligungsrechte.

Personalvertretungen sind keine Verhinderer. Sie arbeiten und gestalten mit zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben. So regelt es auch der vorgelegte Gesetzentwurf.

Diesem Richtsatz folgend sollte die allgemeine Aufgabe der „Anhörung“ ein genereller Grundsatz in allen Angelegenheiten sein, die nicht der Mitwirkung oder Mitbestimmung unterliegen.

Ebenso sollten die derzeit unter „Mitwirkung“ gelisteten Rechte der Personalvertretungen der „Mitbestimmung“ zugeführt werden. Das BVerfG hat zuletzt 1995 ausgeführt, wo die Grenzen der Mitbestimmung liegen müssen. Eine weitere Einschränkung durch den Sächsischen Gesetzgeber ist vor diesem Hintergrund nicht notwendig.

4. Die Staffelung der ganzen Freistellungen vom Dienst für Personalvertreter ist zu erhöhen (§ 46 Abs. 4 SächsPersVG).

Engagierte Personalvertretungen brauchen Zeit, um ihre Aufgaben zu erledigen. Allein der Verweis auf die mit der Digitalisierung zusammenhängenden Verfahrenseinführungen zeigt auf, welche umfangreichen und immer komplexer werdenden Aufgaben die Personalvertretungen zu bewältigen haben.

Mitglieder des Personalrates sind nach dem Gesetz grundsätzlich für ihre ehrenamtliche Arbeit von ihren dienstlichen Aufgaben freizustellen. Die Staffelung nach Absatz 4 ermöglicht es sowohl Dienststelle als auch Personalrat, eine an Erfahrungswerten orientierte und angemessene Freistellung „pauschal“ zu berücksichtigen, die Planungssicherheit auf beiden Seiten ermöglicht. Eine Orientierung an den entsprechenden Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz wird empfohlen.

Auf die ausführlichen Ausführungen zu Artikel 1 Nr. 49. a) (§ 46) wird verwiesen.

II. Zu den Änderungen im Einzelnen

Zu Artikel 1 Nr. 2. (§ 2)

Die Ergänzung der vertrauensvollen Arbeit um die Aspekte partnerschaftlich, kooperationsorientiert und respektvoll ist grundsätzlich zu begrüßen. Das Zusammenarbeitsgebot kann jedoch nur zur Geltung kommen, wenn es in den Dienststellen von den Leitungen und den Personalvertretungen gelebt und durchgesetzt werden kann. Für letzteres fehlt eine angemessene Regelung im SächsPersVG. Für den Fall von groben Verstößen des Dienststellenleiters ist ein einklagbarer Unterlassungsanspruch im SächsPersVG zu regeln. Vorstellbar wäre eine Regelung vergleichbar mit § 238 SGB IX.

Zu Artikel 1 Nr. 3. e) bb) (§ 4)

In § 4 Abs. 5 Nr. 4 SächsPersVG ist das Wort „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ zu streichen. Gerade Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie der wissenschaftliche Mittelbau leisten ein enormes Arbeitspensum im Hochschulbereich. In der Einstellungssituation mit einem zumeist befristeten Vertrag, benötigt man einen entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Schutz. Nach einer unbefristeten Einstellung und Übertragung einer ordentlichen Professur, ist die Regelung nach § 4 Abs. 5 Nr. 4 SächsPersVG anzuwenden.

Zu Artikel 1 Nr. 5. (§ 6)

§ 6 Abs. 3 Nr. 1. SächsPersVG sollte gestrichen werden. Die Zahl 60 ist zur Differenzierung ungeeignet. Sie entspricht auch nicht den tatsächlichen Bedarfen. Es sollte keine Bindung an eine Beschäftigtenmenge vorgenommen werden. Die Wahl von Personalräten in Nebenstellen wird damit unnötig erschwert.

Diese Formulierung bedeutet, dass nur große Nebenstellen und Teile von Dienststellen einen Personalrat wählen dürfen. Eine sachgerechte Beschäftigungsvertretung bzw. lösungsorientierte Interessenvertretung scheint hier gegenüber der Dienststelle kaum möglich, da unterschiedlich ausgeprägte regionale Dienststellen- und Mitarbeiterinteressen weniger berücksichtigt werden können. Auch in der Rechtsprechung findet man immer wieder den Hinweis, dass durch die Bildung von örtlichen Personalräten ein kurzer und unbürokratischer Zugang der Beschäftigten zu ihren Personalräten, aber auch gleichfalls ein ebenso einfaches Erreichen der Arbeitsplätze und Beschäftigten durch die Personalvertretung gegeben sein muss.

Zu Artikel 1 Nr. 12. b) (§ 13)

In Absatz 4 sollte der Begriff Elternzeit um den Begriff der Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz erweitert werden. Unter Berücksichtigung, dass im Regelfall die Elternzeit ein Jahr (Anspruch auf Elterngeld 14 Monate) beträgt, aber auch Beschäftigte, die Pflege von Angehörigen nach dem Pflegezeitgesetz wahrnehmen, hiervon betroffen sind, ist hier eine Änderung herbeizuführen. Zur Förderung von Beruf und Familie ist dies zeitgemäß.

Nach Absatz 6 sind Beamte im Vorbereitungsdienst und Arbeitnehmer in entsprechender Berufsausbildung nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt. Dasselbe sollte für Beamte gelten, die im Rahmen eines Aufstiegs zu einer anderen Dienststelle versetzt oder abgeordnet sind.

Zu Artikel 1 Nr. 15. (§ 16)

In Absatz 1 schlagen wir eine Änderung vor. Der Personalrat sollte in Dienststellen von 5-20 Beschäftigten wegen des Gruppenprinzips auch aus 2 Mitgliedern bestehen. Das SächsPersVG gliedert die Gesamtheit der Beschäftigten einer Dienststelle in zwei Gruppen, die Arbeitnehmergruppe und die Beamtengruppe. Durch dieses Gruppenprinzip sind die grundlegend anderen Rechtsverhältnisse, aus denen die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Beamten erfolgt, im Personalvertretungsrecht abgebildet. Auch stellt das Gesetz die Vermutung auf, dass die Interessen der einen und der anderen Gruppe aus der unterschiedlichen Natur von Beamten- und Arbeitsrecht heraus durchaus unterschiedlich gelagert sein können. Durch die Erhöhung des Personalrats auf zwei Personen bei bis zu 20 Wahlberechtigten, ist die Abbildung bei Gruppen besser gewährleistet (z.B. in kleinen Grundschulen).

Zu Artikel 1 Nr. 19. a) bb) (§20)

Nach dem Gesetzentwurf kann der Personalrat, falls erforderlich, die für den Normalfall vorgesehene Anzahl von drei Wahlvorstandsmitgliedern auf eine ungerade höhere Anzahl erhöhen. Dieser Vorschlag führt vor dem Hintergrund der geltenden herrschenden Meinung über die Beschlussfassung zu Problemen und bedürfte daher zur Verhinderung von Unsicherheiten, und schlimmstenfalls von Wahlanfechtungen, begleitender Regelungen über die Beschlussfähigkeit. Denn nach herrschender Meinung ist der Wahlvorstand nur bei voller Besetzung, also Anwesenheit aller drei Mitglieder, ggf. vertreten durch Ersatzmitglieder, beschlussfähig. Je größer das Gremium, desto schwieriger aber die Herstellung der vollen Besetzung. Dies gilt insbesondere für den Wahlvorstand, für den sich ohnehin nur wenige Beschäftigte engagieren möchten. Bei Realisierung der vorgeschlagenen Erhöhung der Mitgliederzahl, stünde daher z.B. zu befürchten, dass bei Ausscheiden eines Wahlvorstandsmitglieds kurz vor dem Ablauf der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge oder dem Wahltermin die Wahl scheitert, wenn keine Ersatzmitglieder (mehr) vorhanden sind.

Der Wahlvorstand fasst allerdings nach (§ 1 Abs. 4 WO) seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit seiner Mitglieder. Dies würde bei einem grundsätzlich fünfköpfigen Wahlvorstand auch die Interpretation zulassen, dass eine Beschlussfassung auch mit den Stimmen von drei (bei nur vier anwesenden) Mitgliedern zulässig ist. Dem steht aber die allgemeine Übereinkunft (für einen aus drei Personen bestehenden Wahlvorstand) entgegen, dass der Wahlvorstand nur bei Vollzähligkeit beschlussfähig ist.

Um die Sicherstellung einer kontinuierlichen Wahlvorbereitung bei Ausfall eines ordentlichen Mitgliedes zu sichern, ist die gesetzliche Verankerung der Möglichkeit der Bestellung eines Ersatzmitglieds für verhinderte Wahlvorstandsmitglieder zu fordern.

Nach unseren Erfahrungswerten reicht dabei die Bestellung jeweils eines Ersatzmitglieds nicht immer aus. Wir empfehlen daher, die Bestellung weiterer Ersatzmitglieder zuzulassen, wenn die Bestellung nur eines Ersatzmitglieds absehbar nicht ausreichen könnte.

Für die Mitgliedschaft im Wahlvorstand soll lediglich die Beschäftigteneigenschaft ausreichend sein. Damit könnten grundsätzlich auch Minderjährige Mitglied eines Wahlvorstands werden. Angesichts der mit dem Wahlvorstandsamt verbundenen Verantwortung eines sehr kleinen Kreises von Beschäftigten für die gesamte Personalratswahl, sollte Voraussetzung für die Bestellung als Wahlvorstandsmitglied die Vollendung des 18. Lebensjahres sein. Dies gilt umso mehr, als der Wahlvorstand in mehreren Fällen des § 27 des Gesetzentwurfs beauftragt ist, die Geschäfte des Personalrats weiterzuführen und die Wählbarkeit in einen Personalrat an sich die Volljährigkeit voraussetzt.

Artikel 1 Nr. 20. (§ 21)

Ein Wegfall der Möglichkeit der Bestellung des Wahlvorstandes durch die Personalversammlung kann nicht hingenommen werden. Der Personalrat ist eine Interessenvertretung der Beschäftigten. Die Bestellung eines Wahlvorstandes durch eine Personalversammlung ist ein Instrument der demokratischen Mitgestaltung in Betrieben und Dienststellen.

Artikel 1 Nr. 21. b) (§ 22)

Die Bestellung des Wahlvorstandes durch den Dienststellenleiter, ist kritisch zu bewerten. Grundsätzlich sollte der Wille zur Wahl von Personalvertretung von den Beschäftigten selbst ausgehen.

Artikel 1 Nr. 22. (§ 23)

Wir schlagen eine Ergänzung zur Einführung von digitalen Wahlen in Absatz 3 vor:
„Digitale Wahlen sind statthaft unter der Voraussetzung, dass es sich um eine in Deutschland anerkannte und zertifizierte Software handelt und der Personalrat bei der Einführung dieser Software mitbestimmt hat sowie daraus resultierend eine Dienstvereinbarung geschlossen wurde.“

Artikel 1 Nr. 24. (§25)

Ein Wegfall der Möglichkeit der Bestellung des Wahlvorstandes durch die Personalversammlung kann so nicht hingenommen werden.
Mit der vorgesehenen Neuregelung bestellt allein die Dienststellenleitung ein, wenn auch bis zur Neuwahl zeitlich befristet tätiges Gremium, welches in vollem Umfang wie ein Personalrat handelt. Dieses führt dann mit der Dienststellenleitung Verhandlungen und fasst (ggf. dauerhaft wirkende) Beschlüsse.
Der Personalrat ist aber eine Interessenvertretung der Beschäftigten. Die Bestellung eines Wahlvorstandes durch eine Personalversammlung ist ein Instrument der demokratischen Mitgestaltung in Betrieben und Dienststellen. Gerade vor dem Angesicht der möglichen Aufgaben eines Wahlvorstandes als Personalrat ist eine demokratische Wahl von einer breiten Basis der Beschäftigten notwendig.

Artikel 1 Nr. 25. (§ 26)

Die Einführung eines auf den 1. Juni datierten, also stichtagsbezogenen Amtszeitbeginns der Personalräte, dient der Vereinheitlichung der Amtszeiten sowie insbesondere der Vermeidung personalratsloser Zeiten; ihr ist daher uneingeschränkt zuzustimmen.

Dasselbe gilt hinsichtlich der Fortführung der Geschäfte durch den amtierenden Personalrat für den Fall, dass sich die konstituierende Sitzung des neu gewählten Personalrats verzögert. Die Beschränkung der geschäftsführenden Tätigkeit des alten Personalrats auf zwei Monate, also bis zum 31. Juli des Wahljahres, gibt einerseits entsprechend der Zielsetzung genügend Zeit, um die konstituierende Sitzung durchzuführen oder gar vorher noch die Stimmabgabe selbst durchzuführen, ist andererseits kurz genug, um mit Blick auf die Begrenzung der Legitimierung des alten Personalrats auf fünf Jahre – und nicht auf fünf Jahre und zwei Monate – bestehen zu können.

Sollten allerdings, wie im Jahr 2020, externe Faktoren die Wahl behindern, ist diese Frist der aktuellen Erfahrung nach nicht ausreichend. Es erscheint daher überlegenswert, ob für Situationen wie Pandemie als Alternative zu einer gesetzlichen „ad hoc“-Entscheidung ein dauerhafter Mechanismus im Gesetz verankert werden könnte, etwa in Form einer Verordnungsermächtigung, um derartigen Situationen unterhalb erneuter gesetzlicher Regelungen begegnen zu können.

Artikel 1 Nr. 31. (§ 32)

Es bedarf einer Regelung bei Schließung einer Dienststelle. Wir schlagen eine Einfügung als Absatz 4 vor.

„Wird eine Dienststelle aufgelöst, bleibt deren Personalrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Beteiligungsrechte erforderlich ist.“

Artikel 1 Nr. 34. (§ 33)

Die geplanten Neuregelungen zur Vorstandsbildung, sind abzulehnen. Sie führen zu einem massiven Eingriff in das geltende Gruppenprinzip.

Das Gruppenprinzip ist ein „tragendes Grundelement“ und zugleich ein klassisches Prinzip des Personalvertretungsrechts. Es soll sicherstellen, dass spezifische Gruppeninteressen im Rahmen der Personalvertretung nicht durch andere Gruppen majorisiert, sondern durchgesetzt werden können. Unterschiedliche Gruppeninteressen bestehen deshalb, weil die Rechtsverhältnisse der einzelnen Gruppen untereinander verschieden sind und zwar maßgeblich aufgrund des anderen, für die Mitglieder der jeweiligen Gruppe geltenden öffentlichen Dienstrechts. Anders gewendet: Die zwei Gruppen der Beamten und Arbeitnehmer heben sich in ihrer Qualität, in ihrer Eigenart und in ihrer Bedeutung im öffentlichen Dienst voneinander ab. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die unterschiedlichen Gruppeninteressen sachverständig nur von solchen Personen wahrgenommen werden können, die selbst der jeweiligen Gruppe angehören. Der Gruppenschutz greift stets dann, wenn es sich um spezifische Gruppenangelegenheiten handelt, die Interessen einer Gruppe also unmittelbar betroffen sind, während die Interessen der übrigen im Personalrat vertretenen Gruppen allenfalls mittelbar berührt sind.

Das Gruppenprinzip beherrscht das gesamte Personalvertretungsrecht. Die Gruppeneinteilung dient der Durchsetzung spezifischer Gruppeninteressen im Rahmen der im Übrigen gemeinsamen und einheitlichen Personalvertretung.

Entscheidungen über spezifische Interessen einer Gruppe können nach dem Gruppenmehrheitsprinzip nicht gegen den Willen der Mehrheit der jeweils anderen Gruppe durch den Personalrat getroffen werden.

Das muss insbesondere für die Vorstandsarbeit gelten. Die Vor- und Nachbereitung der Personalratssitzungen ist von zentraler Bedeutung für die Personalratsarbeit.

In der Gesetzesbegründung findet sich kein Hinweis dafür, warum das Gruppenprinzip bei der Vorstandsbildung unberücksichtigt bleiben soll. Es wird lediglich darauf hingewiesen, dass das „Gruppenprinzip vorsichtig gelockert“ werde. Tatsächlich gibt es auch keine Gründe dafür. Das Gruppenprinzip bringt weder bei der Vorstandsbildung, noch an sonst einer Stelle des SächsPersVG erkennbare Gesetzesauslegungsschwierigkeiten mit sich.

Es mag zwar in Personalvertretungen Mitglieder mit unterschiedlichen Grundüberzeugungen geben, aber dass diese unterschiedlichen Grundüberzeugungen maßgebend auch für das Wirken als Personalrat in Fragestellungen sind, die über die jeweilige Gruppe hinausgreifen, ist bislang keine gängige Praxiserfahrung.

Das Gruppenprinzip beinhaltet nach wie vor keine überflüssige Verkomplizierung des Personalvertretungsrechts, sondern einen sinnvollen Schutzmechanismus. Diese Einschätzung wird solange weiter ihre Gültigkeit behalten, solange es im deutschen öffentlichen Dienstrecht die sog. Zweispurigkeit von Arbeitsrecht einerseits und Beamtenrecht andererseits gibt.

Die Reduzierung der Vorstände auf 2 Mitglieder bei 21-600 Beschäftigten ist nicht geeignet den Erhalt der Funktionsfähigkeit der Personalvertretung zu gewährleisten, dazu sind mind. 3 Vorstände zwingend notwendig.

Artikel 1 Nr. 37. b) (§ 36)

Im Allgemeinen Teil der Begründung wird die durch den Gebrauch dieser Option nach den bisherigen Erfahrungen denkbare Kosteneinsparung auf voraussichtlich 112.000,- Euro pro Jahr geschätzt. Von Seiten der Personalvertretungen wird die Befürchtung gehegt, dass aufgrund dieses nicht unerheblichen Einsparpotenzials durch die Dienststellenseite Druck auf die Personalvertretungen ausgeübt werden könnte, von der Option so oft wie möglich Gebrauch zu machen insbesondere, wenn Mitglieder aus größeren Entfernungen zeitaufwändig zu Sitzungen anreisen müssten.

Daher ist eine Klarstellung im Gesetz erforderlich, dass der Personalrat bei seiner Entscheidung Kostenaspekte nicht berücksichtigen muss. Diese Feststellung ist auch deshalb erforderlich, weil der Personalrat als Teil der öffentlichen Verwaltung generell bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben – deutlich sichtbar etwa bei dem Beschluss über die Entsendung von Personalratsmitgliedern in Schulungsveranstaltungen – an den Grundsatz der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel gebunden ist. Soll diese Bindung ausgeschlossen sein, muss im Gesetz eine entsprechende Regelung verankert werden.

Zudem bedarf es einer weiteren Klarstellung im Gesetz:

> „Die konstituierende Sitzung sowie andere Sitzungen, in denen Wahlen stattfinden, dürfen nur dann mittels audiovisueller Technik durchgeführt werden, wenn kein Personalratsmitglied widerspricht und die von der Dienststelle zur Verfügung gestellte Technik eine geheime Stimmabgabe ermöglicht; eine abweichende Regelung in der Geschäftsordnung ist ausgeschlossen.“

Dass diese Regelung benötigt wird, zeigt eine Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 24. August 2020 – 12 TaBVGa 1015/20.

Die in § 36 Abs. 2 Nr. 3 (neu) an den Personalrat gerichtete Forderung, geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Video- oder Telefonkonferenz keine Kenntnis nehmen können, ist unglücklich. Der Personalrat scheint hier als Adressat überfordert – er kann nicht in die Räumlichkeiten der Teilnehmenden hineinsehen. Eine Protokollerklärung wiederum erscheint kaum geeignet – jedes Personalratsmitglied weiß, dass Sitzungen nicht öffentlich sind – und dass dies dann selbstverständlich auch für Video- und Telefonkonferenzen, unabhängig von welchem Ort aus die Teilnehmer daran teilnehmen, gilt. Sedes materiae für einen Appell an die Sitzungsteilnehmer wären eher § 36 Abs. 1 (Nichtöffentlichkeit von Sitzungen) oder § 10 (Schweigepflicht).

Artikel 1 Nr. 42. (§ 41)

Es ist in Absatz 2 eine Erweiterung von Satz 1 notwendig:

Der Frauenbeauftragten „bzw. die/der Gleichstellungsbeauftragte/r nach Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHSG“ ist bei der Behandlung von

Das Erfordernis ergibt sich für den Bereich der Hochschulen.

Artikel 1 (§ 44)

Sprechstunden sollten auch als Videokonferenz möglich sein. Gerade im Rückblick auf eine überstandene Pandemie und im Zuge des technischen Fortschritts bei der Umsetzung von Telearbeit und mobiler Arbeit. Als Ergänzung in Absatz 1 schlagen wir vor: „Sprechstunden können nach § 35 Abs. 6 als Telefon- und Videokonferenzen sowie hybride Konferenzen durchgeführt werden.“

Artikel 1 Nr. 46. a) (§ 45)

Der Erweiterung der Unterstützungsmaßnahmen seitens der Dienststelle um „Informations- und Kommunikationstechnik“ wird selbstverständlich zugestimmt, wenngleich diese inzwischen in der Rechtsprechung eine reine Selbstverständlichkeit darstellt und es eher darauf ankommen würde, den Umfang der zur Verfügung zu stellenden Informations- und Kommunikationstechnik näher zu umreißen, konkret zumindest eine Gleichstellung mit dem in der Dienststelle überwiegend vorhandenen Ausstattungsstandard zu verankern.

Artikel 1 Nr. 49. a) (§ 46)

Eine Änderung ist hier nicht angedacht, dies ist nicht sachgerecht.
Zur qualitativ hochwertigen und verantwortungsvollen Wahrnehmung einer gestiegenen Anzahl, von zudem noch komplexer gewordenen Aufgaben, ist ein zeitlicher Mehraufwand erforderlich. Dem ist insbesondere durch eine Anhebung der Anzahl der freizustellenden Mitglieder auf das Niveau des § 37 Abs. 1 BetrVG Rechnung zu tragen. Bereits im Jahr 2001 erfolgte hier eine Anpassung für eine Freistellung von 300 auf 200 Wahlberechtigte. Diese Anpassung sollte auch im Personalvertretungsgesetz nachvollzogen werden. Weiterhin sollten Teilfreistellungen unterhalb der Vollfreistellung geregelt werden. Insbesondere kleinere Dienststellen würden dadurch Rechtssicherheit erhalten. Jeder Personalratsvorsitzende sollte unabhängig von der Beschäftigtenanzahl eine Freistellung von 20 v. Hundert der regelmäßigen tariflichen Monatsarbeitszeit erhalten.

Vorschlag:

(4) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind Mitglieder des Personalrates nach Absatz 3 auf Beschluss des Personalrats ganz freizustellen. Freistellungen sind im Umfang ganzer Vollzeitstellen zu gewähren.

Freistellungen erfolgen von

25 – 199 Wahlberechtigten Beschäftigten eine halbe Vollzeitstelle

200 – 500 Wahlberechtigten Beschäftigten eine Vollzeitstelle

501 bis 800 Wahlberechtigten Beschäftigten zwei Vollzeitstellen

801 bis 1500 Wahlberechtigten Beschäftigten drei Vollzeitstellen

1501 bis 2000 vier Vollzeitstellen

In Dienststellen mit mehr als 2000 Wahlberechtigten Beschäftigten ist für je angefangene weitere 1000 Wahlberechtigte Beschäftigte eine weitere Vollzeitstelle zu gewähren.

