

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 Gruppeneinstimmigkeitsprinzip 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 gestaltunfähig, 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