Auf Beschluss des Personalrats sind anstatt ganz freizustellender Personalratsmitglieder auch entsprechende Teilfreistellungen zu gewähren. Von den Sätzen 1 und 2 kann im Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststellenleiter abgewichen werden.

Kommt eine Einigung im Sinne des Absatz 3 Satz 1 zwischen Dienststellenleiter und dem Personalrat mit weniger als 200 Wahlberechtigten Beschäftigten nicht zustande, so

entscheidet gemäß § 88 das zuständige Verwaltungsgericht auf Antrag der Dienststelle oder des Personalrates abschließend...“

Artikel 1 Nr. 51. a) bb) (§ 48)

Ein Absatz 4 soll angefügt werden.

„Für Beschäftigte mit einer Teilfreistellung ab 50 Prozent erfolgt eine Nachzeichnung der Beurteilung. Eine entsprechende Kompensation der dienstlichen Aufgaben für die Freistellungen von Personalratsmitgliedern ist einzuplanen.“

Durch diese Erweiterung ist eine mögliche, ggf. nicht objektive Beurteilung ausgeschlossen, da die Trennung in der Wahrnehmung von Dienststellenaufgaben und dem Einsatz für Kolleginnen und Kollegen im Einzelfall zu Spannungen führen kann. Die Planung für die dienstliche Aufgabenwahrnehmung, schützt alle Kolleginnen und Kollegen davor, mit der zusätzlichen Arbeit nicht dauerhaft überlastet zu werden.

Artikel 1 Nr. 53. a) bb) (§ 49)

Im Allgemeinen Teil der Begründung wird die durch den Gebrauch dieser Option nach den bisherigen Erfahrungen denkbare Kosteneinsparung auf voraussichtlich 598.000,- Euro pro Jahr geschätzt. Von Seiten der Personalvertretungen wird die Befürchtung gehegt, dass aufgrund dieses nicht unerheblichen Einsparpotenzials durch die Dienststellenseite Druck auf die Personalvertretungen ausgeübt werden könnte, von der Option so oft wie möglich Gebrauch zu machen. Daher ist eine Klarstellung im Gesetz erforderlich, dass Kostenaspekte nicht Gegenstand des Einvernehmens sein dürfen.

Artikel 1 Nr. 54. a) aa) (§ 50)

Die Regelung ist unklar. Soll damit erreicht werden, dass in Wahljahren zwei Personalversammlungen stattfinden müssen – eine des bis zum 31.05. amtierenden Personalrats und eine des ab dem 31.05. amtierenden Personalrats, kann der Regelung zugestimmt werden.

Artikel 1 Nr. 58. a) (§ 54)

Siehe Ausführungen zu Artikel 1 Nr. 21. b).

Artikel 1 (§ 59)

Wir schlagen vor, das Wahlalter auf 35 Jahre zu erhöhen. In Zeiten des demografischen Wandels und fehlenden Nachwuchskräften ist es schwer, junge Menschen für die Arbeit der JAV zu gewinnen, daher erscheint eine Anhebung des Alters der Wählbarkeit geboten.

Artikel 1 Nr. 72 b) (§ 67)

Die Aufnahme der Gemeinschaftsschulen unter § 67 Abs. 2 Ziff. 6 widerspricht der ordnungsgemäßen Interessenvertretung der Beschäftigten in der aktuellen Phase. Die Gemeinschaftsschule befindet sich im Aufbau. In § 4 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe e des Sächsischen Schulgesetzes wurde die Gemeinschaftsschule als Schulart neu aufgenommen. Aktuell existiert eine geringe Anzahl. Eine solche Regelung würde eine Übervorteilung der Beschäftigten bei Beschlüssen der Personalvertretung aufrufen. Bisher sind Gemeinschaftsschulen aus bestehenden Oberschulen entstanden.

Alternativen:

- a) Es ist vorstellbar, die Gemeinschaftsschulen den Oberschulen zuzuordnen bzw. unter Ziff. 6. Zu regeln
- b) „Gemeinschaftsschulen, wenn die Anzahl der Beschäftigten am jeweiligen Standort 500 überschritten hat.“

Artikel 1 Nr. 72 (§ 67 Abs. 6 und 7)

Die personalvertretungsrechtliche Vertretung von Lehrkräften wird durch § 67 unzulässig eingeschränkt. Der SBB fordert, dass Personalräte bei Abordnungen und Versetzungen von Lehrkräften generell zu beteiligen sind.

In Absatz 7 Satz 1 wird eine Änderung von 0,5 Unterrichtsstunden je Woche ..., in eine Unterrichtsstunde je Woche für jeweils angefangene zehn Beschäftigte, vorgeschlagen, mindestens jedoch die Freistellung von einer Unterrichtsstunde pro Personalratsmitglied. Nur so ist eine ungehinderte Personalratstätigkeit der Lehrpersonalräte an den Schulen möglich.

Artikel 1 Nr. 78 b) aa) (§ 73)

Die in Absatz 2 vorgeschriebene Unterrichtspflicht durch die Dienststellenleitung ist nicht praxistauglich genug. Immer wieder klagen Personalvertretungen über eine nicht zeitgerechte und nicht vollständige Unterrichtung, oft erfolgt diese erst auf Nachfrage.

Es ist daher zu fordern, dass eine Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben fortlaufend und umfassend an Hand der einschlägigen Unterlagen frühzeitig, mindestens zehn Arbeitstage vor der nächsten Sitzung, zu unterrichten ist. Die Unterrichtungspflicht muss mit Beginn der Entscheidungsvorbereitung einsetzen. Sie hat sich auf sämtliche Auswirkungen der von der Dienststelle erwogenen Maßnahme auf die Beschäftigten zu erstrecken, insbesondere auf die Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen. Gleichzeitig ist darzustellen, welche Alternativen sich hierzu anbieten. Die Personalvertretung sollte jederzeit eine Beratung der erwogenen Maßnahme mit der Dienststellenleitung verlangen können. In Planungsgruppen oder Ausschüssen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen der Dienststelle vorbereiten, ist die Personalvertretung ebenfalls von Anfang an einzubinden. Der Personalvertretung sind dafür die für die Unterrichtung erforderlichen, eventuell auch in Dateien gespeicherten Unterlagen, die der Dienststelle zur Meinungsbildung zur Verfügung gestanden haben, vollständig in einer zur praktischen Verwendung geeigneten Weise vorzulegen.

Die Festlegung einer Frist zur Interpretation des Begriffs "frühzeitig" dient dabei der Stärkung des Prinzips der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung; diese ist frühzeitiger als bisher, nämlich bereits im Planungsstadium, von vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen zu unterrichten. Die bisherige Erfahrung hat gezeigt, dass Personalvertretungen häufig erst in einem sehr späten Planungsstadium unterrichtet werden. Dann aber sind wesentliche Änderungen der Konzeption unter Berücksichtigung der gemachten Anregungen nicht oder nur unter erheblichen Schwierigkeiten noch möglich. Dies bringt immer wieder die Gefahr mit sich, dass durch die Schaffung vollendeter Tatsachen die Beteiligungsrechte der Personalvertretung faktisch wirkungslos werden.

Es muss sichergestellt werden, dass die Beteiligung der Personalvertretung noch zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem die Maßnahmen insgesamt noch gestaltungsfähig, also veränderbar sind. Dies soll sicherstellen, dass eigene Anregungen und Erfahrungen in die Planung und damit letztlich in die Entscheidung auch tatsächlich eingebracht werden können. Für die

Dienststelle hat dieses Verfahren zudem den Vorteil, dass die Berücksichtigung der praktischen Erfahrungen der Beschäftigten die Qualität der in Aussicht genommenen Maßnahme verbessert und Akzeptanz fördert.

Artikel 1 Nr. 78 c) (§ 73)

In § 73 Abs. 3 soll nach Satz 2 eingefügt werden. „Zur Ausübung des Mitbestimmungsrechts bei der Aufstellung von Stellenplan-Entwürfen der Dienststelle werden diese vom Leiter der Dienststelle dem Personalrat zur Stellungnahme zugeleitet. Gleiches gilt für Haushaltspositionen, die Bereiche berühren, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen. Der Personalrat kann mündliche Erörterung verlangen.“

In der Praxis gibt es hierzu über den Zeitpunkt und den Inhalt Meinungsverschiedenheiten. Mit der Erweiterung von Absatz 3 um folgenden Satz können diese vermieden werden. Dies ermöglicht dem Personalrat frühzeitig, Hinweise aus der Sicht der Beschäftigten in den laufenden Planungsprozess einzubringen.

Artikel 1 Nr. 79 (§ 73a)

Zu Absatz 1

Die ausdrückliche Klarstellung der Verantwortlichkeit der Dienststelle wird begrüßt. Zu den Grundsätzen der geltenden Rechtslage gehört jedoch auch die Klarstellung, dass dem Informationsanspruch des Personalrats die Bestimmungen des Datenschutzes grundsätzlich nicht entgegenstehen, weil der Personalrat nicht Dritter im Sinne der Gesetze ist.

Zudem sollte an dieser Stelle die Verantwortlichkeit des Personalrats für die Überwachung der Einhaltung der Datenschutzgesetze in der Dienststelle eingeflochten werden. Entsprechend der Regelung für den Arbeitsschutz wäre hier zudem festzulegen, dass der Personalrat in Fragen des Datenschutzes die für den Datenschutz zuständigen Behörden und die Datenschutzbeauftragten durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen hat. Eine Verpflichtung der Dienststellenleitung und der genannten Stellen, den Personalrat oder von ihm bestimmte Mitglieder bei im Zusammenhang mit dem Datenschutz stehenden Fragen und entsprechenden Untersuchungen hinzuzuziehen, wäre ebenfalls zu formulieren.

Um dem Personalrat die Wahrnehmung seiner Aufgabe nach § 73 Nr. 2 des Gesetzentwurfs zu ermöglichen, ist an dieser Stelle darüber hinaus die Pflicht der Dienststellenleitung zu verankern, dem Personalrat unverzüglich mitzuteilen, an welche Stellen über Beschäftigte gespeicherte Daten weitergegeben werden sollen. Schließlich ist festzulegen, dass vom Personalrat beauftragte Mitglieder an Besprechungen der Dienststelle mit dem Datenschutzbeauftragten teilnehmen dürfen und dem Personalrat Prüfungsberichte des Datenschutzbeauftragten in Kopie zur Verfügung zu stellen sind.

Zu Absatz 4

Die vorgesehene Verpflichtung, nach Abschluss der Maßnahme, an der der Personalrat beteiligt war, die ihm zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten an die Dienststelle zurückzugeben, ist jedoch zu strikt formuliert. Die danach geforderte sofortige Rückgabe der Daten stellt die Handlungsfähigkeit des Personalrats insbesondere in großen Dienststellen in Frage.

Nach Kündigungen etwa kommt es häufig zu Klagen der Gekündigten vor dem Arbeitsgericht. Hierbei kann auch die Stellungnahme des Personalrats für die gerichtliche Entscheidungsfindung Bedeutung erlangen und die vorsitzende Person als Zeugin bzw. Zeuge geladen werden. Ohne die entsprechenden Daten können diese Aufgaben nicht erfüllt werden.

Vor allem jedoch bei Auswahlentscheidungen, deren Rechtmäßigkeit der Personalrat insbesondere im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz zu prüfen hat (z.B. hat der Personalrat bei Fortbildungsmaßnahmen zu prüfen, ob ein bestimmter Beschäftigter bevorzugt gefördert wird), ist ein beständiger Überblick notwendig und sinnvoll, dass der Personalrat dauerhaft auf die Daten zugreifen kann, wann immer er einen Anlass sieht.

Zwar darf der Personalrat Personaldaten nicht allgemein speichern und damit „vorrätig“ halten. Das Bundesverwaltungsgericht hat jedoch ausgeführt, letztlich sei für das Maß des „Erforderlichen“ auch ausschlaggebend, inwieweit der Personalrat auf die dauernde Verfügbarkeit der Informationen angewiesen sei, um den Überblick zu gewinnen und zu behalten, den er für seine allgemeine Aufgabe der Vermeidung von Konflikten und der Erhaltung des Friedens in der Dienststelle – und zwar zusätzlich zu den Einzelinformationen aus Anlass von Einzelmaßnahmen – benötige. Jedenfalls in einer kleineren Dienststelle wie

einer Hundertschaft des Bundesgrenzschutzes sei diese Erforderlichkeit regelmäßig zu verneinen. Hier sei es ausreichend, wenn der Personalrat die jeweils erforderlichen Grunddaten etwa in Form einer aktuellen Liste vom Dienststellenleiter erhalte.

Diesen Ausführungen kann im Umkehrschluss entnommen werden, dass die Speicherung eines begrenzten Kreises personenbezogener Grunddaten zumindest in größeren Dienststellen zulässig ist, da andernfalls der Personalrat die entsprechenden Daten sozusagen permanent bei der Dienststelle abrufen müsste. Der letzte Satz „Ihre Verarbeitung, insbesondere Sammlung und Auswertung sowie Speicherung in Dateien ist unzulässig“ entspricht daher in seiner Allgemeinheit nicht den Bedürfnissen von Personalrat und Dienststellenleitung und wird auch von der Rechtsprechung in dieser Stringenz nicht gefordert. Für die tägliche praktische Arbeit der Personalräte erscheint es sinnvoll, eine Positivliste von Daten aufzunehmen, die Personalräte während der gesamten Amtszeit besitzen dürfen. Hierzu sollten insbesondere die dauerhafte Überlassung eines Stellenplans, Personalbewirtschaftungslisten und Personalbedarfsberechnungen gehören. Damit wird eine datenschutzkonforme Ausgestaltung des Informationsanspruchs von regelmäßig für die Personalratsarbeit benötigten personenbezogenen Daten ermöglicht.

Artikel 1 Nr. 81 (§ 76)

Die Regelung in § 76 Abs. 1 ist um konkretisierende Ergänzung zu erweitern, da in der Praxis die rechtzeitige Einbindung nicht immer gegeben ist.

Der entsprechend beigefügte Vorschlag kann hier Änderung bringen und die partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit auf gemeinsamer Augenhöhe stärken.

„Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung der Personalvertretung rechtzeitig, fortlaufend und umfassend und ohne Verzögerung eingehend mit ihm zu erörtern. § 73 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend. Erfolgt keine rechtzeitige Einbindung der Personalvertretung, ist der Personalvertretung vor einer Entscheidung ausreichend Gelegenheit zur Einarbeitung in den Sachverhalt zu geben. Eine Nichtbeteiligung führt dazu, dass die Maßnahme nicht umgesetzt werden darf.“

Artikel 1 Nr. 84 a) (§ 79)

Dass Personalrat und Dienststellenleitung die Dauer der Frist für Beteiligungsverfahren einvernehmlich ändern und an die Bedürfnisse vor Ort bzw. im Einzelfall flexibel anpassen dürfen, entspricht einem dringenden Bedürfnis der Praxis.

Zur Möglichkeit der „schriftlichen oder elektronischen“ Verständigung ist Folgendes anzumerken:

Die mit der Regelung verfolgte Zielsetzung einer Beschleunigung und Erleichterung der Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalrat wird vom SBB ausdrücklich unterstützt. Zu Recht nimmt der Gesetzentwurf dabei Dienstvereinbarungen aus.

Das Verhältnis zwischen elektronischer und Schriftform ist nach wie vor in Rechtsprechung und Literatur nicht klar beschrieben.

Nach Auffassung des SBB ist auch die Formulierung „schriftlich oder elektronisch unglücklich und gibt dem Rechtsanwender Steine statt Brot. Schaut der Leser zur Abklärung, was mit „elektronischer Form“ gemeint ist, in § 126a BGB, so stößt er auf das Erfordernis der qualifizierten elektronischen Signatur. Diese meint der Gesetzentwurf aber nicht, sondern bezieht sich in der Begründung ausschließlich auf eine „einfache E-Mail“.

Mit „E-Mail“ aber ist wiederum der Begriff „elektronisch“ keineswegs vollständig erfasst. Denn hierzu gehören etwa auch Chats oder Telefonate.

Aus der im Gesetzentwurf zitierten Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 15. Dezember 2016, bestätigt und weitergeführt durch Beschluss des Gerichts vom 15. Mai 2020, geht zudem hervor, dass bereits unter dem aktuell im Gesetz verwendeten Begriff „schriftlich“ jede Verstetigung einer Gedankenerklärung durch Schriftzeichen zu subsumieren ist; dies schließt, so das Bundesverwaltungsgericht, elektronisch verfasste, übermittelte und gespeicherte Texte ein. „Elektronisch“ und „schriftlich“ sind danach keine Gegensätze, wie es der Gesetzentwurf durch den Gebrauch des Wortes „oder“ nahelegt. Das Gericht interpretiert den Begriff zumindest vielmehr dynamisch.

Daher würde es nach Auffassung des SBB genügen, den Begriff der Schriftform zu ersetzen bzw. zu erläutern durch die vom Bundesverwaltungsgericht konkret in Bezug auf das Personalvertretungsrecht formulierten Anforderungen (Verstetigung, Urheberschaft, Speicherung).

Artikel 1 Nr. 85 b) bb) (§ 80)

Wir schlagen in Abs. 2 Nr. 9 eine Erweiterung von „Grundsätze über das Verfahren für Stellenausschreibungen“ um das „und Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen.“ vor. Der bisherige Mitbestimmungstatbestand wird auf Grund der Änderung von § 11 Sächsisches Beamtenengesetz vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 971), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329) geändert worden ist, angepasst.

Artikel 1 Nr. 86 b) ee) (§ 81)

Durch die geplante Regelung wird die bereits gelebte Mitbestimmung bei neuen Arbeitsmodellen wie Telearbeit und mobiles Arbeiten nur teilweise erfasst, da sie sich lediglich auf die Ausgestaltung und nicht auf alle Fragen des Ob und Wie bezieht.

Hier sollte nachgebessert werden.

Artikel 1 Nr. 88 (§ 83)

Die Regelung im Gesetzentwurf, wonach der Personalrat eine Erörterung verlangen kann, wenn sich die Dienststellenleitung nicht innerhalb einer Frist von 30 Arbeitstagen äußert, ist lediglich ein Schritt in die richtige Richtung, da bisher keinerlei Frist zur Rückmeldung geregelt war. Die Neuregelung ist in dieser Form aber keinesfalls akzeptabel.

Stellungnahme

Das Personalvertretungsgesetz geht von dem Grundsatz der Verhandlungen und Gespräche „auf Augenhöhe“ aus. Es ist damit zumutbar, dass sich auch die Dienststellenleitung (wie die Personalvertretung im Übrigen auch) in angemessener Zeit berät und ihre Entscheidung zurückmeldet oder aber mit dem Personalrat eine abweichende, spätere Frist vereinbart. Ausgangspunkt muss der Zweck des Initiativrechts sein, die Regelung einer Angelegenheit zügig voranzutreiben, die die Dienststelle trotz Regelungsbedürftigkeit bisher nicht geregelt hat.

Die 30 Arbeitstage sollten deshalb als Regelfrist festgeschrieben werden, die zudem eine einvernehmliche Abweichung, d. h. in der Regel Verlängerung ermöglicht.

gez.
Nannette Seidler
Landesvorsitzende

04. Juli 2023

Von:
An: Dienstrecht (SMI) (Dienstrecht@smi.sachsen.de)
Cc:
BCc:
Gesendet: Do 22.06.2023 14:37
Betreff: WG: Stellungnahme der AGSV Sachsen zum PersVG
Anlagen:

Ihr Schreiben vom 24.05.23
Az. 13-0306/18/6-2023/41955

Sehr geehrte Frau Dr. Weiß,

Wir bedanken uns für die Beteiligung der AGSV –Sachsen hinsichtlich der Änderung des SächsPersVG und senden Ihnen unseren Änderungsvorschlag zu.

Wir bitten darum, im neuen SächsPersVG eine Regelung zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Einigungsstellenverfahren aufzunehmen.

Da eine solche Regelung bislang nicht existiert, werden behinderungsbedingte Belange im Einigungsstellenverfahren nicht ausreichend berücksichtigt.

Während einige Personalreferate der obersten Dienstbehörden die jeweilige Hauptschwerbehindertenvertretung vor der Verhandlung informieren und eine Gelegenheit zur Stellungnahme geben, berufen sich andere darauf, dass es hierfür keine gesetzliche Regelung gäbe. Die betreffenden Personalreferate führen aus, die Hauptschwerbehindertenvertretung könne sich an den Hauptpersonalrat wenden bzw. dieser dieselbe befragen, wenn behinderungsbedingte Belange relevant wären.

Was wir erreichen möchten ist, dass die Dienststelle (oberste Landesbehörde) die zuständige Hauptschwerbehindertenvertretung darüber informiert, wenn es ein Einigungsstellenverfahren gibt bei dem behinderte Beschäftigte berührt/ betroffen sind und die Hauptschwerbehindertenvertretung dazu anhört. Auf diese Weise können eventuelle behinderungsbedingte Belange und Umstände besser berücksichtigt werden.

Es geht uns nur um eine Anhörung der Hauptschwerbehindertenvertretung durch die Dienststelle. Wir streben **nicht** an, Teil der Einigungsstelle zu werden, bzw. an der Verhandlung oder der Beschlussfassung derselben teilzunehmen.

Des Weiteren möchten wir nur bei **Einzelpersonalfällen beteiligt werden**. Eine Beteiligung in Angelegenheiten, die alle Bediensteten betreffen, wie Streitigkeiten über Dienstvereinbarungen, streben wir nicht an, da das Bundesrecht hier keine Zuständigkeit für die Stufenvertretung der Schwerbehindertenvertretung regelt. Siehe Anlagen (BAG Beschl. V. 22.09.2021 Az.:7ABR23/20) u. (Heinz Schäfer, jurisPR-ArbR 10/2022 Anm.6)

Wir regen deshalb an, im kommenden Gesetzgebungsverfahren zum SächsPersVG an den 79 Abs. 4 SächsPersVG einen neuen weiteren Absatz 5 mit folgendem Text anzufügen:

„(5) Berührt das Einigungsstellenverfahren die Angelegenheiten eines einzelnen schwerbehinderten Bediensteten, hat die oberste Dienstbehörde die zuständige Schwerbehindertenvertretung vor der Verhandlung zu informieren und anzuhören. Die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung ist den Verhandlungsunterlagen beizufügen und bei der Beschlussfindung zu berücksichtigen.“

Im Einvernehmen mit den Mitgliedern der Einigungsstelle kann die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung in der Verhandlung mündlich erörtert werden.“

Wir wären dankbar, wenn unser Vorschlag umgesetzt werden könnte.

Freundliche Grüße

Rolf Brahms

Hauptschwerbehindertenvertretung und Vorsitzender der AGSV-Sachsen

STAATSMINISTERIUM DES INNERN | SAXON STATE MINISTRY OF THE INTERIOR
Wilhelm-Buck-Straße 2 | 01097 Dresden | Postanschrift: 01095 Dresden
Tel.: +49 351 564- 39220 | Fax: +49 351 564-39209 |
Rolf.Brahms@smi.sachsen.de | www.sachsen.de

Von:

An: Dienstrecht (SMI) (Dienstrecht@smi.sachsen.de)

Cc: 'Verband Sächsischer Rechtspfleger - Vorstand' (post@bdr-vsr.de); 'post@sbb.dbb.de' (post@sbb.dbb.de)

BCC:

Gesendet: Mi 05.07.2023 07:21

Betreff: WG: Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Anlagen:

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme zur beabsichtigten Änderung des SächsPersVG wird herzlich gedankt.

Es ergeben sich zu folgenden §§ Anmerkungen:

§ 13 SächsPersVG

Es wird als ungünstig empfunden, dass die Zeiträume zum Wegfall bzw. Erhalt der Wahlberechtigung in Absatz 3 und 4 unterschiedlich geregelt wurden. Warum kann der Zeitraum nicht einheitlich gewählt werden, z.B. § 13 Abs. 4 SächsPersVG in Angleichung an den neu formulierten § 13 Abs. 3 SächsPersVG: "Wahlberechtigt sind alle, deren Beurlaubung ohne Bezüge innerhalb der nächsten 9 Monate ab dem Wahltag endet."?

§ 16 SächsPersVG

Es wird die Anpassung an § 9 BetrVG angeregt.

§ 22 SächsPersVG

Die Regelung, dass die Dienststellenleitung den Wahlvorstand zu bestellen hat, wird hier durchaus begrüßt.

§ 26 SächsPersVG

Die Neuregelung der vereinheitlichten Amtszeit und dem Wegfall der personalratslosen Zeit wird sehr begrüßt. Entsprechendes gilt für die Verlängerung der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) gemäß § 61 SächsPersVG. Es bestehen hier lediglich Bedenken im Hinblick auf § 93, für die Übergangszeit 2025/2026 ausreichend Interessierte für die Listen zu finden (sh. auch unten §§ 59,61), wenn die Amtszeit nur so kurz ist.

§ 36 SächsPersVG

Die endgültige Regelung der Sitzungsmöglichkeit per Webkonferenz als auch die Möglichkeit der elektronischen Postzugangsmöglichkeit in den Folgevorschriften (z.B. § 79) wird ebenfalls begrüßt.

§ 46 SächsPersVG

Es wird die Anpassung an § 38 BetrVG angeregt.

Es wurde eine Erweiterung der Freistellung bzw. Konkretisierung des Teilfreistellungsanspruches erhofft, also eine Verringerung der Mindestanzahl an Wahlberechtigten für den Anspruch einer Freistellung bzw. eines Freistellungsrahmens.

Es gibt Dienststellen, in denen keine pauschale Freistellung erfolgt. Die Aufgaben der Personalvertretung sind aber vom Grundsatz her gleich, nur ein gewisser Umfang an Anfragen, Beteiligung an Auswahlverfahren usw. wird mit zunehmender Mitarbeiterzahl natürlich größer.

§ 59, 61 SächsPersVG

Die Regelung, dass mit dem Eintritt der "Altersgrenze" die JAV-Mitglieder nicht mehr automatisch aus dem Gremium ausscheiden, wird durchaus begrüßt. Jedoch wurde bereits 2014 bei der Änderung des Wegfalls der Altersgrenze im aktiven Wahlrecht der Wegfall der Altersgrenze beim passiven Wahlrecht angeregt. Diese Hürde wurde für die neuen Referendariatsvertretungen auch nicht gewählt, was hier als inkonsequent empfunden wird. In der Praxis werden überwiegend Probezeit- oder Lebenszeitbeamte in die Gremien gewählt, die erfahrungsgemäß auch mit einem Alter von mehr als 27 Jahren sich noch an den Gremien beteiligen wollen würden. In der Ausbildung oder zu Beginn der Probezeit bestehen oftmals Zweifel, dass durch die Mitgliedschaft in der JAV Probleme in der Ausbildung oder bei der Übernahme auftreten könnten. Es ist schwer, die Gremien überhaupt bzw. mit ausreichend Mitgliedern zu besetzen. Daher sollte diese Hürde endlich abgeschafft werden.

§ 66 SächsPersVG

Die Einführung der Referendariatsvertretungen kann hier absolut nicht nachvollzogen werden. Die Referendare waren bislang unter den JAV gefasst und gut vertreten. Der neuerliche, jährliche Aufwand für das OLG und die LG wird hier für unnützlich empfunden, vor allem, da es keinerlei Freistellung für die Tätigkeit an sich, Schulungen und die Tätigkeit im Wahlvorstand gibt. Ein Ansatz mit 5 bzw. 20 Arbeitsstunden für die Tätigkeit im Wahlvorstand erscheint geradezu despektierlich. Die allgemeine Arbeitsbelastung durch die immer mehr werdende Arbeit im Zuge der Altersabgänge ohne ausreichenden Ausgleich durch Nachwuchs lässt diese weitere zusätzliche Aufgabe einfach nicht zu. Im Hinblick auf § 22 wird es kaum mehr "Freiwillige" geben, die sich zu einer solchen Tätigkeit bereiterklären werden.

Mit freundlichen Grüßen

Sabrina Leipe

Dipl.-Rechtspflegerin (FH)

Justizoberinspektorin

stellv. Gruppenleiterin

erweiterter VSR-Vorstand

AMTSGERICHT BORNA

Betreuungs- und Zivilabteilung

Leipziger Straße 67a | 04552 Borna

Tel.: +49 3433 2755 408 | Fax: +49 3433 2755 412

sabrina.leipe@agbrn.justiz.sachsen.de | www.justiz.sachsen.de/agbrn

Per E-Mail kein Zugang für elektronisch signierte sowie verschlüsselte elektronische Nachrichten; nähere Informationen zur elektronischen Kommunikation mit sächsischen Gerichten und Justizbehörden unter <https://www.justiz.sachsen.de/E-Kommunikation>

----- Forwarded message -----

Von: **Dienstrecht (SMI)** <Dienstrecht@smi.sachsen.de>

Date: Mi., 24. Mai 2023, 21:08

Subject: Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

To: sachsen@dgb.de <sachsen@dgb.de>, post@sbb.dbb.de <post@sbb.dbb.de>, Schade, Reinhard - Justiz Sachsen, LG Goerlitz AK Bautzen <Reinhard.Schade@lgr.justiz.sachsen.de>, Ruben.Franzen@neuerichter.de <Ruben.Franzen@neuerichter.de>, Mittag, Matthias - Justiz Sachsen, OVG Bautzen <Matthias.Mittag@ovg.justiz.sachsen.de>, Schaefer, Thomas - Justiz Sachsen, FG Leipzig <Thomas.Schaefer@fgl.justiz.sachsen.de>, post@bdr-vsr.de <post@bdr-vsr.de>, lv.sachsen@bdk.de <lv.sachsen@bdk.de>, geschaefsstelle.lrk@ziv.tu-freiberg.de <geschaefsstelle.lrk@ziv.tu-freiberg.de>, schreiber@physik.tu-chemnitz.de <schreiber@physik.tu-chemnitz.de>, wedler@hs-mittweida.de <wedler@hs-mittweida.de>, post@ssg-sachsen.de <post@ssg-sachsen.de>, slkt@lkt-sachsen.de <slkt@lkt-sachsen.de>, bd@kv-sachsen.de <bd@kv-sachsen.de>, info@kavsachsen.de <info@kavsachsen.de>, Welsch, Michael - SK <Michael.Welsch@sk.sachsen.de>

Cc: _SLT Poststelle Landtag (SLT, LTV) <Post.sltpfPostLT@slt.sachsen.de>, Poststelle (SRH) <poststelle@srh.sachsen.de>, sprecher@mittelbau-sachsen.de <sprecher@mittelbau-sachsen.de>

Sehr geehrte Damen und Herren,

angefügt erhalten Sie per E-Mail das Schreiben des Staatsministeriums des Innern vom heutigen Tag nebst Anlagen.

Mit freundlichen Grüßen

Mandy Bauer
Sachbearbeiterin

SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM DES INNEREN
Referat 13 | Dienstrecht, Aus- und Fortbildung
Wilhelm-Buck-Straße 2 | 01097 Dresden | Postanschrift: 01095 Dresden
Tel.: +49 351 564-31332 | Fax: +49 351 564-31009
mandy.bauer@smi.sachsen.de | dienstrecht@smi.sachsen.de

Information zum Zugang für verschlüsselte/signierte E-Mails/elektronische Dokumente sowie De-Mail unter www.smi.sachsen.de/kontakt

[Internet](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#) | [Instagram](#)

BDK Sachsen | Großenhainer Str. 237 | D-01129 Dresden

Sächsisches Staatsministerium des Innern

per Mail an

Dienstrecht@smi.sachsen.de

Landesgeschäftsstelle

Ansprechpartner/in: Peter Guld
Funktion: Landesgeschäftsführer

E-Mail: lv.sachsen@bdk.de
Telefon: +49 351 496 1001

Datum: 05.07.2023

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes; Beteiligung nach § 119 des Sächsischen Beamtengesetzes

*Schreiben des Sächsischen Staatsministeriums des Innern vom 24. Mai 2023;
Az.: 13-0306/18/6-2023/41940*

Stellungnahme Bund Deutscher Kriminalbeamter

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Bund Deutscher Kriminalbeamter bedankt sich für die Übersendung des Entwurfs eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

Der BDK stimmt dem vorliegenden Entwurf aus grundsätzlichen Erwägungen zu.

Ungeachtet dessen sehen wir uns zu folgender Anmerkung veranlasst:

Der Entwurf des Fünften Gesetzes hebt übergreifend auf die Anpassungen an bundes- und landesgesetzliche Regelungen, Klarstellungen vor dem Hintergrund datenschutzrechtlicher Vorgaben und redaktioneller Anpassungen durch geschlechtskonforme Formulierung ab. Die Maßgaben im Gesetz sind insgesamt praxistauglicher geworden.

Begrüßt wird auch, dass bisherige Grauzonen in der Nutzung technischer Möglichkeiten, wie beispielhaft der Nutzung von Email und Videoschaltkonferenzen geregelt und somit beseitigt wurden.

Dennoch bleibt der Entwurf hinter den im Koalitionsvertrag beabsichtigten Maßnahmen der Verbesserung der Mitbestimmung und Beteiligung (nach unserer Lesart Erweiterungen in den Beteiligungstatbeständen) zurück.

Das sächsische Personalvertretungsrecht soll weiterentwickelt werden. Der Gesetzentwurf ist nach unserer Ansicht über eine Anpassung der bestehenden Regelungen nicht hinausgekommen.

Der BDK Sachsen sieht hier Nachbesserungsbedarf.

Mit freundlichen Grüßen

Im Original gez.
Torsten Schmortte
Landesvorsitzender

SÄCHSISCHE DATENSCHUTZ- UND TRANSPARENZBEAUFTRAGTE
Postfach 11 01 32 | 01330 Dresden

- ausschließlich per E-Mail -
Sächsisches Staatsministerium des Innern
Wilhelm-Buck-Str. 2
01097 Dresden

Dienstrecht@smi.sachsen.de

Ihr/-e Ansprechpartner/-in
Carmen Drobek

Durchwahl
Telefon 0351/85471-123
Telefax 0351/85471-109

post@
sdtb.sachsen.de*

Aktenzeichen
(bitte bei Antwort angeben)
2-2573/24/4 CD

Dresden,
5. Juli 2023

**Stellungnahme zum Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des
Sächsischen Personalvertretungsgesetzes;
Konsultation nach Artikel 36 Abs. 4 Datenschutz-Grundverordnung**
Ihr Az.: 13-0306/18/6-2023/41953

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich danke Ihnen für Ihr Schreiben vom 24. Mai 2023, den Entwurf zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und die Gelegenheit zur Stellungnahme.

1. Zu Artikel 1 Nr. 54 (§ 50 Abs. 1 Satz 2 [neu]) SächsPersVG-E

Der Personalrat kann den Tätigkeitsbericht nach Maßgabe des § 45 Abs. 3 Satz 3 den Beschäftigten zusätzlich zur Einsicht zur Verfügung stellen, § 50 Abs. 1 Satz 2 Sächs-PersVG-E.

Die Regelung ist so vertretbar. Datenschutzorganisatorische Klarstellungen sollten in der Gesetzesbegründung ergänzt werden.

In der Begründung des Gesetzesentwurfs wird dazu ausgeführt: „Im Hinblick auf die Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung (§ 53 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) ist durch technische Vorkehrungen sicherzustellen, dass der Tätigkeitsbericht nur zur Einsicht im Intranet zur Verfügung steht“.

Hausanschrift:
Sächsische
Datenschutz- und
Transparenzbeauftragte
Devrientstraße 5
01067 Dresden

www.datenschutz.sachsen.de

Verkehrsanbindung:
Zu erreichen mit der Straßenbahnlinie 11
(Haltestelle Am Zwingerteich)

*Informationen über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten und zum Zugang für verschlüsselte E-Mails finden Sie im Internet unter www.datenschutz.sachsen.de/datenschutzerklaerung.html.

Zunächst möchte ich darauf hinweisen, dass sich die Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung aus § 49 Abs. 1 Satz 3 SächsPersVG und nicht dem angeführten § 53 SächsPersVG ergibt. Ggf. ist damit die Erläuterung zu Artikel 1 Nummer 53 (Änderung des § 49 SächsPersVG), insbesondere die dortigen Ausführungen zur Nichtöffentlichkeit, den Datenschutz, das Verbot von Aufzeichnungen sowie Speicherungen, gemeint.

Zusätzlich sollte angesichts der intendierten automatisierten Verarbeitung und der damit einhergehenden Schwierigkeit, Daten im Kreis der gedachten Empfänger zu halten, in die Gesetzesbegründung aufgenommen werden, dass die Aufnahme personenbezogener Informationen nach Erforderlichkeit im Tätigkeitsbericht zu vermeiden ist (Grundsatz der Datenminimierung, Art. 5 Abs. 1 Buchstabe c DSGVO).

2. Zu Artikel 1 Nummer 78 (§ 73 Abs. 1 Nr. 6 [neu]) SächsPersVG-E

In den Katalog der allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung wird mit § 73 Abs. 1 Nummer 6 SächsPersVG-E „die berufliche Entwicklung Beschäftigter mit Migrationshintergrund zu fördern“, aufgenommen.

Der legitime Zweck der Vorschrift ist nicht dargetan. Eine Geeignetheit und Erforderlichkeit der damit einhergehenden Datenverarbeitung wird nicht begründet.

2.1 Zum Begriff des „Migrationshintergrunds“

Eine Definition des Begriffes „Migrationshintergrund“ ist dem Gesetzestext nicht zu entnehmen.

In der Begründung des Gesetzesentwurfs wird dazu ausgeführt, dass es sich für die Definition dieses Personenkreises anbiete, dass die Personalvertretungen und Dienststellen an der Definition orientieren, die den amtlichen Statistiken zugrunde liegen.

In der Gesetzesbegründung wird, rekurrierend auf § 4 Abs. 1 der bundesrechtlichen Verordnung zur Erhebung der Merkmale des Migrationshintergrundes (Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung), ein Migrationshintergrund angenommen, wenn

1. eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder
2. der Geburtsort der oder des Beschäftigten außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder
3. der Geburtsort mindestens eines Elternteils der oder des Beschäftigten außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteils in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte.

Allerdings wird nicht der exakte Wortlaut des § 4 Abs. 1 Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung zitiert, sondern es werden nur einzelne Ziffern übernommen und abweichende Konjunktionen verwendet. So werden zum Beispiel die Abkömmlinge von Spätaussiedlern, die die deutsche Staatsangehörigkeit erworben haben (vgl. § 4 Abs. 1 Nr. 3 Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung) in der Gesetzesbegründung zu § 73 Abs. 1 Nr. 6 SächsPersVG-E nicht mitaufgeführt.

Eine konkrete Definition ist in der Gesetzesbegründung damit nicht vorhanden.

2.2 Legitimer Zweck der Datenverarbeitung

Jedwede Datenverarbeitung muss erforderlich sein, vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchstabe a DSGVO. Die Erforderlichkeit bemisst sich anhand des verfolgten legitimen Zwecks.

Ein legitimer Zweck ist nicht dargetan.

Im Rahmen der Prüfung, ob die Datenverarbeitung erforderlich ist, stellt sich vorliegend die Frage, ob der unterstellte Zweck den allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung entspricht. Nach Art. 5 Abs. 1 Buchstabe b DSGVO ist die Erhebung personenbezogener Daten nur für „festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke“ gestattet. Eine Beurteilung

der Erforderlichkeit der Datenverarbeitung kann dabei nur anhand dieser festgelegten, eindeutigen und legitimen Zwecken erfolgen.

Die Festlegung des § 73 Abs. 1 Nummer 6 SächsPersVG-E, dass allgemeine Aufgabe der Personalvertretung die Förderung der beruflichen Entwicklung Beschäftigter mit Migrationshintergrund sei, lässt dabei offen, welche Maßnahmen zur Erfüllung dieser vorgelichenen Aufgabe getroffen werden, insbesondere ob nur Maßnahmen allgemeiner Natur gemeint sein sollen, welche auch keine Datenerhebungen voraussetzen bzw. zur Folge haben oder ob konkrete Maßnahmen in Bezug auf diese Beschäftigtengruppe erfolgen sollen und dementsprechende Datenverarbeitungen erforderlich sind.

In der Begründung zum Gesetzesentwurf wird lediglich ausgeführt, dass für diesen Personenkreis „...ebenfalls abgrenzbare gesonderte kollektive Interessen...“ in Betracht kommen. Eine konkrete Darlegung dieser Interessen – abgesehen davon, dass nicht jede Interessenbildung förderungswürdig sein dürfte - erfolgt jedoch nicht. Es werden weder Beispiele genannt, noch wird das Vorhandensein oder die Bildung in Frage kommender Interessen Beschäftigter mit (einem nicht näher definierten) Migrationshintergrund theoretisch dargetan.

Die Gesetzesbegründung enthält auch mit der Verwendung des Wortes „ebenfalls“, was den Bezug zu anderen Beschäftigtengruppen zuzulassen scheint, keinen weiteren Aufschluss, auf welche andere Gruppe konkret Bezug genommen wird. Textlich wird nichts weiter ausgeführt. Die Überlegung, ob die Vorschrift auf einen andersartigen Nachteilsausgleich wie etwa bei der Gruppe der Behinderten abzielt, führt im Ergebnis denktheoretisch auch zu keiner Erkenntnis. Anders als zum Beispiel in der Richtlinie integrative Maßnahmen (SächsABI. SDr. S. S 230), welche mittels Zuwendungen den Zweck verfolgt, Personen mit Migrationshintergrund, die nicht mehr schulpflichtig sind, den Erwerb der deutschen Sprache zu fördern, um damit Nachteile bei deren Integration auszugleichen, erscheint ein entsprechender Ansatz für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, respektive Bewerber mit Migrationshintergrund eher abwegig.

Vor dem Hintergrund des Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 3 GG wäre also ein gesondertes kollektives Interesse für diese Personengruppe konkret darzulegen, um die nach Art. 5 Abs. 1 Buchstabe b DSGVO für jede Datenverarbeitung festgelegten Zwecke bestimmen

zu können und die Erforderlichkeit nach Art. 5 Abs. 1 Buchstabe a DSGVO beurteilen zu können.

Zu erwähnen ist in dem Zusammenhang auch die bereits bestehende Vorschrift des § 73 Abs. 1 Nr. 5 SächsPersVG, die keine relative Bevorzugung oder Benachteiligung voraussetzt.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass sich bei Fehlen eines Zwecks und der Maßnahmen zu ihrem Erreichen so aus der Vorschrift weder eine Geeignetheit und Erforderlichkeit der Datenverarbeitung abschätzen, noch eine personenbezogene Datenverarbeitung begründen lässt.

2.3 Personenbezogene Datenverarbeitung

Weder dem Gesetzestext noch der Gesetzesbegründung sind konkrete Festlegungen bzw. Ausführungen zu ggf. damit verbundenen Datenerhebungen zu entnehmen.

Gemäß § 73 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG hat der Dienststellenleiter die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die in Abs. 1 genannten Angelegenheiten auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Der Personalvertretung sind hierfür die für die Willensbildung erforderlichen Unterlagen und Informationen zu übermitteln, § 73 Abs. 2 Satz 2 SächsPersVG.

Denkbar wäre, dass die Entwurfsverfasser aus dieser Unterrichts- und Informationspflicht der Dienststellenleitung gegenüber dem Personalrat sowie der Verpflichtung, Unterlagen und Informationen zu übermitteln, aufgrund des § 73 Abs. 1 Nr. 6 SächsPersVG-E nunmehr eine Verpflichtung der Dienststellenleitung ableiten, die Daten zum Migrationshintergrund von Bewerbern/Beschäftigten zu verarbeiten; mithin diese zunächst zu erheben.

Wie oben unter 2.2 bereits dargestellt genügt zu meiner Überzeugung die Vorschrift nicht, um eine personenbezogene Datenverarbeitung zu rechtfertigen. Dies gilt auch in Verbindung mit § 73 Abs. 2 Satz 2 SächsPersVG.

2.4 Bruch mit herkömmlichen Datenverarbeitungsgrundsätzen der Personalverwaltung

Beachtlich ist im Zusammenhang, dass die Dienststellen bzw. Personalverwaltungen das personenbezogene Datum des (nicht genauer definierten) Migrationshintergrundes unter dem Aspekt einer Herkunft selbst gar nicht verarbeiten, da dieses weder für die Begründung noch für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist, § 11 Abs. 1 Satz 1 SächsDSDG, vergleiche auch im Einzelnen unten unter 2.5.

Soweit die Entwurfsverfasser es so intendiert haben, würde nunmehr die Personalverwaltung durch die Hinzufügung des § 73 Abs. 1 Nr. 6 SächsPersVG-E zusätzliche personenbezogene Daten verarbeiten, die sie selbst, abgesehen von den beiläufigen Informationen der Geburtsdaten und Staatsangehörigkeit bzw. Arbeitserlaubnis, nicht erheben würde und auch nicht dürfte.

Insofern weicht diese Konstellation erheblich von Regeln der im Beschäftigtenverhältnis erfolgenden Datenverarbeitungen ab. Abgesehen von direkten Ansprachen und Beschwerden erhält die Personalvertretung, abgeleitet von den Datenverarbeitungsbefugnissen der Personalverwaltung Einblicke und Informationen. Soweit so vorgesehen, handelte es sich um einen Paradigmenwechsel.

Meine Behörde lehnt eine über die Personalverwaltungserfordernisse hinausgehende personenbezogene Datenverarbeitung ab.

2.5 Umfang zu erhebender Daten, Betroffenheit Dritter

Auch zum Umfang im Falle der zum Migrationshintergrund zu erhebenden Daten, ist der Gesetzesbegründung, insbesondere mangels einer Definition desselben (siehe oben 2.1), eine konkrete Festlegung nicht zu entnehmen.

In der Verwaltungspraxis wird regelmäßig mittels Personalfragebogen bei Einstellung des Beschäftigten die Staatsangehörigkeit und der Geburtsort desselben erhoben.

Schon das Datum einer Zuwanderung des Beschäftigten in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 entsprechend vorstehender Ziffer 2 der Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung wird durch die Dienststelle regelmäßig nicht erhoben. Daten zu dem Geburtsort mindestens eines Elternteils sowie die Zuwanderung dieses Elternteils in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 des Beschäftigten wird durch die Dienststellen ebenfalls regelmäßig nicht erhoben. Es wäre daher zu befürchten, dass dies, insbesondere mangels eindeutiger gesetzlicher Regelung bereits des Begriffs „Migrationshintergrund“, zu einer vielfältigen weitergehenden Datenverarbeitung, die ggf. auch ungefragt Dritte betrifft, führen kann.

Eine damit einhergehende Datenverarbeitung ist aus den oben dargestellten Gründen nicht ordnungsgemäß umsetzbar.

2.6 Freiwilligkeit der Angaben zum Migrationshintergrund

Vor dem Hintergrund der Regelung in § 73 Abs. 2 Satz 2 SächsPersVG wäre weiterhin zu fragen, ob im Falle einer personenbezogenen Datenverarbeitung die Angaben zum Migrationshintergrund durch den Beschäftigten freiwillig erfolgen sollen (vergleichbar der Schwerbehinderteneigenschaft) und in welcher Form eine Nachweisführung erfolgen soll. Die Gesetzesbegründung enthält dazu ebenfalls keinerlei Aussagen.

Mangels Erforderlichkeit wäre aber auch eine Datenverarbeitung auf Einwilligunggrundlage abzulehnen.

2.7 Vereinbarkeit mit den Anforderungen von Art. 88 Absatz 2 Datenschutz-Grundverordnung

Soweit eine personenbezogene Datenverarbeitung zum Migrationshintergrund von Bewerbern und Beschäftigten durch die Personalvertretung auf § 73a SächsPersVG-E i.V.m. § 73 Abs. 1 Nummer 6 SächsPersVG-E gestützt werden sollte, bestehen bezüglich des § 73a SächsPersVG-E nachhaltige Zweifel, dass diese Norm den Anforderungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO entspricht, siehe dazu unten, Ziff. 3.3.

Zu § 11 Abs. 1 SächsDSDG bzw. die Datenschutz-Grundverordnung direkt, siehe ebenso unten, Ziff. 3.1.

2.8 Informationspflichten

Im Falle einer personenbezogenen Datenverarbeitung treffen den Verantwortlichen Informationspflichten bei der Erhebung der Daten gegenüber betroffenen Personen, Beschäftigten, Dritten usw., Art. 13, 14 DSGVO. Eine Umsetzung der Informationspflichten durch die Dienststellen als Verantwortliche im Sinne des Art. 4. Nr. 7 DSGVO wäre aufgrund der fehlenden Definition des Begriffs „Migrationshintergrund“ als auch des konkreten Zweckes und der damit verbundenen offenen Fragen der Erforderlichkeit der konkreten Datenverarbeitung, nach derzeitigen Stand des Gesetzesentwurfs nicht datenschutzkonform möglich.

Soweit eine personenbezogene Datenverarbeitung auf § 73 Abs. 1 Nr. 6 [neu] SächsPersVG-E gestützt werden soll, ist die Vorschrift weder allein noch in Verbindung mit anderen Rechtsgrundlagen gesetzliche Stütze für eine auf das Merkmal des Migrationshintergrunds abzielende Informationsverarbeitung. Sollte keine personenbezogene Datenverarbeitung intendiert sein, wirkt die Vorschrift im Entwurf missverständlich und befördert nicht ordnungsgemäße personenbezogene Datenverarbeitung.

Die Vorschrift ist daher zu streichen.

3. Zu Artikel 1 Nummer 79 (§ 73 a [neu]) SächsPersVG-E

Die Verortung einer (allgemeinen) Rechtsgrundlage für Datenverarbeitungen durch die Personalvertretungen wird im Sächsischen Datenschutzdurchführungsgesetz als normhierarchisch geeigneter erachtet.

Diese Regelung sollte auch weiter gefasst sein und weitere Interessenvertretungen der Beschäftigten mit einschließen.

Es bestehen erhebliche Zweifel, ob die in § 73a Absatz 2 bis 5 SächsPersVG-E enthaltenen Maßnahmen den Anforderungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO entsprechen, da diese nur für einen Teil der nach dem SächsPersVG-E möglichen Datenverarbeitungen erforderliche Maßnahmen nach Art. 88 Abs. 2 DSGVO umfassen. Im Übrigen ist eine abschließende Beurteilung, ob die in § 73a Absatz 2 bis 5 SächsPersVG-E enthaltenen Maßnahmen den Anforderungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO entsprechen, aktuell nicht möglich. Eine erste Entscheidung eines Verwaltungsgerichts, welches gegebenenfalls weitere Hinweise bzw. Anforderungen zu den angemessenen und besonderen Maßnahmen im Sinne des Art. 88 Abs. 2 DSGVO zu entnehmen sind, steht noch aus.

3.1 Konkurrenz der Rechtsgrundlagen

Die generalklauselartige Regelung des § 73a Abs. 1 SächsPersVG-E, die eine Rechtsgrundlage für Datenverarbeitungen nur für die Personalvertretung darstellen soll, ist geeignet, eine gewisse Unklarheit bezüglich der Anwendbarkeit und des Verhältnisses der Beschäftigtendatenschutzregelungen zueinander zu verstärken, insbesondere zu § 11 SächsDSDG.

Gemäß § 73a Abs. 1 SächsPersVG-E dürfen Personalvertretungen personenbezogene Daten einschließlich der Daten im Sinne des Art. 9 Abs. 1 DSGVO von Bewerberinnen und Bewerbern sowie von Beschäftigten nur verarbeiten, soweit dies zur Wahrnehmung der Rechte und Pflichten nach diesem Gesetz erforderlich ist.

Den Begründungen der jeweiligen Absätze des § 73a SächsPersVG-E ist einleitend zur gesamten Norm vorangestellt, dass in Bezug auf diese Regelung von der Befugnis des Art. 88 Abs. 1 DSGVO Gebrauch gemacht wird, wonach spezifischere Rechtsvorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigtenkontext, unter anderem für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte vorzusehen sind.

Nach der Gesetzesbegründung zu § 73a Abs. 1 SächsPersVG-E soll diese Regelung

§ 11 Abs. 1 Satz 1 SächsDSDG ergänzen. Dazu wird weiter ausgeführt: „... § 11 Abs. 1 Satz 1 des Sächsischen Datenschutzdurchführungsgesetzes erfasst die Datenverarbeitung durch die Personalvertretungen jedenfalls nicht unmittelbar, da diese selbst nicht in den Anwendungsbereich nach § 2 Abs. 1 Satz 1 des Sächsischen Datenschutzdurchführungsgesetzes fallen. Danach gilt das Sächsische Datenschutzdurchführungsgesetz für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Anwendungsbereich der Datenschutz-Grundverordnung durch Behörden und sonstige öffentliche Stellen des Freistaates Sachsen, der Gemeinden und Landkreise sowie der sonstigen der Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts (öffentliche Stellen). Die Personalvertretungen sind dagegen selbst keine Behörden oder sonstige juristische Personen mit eigener Rechtspersönlichkeit, sondern dienststelleninterne Organe eigener Art (Lorenz, Kommentar zum Bundespersonalvertretungsgesetz alte Fassung, § 69, Randnummer 1; Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 26. Februar 2003, 6 P 9/02). ...“

Nach Rechtsmeinung meiner Dienststelle und der überwiegenden Ansicht der Datenschutzaufsichtsbehörden ist eine Personalvertretung unselbstständiger (funktionaler) Teil der jeweiligen Dienststelle und kein Verantwortlicher im Sinne des Art. 4 Nummer 7 DSGVO (vgl. Tätigkeitsbericht Berichtszeitraum 1. April 2017 bis 31. Dezember 2018 Pkt. 2.1.1; Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2019 Pkt. 2.1.2). Datenverarbeitungen sind somit grundsätzlich der jeweiligen Dienststelle als Verantwortlichem zuzurechnen.

Bisher hat der Landesgesetzgeber von seiner Regelungskompetenz nach Art. 88 Abs. 2 DSGVO im Rahmen des § 11 des Sächsischen Datenschutzdurchführungsgesetzes insofern keinen Gebrauch gemacht, als er für die Datenverarbeitungen von Interessenvertretungen keine spezifischere Norm - vergleichbar § 26 Abs. 1 Satz 1 letzter Hs. BDSG und § 26 Abs. 6 BDSG - getroffen hat. § 26 Abs. 1 Satz 1 letzter Hs. BDSG enthält eine spezielle Befugnis, die Datenverarbeitung erlaubt, soweit diese zur Ausübung oder zur Erfüllung der sich aus einem Gesetz (z.B. BetrVG, TVG, KSchG, SGB IX) oder einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist, vgl. Maschmann in Kühling/Buchner Datenschutz-Grundverordnung/BDSG, § 26 BDSG Rz.16.

Ob § 11 SächsDSDG, als Rechtsgrundlage für Datenverarbeitungen im Beschäftigtenverhältnis, sich nicht nur auf Datenverarbeitungen durch den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber als Verantwortlichen beschränkt, sondern gerade auch die Datenverarbeitung durch die Personalvertretung mitumfasst, da diese einen Teil der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses darstellt, ist aufgrund einer fehlenden - § 26 Absatz 1 Satz 1 BDSG entsprechenden - Klarstellung offen geblieben.

Gemäß der allgemeinen Subsidiaritätsregel des § 2 Abs. 5 SächsDSDG tritt § 11 Abs. 1 SächsDSDG gegenüber spezielleren Datenschutzvorschriften des Freistaates Sachsen oder des Bundes zurück. Entsprechende Regelungen gibt es im aktuell geltenden SächsPersVG jedoch nicht. Soweit daher Regelungen im SächsPersVG der Personalvertretung lediglich eine Aufgabe zuweisen, wie zum Beispiel § 80 Abs. 1 Nr. 1 SächsPersVG, die mit einer Datenverarbeitung (wie zum Beispiel der „Vorlage“ von Unterlagen von Bewerbern) verbunden ist, deren datenschutzrechtliche Voraussetzungen jedoch in der Norm nicht geregelt sind, ist daher zu fragen, ob sich die datenschutzrechtlichen Anforderungen aus § 11 SächsDSDG (unter Berücksichtigung der o.g. Rechtsauffassung zur Stellung der Personalvertretung) oder direkt aus der Datenschutz-Grundverordnung ergeben (vgl. VGH München, Beschluss v. 21.05.2019 – 17 P 18.2581), da die Bestimmungen im aktuellen SächsPersVG keine spezifischere Norm i.S.d. Art. 88 DSGVO darstellen; mithin die in der DSGVO vorgesehenen Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen der Art. 5, 6, 9 DSGVO unmittelbar und ohnehin gelten.

Es wird angeraten, eine Art. 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG entsprechende Bestimmung in Bezug auf Interessenvertretungen in § 11 Sächsisches Datenschutzdurchführungsgesetz aufzunehmen, siehe die weiteren Ausführungen unter 3.2 unten.

3.2 Geltungsbereich / Interessenvertretungen

Die Verortung einer Rechtsgrundlage für Datenverarbeitungen nur für Personalvertretungen im Sächsischen Personalvertretungsgesetz erscheint verkürzt und in der Normarchitektur uneinheitlich, bleiben damit Datenverarbeitungen weiterer Interessenvertretungen der Beschäftigten in den Gesetzestexten unberücksichtigt.

Grundsätzlich ist eine normenklare Regelung einer Rechtsgrundlage zu Datenverarbeitung durch die Personalvertretung zu befürworten. Im Hinblick auf die Regelungen des § 26 BDSG, die von Datenverarbeitungen durch „Interessenvertretungen der Beschäftigten“ sprechen, ist eine entsprechend weit gefasste Regelung im SächsDSDG einer Regelung im SächsPersVG jedoch vorzuziehen. Hintergrund ist, dass der Begriff „Interessenvertretung der Beschäftigten“ weiter gefasst ist; mithin nicht nur die Personalvertretungen, sondern auch andere funktionale Stellen und Beauftragte innerhalb der Entität miterfasst.

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass § 73a Abs. 1 SächsPersVG-E ausdrücklich nur Personalvertretungen meint und damit weiterhin offen ist, auf welche Rechtsgrundlage Datenverarbeitungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Referendariatsvertretungen oder auch der Gleichstellungsbeauftragten gestützt werden können, ist eine die Rechtsverhältnisse weiter entwickelnde Regelung im SächsDSDG zu bevorzugen. Bezüglich der Gleichstellungsbeauftragten verweise ich auf das aktuelle noch nicht abgeschlossene parlamentarische Verfahren zum Gleichstellungsgesetz - Landtagsdrucksache 7/13243 - und möchte eine entsprechende gleichmäßige Betrachtung anregen.

3.3 Voraussetzungen des Art. 88 DSGVO

Es bestehen erhebliche Bedenken, ob § 73a SächsPersVG-E den Anforderungen der Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO entspricht. Eine abschließende Beurteilung ist aktuell, insbesondere vor dem Hintergrund des Urteils des EuGH vom 30.03.2023 in der Rechtssache C-34/21 und ausstehender verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung, noch nicht möglich.

Nach der Begründung des Gesetzesentwurfs soll es sich bei § 73a SächsPersVG-E um eine Norm im Sinne des Art. 88 DSGVO handeln. In dieser wird ausgeführt:

„Mit § 73a des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird von der Befugnis des Artikel 88 Absatz 1 der Datenschutz-Grundverordnung Gebrauch gemacht, spezifischere Rechtsvorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext,

unter anderem für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte, vorzusehen. Die im Vergleich zu den allgemeinen Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung ‚spezifischeren‘ Vorschriften ergeben sich insbesondere aus den Absätzen 2 bis 5. Diese umfassen zugleich die nach Artikel 88 Absatz 2 der Datenschutz-Grundverordnung notwendigen angemessenen und besonderen Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung.“

Im Hinblick auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 30. März 2023 in der Rechtssache C-34/21 bestehen Zweifel, ob die vorgenannte Regelung den in der Entscheidung des EuGH genannten Anforderungen an eine europarechtskonforme Umsetzung des Beschäftigtendatenschutzes entspricht. Der EuGH stellt in seiner Entscheidung im Hinblick auf Art. 88 Abs. 1 und Abs. 2 DSGVO fest, dass die mitgliedstaatlichen Vorschriften selbst Maßgaben zum Schutz der Rechte und Freiheiten der Beschäftigten sowie geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person enthalten müssen und sich nicht nur auf eine Wiederholung der Bestimmungen der DSGVO beschränken dürfen. Weiter führt der EuGH aus, dass jede Verarbeitung personenbezogener Daten zum einen mit den in Art. 5 DSGVO aufgestellten Grundsätzen für die Verarbeitung der Daten im Einklang stehen muss und zum anderen einem der in Art. 6 DSGVO aufgeführten Grundsätze in Bezug auf die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung entsprechen muss

Laut EuGH müssen nationale Regelungen im Beschäftigtenkontext, die nicht den Vorgaben der DSGVO entsprechen, unangewendet bleiben. In diesen Fällen gelten aufgrund des Anwendungsvorrangs des Unionsrechts unmittelbar die Bestimmungen der DSGVO, wie zum Beispiel die Regelungen des Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe c und e in Verbindung mit Art. 6 Abs. 3 DSGVO, sofern die dort genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Weiter hat der EuGH darauf hingewiesen, dass es Sache des nationalen Gerichts sei, zu beurteilen, ob § 23 HDSIG [Anmerkung: § 23 Abs. 1 HDSIG ist weitgehend identisch mit § 26 Abs. 1 BDSG] sowie weitere beamtenrechtliche Vorschriften die in Art. 88 DSGVO vorgegebenen Voraussetzungen und Grenzen beachten.

Dazu möchte ich nochmals ausdrücklich auf die Entschließung der Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder vom 11. Mai

2023, abrufbar unter: https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/en/2023-05-11_DSK-Entschliessung_Beschaefigtendatenschutz.pdf, hinweisen.

Aktuell liegt eine Entscheidung des zuständigen Verwaltungsgerichts, welches gegebenenfalls weitere Hinweise bzw. Anforderungen zu den angemessenen und besonderen Maßnahmen im Sinne des Art. 88 Abs. 2 DSGVO zu entnehmen sind, noch nicht vor. Eine abschließende Beurteilung, ob die in § 73a Absatz 2 bis 5 SächsPersVG-E enthaltenen Maßnahmen den Anforderungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO entsprechen, ist daher aktuell nicht möglich.

Im Hinblick darauf, dass diese Maßnahmen lediglich den Schutz vor unbefugter Einsichtnahme in Unterlagen des Personalrats und eine damit verbundene Verpflichtung der Dienststelle geeignete Sicherungsmaßnahmen durch die Dienststelle zur Verfügung zu stellen, die Rückgabe von Unterlagen sowie ein Ausschluss der Verarbeitung derselben (insbesondere Sammlung, Auswertung und Speicherung in Dateien) und Regelungen zur Einsichtnahme in Personalakten durch Mitglieder der Personalvertretung sowie Maßnahmen des Datenschutzes in Bezug auf Einbeziehung von Sachverständigen durch die Personalvertretung zum Gegenstand haben, bestehen erhebliche Zweifel, dass die Anforderungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO dadurch erfüllt werden könnten.

Diese gründen sich insbesondere darauf, dass die Datenverarbeitungen durch Personalvertretungen nach dem SächsPersVG weiter gefasst sind (wie zum Beispiel der Einsatz von Videokonferenztechnik (siehe dazu unten) oder dem Einsatz von elektronischen Datenverkehr) als die Schutzmaßnahmen abdecken.

Vor dem Hintergrund der aktuellen EuGH-Rechtsprechung sowie der vorstehenden Ausführungen wird daher angeraten, die Vorschrift des § 73a Abs. 1 SächsPersVG-E zu streichen und im § 11 SächsDSDG eine entsprechende Regelung aufzunehmen.

4. Zu Artikel 1 Nummer 79 (§ 73a Abs. 2 Satz 1 [neu]) SächsPersVG-E

Diese Norm ist aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden. Es fehlen noch Regelungen zur Verantwortlichkeit der Jugend- und Ausbildungsvertretungen, der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats und Einigungsstellen.

Nach § 73a Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG-E ist die Dienststelle der für die Verarbeitung Verantwortlicher im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften soweit Personalvertretungen personenbezogene Daten verarbeiten. Mit dieser Regelung wird klargestellt, dass die jeweiligen öffentlichen Stellen im Geltungsbereich der DSGVO auch bezüglich der Datenverarbeitungen von Personalvertretungen Verantwortliche im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO sind.

Es wird empfohlen, die Verweisungsregelungen in Bezug auf die Festlegungen zur Verantwortlichkeit entsprechend zu ergänzen.

5. Zu Artikel 1 Nummer 79 (§ 73a Abs. 4 Satz 1 [neu] SächsPersVG-E

Gemäß § 73a Abs. 4 Satz 1 SächsPersVG-E sind die Unterlagen, die die Dienststelle aus Anlass eines Beteiligungsverfahrens zur Verfügung gestellt hat, nach dessen Abschluss zurückzugeben. Ihre Verarbeitung, insbesondere Sammlung, und Auswertung sowie Speicherung in Dateien ist unzulässig, § 73a Abs. 4 Satz 2 SächsPersVG-E.

Der Begriff „Beteiligungsverfahren“ ist sehr weit gefasst. Offen ist insbesondere, ob sich dieser auf bestimmte (Einzel-)Maßnahmen bezieht oder sämtliche Angelegenheiten der Beteiligung der Personalvertretung erfasst. Insofern wird eine Klarstellung erforderlich sein.

Gegebenenfalls sollten weitere Präzisierungen in Bezug auf andere Unterlagen des Personalrates, wie zum Beispiel Niederschriften, die personenbezogene Daten enthalten, in den Gesetzestext aufgenommen werden.

6. Zu Artikel 1 Nummer 79 (§ 73a Abs. 4 Satz 2 [neu] SächsPersVG-E

In Bezug auf § 73a Abs. 4 Satz 2 SächsPersVG-E wird in der Gesetzesbegründung ausgeführt, dass mit dieser Regelung sichergestellt werden soll, dass die erhobenen Daten nicht „zu anderen Zwecken“ genutzt werden. Der laut Gesetzesbegründung damit verfolgte Ansatz passt jedoch nicht zu dem Wortlaut der Vorschrift. Die Regelung ist insoweit missverständlich und erfordert eine Präzisierung bzw. wesentliche Überarbeitung. In An-

betracht weitergehender Beteiligung und interner Entscheidungsprozesse der Personalvertretung und bei der Vielfältigkeit der Prozesse dürften z. B. „Auswertungen“, oder das Anfertigen von erforderlichen Kopien und deren weitere Speicherung zur Aktenführung und Revisionsfähigkeit der Personalvertretung unvermeidlich sein.

Insgesamt entsteht durch die Formulierung der Eindruck, dass Datenverarbeitung nur im Wege einer Einsichtnahme durch die Personalvertretung bzw. nach Abschluss eines Beteiligungsverfahrens unzulässig seien. Im Rahmen einer verbesserten Textfassung sollte daher nochmals konkretisiert bzw. auf geeignete Weise dargestellt werden, dass im Rahmen von Beteiligungsverfahren auch erforderliche Datenverarbeitungen durch die Personalvertretung zulässig sind.

7. **Zu Artikel 1 Nummer 37 (§ 36 Abs. 2 [neu]); Artikel 1 Nummer 43 (§ 42 Abs. 1 Satz 4 und 5 [neu]); Artikel 1 Nummer 53 (§ 49 Abs. 1 Satz 3 bis 5 [neu]) SächsPersVG-E**

Die Umsetzung bedarf in Bezug auf zu ergreifende notwendige technische und organisatorische Maßnahmen im Falle des Einsatzes audiovisueller Einrichtungen eines Konzepts zur Erreichung der Gewährleistungsziele und darauf gründend absichernder verwaltungsinterner Festlegungen. Entsprechendes sollte in der Begründung ergänzt werden.

Die Sitzungen des Personalrats können mittels audiovisueller Einrichtung durchgeführt werden - § 36 Abs. 2, § 42 Abs. 1 Satz 4 und 5 SächsPersVG-E - und auch die Personalversammlung kann im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung mittels audiovisueller Einrichtungen Beschäftigte aus anderen Räumen am Hauptsitz der Dienststelle, aus Nebenstellen oder Teilen der Dienststelle oder Beschäftigte in mobiler Arbeit außerhalb der Dienststelle zuschalten, § 49 Abs. 1 Satz 3 bis 5 SächsPersVG-E.

Bei der Nutzung audiovisueller Einrichtungen werden unter anderem Beschäftigtendaten verarbeitet. Dies betrifft zum einen personenbezogene Daten von Mitgliedern der Personalvertretung als auch Daten von Beschäftigten, die an Sitzungen des Personalrates oder der Personalversammlung teilnehmen. Dabei sind die einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorgaben zu beachten. Neben der unmittelbar geltenden Datenschutz-

Grundverordnung zählen dazu auch spezifischere Regelungen, die über Öffnungsklauseln der DSGVO zur Anwendung kommen. Wie zu Artikel 1 Nummer 79 (§ 73 a [neu]) SächsPersVG-E erläutert, bestehen erhebliche Bedenken, ob die vorgenannten Regelungen den Anforderungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO genügen.

Gemäß § 36 Abs. 2 SächsPersVG-E ist Voraussetzung für die Durchführung einer Personalratssitzung mittels audiovisueller Einrichtungen, dass die vorhandenen Einrichtungen, die von der Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben wurden, genutzt werden und der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen ergreift, um sicherzustellen, dass Unbefugte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Auch ist eine Aufzeichnung und Speicherung unzulässig.

Die Gesetzesbegründung enthält zu § 36 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG-E auch Ausführungen, dass die zum Einsatz kommende Informations- und Kommunikationstechnik (die von der Dienststelle zur Verfügung gestellt wird) den Anforderungen der IT- Sicherheit und des Datenschutzes gerecht werden muss. Der Personalratsvorsitzende kann in der Regel ohne weitere Prüfung davon ausgehen, dass die von der Dienststelle freigegebene Technik diesen Anforderungen genügt. Danach ist auch die Nutzung auf dem Markt verfügbarer externer Videotechnik, die nicht für den Einsatz in der Dienststelle freigegeben wurde, ausgeschlossen.

Gleichwohl: Zwingend bedarf es ergänzender interner Festlegungen, um die durch Verordnung vorgegebene Rechtskonformität sicherzustellen und die verlangten Gewährleistungsziele zu erreichen. Es obliegt dem Verantwortlichen, d. h. der jeweiligen Dienststelle zu prüfen, welche räumlichen, organisatorischen und technologischen Aspekte bei der Umsetzung maßgeblich zu berücksichtigen sind und wie die eingesetzten audiovisuellen Einrichtungen (zum Beispiel Videokonferenzsysteme) genutzt werden sollen. Dies betrifft zum Beispiel die technische Ausstattung aller Mitglieder der vorgenannten Personalvertretungen, Sicherheitsanforderungen und Zugangsberechtigungen etc. Ich verweise auf die „Orientierungshilfe Videokonferenzsysteme“ der Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörde des Bundes und der Länder vom 23.10.2020, https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20201023_oh_videokonferenzsysteme.pdf und die Checkliste Datenschutz in Videokonferenzsystemen vom 11. November 2020,

https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20201111_checkliste_oh_video-konferenzsysteme.pdf. Konkret für Sachsen verweise ich auf meinen Tätigkeitsbericht für den Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2021, Beitrag unter Pkt. 4.1.5.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen sehr gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag



Drobek
Referentin



Deutsche
Rentenversicherung
Mitteldeutschland

Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland, 04151 Leipzig

Sächsisches Staatsministerium
des Innern
Referat 13 | Dienstrecht, Aus- und
Fortbildung
Wilhelm-Buck-Straße 2
01097 Dresden



29.06.2023

Jork Beßler
Der Geschäftsführer

Georg-Schumann-Str. 146,
04159 Leipzig
Telefon 0341 550-45000
Telefax 0341 550-9245006

Ihr Ansprechpartner:
Silke Mecke

Paracelsusstraße 21, 06114 Halle
Postanschrift: 06092 Halle
Telefon 0345 213-21362
Telefax 0345 213-2021362
silke.mecke@drv-md.de

Anhörung zum Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren,

über das Beteiligungsportal des Freistaates Sachsen wurden wir auf die öffentliche Anhörung zum Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes aufmerksam.

Die Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland als großer Arbeitgeber der Region und Körperschaft des öffentlichen Rechts unter sächsischer Aufsicht fällt unter den Geltungsbereich des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Zudem haben wir als Rentenversicherungsträger eine hohe gesellschaftspolitische Bedeutung. Wir nehmen daher zum genannten Entwurf wie folgt Stellung:

Die Anpassung des Gesetzes an die geschlechtergerechte Sprache wirkt sich leider auf die Lesbarkeit aus, ist jedoch politisch korrekt.

Wir begrüßen die Aufnahme der rechtswirksamen elektronischen Kommunikation zwischen Personalvertretung und Dienststelle einschließlich der obersten Dienstbehörde, da hierdurch Rechtssicherheit bezüglich der einzusetzenden Kommunikationsmittel geschaffen wurde und sich künftig administrative Erleichterungen ergeben werden. Gleiches gilt für die Schaffung der Möglichkeiten digitaler Beschlussfassungen in Sitzungen sowie die Teilnahme an Sitzungen und Personalversammlungen durch audiovisuelle Einrichtungen.



Die Konkretisierung der Anforderungen an eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in § 2 Abs. 1 SächsPersVG fassen wir als Auftrag zur Intensivierung der Bemühungen sowohl auf Seiten der Dienststelle als auch auf Seite der Personalvertretung auf. Aber auch mit diesen Konkretisierungen bleibt hier ein Interpretationsspielraum, der im Zweifel nicht im Konsens ausgelegt wird. Daher bedürfte es aus unserer Sicht dieser Änderung nicht.

Unabhängig davon bietet u. E. neben „offen“ der Begriff „kooperationsorientiert“ die größte Aussicht auf eine dem Wohl der Beschäftigten dienende Erfüllung der dienstlichen Aufgaben im Zusammenwirken zwischen Personalvertretung und Dienststelle. Im Gegensatz zu den Begriffen „vertrauensvoll“ und „respektvoll“ erweckt er weniger persönliche als professionelle Assoziationen. Zudem sind Vertrauen und Respekt in der Regel auf Dauer erworbene zwischenmenschliche Einstellungen bzw. Empfindungen, die jedoch schnell (oft bereits aufgrund von Missverständnissen) ebenso dauerhaft erschüttert oder zerstört werden können und sich nicht rationell und zielorientiert steuern lassen. Dagegen kann ein kooperationsorientiertes Handeln unabhängig vom Scheitern früherer Einigungsversuche oder von Disharmonien bei jeder Maßnahme erneut angestrebt werden.

Ferner begrüßen wir die getroffene Klarstellung zur Wertung einer Stimmenthaltung in § 38 Abs. 1.

Künftig soll die Personalvertretung nach § 46 Abs. 4 S. 3 einen Anspruch auf Gewährung von Teilfreistellungen erhalten. Dadurch wird die Summe der insgesamt zu erteilenden Freistellungen zwar nicht erhöht, es kann und wird aber dazu führen, dass sich die Anzahl derjenigen Personalvertreter, die (zum Teil) freigestellt sind, weiter erhöht, sodass die Dienststelle dies bei der Stellenbewirtschaftung mit dem Ziel der Erhaltung der Arbeitsorganisation berücksichtigen muss. Die zunehmende Flexibilität auf Seiten der Personalvertretungen führt u. U. zu einem organisatorischen Mehraufwand für die Dienststelle.



Zu den Beteiligungsrechten:

Die vorgesehene Ergänzung des § 73 Abs. 2 um einen Satz, in welchem die Teilnahme eines Personalratsmitgliedes an Vorstellungsgesprächen zur Personalauswahl geregelt ist, soweit sich daraus Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte ergeben, stößt auf keine Bedenken, da nur die Teilnahme, nicht aber ein Stimmrecht eingeräumt werden soll. Zudem entspricht dies unserer gängigen Praxis. Auch die neu vorgesehene Begründungspflicht bei einer außerordentlichen Kündigung eines Personalratsmitgliedes ist unbedenklich, da wir jede Kündigung (ordentliche, außerordentliche und Probezeitkündigung) umfassend schriftlich begründen.

Wir begrüßen es, dass - so wie bisher von uns bereits gelebt - nur die Ablehnung eines beantragten Telearbeitsplatzes der Mitbestimmung unterliegen soll, nicht dagegen die Ablehnung der individuellen mobilen Arbeit als Arbeitsform. Das neue Mitbestimmungsrecht nach § 81 Abs. 2 Nr. 11 zur Ausgestaltung der mobilen Arbeit "leben" wir bereits und verhandeln aktuell eine Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit mit dem Gesamtpersonalrat.

Neu ist die Mitbestimmung nach § 80 Abs. 2 Nr. 1 bei der Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Ebenso wie bei der Bestellung von Betriebs- oder Vertrauensärzten ist die Personalvertretung in solchen Fällen zweimal zu beteiligen: zunächst bei der Einstellung (Eingruppierung und Stufenzuordnung) und anschließend bei der Bestellung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Dies führt zu einem höheren Verwaltungsaufwand.

Die Konkretisierung des Mitbestimmungsrechts nach § 81 Abs. 2 Nr. 2 zur Einführung, Änderung oder Erweiterung von Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist aus unserer Sicht nur redaktionell klarstellend, denn dies war bereits bisher vom sachlichen Geltungsbereich erfasst. Gleiches gilt für die sprachliche Erweiterung des § 81 Abs. 2 Nr. 12.

Als außerordentlich wichtig betrachten wir die Einführung des § 73 a, der die Verpflichtung zur Einhaltung des Datenschutzes durch die Personalvertretungen regelt. Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Personalvertretung wird in Ergänzung der Vorschriften der DSGVO und des SächsDSDG auf eine klare datenschutzrechtliche Grundlage gestellt.



Bisher nicht vorgesehene Änderungen:

In § 12 Abs. 4 SächsPersVG ist geregelt, dass Frauen und Männer in den Personalvertretungen entsprechend ihren Anteilen an den Wahlberechtigten vertreten sein sollen. Die Wahlvorschläge sollen eine den Anteilen entsprechende Anzahl von Kandidaten enthalten. Zur Begründung wird angeführt, dass die Vorschrift dem Grundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG Rechnung trage und die Vorschlagsberechtigten und die Wähler beauftrage, die Geschlechter im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei den Wahlen der Personalvertretungen entsprechend zu berücksichtigen.¹ Relevant ist u. E. jedoch auch Art. 3 Abs. 3 GG, der der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts² zufolge auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts schützt. Die derzeitige Regelung enthält keinen Auftrag, auch nichtbinäre bzw. intergeschlechtliche Personen entsprechend möglicher Anteile an den Wahlberechtigten (auch wenn diese gering sein sollten) zu berücksichtigen. Wir regen daher an, § 12 Abs. 4 S. 1 SächsPersVG wie folgt zu formulieren: „Die Geschlechter sollen in den Personalvertretungen entsprechend ihren Anteilen an den Wahlberechtigten vertreten sein.“

Im Rahmen der Änderungen des SächsPersVG im Jahr 2015 wurde § 6 Abs. 6 neu eingefügt, der die Verselbstständigung der in einem Bundesland vorhandenen organisatorischen Einheiten bei länderübergreifenden Dienststellen ermöglichte. § 56 Abs. 1 SächsPersVG, der die Fälle des § 6 Abs. 3 und 5 umfasst, wurde jedoch nicht um den § 6 Abs. 6 ergänzt. Zwar werden die gemäß § 6 Abs. 6 verselbstständigten organisatorischen Einheiten von § 56 Abs. 2 erfasst, so dass auf dieser Rechtsgrundlage ein Gesamtpersonalrat gebildet werden kann. Systematisch dürfte eine Zuordnung zu § 56 Abs. 1 jedoch näher liegen, so dass wir anregen, diesen nachträglich noch um den Fall des Absatz 6 zu ergänzen.³

¹ Behrens-Kubitza/Darré/Wagner u.a., Sächsisches Personalvertretungsgesetz, 4. Aufl., Erl. 4 zu § 12, S. 113

² Beschluss vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16, Leitsatz 2

³ Die Kommentierung von Glied/Seidel/Schwill, Sächsisches Personalvertretungsgesetz, 6. Auflage, führt zu § 56 Abs. 1 in Rdnr. 1 die Verselbstständigung nach § 6 Abs. 6 bereits auf



Ferner findet sich im aktuellen Abs. 3 S. 1 noch die Schreibweise „selbständige“, wohingegen in Abs. 6 bereits die nunmehr gültige Schreibweise „selbstständige“ verwendet wurde. Wir regen hier eine (im Referentenentwurf bislang nicht vorgesehene) Vereinheitlichung an.

Für Rückfragen stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Der Geschäftsführer

Jork Beßler

DGB Sachsen · Schützenplatz 14 · 01067 Dresden
SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM DES INNERN
Referat 13 | Dienstrecht, Aus- und Fortbildung
Wilhelm-Buck-Straße 2
01097 Dresden

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes – Stellungnahme des DGB Sachsen

5. Juli 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir übersenden Ihnen heute die Stellungnahme des DGB Sachsen zum o.g. Entwurf. Für weitere Gespräche und Debatten stehen wir gern zur Verfügung.

Kontaktperson:

Matthias Klemm
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst /
Beamtenpolitik / Sozialpolitik

Mit freundlichem Gruß

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Sachsen

Schützenplatz 14
01067 Dresden
Telefon: 0351-8633-161
Mobil: +49-160-90523445

A handwritten signature in blue ink, reading "Markus Schlimbach".

Markus Schlimbach
Vorsitzender

matthias.klemm@dgb.de
<https://sachsen.dgb.de/>



Stellungnahme des DGB Sachsen

zu:

Fünftes Gesetz zur Änderung des SächsPersVG

Vorbemerkung

Am 23.5.2023 hat das sächsische Kabinett den Entwurf für die Überarbeitung des SächsPersVG zur Anhörung frei gegeben. Wir hatten hohe Erwartungen an das Vorhaben, so z.B. dass neben der Modernisierung der Verfahren und Begrifflichkeiten der Mitbestimmung auch die Anpassung an die insoweit vorbildlichen Personalvertretungsgesetze des Bundes, anderer Bundesländer (namentlich Bremen, Schleswig-Holstein und Thüringen) sowie eine Angleichung an die jeweiligen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes erfolgen würde. Damit hätte der Abstand Sachsens zu den Ländern in der Spitzengruppe der Mitbestimmung verringert und ein wichtiger Schritt in Richtung Einheitlichkeit der Rechtsordnungen und Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber gemacht werden können. Diese Erwartungen wurden durch den vorgelegten Gesetzentwurf zerschlagen.

Die Aussage im Koalitionsvertrag von 2019: „Wir werden Mitbestimmung und Beteiligung für die Beschäftigten weiter verbessern und dafür das Personalvertretungsgesetz unter Einbeziehung der Gewerkschaften, der Personalvertretungen und der kommunalen Ebene bis Ende 2021 weiterentwickeln.“ hatte tatsächlich große Hoffnungen bei unseren Kolleginnen und Kollegen geweckt. Dass der nun vorliegende Entwurf so weit hinter diesem Anspruch zurückbleibt ist bitter. Eine Beteiligung im Vorfeld fand nicht statt. Ein Großteil der grundlegenden inhaltlichen Reformvorschläge der DGB-Gewerkschaften ist im vorliegenden Entwurf unbeachtet geblieben.

Allerdings halten wir viele „kleinere“ Änderungen für sinnvoll, da sie strittige Formulierungen klären bzw. glätten, die Arbeit der Personalrät*innen (PR) an den jeweiligen Punkten erleichtert wird und die Mitbestimmung in Sachsen selbst durch diesen Gesetzentwurf an zahlreichen Stellen minimal verbessert wird.

Das darf aber nicht dazu führen, dass das Thema – nämlich die wirkliche Verbesserung der Mitbestimmungsrechte für Personalratsgremien – für unbestimmte Zeit ad acta gelegt wird. Das Beschließen der jetzt vorgelegten Neufassung (eine Reform ist es nicht) kann daher nur als ein Zwischenschritt hin zu einer weiteren notwendigen tatsächlichen Veränderung – dann hoffentlich unter Einbeziehung der Gewerkschaften und PR-Gremien von Anfang an – verstanden werden.

5. Juli 2023

Kontaktperson:

Matthias Klemm
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst /
Beamtenpolitik / Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Telefon: 0351-8633-161
Mobil: +49-160-90523445

matthias.klemm@dgb.de
<https://sachsen.dgb.de/>

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Die Präzisierung und Ausdehnung des **Grundsatzes vertrauensvoller Zusammenarbeit** in **§ 2 Abs. 1** SächsPersVG wird als gut, richtig und wichtig befürwortet. Als bloßer Programmsatz hat die Regelung keinen Regelungscharakter, sie muss daher im Behördenalltag mit Leben gefüllt werden. Es bleibt zu hoffen, dass die Dienststellenleitungen die Begriffe „partnerschaftlich“, „kooperationsorientiert“ und „respektvoll“ künftig ernst nehmen.

Im **§ 6** wird die Eigenständigkeit und **Verselbständigung von Dienststellen** geregelt, was Einfluss auf die Errichtung von Personalräten hat. Der DGB schlägt vor, im Absatz 5 Satz 3 eine Ergänzung vorzunehmen, mit folgendem Wortlaut: „Absatz 3 gilt entsprechend mit Ausnahme von Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b und Satz 2, wenn regelmäßig wesentliche innerdienstliche Angelegenheiten zu entscheiden sind.“ Damit einhergehend soll im **§ 68 (2)** der erste Satz gestrichen werden („Auf Polizeidienststellen findet § 6 Absatz 3 keine Anwendung“).

In **§ 8** wäre folgender Satz anzufügen wünschenswert: „Für freigestellte Personalräte ist die berufliche Entwicklung fiktiv nachzuzeichnen.“

Durch Änderung von **§ 13 Abs. 3** wird die Rückkehrmöglichkeit für zeitweilig aus dem Personalrat ausscheidende Mitglieder von bisher drei Monaten auf neun Monate verlängert. Damit wird dem „Ausbluten“ der Gremien entgegen gewirkt. Der DGB begrüßt den Änderungsvorschlag als Schritt in die richtige Richtung. Die Änderung greift jedoch im Ergebnis zu kurz, weil etwa für beamtenrechtliche Beförderungen nicht selten ein Ressortwechsel von mindestens einem Jahr Dauer vorgeschrieben ist. Wir schlagen deshalb vor, die Rückkehrmöglichkeit auf 12 Monate auszudehnen.

Nicht umgesetzt wurde unser Vorschlag zur **Vermeidung von Kleinstpersonalräten**, die aus nur einem Mitglied bestehen (**§ 16 Abs. 1**). Der DGB möchte, dass in Dienststellen mit 5 bis 20 Wahlberechtigten mindestens zwei Personalräte (statt nur ein Mitglied) zu wählen sind. Damit soll die Situation minimiert werden, in der eine Person die ganze Verantwortung alleine trägt und mit ihren Entscheidungen immer allein ist und immer persönlich identifizierbar und dadurch leichter angreifbar ist.

Mit der Neuformulierung des **§ 27 Abs. 3** wird hinsichtlich des **Endes des Wahlzeitraums** nunmehr klar und eindeutig formuliert, dass ein Personalrat solange die Geschäfte führt, bis sich der neue Personalrat konstituiert hat.

Mit der Verkleinerung von **Übergangspersonalräten bei der Neubildung und Eingliederung von Dienststellen und Körperschaften** auf die Mitglieder der bisherigen Personalratsvorstände und der Verlängerung deren Amtszeit von bisher vier auf nunmehr längstens zwölf Monate wird im **§ 32 Abs. 1** einerseits die Arbeitsfähigkeit von Personalräten auch in derartigen Sondersituationen ermöglicht und andererseits eine personalratslose Zeit verhindert.

Die im Gesetzgebungsvorschlag vorgesehene Möglichkeit zur **Erweiterung des Vorstands** auf Beschluss des Personalrats (**§ 33 Abs. 1**) auf drei Mitglieder stellt

ebenfalls eine sinnvolle Regelung dar, mit der der Rechtszustand hergestellt wird, wie er vor der Novellierung 2015 galt. Der Vorstand bestand ursprünglich aus drei Mitgliedern entsprechend der im Personalrat vertretenen Gruppen (Beamte, Angestellte und Arbeiter). Durch die Reduzierung der Gruppen (auf Beamte und Beschäftigte) sank die Zahl der Vorstandsmitglieder auf zwei.

Begrüßt werden die Vorschläge zur **Verbesserungen der Arbeitsfähigkeit der Personalräte**, insbesondere die Möglichkeit zur Durchführung von Personalratsitzungen und Personalversammlungen mittels audiovisueller Technik (§§ 35 Abs. 5, 36 Abs. 2, 42 Abs. 1, 49 Abs. 1) und die klarstellende Regelung zur **Wertung von Stimmenthaltungen** bei Abstimmungen in Personalratsgremien (**§ 38 Abs. 1 Satz 2 [neu]**).

§ 44 Abs. 3: Hier plädieren wir für eine Erweiterung des Rechtsrahmens, dass nicht nur PR und JAVen Sprechstunden und Arbeitsplatzbesuche anbieten und durchführen können, sondern dass auch die Stufenvertretungen diese Möglichkeit erhalten. Darum ist es wichtig, die gesetzlichen Möglichkeiten zu erweitern.

Im **§ 46** soll – wenn es um die Zusammensetzung und **Freistellungsmöglichkeiten für PR** geht – ein Gleichlauf mit dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 9 i.V.m. § 38) erreicht werden, so dass schon ab 200 Beschäftigten eine Freistellung erfolgen kann. Dies soll auch sinngemäß für Gesamtpersonalräte gelten.

Außerdem wäre aus unserer Sicht zu regeln, dass Freistellungsanteile gemäß **§ 46** bei den jeweiligen Struktureinheiten, in denen Personalratsmitglieder freigestellt werden, ab 0,5 VZÄ verbindlich zu kompensieren sind. Aktuell werden insbesondere im Hochschulbereich die Struktureinheiten durch Freistellungen personell geschwächt. Dieser Nachteil muss ausgeglichen werden.

Eine Ergänzung in **§ 48** soll nach unseren Vorstellungen klarstellen, dass die Schutzvorschriften auch entsprechend für **Ersatzmitglieder** gelten sollen, die nach § 31 Abs. 1 in den Personalrat eingetreten sind.

In **§ 56** fehlt aus unserer Sicht eine Klarstellung, dass für Mitglieder in Gesamtpersonalräten die Regelungen gemäß § 46 Abs. 4 sinngemäß gelten.

Auch in **§ 60** sollten die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes auf die **Zusammensetzung von JAVen** übertragen werden.

Mit den neu eingefügten **§§ 66 bis 66c** wird die Bildung von **Rechtsreferendariatsvertretungen** ermöglicht und ihnen ein rechtlicher Handlungsrahmen eingeräumt. Wir begrüßen diese Änderungen außerordentlich, handelt es sich doch um eine wichtige Forderung und eine 100-prozentige Verbesserung der Mitbestimmung in Sachsen in diesem speziellen Bereich. Rechtsreferendar*innen stehen derzeit lediglich lückenhafte Informationsrechte zu. In fast allen anderen Bundesländern ist die Vertretung von Rechtsreferendar*innen bereits in ähnlicher Form gewährleistet. Eine ausführliche Ergänzung unserer Stellungnahme mit verfassungsrechtlichen Betrachtungen und weiteren Verbesserungsvorschlägen ist in → **Anlage 1** beigefügt.

Positiv sehen wir auch den Vorschlag zur Änderung in **§ 61 Abs. 5**, wonach Mitglieder der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** bei Erreichen der Altersgrenze jedenfalls nicht aus dem Gremium ausscheiden. Wir hatten die Aufwertung der JAVen durch Anhebung des Wählbarkeits-Höchstalters von 18 auf 27 Jahre schon öfter angeregt. Dies wird durch die Gesetzesänderung nun auf anderem Wege erreicht. Allerdings bleiben Probleme bestehen:

Die große und langjährige Erwartung unserer Mitgliedsgewerkschaft »GEW Sachsen«, die Lücke bei der **Personalvertretung für Referendar*innen im Lehramt** endlich zu schließen, wird bedauerlicherweise erneut nicht erfüllt. Der **Weiterbestand der Altersregelungen** für JAVen im **§ 58** und die **Nichtbenennung der Lehrerausbildungsstätten** im **§ 67** ermöglichen weiterhin keine eigenständigen Personalvertretungen der Referendar*innen. Hier muss der Gesetzgeber noch nachsteuern.

Die aktuellen Regelungen im **§ 67 Abs. 6** (keine eingeschränkte Mitbestimmung bei Einstellung im unmittelbaren Anschluss an einschlägige Ausbildung) und im **§ 67 Abs. 7** (Mitbestimmung bei Abordnungen nur, wenn diese über das Schuljahresende hinauslaufen) schränken die Mitbestimmung im Schulbereich unnötig ein und sollten daher gestrichen werden.

Die **Freistellung** der an Schulen gebildeten Lehrpersonalräte (**§ 67 Abs. 8**) sollten **von 0,5 auf 1,0** Unterrichtsstunden je Woche für jeweils zehn Beschäftigte erhöht werden. Die aktuelle Freistellung genügt schon lange nicht mehr für die anwachsenden Aufgaben und die notwendigen Beteiligungsverfahren.

Der Vorschlag, in **§ 69 Abs. 4 [neu]** die Anhörungsrechte der **Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte** (AG HPR) zu erweitern ist positiv hervorzuheben. Mit der im Jahr 2015 in Sachsen neu eingeführten Arbeitsgemeinschaft wurde eine Beteiligungslücke bei Entscheidungen der Staatsregierung geschlossen. Die AG HPR hat sich bewährt, um alle Bediensteten des Freistaats bei personalwirksamen Maßnahmen der Staatsregierung kompetent zu vertreten.

Beteiligung der SBV an Monatsgesprächen: Bei diesem Punkt geht es uns um eine Klarstellung, die die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) an Monatsgesprächen (**siehe § 71**) klarer und eindeutiger regelt. Die Beteiligungsrechte der SBV sind im SächsPersVG bisher nicht ausreichend berücksichtigt. Auf Bundesebene ist die Beteiligung in **§ 178 Abs. 5 SGB 9** beschrieben; **§ 65 BPersVG** sagt zudem, dass es sich um die Monatsgespräche handelt. Das ist für uns die Grundlage, dies auch im SächsPersVG zu inkludieren.

Im **§ 73 (1) Nr. 2** könnten noch die Begrifflichkeiten „Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften“ aufgenommen werden. Die Ergänzung im Kontext Migrationshintergrund wird begrüßt.

In **§ 75** SächsPersVG soll folgender Satz aufgenommen werden „Zur Prüfung gehört auch die Beratung des Prüfungsergebnisses.“ Nach einschlägiger Rechtsprechung fehlt ohne diesen Satz den Personalräten der Rechtsanspruch auf Anwesenheit. Insofern muss diese Klarstellung hier eingebaut werden.

Das **Letztentscheidungsrecht des Dienststellenleiters** im Rahmen der Durchführung von Einigungsstellenverfahren z. B. gemäß **§ 79 Abs. 4 i.V.m. § 85** in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (**§ 80**) soll entfallen, auch hier soll der Beschluss der Einigungsstelle die Beteiligten an die Entscheidung der Einigungsstelle binden (analog der Fälle von **§ 81**).

Verbesserungen der Mitbestimmung der Personalräte in den **§§ 73 und 77 ff.**, so wie sie in der Begründung zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes – Allgemeiner Teil unter III. aufgeführt sind (vgl. Relationstabelle zur Änderung des SächsPersVG, S. 2), werden positiv gesehen. Dazu zählen bspw. die beiden folgenden Änderungen:

- § 80 Abs. 1 Nr. 3 (Mitbestimmung bei Zulassung zum Beamtenaufstieg) und
- § 80 Abs. 1 Nr. 17 (= Nr. 18 [neu]), § 81 Abs. 2 Nr. 11 (Vereinheitlichung und Ausweitung der Begrifflichkeiten zum „Telearbeitsplatz“).

§ 80 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4: Hier sollte geändert werden, dass **Versetzungen zu einer anderen Dienststelle** nicht nur auf Antrag des betroffenen Beamten der Mitbestimmung des Personalrats der aufnehmenden Behörde unterliegen, sondern ohne Ausnahme (**vgl. § 80 Abs. 1 Satz 2**). Denn mitunter hilft die Beurteilung des Personalrats bei der ziel- und passgenauen Auswahl des Tätigkeitsumfelds eines aufgenommenen Kollegen/-in. Die Mitbestimmung der Personalräte der aufnehmenden Behörde soll immer auch dann vorgeschrieben sein, wenn Beamt*innen zu einer anderen Behörde des Freistaats versetzt werden.

Positiv sehen wir auch **§ 81 Abs. 2** (Mitbestimmung bei der Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit).

Die Gruppe der **Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit** sollte in **§ 82 Abs. 1** gestrichen werden. Die Voraussetzung des Antrags zur Mitbestimmung des Personalrats ist bei dieser Gruppe, die an vielen Einrichtungen einen zentralen Anteil der Beschäftigten darstellt, vollkommen unverständlich und überflüssig.

Studentische Beschäftigte müssen die Möglichkeit zur aktiven Personalratsarbeit erhalten. Aktuell ist dies durch die Mindestbeschäftigungszeit und die lange Wahlperiode nahezu unmöglich. Dafür müssen Ausnahmen definiert werden. Die Voraussetzung des Antrags zur Personalratsbeteiligung für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte in **§ 82 Abs. 1** muss gestrichen werden.

Die **DGB-Jugend Sachsen** führt in ihrer Zuarbeit zu dieser Stellungnahme folgende Aspekte aus: „Es hat sich gezeigt, dass eine angemessene Vertretung der ca. 7.500 studentisch Beschäftigten an sächsischen Hochschulen im aktuellen Regelungsbereich nicht erfolgt. So sind studentische Beschäftigte insbesondere aufgrund ihrer kurzen Vertragslaufzeiten aktuell in keinem Personalrat einer Hochschule vertreten.“

Deshalb wird die **Ermöglichung von studentischen Personalräten** an sächsischen Hochschulen dringend gefordert. Der studentische Personalrat einer Hochschule hat hierbei die Regelaufgaben eines Personalrats für die

studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte zu übernehmen. Der studentische Personalrat ist jährlich zu wählen und die Beschäftigungsverhältnisse der Gewählten sind bis zur Ende der Amtszeit zu verlängern. Fristen bzgl. der Betriebszugehörigkeit sind aufgrund der meist kurzen Beschäftigungsdauer nicht vorzusehen. Es sind Stufenvertretungen zu bilden.

Hilfsweise sind bis zur Einführung studentischer Personalräte Vorkehrungen zu treffen, die die Mitwirkung von studentisch Beschäftigten in den Personalräten der Hochschulen auch defacto ermöglichen. Insbesondere ist hierzu die grundsätzliche Vertretung durch den Personalrat sicherzustellen (Streichung der Notwendigkeit eines Antrages gem. § 82 Abs. 1), die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Amtszeit festzuschreiben, eine verpflichtende Nachwahl im Falle des vorzeitigen Ausscheidens einzuführen sowie die Notwendigkeit der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit (§ 14 Abs. 1 Nr. 2) ersatzlos zu streichen.“

Wir empfehlen dem Gesetzgeber dringend, eine solche Regelung zu studentischen PR in die aktuelle Novellierung des SächsPersVG noch aufzunehmen.

~~~~~

Die im **§ 82 Abs. 2** getroffenen Einschränkungen zur Zustimmungsverweigerung des Personalrates sollten gestrichen und könnten dann in der Praxis ggf. durch die Einigungsstelle auf deren Angemessenheit geprüft werden.

Positiv sehen wir auch **§ 83 Abs. 1** (Ausdehnung des Initiativrechts durch 30-Tage-Frist für Rückäußerungen der Dienststelle auf eine Personalrats-Anregung).

Wir sprechen uns gegen die Verkürzung der **Amtszeit der im Jahr 2025 zu wählenden JAVen auf ein Jahr** aus (**§ 93**). Mit der Übergangsvorschrift soll eigentlich ein Gleichlauf zu den regelmäßig stattfindenden Wahlzyklen hergestellt werden (was wir begrüßen). Dies könnte jedoch sinnvoller und effektiver durch eine einmalige dreijährige Amtszeit umgesetzt werden. Daher empfehlen wir dringend eine Verlängerung der in der Übergangsvorschrift genannten einmaligen Amtszeit der JAVen bis Ende Mai 2028.

### **Form: schriftlich vs. elektronisch**

Neben der Schriftform soll durch den Gesetzesentwurf künftig die **elektronische Form** als Basis des Rechtsverkehrs zwischen Dienststelle und Personalrat ermöglicht werden. Folgende Paragraphen sind von dieser grundsätzlich sinnvollen Neuregelung betroffen: § 42 Abs. 2, § 73 Abs. 6, § 76 Abs. 3, § 79 Abs. 2, § 79 Abs. 3, § 83 und § 85 Abs. 2. An den genannten Stellen des SächsPersVG schlägt die Staatsregierung jeweils die Einfügung der Worte „oder elektronisch“ vor. Die Verwendung der Begrifflichkeit erscheint rechtlich zulässig (vgl. die Gesetzesbegründung zu § 79 Abs. 2 Satz 2 und 6, Seite 74 der Relationstabelle). Nach dieser Begründung bedeutet „elektronisch“, dass zur Fristwahrung eine einfache E-Mail genügt, was aus Praktikabilitätsgründen in der Sache begrüßt wird.

Wegen der begrifflichen Abweichung zur Definition des Begriffs „elektronische Form“ in **§ 126a BGB** muss mit Missverständnissen der Rechtsanwender\*innen (die zumeist juristische Laien sind) und fehlerhafter Auslegung der betroffenen Normen gerechnet werden. Um dies zu vermeiden, schlagen wir eine eindeutige und leichter verständliche Formulierung vor. Zwei Lösungswege erscheinen gleichermaßen zur Klarstellung geeignet:

- A) Ersetzung der Worte „oder elektronisch“ in allen oben genannten Regelungen durch die Worte „oder per E-Mail“.
- B) Einfügung einer Definition z.B. im Teil 1 „Allgemeine Vorschriften“ des SächsPersVG, wie in der Gesetzesbegründung ausgeführt: „*Elektronisch* bedeutet, dass zur Fristwahrung eine einfache E-Mail genügt.“

### **Wahlordnung**

Wir regen an, dass im Zuge der Digitalisierung und Etablierung neuer Arbeitsformen durch die Anpassung der Wahlordnung ein rechtssicheres Verfahren für eine digitale Personalratswahl (ggf. auch JAV-Wahl) ermöglicht werden.

### **Fazit**

Wir hätten uns vom federführenden Ministerium mehr Mut gewünscht, um mit diesem Gesetz die Arbeitsgrundlagen und Werkzeuge der Personalräte zu stärken und ins 21. Jahrhundert zu holen. Es ist bspw. nicht nachvollziehbar, warum es immer noch unterschiedliche Regelungen zwischen Personalvertretungsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz bei der Größe der Mitbestimmungsgremien und Freistellungsoptionen gibt. Diese Punkte sollten im weiteren Gesetzgebungsverfahren noch synchronisiert werden.

Weniger **Mitwirkung** – mehr **Mitbestimmung** muss insgesamt der Fokus sein.

### **Anlage 1:**

ausführliche Stellungnahme zu den Referendariatsvertretungen

### **Anlage 2:**

[Vorschläge des DGB für ein modernes Personalvertretungsrecht im Freistaat Sachsen \(SächsPersVG\) vom 03.06.2021 – online abrufbar](https://sachsen.dgb.de/themen_1/+co++cd187302-da6e-11eb-939a-001a4a160123) bei DGB Sachsen:  
[[https://sachsen.dgb.de/themen\\_1/+co++cd187302-da6e-11eb-939a-001a4a160123](https://sachsen.dgb.de/themen_1/+co++cd187302-da6e-11eb-939a-001a4a160123)]



## Anlage 1

### Referendariatsvertretungen

Der Entwurf sieht in den §§ 66 ff. vor, eine eigene Form der Personalvertretung für die Rechtsreferendar\*innen zu schaffen. Eine solche ist nötig, um dem Grundrecht auf Mitbestimmung in Art. 26 SächsVerf Genüge zu tun, weil Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung die besonderen Interessen der Beschäftigten im Rechtsreferendariat nicht abbilden und eine Beteiligung an diesen Gremien aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen für die Referendar\*innen nicht möglich ist (s. *Ahmed/Brandt*, SächsVerwBl 2022, 33 ff.). Der Entwurf ist insofern grundsätzlich zu begrüßen. Damit wird in Zukunft eine ordnungsgemäße Wahl stattfinden und eine Benachteiligung aufgrund des Amtes verboten sein. Die Wahlvorschriften erscheinen gut durchdacht und auf die kurze Dauer des Referendariats angepasst. Allerdings sind vor dem Hintergrund einer verfassungskonformen Neuregelung einige Punkte an der geplanten Ausgestaltung zu kritisieren.

#### 1. Fehlende Einigungsstelle

Am wichtigsten ist, dass die Referendariatsvertretungen nach dem Entwurf zwar die Aufgaben eines Personalrats wahrnehmen, soweit ausschließlich Angelegenheiten der Rechtsreferendar\*innen betroffen sind (§ 66 Abs. 1). Jedoch sollen sie nicht die Einigungsstelle anrufen dürfen, stattdessen soll das Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung in Angelegenheiten der Mitbestimmung abschließend entscheiden (§§ 66b Abs. 3, 66c Abs. 3, S. 85). Eine wirkliche Mitbestimmung ist somit nicht gegeben. Gegenüber der bisherigen Rechtslage ist dies zwar dennoch eine Verbesserung, weil über geplante Maßnahmen informiert und diese begründet werden müssen. Bei fortbestehenden Meinungsdivergenzen kann allerdings nicht die Einigungsstelle mit einem neutralen Vorsitz angerufen werden, vielmehr verbleibt dem Ministerium das Letztentscheidungsrecht. Die Beschäftigten können somit effektiv nur appellieren und ihre Argumente vortragen. Dem Grundrecht auf Mitbestimmung aus der Sächsischen Landesverfassung genügt dies nicht. In anderen Landesgesetzen ist eine solche Einschränkung nicht vorgesehen, ohne dass es in der Praxis zu Problemen kommt (bspw. § 69 Abs. 2 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein).

## **2. Ausschluss von Personalversammlungen**

Der Entwurf sieht keine Personalversammlungen für die Rechtsreferendar\*innen vor (§ 66a Abs. 4). Im Sinne einer wirksamen Mitbestimmung und Interessenvertretung sind Personalversammlungen jedoch zwingend erforderlich. Den Stammdienststellen und Arbeitsgemeinschaften übergreifenden Austausch der Referendar\*innen als notwendige Voraussetzung der Mitbestimmung und Interessenvertretung mit dem alleinigen Verweis auf Kostengründe auszuschließen, läuft den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 26 SächsVerf zuwider. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, dass die Rechtstellung der Vertrauenspersonen nicht über diejenige der bisherigen Sprecher\*innen der Arbeitsgemeinschaften hinausgeht und diese nur, wenn es von der jeweiligen Ausbildungsleitung der Stammdienststelle oder derjenigen am OLG für nützlich gehalten wird, zu Besprechungen mit der Dienststelle hinzugezogen werden können. Eine Begründung dafür, dass die Versammlungen „kaum praktisch durchführbar seien“, bleibt der Entwurf schuldig und stellt damit nur auf die entstehenden Kosten ab (§ 66a Abs. 4). Der ausschließliche Verweis auf die Kosten vermag das Entfallen von Personalversammlungen der Rechtsreferendar\*innen jedoch nicht zu begründen. Es wird daher dringend eine ausdrückliche Regelung wie etwa § 74 MBG Schleswig-Holstein empfohlen, die i.d.R. eine Personalversammlung pro Kalenderjahr vorsieht.

## **3. Ausschluss der Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen**

Zu kritisieren ist außerdem, dass eine Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ausgeschlossen wird (§ 66c Abs. 3). Es bleibt unklar, weshalb Referendar\*innen keine Schulungen benötigen sollen, um das Amt wirksam im Sinne des Art. 26 SächsVerf auszuüben. Kenntnisse im Personalvertretungsrecht dürften die wenigsten mitbringen, zudem erfordert das Amt nicht nur allgemeine juristische Kenntnisse.

Stellungnahme Personalrat SMWA zur Änderung des SächsPersVG  
5. Juli 2023

| Sächsisches Personalvertretungsgesetz                                                                                                                                                      | Änderungen<br>Fett oder <u>Fett unterstrichen</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Begründung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p align="center"><b>§ 38</b><br/><b>Beschlussfassung - Beschlussfähigkeit</b></p>                                                                                                         | <p align="center"><b>§ 38</b><br/><b>Beschlussfassung - Beschlussfähigkeit</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>(1) <sup>1</sup>Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. <sup>2</sup>Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.</p> | <p>(1) <sup>1</sup>Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. <sup>2</sup><b>Die Mehrheit ist nach der Zahl der abgegebenen Ja- und Nein-Stimmen zu berechnen.</b> <sup>3</sup><b>Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.</b> <sup>4</sup><b>Stimmenthaltungen sind nicht mitzuzählen.</b></p> | <p>Nach Satz 1 ist die einfache Mehrheit für einen zustimmenden bzw. ablehnenden Beschluss erforderlich. Eine einfache Mehrheit hat demnach, wer mehr Stimmen oder Anteile auf sich vereint als alle anderen in ihrer Gesamtheit.</p> <p>Die Stimmenthaltung (Satz 4) ist eine Form der Ausübung des aktiven Stimmrechts eines Wahlberechtigten. Dabei stimmt die Person bei einer Abstimmung oder Wahl weder für noch gegen den Antrag der zur Abstimmung steht. Sie nimmt zwar an der Wahl teil, hat aber weder zustimmend noch ablehnend einen Einfluss auf das Wahlergebnis. Ergo zählt eine Stimmenthaltung <b>nicht</b> als Gegenstimme.</p> <p>Stimmenthaltungen gelten als nicht abgegebene Stimmen. Der Bundesgerichtshof (BGH, Urteil vom 25.01.1982, Az.: II ZR 164/81) hatte entschieden, dass bei der Beschlussfassung im Verein „die Mehrheit nur nach der Zahl der abgegebenen Ja- und Nein-Stimmen zu berechnen (ist), Enthaltungen sind nicht mitzuzählen.“</p> <p>Auch steht die Regelung - Stimmenthaltung gleich Ablehnung - im EU-Recht dem Zustandekommen von einstimmig zu fassenden Beschlüssen entgegen (Art. 238 Abs. 4 AEUV).</p> <p>Eine Stimmenthaltung zählt nicht als Gegenstimme.</p> <p>Nach §43 kann der Personalrat eine Geschäftsordnung beschließen. So z. B. dass Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren herbeigeführt werden können. Sollte nun durch eigenes oder fremdes Verschulden kein Votum des Mitglieds fristgemäß eingehen, wäre ohne Begründung dies dann eine Nein-</p> |

|                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Stimme. Ob damit aber der Wille des Mitglieds zum Ausdruck kommt, ist nicht nachvollziehbar.                                                                                     |
| <b>Teil 5<br/>Personalversammlung</b>                                                                                                                                                             | <b>Teil 3<br/>Personalversammlung</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                  |
| <b>§ 49<br/>Zusammensetzung und Leitung</b>                                                                                                                                                       | <b>§ 49<br/>Zusammensetzung und Leitung</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                  |
| (1) <sup>1</sup> Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. <sup>2</sup> Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet. <sup>3</sup> Sie ist nicht öffentlich. | (1) <sup>1</sup> Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. <sup>2</sup> Sie wird von der vorsitzenden Person des Personalrats geleitet. <sup>3</sup> Sie ist nicht öffentlich. <sup>4</sup> Der Personalrat kann im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung zur Personalversammlung zuschalten<br>1. Beschäftigte mittels audiovisueller Einrichtungen aus anderen Räumen am Hauptsitz der Dienststelle, aus Nebenstellen oder Teilen der Dienststelle oder<br>2. <b>einzelne</b> Beschäftigte in mobiler Arbeit außerhalb der Dienststelle<br><sup>5</sup> § 36 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 und 3 sowie Satz 3 gilt entsprechend. <sup>6</sup> Die Sätze 4 und 5 gelten auch für Teilversammlungen nach Absatz 2. | Die Möglichkeiten hybrider Personalversammlungen sollen auch im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht durch das Wort „einzelne“ eingeschränkt werden. |

SÄCHSISCHER RECHNUNGSHOF  
Schongauerstraße 3 | 04328 Leipzig

Sächsisches Staatsministerium des Innern  
Abteilungsleiter Zentrale Angelegenheiten  
Herrn Ministerialdirigenten  
Thomas Rechentin  
Archivstraße 4  
01097 Dresden

Nur per E-Mail:  
dienstrecht@smi.sachsen.de

## **Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes; Beteiligung nach § 119 des Sächsischen Beamten-gesetzes**

Wir danken für Ihr Schreiben vom 24. Mai 2023, mit dem Sie uns den Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zur Anhörung gemäß § 119 SächsBG übersandt haben.

Der SRH nimmt zum o. g. Gesetzentwurf wie folgt Stellung:

### **I. Gesamtbewertung**

Der Entwurf beinhaltet zielführende Elemente der digitalen Erneuerung von Verwaltungsabläufen, die ausdrücklich begrüßt werden. Er bleibt aber insgesamt hinter den eröffneten Erwartungen zurück, da er nicht konsequent im Personalvertretungsrecht als dem Verwaltungsverfahren, das ausnahmslos alle staatlichen und kommunalen Behörden betrifft, eine Voldigitalisierung regelt.

Notwendige Modernisierungen von Beteiligungstatbeständen, die weit vor dem digitalen Zeitalter entstanden, werden nicht realisiert.

Zudem lässt es der Entwurf an einer Sensibilität gegenüber den Freiheitsrechten angehender Assessoren mangeln, indem er vermeintliche Schutzbedarfe annimmt.

In Bezug auf die Zusammenarbeit mit der AG der HPR verkennt der Entwurf die Grenzen der Aufgaben von Personalvertretungen.

Die Herausforderungen einer zunehmend durch Migration geprägten Arbeitswelt werden teilweise angegangen.

Seite 1 von 12

**Ihr/-e Ansprechpartner/-in**

**Durchwahl**  
Telefon +49341 3525-1600  
Telefax +49 341 3525-1999

poststelle  
@srh.sachsen.de\*

**Ihr Zeichen**  
13-0306/18/6-2023/41940

**Ihre Nachricht vom**  
24. Mai 2023

**Geschäftszeichen**  
**(bitte bei Antwort angeben)**  
12-0420/57/68-2023/12191

**Leipzig,**  
5. Juli 2023



**Postanschrift/Hausanschrift:**  
**Sächsischer Rechnungshof**  
Schongauerstraße 3  
04328 Leipzig

www.srh.sachsen.de

\* Informationen zur Übermittlung von elektronisch signierten sowie verschlüsselten elektronischen Dokumenten erhalten Sie unter [www.rechnungshof.sachsen.de/kontakt.html](http://www.rechnungshof.sachsen.de/kontakt.html).

Die für die Aufgabenerfüllung der öffentlichen Hand besonders relevante Maßnahme der mobilen Arbeit wird ohne Berücksichtigung der verfassungsimmanenten Schranken der Mitbestimmung der vollen Mitbestimmung zugeordnet.

## II. Im Einzelnen

### 1. Zur elektronischen Kommunikation

Die Neuregelungen, welche neben schriftlicher auch elektronische Kommunikation zulassen (insbesondere § 73 Absatz 6, § 76 Absatz 3, § 79 Absatz 2 Satz 3 und 6 sowie Absatz 3), werden begrüßt.

Diese regeln jedoch den Bereich der elektronischen Kommunikation nicht abschließend. So ist für die Aufnahme der Kommunikation (zur Einleitung eineseteiligungsverfahrens) von der Dienststelle zum Personalrat nicht geregelt, dass diese elektronisch stattfinden kann.

Hier wäre daher eine Regelung in § 1 angezeigt, dass die Kommunikation in beide Richtungen (von Dienststellenleitung zum Personalrat und umgekehrt) ausschließlich elektronisch zu führen ist. Für die staatlichen Behörden könnte auf § 12 Abs. 1 SächsEGovG verwiesen und die wichtigen Gründe, die dem entgegenstehen könnten, konkret benannt werden. Damit wären alle sonstigen Regelungen, die sich mit den Kommunikationswegen befassen, verzichtbar. Dies würde zu einer erheblichen Verschlinkung des Gesetzes führen.

Würde man sich in dem in allen kommunalen und staatlichen Behörden Sachsens anzuwendenden Gesetz wie dem Personalvertretungsgesetz ausdrücklich zur elektronischen Kommunikation über die elektronische Akte bekennen, würde dies die überfällige Digitalisierung der Vorgangsbearbeitung insgesamt fördern.

Da in Beteiligungsverfahren häufig Personalaktendaten (§ 50 Satz 2 BeamStG) zu übermitteln sind, sollte das Personalvertretungsgesetz sich konkret hierzu positionieren, wie dies durch Dienststellenleitungen und Personalvertretungen elektronisch umgesetzt wird. Die damit konkret auftretenden Fragen des Datenschutzes sollten nicht an die Gesetzesanwender delegiert werden, sondern vom Normgeber selbst reflektiert und praktisch gelöst werden. Hier würde sich daher ggfs. zur Ausgestaltung der elektronischen Übermittlung eine konkrete Ermächtigung im Gesetz zum Erlass einer Verwaltungsvorschrift anbieten, die für den staatlichen Bereich das Verfahren über die elektronische Akte VIS.SAX vorgibt.

Soweit die Novellierung in § 73a Abs. 4 jedoch vorgibt, dass die Personalvertretung Unterlagen, die sie von der Dienststellenleitung in Beteiligungsverfahren erhalten hat, nach dessen Abschluss „zurückzugeben“ hat, zeigt diese Formulierung, dass eine Volldigitalisierung der Abläufe nicht beabsichtigt war. „Zurückgeben“ kann man Papiervorlagen. Elektronisch übermittelte Daten werden gelöscht. Hier sollte daher nicht auf halbem Wege stehen geblieben werden, sondern die Gelegenheit genutzt werden, ein Gesetz komplett in das digitale Zeitalter zu transferieren.

Es wäre daher zu begrüßen, wenn in der Begründung die VwV Normerlass nicht nur in Bezug der Realisierung einer geschlechtergerechten Sprache (Anlage 2 Abschnitt 1 I.2.f VwV Normerlass) Erwähnung findet, sondern auch in Bezug auf die Anforderungen der vollständigen Digitalisierung von Rechtsnormen (Anlage 1 Ziffer 5 der VwV Normerlass).

## **2. Zu § 2**

Die das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit ergänzenden Begriffe „partnerschaftlich“, „kooperationsorientiert“, „respektvoll“ und „offen“ sind nicht voneinander abgrenzbar und somit nicht justitiabel.

Zudem ist der Begriff der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ als Rechtsbegriff seit Jahrzehnten etabliert und wird u. a. in § 6 der Geschäftsordnung der Staatsregierung (Zusammenarbeit des Ministerpräsidenten mit seinen Stellvertretern) - ohne Ergänzungen - erwähnt. Soweit dort Bedarf für eine Änderung nicht gesehen wird, erschließt sich dieser auch nicht bei § 2 Sächs-PersVG.

Des Weiteren bestehen im Wege der vertikalen Rechtsprüfung Bedenken gegen eine Vereinbarkeit mit vorrangigem Bundesrecht. § 51 BeamtStG als vorrangige Bundesnorm (Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG) regelt statusrechtlich, dass die Bildung von Personalvertretungen zum Zweck der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ zwischen der Behördenleitung und dem Personal unter Einbeziehung der Beamten zu gewährleisten ist. Eine Öffnung für weitere Zwecke sieht § 51 BeamtStG nicht vor.

Bei einer hilfsweisen Anerkennung eines eigenen, rechtlich fassbaren Gehaltes der ergänzenden Begriffe würde der Rechtsbegriff „vertrauensvoll“ entwertet, da die Neuregelung zu erkennen gibt, dass der Begriff „vertrauensvoll“ die ergänzenden Begriffe bislang nicht umfasst hat. Dies käme einer Abwertung der bisherigen Zusammenarbeit gleich. Zudem würde hierdurch mittelbar § 51 BeamtStG als vorrangiges Bundesrecht ausgesucht restriktiv ausgelegt, da unter den dort ebenfalls verwendeten Begriff der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ die ergänzenden Begriffe nicht subsumierbar wären.

### 3. Zu §§ 66 ff.

Da im Freistaat über mehrere Jahrzehnte erfolgreich Referendare ohne Beteiligung ausgebildet wurden, erschließt sich nunmehr ein Regelungsbedarf nicht.

Zudem wäre hier im Zuge gebotener gesetzgeberischer Zurückhaltung vor der Überregelung bislang beanstandungsfrei un geregelter Lebenssachverhalte zu erwägen, ob angehende Assessoren ihr Augenmerk statt auf eine Beteiligung nicht vielmehr auf den zügigen Durchlauf des Referendariats und Absolvierung ihrer zweiten Staatsprüfung richten.

Die bisherige Nichtregelung dürfte u. a. auch ihren Grund darin gehabt haben, dass ein nicht unwesentlicher Teil der Absolventen als zukünftige Angehörige freier Berufe und als potentielle Arbeitgeber sowie leitende Angestellte nicht als erstes Interesse die Regulierung ihrer vermeintlichen Beteiligungsbedarfe im Blick hatte. Soweit angehende Assessoren hier als notwendiges Objekt staatlicher Schutzmaßnahmen gesehen werden, ist diese Sichtweise bevmundend und lässt den gebotenen Respekt gegenüber der selbstbestimmten Eigenverantwortlichkeit dieser angehenden Entscheidungsträger vermissen.

Unbeachtet bleibt in der Novellierung auch der Aspekt, dass für die angehenden Assessoren die staatlich vorgegebene Referendariatsvertretung eine Berufsausübungsregelung (Art. 28 Abs. 1 Satz 2 SächsVerf) darstellt. Die Absolvierung des Referendariats ist jedoch auch für die freien Berufe essentiell, um später als Volljurist tätig zu sein. Freie Berufe organisieren allerdings ihre ihnen staatlich auferlegten Bindungen wie die Zugehörigkeit zu Kammern im Rahmen der Satzungsautonomie ihrer Selbstverwaltungseinrichtungen eigenverantwortlich. Auch angehende Angehörige freier Berufe während ihres Referendariats zu verpflichten, sich (nicht selbstverwaltend) staatlichen Regelungen zu unterwerfen, die insbesondere den Schutz abhängig Beschäftigter beabsichtigen, ist ein weitgehender Eingriff, der den aufdrängenden Charakter der Regelungen widerspiegelt.

§ 66 Abs. 4 verweist „sinngemäß“ mithin entsprechend u. a. auf § 9, der die Weiterbeschäftigungspflicht von Personalräten, die sich in einem Berufsausbildungsverhältnis befinden, regelt. Der Umstand, dass § 66 Abs. 4 die „Vorschriften für besondere Vertretungen“ ausnimmt, schließt nicht § 9 aus, sondern den bisherigen Teil 7 des Gesetzes (§§ 58 ff.) mit der amtlichen Überschrift „Besondere Vertretungen“. Auch § 66c Abs. 3, der bestimmt, welche Regelungen des Personalvertretungsgesetzes keine Anwendung finden sollen, erwähnt § 9 nicht. Der sinngemäße Verweis auf § 9 wird daher dazu führen, dass die Mitgliedschaft in einer Referendariatsvertretung unabhängig von den Ergebnissen der Staatsexamina den Weg für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst ebnet. Diese mittelbare Anreizfunktion für eine



Mitgliedschaft in Referendariatsvertretungen steht in einem unauflösbaren Spannungsverhältnis zu Art. 91 Abs. 2 Sächsische Verfassung (SächsVerf), welche die Einstellung im öffentlichen Dienst nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorschreiben (Verfassungsgrundsatz der Bestenauslese).

Es besteht zudem ein Wertungswiderspruch zwischen § 66c Abs. 1, der die Delegation von Leitungsaufgaben konkret auf den Ausbildungsleiter ermöglicht, und § 7 Abs. 1, der eine Vertretung der Dienststellenleitung durch seinen ständigen Vertreter oder abstrakt durch einen entscheidungsbefugten Bediensteten zulässt. Eine Änderung des § 7 Abs. 1 mittels der konkreten Benennung einer Vertretung durch den Leiter der Zentralabteilung (bei staatlichen Behörden) wäre wünschenswert.

#### **4. Zu § 69**

Die in § 69 Abs. 4 vorgesehene Beteiligung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte am Gesetzgebungsverfahren (Anhörung vor Kabinettsbefassung) ist mit der Sächsischen Verfassung nicht vereinbar. Überdies unterläuft sie die Rolle des Kabinetts mit dem Ministerpräsidenten an der Spitze als Verfassungsorgan.

Art. 26 Satz 2 SächsVerf regelt das Recht auf Mitbestimmung der Personalräte und bezieht sich auf Beteiligungsformen im Kontext der Aufgaben der konkret zuständigen Dienststelle.

Eine Beteiligung an der Gesetzgebung ist von Art. 26 Satz 2 SächsVerf nicht umfasst.

Zudem wird damit die Abgrenzung von Aufgaben der Gewerkschaften und Personalvertretungen unterminiert. Vertreter der Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Landtag sind nach vorrangigem Bundesrecht (§ 53 Satz 1 BeamStG) jedoch ausschließlich Gewerkschaften und Berufsverbände.

Bereits § 69 in seiner jetzigen Fassung ist mit dem Verfassungsprinzip der Ressorthoheit (Art. 63 Abs. 2 SächsVerf), nach der jeder Staatsminister seinen Geschäftsbereich selbständig leitet und daher auch abschließend für Angelegenheiten von Organisation, Personal und Haushalt seines Ressorts dem Parlament verantwortlich ist, nur schwerlich vereinbar. Dies gilt umso mehr, als der Sächsische Rechnungshof als unabhängige oberste Prüfungsbehörde verfassungsrechtlich geschützt ist.

Ob und inwieweit die gesetzgeberische Intention aus 2015, mittels § 69 Beteiligungslücken zu schließen, da die Staatsregierung bei Erlass von Rege-

lungen unterhalb der Schwelle von Gesetzen in materiellem Sinn (insbesondere Verwaltungsvorschriften: Art. 75 Abs. 2 SächsVerf) keine Dienststelle im Sinne des SächsPersVG (§ 6 Abs. 1 SächsPersVG) ist, in den Folgejahren erfolgreich war, ist hier nicht bekannt.

Die Beteiligung der AG der Hauptpersonalräte durch die Staatsregierung wird nach § 69 Abs. 2 bei Maßnahmen, die bei einzelnen obersten Staatsbehörden der Mitbestimmung unterlägen, in eine Anhörung transferiert.

Signifikant ist, dass im besonders relevanten Bereich der IT (der kritischen Infrastruktur jedweder Organisation insbesondere von Gebietskörperschaften) der Erlass von Verwaltungsvorschriften der Staatsregierung bei der Einführung von Großvorhaben wie der elektronischen Akte (VIS.SAX) nicht erfolgte. Dieser (zielführende) Weg wurde nicht beschritten, sondern bei zentralen Digitalisierungsprojekten den obersten Landesbehörden jeweils der Abschluss von Musterdienstvereinbarungen nahegelegt. Diese Vorgehensweise war problematisch, da die obersten Landesbehörden ihre Personalvertretungen im Wege der vollen Mitbestimmung zu den einschlägigen Mitbestimmungstatbeständen insbesondere des § 81 Abs. 2 Nr. 12 (Einführung technischer Einrichtung mit objektiver Eignung zur Leistungskontrolle) zu beteiligen hatten, ohne Einfluss auf Abläufe und Verfahren der (zutreffend) zentral geplanten Digitalisierungsprojekte nehmen konnten. Personalvertretungen müssen jedoch bei Maßnahmen ihrer Dienststellenleitungen davon ausgehen dürfen, dass diese die Maßnahmen beeinflussen und gestalten können.

Ist dies, da eine zentrale Planung und übergreifende Gestaltung vorliegt, nicht möglich, helfen aus diesem Dilemma Verwaltungsvorschriften der Staatsregierung (Art. 75 Abs. 2 SächsVerf). Werden diese aus nicht bekannten Gründen nicht erlassen, stellt sich die Frage der Sinnhaftigkeit des § 69 insgesamt.

Soweit es der Staatsregierung daher nicht gelingt, im staatlichen Bereich übergreifende, beteiligungsrelevante Maßnahmen des Bereichs IT, Organisation, Personal, Haushalt u. a. in einer Verwaltungsvorschrift zu bündeln, verbleibt es staatsrechtlich beim Ressortprinzip (Art. 63 Abs. 2 SächsVerf). Die damit verbundene Verinselung übergreifender Vorhaben der Staatsregierung zeigt sowohl fehlende Ausübung der koordinierenden Richtlinienkompetenz (Art. 63 Abs. 1 SächsVerf) als auch die Fragwürdigkeit einer Notwendigkeit des § 69 an sich.

Daher sollte erwogen werden, § 69 gänzlich zu streichen.

Die stattdessen vorgesehene weitere Änderung des § 69 wertet das verfassungsrechtlich zumindest bedenkliche Konstrukt der AG der HPR weiter

auf, indem es Beteiligungsrechte im Gesetzgebungsverfahren (§ 69 Abs. 4) etabliert, die mit Art. 26 Satz 2 SächsVerf unvereinbar sind.

Diese Aufwertung wird mit der Neufassung des § 69 Abs. 2 Satz 3 verstärkt, der eine Beteiligung dieses Gremiums auch bei einer Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände nach § 53 BeamtStG und § 119 SächsBG vorsieht (entgegen der bisherigen Fassung, der für diesen Fall die Beteiligung ausschloss). Damit wird die AG der HPR als ein Binnengremium öffentlicher Einrichtungen zu einem Akteur aufgewertet, der Organisationen wie Gewerkschaften, welche die Koalitionsfreiheit (Art. 25 Satz 1 SächsVerf) gestalten, in ihrer Beteiligung an Gesetzgebungsverfahren gleichsteht. Dies ist vom Handlungsauftrag der Personalräte nach Art. 26 Satz 2 SächsVerf, der sich auf die Mitbestimmung innerhalb der Dienststellen richtet, ebenfalls nicht umfasst.

Auch der § 69 Abs. 5 Satz 3 (§ 69 Abs. 4 Satz 3 in der jetzigen Fassung) wirft im Hinblick auf die Gleichstellung mit Gewerkschaften und Berufsverbänden aus denselben Gründen verfassungsrechtliche Fragen auf.

#### **5. Zu § 73 Abs. 1 Nr. 5**

Die Regelung wird begrüßt.

In diesem Zusammenhang sollte die Novellierung Anlass sein, in § 72 Abs. 1 Satz 1 vor dem Wort „Rasse“ das Wort „vermeintlichen“ einzufügen. Diese Änderung wäre mit Art. 18 Abs. 3 SächsVerf vereinbar, da die Verfassungsgeber mit dem Begriff „Rasse“ nicht die vermeintliche Existenz menschlicher Rassen bekräftigen, sondern jedwede Ungleichbehandlung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer angeblichen Rasse verbieten wollte (vgl. Rozek in Baumann/Hasske, SächsVerf, 4. Aufl. 2021, Art. 18 Rn. 42).

#### **6. Zu § 73 Abs. 2 Satz 5**

Die nunmehr ausdrücklich geregelte Teilnahme von Mitgliedern des Personalrats an Vorstellungsgesprächen (als solches keine Maßnahme) sollte mit der Möglichkeit verknüpft werden, die Beteiligungsverfahren zu straffen. So sollte der Personalrat als Gremium seine Vorabzustimmung (§ 79 Abs. 8) für die Maßnahme der Einstellung (§ 80 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1) unter der Maßgabe erteilen können, dass sein zu Vorstellungsgesprächen entsandtes Mitglied der Einstellung zugestimmt hat, soweit am Ende der Vorstellungsgespräche, wie häufig, ein Ranking erstellt wird. § 79 Abs. 8 Satz 1 könnte daher um den Halbsatz „, dies betrifft insbesondere Personalmaßnahmen wie Einstellungen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1), sofern am Vorstellungsgespräch ein Mitglied des Personalrats teilgenommen (§ 73 Abs. 2 Satz 5) und die Maßnahme mitträgt.“ ergänzt werden.

### **7. Zu § 73a**

Die Grundidee des § 73a, für die Spezialmaterie des Personalvertretungsrechts mit geeigneter Verweisungstechnik, eine Regelung zum Datenschutz zu treffen, wird begrüßt.

Diese Herangehensweise ist anwenderorientiert.

Soweit § 73a Abs. 2 der Dienststellenleitung die Verantwortung für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Personalrat überträgt, sollte im Gesetzestext selbst klargelegt werden, worauf sich diese Verantwortlichkeit bezieht. Die Dienststellenleitung hat keine Handhabung, die Personalvertretung zu einem bestimmten, aus ihrer Sicht sachgemäßen oder sachgemäßeren Umgang mit personenbezogenen Daten zu verpflichten. Daher wäre § 73a Abs. 3 Satz 2, der die Dienststelle verpflichtet, dem Personalrat geeignete Sicherheitsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen, in Abs. 2 als Satz 2 in folgender Form: „Die Dienststelle kommt ihrer Verantwortung nach Satz 1 durch die Bereitstellung geeigneter Sicherheitsmaßnahmen an den Personalrat nach.“ besser platziert.

Zu § 73a Abs. 4 vgl. die Anmerkung zur elektronischen Kommunikation.

### **8. Zu § 80 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4**

Da die Maßnahme der sich an die Auswahlentscheidung perspektivisch anschließenden Ernennung der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 Nr. 3 unterliegt, wird keine Beteiligung ebenfalls in Form der eingeschränkten Mitbestimmung für die vorgelagerte Auswahlentscheidung als geboten erachtet.

### **9. Zu § 80 Abs. 2 Nr. 1**

Der Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit geht ein Vergabeverfahren voraus. Die Erteilung des Zuschlags in diesem Verfahren von der Zustimmung des Personalrats abhängig zu machen, erweitert die Kompetenzen des Personalrats in zeitsensiblen Verfahren, die nach vergaberechtlichen Maßstäben konzipiert sind. Daher sollte hier, soweit eine Beteiligung als erforderlich erachtet wird, eine weniger zeitintensive Beteiligungsform als die Mitbestimmung mit einem sich möglicherweise anschließenden Einigungsstellungsverfahren, beispielsweise die Anhörung, gewählt werden.

Die Übertragung von Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auf andere Dienststellen als neuer Mitbestimmungstatbestand steht im Wertungswiderspruch zu § 77 Nr. 2, wonach ausschließlich die Auflösung, Einschränkung Verlegung und Zusammenlegung von wesentlichen Dienststellenteilen der schwächeren Beteiligungsform der Mitwirkung unterliegt.

**10. Zu § 80 Abs. 2 Nr. 4 und § 81 Abs. 2 Nr. 2**

Ebenso wie bei § 80 Abs. 2 Nr. 3 sollte vor dem Wort „Änderung“ das Wort „wesentliche“ eingefügt werden.

**11. Zu § 81 Abs. 2 Nr. 11**

Die Zuordnung der „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“ zu einem Tatbestand der vollen Mitbestimmung ist mit den Verfassungsschranken von Art. 26 Satz 2 SächsVerf nicht vereinbar.

Zu diesen Schranken gehören u. a. die Organisations- und Leitungsgewalt der Staatsregierung, die nach Art und Umfang dem verfassungsrechtlichen Gewicht ihrer Zuständigkeit entspricht und daher der Regelungsbefugnis des Gesetzgebers entzogen ist (vgl. Baumann/Hasske, SächsVerf., 4. Aufl. 2021, Art. 26, Rn. 20; SächsVerfGH, Urt. vom 22. Februar 2001 – Vf. 51-II-99 –, Rn. 165 f. m. w. N., juris).

Die digitale Entwicklung gestaltet die Arbeitswelt in der Privatwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung mittels mobiler Arbeit massiv und nachhaltig neu. Die Ausgestaltung mobiler Arbeit, die völlig unterschiedlich sein kann, ist exekutiver Kernbereich, für dessen Erfolg und damit auch für den Erfolg der Erfüllung der ihnen als Amtswalter obliegenden staatlicher Aufgaben die jeweiligen Leiter der obersten staatlichen Dienstbehörden (entsprechend dem Ressortprinzip) unmittelbar dem Landtag verantwortlich sind und diesem Rede und Antwort stehen müssen (Art. 49 Abs. 1 SächsVerf).

Daher ist es mit der aus dem Demokratieprinzip (Art. 1 Satz 2, Art. 3 Abs. 1 SächsVerf) wurzelnden Organisations- und Leitungsgewalt der demokratisch legitimierten Amtswalter unvereinbar, dass bei der für den gesamten Arbeitsprozess ihrer Einrichtungen besonders relevanten mobilen Arbeit die Beteiligungsform der vollen Mitbestimmung gewählt wird, da hiermit das Letztentscheidungsrecht nicht bei ihnen, sondern bei einer Einigungsstelle liegt.

§ 85 Abs. 5, der eine Aufhebung von Beschlüssen der Einigungsstelle zu Maßnahmen, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsverantwortung sind, durch den letztverantwortlichen Amtswalter ermöglicht („Evokationsrecht“), ist ein stumpfes Schwert. In der Praxis kommt diese Norm - wenn überhaupt - nur selten zur Anwendung, da nach dem Beschluss der Einigungsstelle in Angelegenheiten des § 81 oberste Dienstbehörden den Weg über § 85 Abs. 5 kaum einschlagen.

Unter Berücksichtigung der kollidierenden Rechtsgüter von Verfassungsrang, zu der neben der exekutiven Letztentscheidung in Organisations- und Leitungsfragen auch eine effiziente, moderne und kostengünstige Verwaltung gehört (vgl. Baumann/Hasske, a. a. O.; SächsVerfGH, Urt. vom 22. Februar 2001 – Vf. 51-II-99 –, Rn. 156, juris), ist die gesetzgeberische Ausformung der Beteiligung im Bereich der mobilen Arbeit daher so zu gestalten, dass sie zeitnah und kosteneffizient realisierbar wird. Die Wahl der Beteiligungsform der vollen Mitbestimmung, die nach Durchlauf des dienststelleninternen Beteiligungs- und des sich hieran anschließenden Einigungsstellenverfahrens eine Evokation erfordert, würde diese Zielstellung konterkarieren.

### **12. Zu § 81 Abs. 2 Nr. 12**

Dieser Beteiligungstatbestand normiert die volle Mitbestimmung (seit Jahrzehnten nahezu unverändert und mit unveränderten Problemen) bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die objektiv geeignet sind, das Verhalten oder die Leistungen Beschäftigter zu überwachen.

Dieser Tatbestand atmet weiterhin die Skepsis gegenüber IT an sich und ist im Umfeld der Behördenlandschaft des Freistaats, in der Arbeitsprozesse mittels IT seit Jahrzehnten selbstverständlich und selbstbewusst praktiziert werden, nicht mehr zeitgemäß.

So ist auch mit der moderaten Neufassung, welche nunmehr wesentliche Änderungen und Erweiterungen zum Tatbestand beinhaltet und damit eine Einschränkung erzielen will, das Kernproblem nicht gelöst. Dieses liegt darin, dass nach der Rechtsprechung bereits jede von der Dienststelle veranlasste Verwendung einer Excel-Tabelle den Tatbestand eröffnet, da nahezu jede IT-Anwendung zumindest objektiv geeignet ist, Verhalten oder Leistungen Beschäftigter zu überwachen (SächsOVG, Beschluss vom 17. Januar 2019 – 8 A 677/18.PB –, Rn. 26, juris).

Daher sollte hier erwogen werden die Wörter „dazu objektiv geeignet sind“ durch die Wörter „nach Absicht der Dienststellenleitung dazu dient“ zu ersetzen. Fälle, in denen Verhaltensüberwachung beabsichtigt ist (z. B. Zeiterfassung) können darunter gefasst werden. Fälle, bei denen ein Arbeitsergebnis und nicht die Überwachung beabsichtigt ist, würden unter die Unterrichtsobliegenheit nach § 73 Abs. 5 Satz 1 (grundlegende Veränderungen von Arbeitsverfahren und -abläufen) oder die eingeschränkte Mitbestimmung nach § 80 Abs. 2 Nr. 7 (Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden) fallen.

Zudem sollte die Beteiligung bei Maßnahmen der IT-Nutzung wesentlich zeitgemäßer im Personalvertretungsrecht abgebildet werden. Auch hier wäre aufgrund der disruptiven Wirkung der digitalen Entwicklung auch und gerade für staatliche und kommunale Einrichtungen zu überlegen, ob für Maßnahmen der IT, die als kritische Infrastruktur zu den Kernelementen der Organisations- und Leitungsgewalt der verantwortlichen Amtsleiter (Schranken des Art. 26 Satz 2 SächsVerf) zählt, grundsätzlich eine schwächere Beteiligungsform als die volle Mitbestimmung angezeigt wäre.

Soweit im Gesetzesentwurf einerseits zielführend Datenschutzbelange für den Personalrat zeitgemäß geregelt werden (§ 73a), andererseits jedoch überlebte Denkweisen und Terminologien aus der Prä-IT-Zeit in §§ 73 Abs. 5 Satz 1, 80 Abs. 2 Nr. 7 und 81 Abs. 2 Nr. 12 fortleben, stellt dies ein Ungleichgewicht dar. Die in vorbenannten Vorschriften verwendeten sperrigen und zudem rechtlich wenig etablierten Begriffe Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe, Arbeitsmethoden, Arbeitsleistung sollten in die IT-Zeit übertragen werden und zudem grundlegend überlegt werden, wie die Beteiligungstatbestände geordnet werden und ob nicht IT als kritische Infrastruktur grundsätzlich exekutiver Organisations- und Leitungsgewalt zuzuordnen ist, was für eine Beteiligungsform außerhalb der Mitbestimmung sprechen würde.

Eine Beteiligung in Form der vollen Mitbestimmung erscheint fragwürdig. Ob sich ein Staatsminister bei einer unzureichenden Ausgestaltung der digitalen Infrastruktur seines Geschäftsbereichs vor dem Landtag darauf berufen können sollte, hierfür sei nicht er, sondern die Einigungsstelle seines Geschäftsbereichs verantwortlich, erscheint doch mehr als fraglich. In der Sache nichts Anderes gilt für die Landräte und Bürgermeister.

### **13. Zu § 83**

Die Etablierung einer abschließenden Entscheidung der Einigungsstelle für die Tatbestände des § 81 Abs. 1 (Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen etc. sowie der Zuweisung und Kündigungen von Wohnungen) ist nicht plausibel.

Zur Personalrekrutierung und -bindung können derartige Maßnahmen in einem enger werdenden Fachkräftemarkt insbesondere in den Metropolen des Freistaates zukünftig eine erhebliche Rolle spielen. Daher sollten auch zukünftig derartige Maßnahmen der Empfehlung der Einigungsstelle unterfallen, um der Dienststellenleitung eine abschließende Entscheidung zu ermöglichen.

Isolde Haag  
Rechnungshofdirektorin



SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR  
DEMOKRATIE, EUROPA UND GLEICHSTELLUNG  
Hansastraße 4 | 01097 Dresden

Sächsisches Staatsministerium  
des Innern  
[poststelle@smi.sachsen.de](mailto:poststelle@smi.sachsen.de)

## Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

hier: Stellungnahme des Sächsischen Normenkontrollrates gemäß § 6  
Absatz 1 des Sächsischen Normenkontrollratsgesetzes  
(SächsNKRG)

Der Sächsische Normenkontrollrat hat den oben genannten Entwurf geprüft.

### 1. Zusammenfassung

|                              |                                                  |
|------------------------------|--------------------------------------------------|
| Haushaltsauswirkungen        |                                                  |
| davon Freistaat              | keine Auswirkungen                               |
| davon Kommunen               | keine Auswirkungen                               |
| Erfüllungsaufwand            | keine Auswirkungen                               |
| Bürgerinnen und Bürger       |                                                  |
| Erfüllungsaufwand Wirtschaft | keine Auswirkungen                               |
| Erfüllungsaufwand Verwaltung |                                                  |
| davon Freistaat              | nicht vollständig quantifizierte<br>Auswirkungen |
| jährlicher Personalaufwand   | -550.000 Euro                                    |
| jährlicher Sachaufwand       | -100.000 Euro                                    |
| einmaliger Personalaufwand   | 170.000 Euro                                     |
| einmaliger Sachaufwand       | 20.000 Euro                                      |
| davon Kommunen               | nicht vollständig quantifizierte<br>Auswirkungen |
| jährlicher Personalaufwand   | -260.000 Euro                                    |
| jährlicher Sachaufwand       | -4.000 Euro                                      |
| einmaliger Personalaufwand   | 230.000 Euro                                     |
| einmaliger Sachaufwand       | 30.000 Euro                                      |

**Ihre Ansprechpartnerin**  
Frau Silke Schlosser

**Durchwahl**  
Telefon +49 351 564-16204  
Telefax +49 351 564-16209

[nkr@smj.justiz.sachsen.de](mailto:nkr@smj.justiz.sachsen.de)

**Ihr Zeichen**  
13-0306/18/6-2023/41948

**Ihre Nachricht vom**  
24. Mai 2023

**Aktenzeichen**  
**(bitte bei Antwort angeben)**  
1030/176/69-NKR

Dresden,  
5. Juli 2023



**Hausanschrift:**  
Sächsisches Staatsministerium  
der Justiz und für Demokratie,  
Europa und Gleichstellung  
Hansastraße 4  
01097 Dresden

[www.justiz.sachsen.de/smj](http://www.justiz.sachsen.de/smj)

**Verkehrsverbindung:**  
Zu erreichen mit  
ÖPNV und Fernverkehr  
(Bahnhof Neustadt)

Parken und behinderten-  
gerechter Zugang über  
Einfahrt Hansastraße 4

Hinweise zum **Datenschutz** erhalten Sie  
auf unserer Internetseite. Auf Wunsch  
senden wir Ihnen diese Hinweise auch  
zu.

Per E-Mail kein Zugang für elektronisch  
signierte sowie verschlüsselte  
elektronische Nachrichten; nähere  
Informationen zur elektronischen  
Kommunikation mit dem Sächsischen  
Staatsministerium der Justiz und für  
Demokratie, Europa und Gleichstellung  
unter <https://www.justiz.sachsen.de/E-Kommunikation-SMJ>

|                                                                                    |       |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Weitere Wirkungen                                                                  | keine |
| Das Ressort wird um eine Anpassung der Darstellung des Erfüllungsaufwands gebeten. |       |

## **2. Im Einzelnen**

### **2.1. Regelungsinhalt**

Mit dem Gesetzentwurf sollen unter anderem

- die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht,
- die Mitbestimmung gestärkt,
- das Selbstorganisationsrecht der Personalvertretungen gestärkt und
- ein Referendariatsrat im juristischen Vorbereitungsdienst geschaffen,

werden.

### **2.2. Darstellung des Staatsministeriums des Innern (SMI)**

Das Ressort führt aus, dass die Regelung keine Auswirkungen auf den Erfüllungsaufwand von Bürgerinnen und Bürgern sowie der Wirtschaft hat.

Einer einmaligen Belastung für den Freistaat und die Kommunen steht eine deutliche jährliche Entlastung gegenüber. Für den Freistaat beträgt die einmalige Belastung etwa 190.000 Euro, bei einer jährlichen Entlastung von ca. 450.000 Euro. Für die Kommunen beträgt die einmalige Belastung 260.000 Euro, bei einer jährlichen Entlastung von 240.000 Euro.

### **2.3. Haushaltsauswirkungen**

Laut dem Kostenblatt des SMI haben die Änderungen keine Haushaltsauswirkungen.

### **2.4. Erfüllungsaufwand**

Das Prüfungsrecht des Sächsischen Normenkontrollrates ergibt sich aus § 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SächsNKRK.

#### 2.4.1. Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Der Gesetzentwurf hat keine Auswirkungen auf den Erfüllungsaufwand von Bürgerinnen und Bürgern.

#### 2.4.2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Der Gesetzentwurf hat keine Auswirkungen auf den Erfüllungsaufwand der Wirtschaft.

#### 2.4.3. Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

##### 2.4.3.1. Erfüllungsaufwand des Freistaates

Die digitale Durchführung von Personalratssitzungen gemäß § 36 Absatz 2 Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG-E) führt zu einer Reduzierung des Erfüllungsaufwands.

Es wird angenommen, dass etwa 75 Prozent der 300 Mitglieder der 30 **Stufenvertretungen** von außerhalb zu Präsenzsitzungen anreisen und etwa ein Drittel der Sitzungen „Online“ stattfinden. Der Sitzungsturnus der Stufenvertretungen liegt durchschnittlich bei etwa 18 Sitzungen und einer Dauer von jeweils einem Arbeitstag. Ein Drittel der Sitzungen – mithin sechs Sitzungen – finden Online statt. Als räumliche Distanz der anreisenden Mitglieder wird für die An- und Abreise eine Gesamtstrecke von durchschnittlich 200 km zugrunde gelegt. Bei einer Reisepauschale von 0,30 Euro pro km ergeben sich Reiskosten in Höhe von 60 Euro pro Teilnehmenden, zudem wird ein Tagegeld mit 14 Euro angesetzt. Für sämtliche Stufenvertretungen, die jährlich insgesamt 180 Online-Personalratssitzungen (18 Sitzungen / 3 x 30 Stufenvertretungen) durchführen, entfallen Kosten in Höhe von 74 Euro pro virtuellem Sitzungsteilnehmenden. Bei 225 betroffenen Sitzungsteilnehmenden (75 Prozent von 300 Mitgliedern) führt dies zu einer **Reduzierung des jährlichen Sachaufwands in Höhe von -99.900 Euro** (225 Sitzungsteilnehmende x 74 Euro x 6 Sitzungen). Zudem entfällt der Personalaufwand für die Fahrzeit. Bei 200 km wird von einer Fahrzeit von 2 Stunden ausgegangen. Aus Vereinfachungsgründen wird pauschal der Personalkostensatz je Arbeitsstunde in Laufbahngruppe/Einstiegsebene LG/E 2.1 angesetzt. Insofern führt dies zu einer **Reduzierung des jährlichen Personalaufwands**

**in Höhe von -80.312 Euro** (225 Sitzungsteilnehmende x 6 Sitzungen x 59,49 Euro Personalkosten LG/E 2.1 gemäß Anlage 2a VwV Kostenfestlegung).

Die Sitzungen der 230 **örtlichen Personalvertretungen** finden in der Regel alle 14 Tage statt bei einer Dauer von jeweils einem Arbeitstag (26 Sitzungen im Jahr). Im Bereich der örtlichen Personalräte wird angenommen, dass zehn Prozent dieser Gremien die Möglichkeit von Videokonferenzen in jeder dritten Sitzung nutzen wird. Weiterhin wird angenommen, dass sich durchschnittlich eine Person von weit entfernten Standorten zuschalten lässt. Als räumliche Distanz der anreisenden Mitglieder wird für die An- und Abreise eine Gesamtstrecke von durchschnittlich 80 km zugrunde gelegt. Bei einer Reisepauschale von 0,30 Euro pro km ergeben sich Reiskosten in Höhe von 24 Euro pro Teilnehmenden. Zudem fällt Tagegeld an, das mit 14 Euro pro Tag angesetzt wird. Für 23 örtliche Personalvertretungen (10 Prozent von 230) mit etwa 600 Personalratssitzungen (23 x 26), die jede dritte Sitzung als Videokonferenz durchführen und sich durchschnittlich für eine Person An- und Abreise von außerhalb erübrigt, entfallen Kosten in Höhe von 38 Euro pro virtuellem Sitzungsteilnehmenden. Bei etwa 200 betroffenen Sitzungsteilnehmenden (600 Personalratssitzungen / 3) führt dies zu einer **Reduzierung des jährlichen Sachaufwands in Höhe von -7.600 Euro**. Bei 80 km wird von einer Fahrzeit von einer Stunde ausgegangen. Insofern führt dies zu einer **Reduzierung des jährlichen Personalaufwands in Höhe von -11.898 Euro** (200 Sitzungsteilnehmende x 59,49 Euro Personalkosten Laufbahngruppe/Einstiegsebene LG/E 2.1 gemäß VwV Kostenfestlegung).

Die Ermöglichung der Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnik im Rahmen einer **Personalversammlung** gemäß § 49 Absatz 1 Satz 4 SächsPersVG-E führt zu einer Reduzierung des Erfüllungsaufwands.

Ausgehend von etwa 121.000 Beschäftigten in der Staatsverwaltung wird angenommen, dass etwa fünf Prozent der Beschäftigten bei einer Personalversammlung online zugeschaltet werden. Damit entfallen für diese Beschäftigten die Zeiten für die An- und Abreise. Aus Vereinfachungsgründen werden eine Zeit von etwa einer Stunde je Teilnehmenden für die An- und Abreise sowie pauschal der Personalkostensatz je Arbeitsstunde in LG/E 2.1 angesetzt. Insofern kommt es zu einer jährlichen Reduzierung des Personalaufwands in Höhe von **-359.915 Euro** (6.050 Stunden x 59,49 Euro Personalkosten LG/E 2.1).

Mit der Einführung von **Referendariatsvertretungen** nach den §§ 66 SächsPersVG-E entsteht ein Erfüllungsaufwand.

Für die Wahl der Referendariatsvertretungen und (sonstige) Tätigkeiten der Referendariatsvertretungen entstehen ein jährlicher Personalaufwand in Höhe von 6.464 Euro (135 Stunden x 47,88 Euro Personalkosten LG/E 1.2). Durch die Ausübung der Mitbestimmungsrechte entsteht ein jährlicher Personalaufwand in Höhe von 5.916 Euro (70 Stunden x 84,52 Euro Personalkosten LG/E 2.2). Hinzu kommt ein jährlicher Sachaufwand für Wahlzettel und -umschläge, Portokosten, Ausstattung der Mitglieder der Personalvertretung in Höhe von jährlich 8.000 Euro.

Die Personalvertretung hat künftig gemäß § 81 Absatz 2 Nummer 11 dritte Alternative SächsPersVG-E gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen über die **Ausgestaltung von mobiler Arbeit**, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, mitzubestimmen.

Es wird angenommen, dass etwa 66 Prozent der 250 Dienststellen mit Personalvertretungen Dienstvereinbarungen abschließen werden. Durch den neuen Mitbestimmungstatbestand entstehen bei etwa 165 Dienststellen (66 Prozent von 250 Dienststellen) schätzungsweise ein einmaliger Personalaufwand in Höhe von 165.911 Euro [(4 Stunden x 47,88 Euro Personalkosten LG/E 1.2 + 8 Stunden x 59,49 Euro Personalkosten LG 2.1 + 4 Stunden x 84,52 Euro Personalkosten LG/E 2.2) x 165 Dienststellen] und ein einmaliger Sachaufwand in Höhe von 20.777 Euro (16 Stunden x 165 Dienststellen x 7,87 Euro Sachkosten je Arbeitsstunde gemäß Anlage 2a VwV Kostenfestlegung).

Zudem kommt es durch die Änderungen in § 68 Absatz 6, § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4, § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 15, § 80 Absatz 2 Nummer 1, § 85 Absatz 2 Satz 4 SächsPersVG-E zu nicht quantifizierten geringen Belastungen. Gleichzeitig führen die Regelungen in § 13 Absatz 3 Satz 2, § 13 Absatz 6, § 33 Absatz 2, § 46 Absatz 4 Satz 3, § 50 Absatz 1, § 76 Absatz 2 Satz 3 und § 79 Absatz 2 Satz 4 SächsPersVG-E zu nicht quantifizierten geringen Entlastungen.

#### 2.4.3.2. Erfüllungsaufwand der Kommunen

Die digitale Durchführung von Personalratssitzungen gemäß § 36 Absatz 2 Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG-E) führt zu einer Reduzierung des Erfüllungsaufwands.

Die Sitzungen der ca. 420 **Personalvertretungen** finden in der Regel alle 14 Tage statt bei einer Dauer von jeweils einem Arbeitstag (26 Sitzungen im Jahr). Es wird angenommen, dass zehn Prozent dieser Gremien die Möglichkeit von Videokonferenzen in jeder dritten Sitzung nutzen wird. Weiterhin wird angenommen, dass sich durchschnittlich eine Person von weit entfernten Standorten zuschalten lässt. Als räumliche Distanz der anreisenden Mitglieder wird für die An- und Abreise eine Gesamtstrecke von durchschnittlich 40 km zugrunde gelegt. Bei einer Reisepauschale von 0,30 Euro pro km ergeben sich Reiskosten in Höhe von 12 Euro pro Teilnehmenden. Für 42 Personalvertretungen (10 Prozent von 420) mit etwa 1.092 Personalratssitzungen (40 x 26), die jede dritte Sitzung als Videokonferenz durchführen und sich durchschnittlich für eine Person An- und Abreise von außerhalb erübrigen, entfallen Kosten in Höhe von 12 Euro pro virtuellem Sitzungsteilnehmenden. Bei etwa 364 betroffenen Sitzungsteilnehmenden (1.092 Personalratssitzungen / 3) führt dies zu einer **Reduzierung des jährlichen Sachaufwands in Höhe von -4.368 Euro**. Bei 40 km wird von einer Fahrzeit von 30 Minuten ausgegangen. Insofern führt dies zu einer **Reduzierung des jährlichen Personalaufwands in Höhe von -21.654 Euro** (364 Sitzungsteilnehmende x 59,49 Euro Personalkosten Laufbahngruppe/Einstiegsebene LG/E 2.1 gemäß VwV Kostenfestlegung).

Die Ermöglichung der Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnik im Rahmen einer **Personalversammlung** gemäß § 49 Absatz 1 Satz 4 SächsPersVG-E führt zu einer Reduzierung des Erfüllungsaufwands.

Ausgehend von etwa 80.000 Beschäftigten im kommunalen Bereich wird angenommen, dass etwa fünf Prozent der Beschäftigten bei einer Personalversammlung online zugeschaltet werden. Damit entfallen für diese Beschäftigten die Zeiten für die An- und Abreise. Aus Vereinfachungsgründen wird eine Zeit von etwa einer Stunde je Teilnehmenden für die An- und Abreise sowie pauschal der Personalkostensatz je Arbeitsstunde in LG/E 2.1 angesetzt. Insofern kommt es zu einer **jährlichen**

**Reduzierung des Personalaufwands in Höhe von -237.960 Euro** (4.000 Stunden x 59,49 Euro Personalkosten LG/E 2.1).

Die Personalvertretung hat künftig gemäß § 81 Absatz 2 Nummer 11 dritte Alternative SächsPersVG-E gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen über die **Ausgestaltung von mobiler Arbeit**, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, mitzubestimmen.

Es wird angenommen, dass etwa 66 Prozent der 418 Dienststellen mit Personalvertretungen Dienstvereinbarungen abschließen werden. Durch den neuen Mitbestimmungstatbestand entstehen bei etwa 276 Dienststellen (66 Prozent von 418 Dienststellen) schätzungsweise ein einmaliger Personalaufwand in Höhe von 227.766 Euro [(2 Stunden x 47,88 Euro Personalkosten LG/E 1.2 + 8 Stunden x 59,49 Euro Personalkosten LG 2.1 + 3 Stunden x 84,52 Euro Personalkosten LG/E 2.2) x 276 Dienststellen] und ein einmaliger Sachaufwand in Höhe von 28.238 Euro (13 Stunden x 276 Dienststellen x 7,87 Euro Sachkosten je Arbeitsstunde gemäß Anlage 2a VwV Kostenfestlegung).

Zudem kommt es durch die Änderungen in § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4, § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 15, § 80 Absatz 2 Nummer 1, § 85 Absatz 2 Satz 4 SächsPersVG-E zu nicht quantifizierten geringen Belastungen. Gleichzeitig führen die Regelungen in § 13 Absatz 3 Satz 2, § 13 Absatz 6, § 33 Absatz 2, § 46 Absatz 4 Satz 3, § 50 Absatz 1, § 76 Absatz 2 Satz 3 und § 79 Absatz 2 Satz 4 SächsPersVG-E zu nicht quantifizierten geringen Entlastungen.

## **2.5. Weitere Wirkungen**

Keine.

## **3. Bewertung durch den Sächsischen Normenkontrollrat**

Das Ressort wird um eine Anpassung der Darstellung des Erfüllungsaufwands gebeten.

gez. Munz  
Vorsitzende

gez. Ludwig  
Berichterstatterin