

**Stellungnahme des HPR beim SMWK
zum Arbeitsentwurf des SMI vom 27. Juni 2022
für die Novellierung des SächsPersVG**

Im Referentenentwurf zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes vom 27.06.2022 finden sich einige sehr begrüßenswerte Verbesserungen bzw. Nachschärfungen. Besonders erwähnenswert ist § 83 Abs. 1 mit der Erweiterung des Initiativrechts auf alle Mitbestimmungstatbestände der §§ 80 und 81 sowie der Fristsetzung für die Dienststelle.

Einige unserer Änderungsvorschläge sind ganz bzw. teilweise eingeflossen. Nichtsdestotrotz halten wir an unseren nichtberücksichtigten Vorschlägen vom 20.10.2020 fest, wollen aber an dieser Stelle nochmals auf einige Punkte, welche für uns besondere Priorität haben, hinweisen:

§ 4 Beschäftigte

- Abs. 5 Nr. 4 „Lehrbeauftragte“ ersetzen durch **„Lehrbeauftragte mit einem Lehrumfang von weniger als vier Lehrveranstaltungsstunden“**
 - Lehrbeauftragte mit einem Lehrumfang ab vier Lehrveranstaltungsstunden (LVS) erfüllen Aufgaben an den Hochschulen und sind in den Lehrbetrieb eingebunden. Sie tragen insgesamt in erheblichem Maße zur Absicherung der Lehraufgaben an den Hochschulen bei. Aus diesem Grund dürfen ihnen Mitbestimmungs- und Schutzrechte nicht verwehrt werden.
 - Eine entsprechende Regelung findet sich im Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (§ 5 Abs. 4 a).

§ 33 Vorstand des Personalrats

- Abs. 2 zusätzlich zur schon erfolgten Änderung, wie folgt ändern:
„Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt, wer Stellvertreter ist **und in welcher Reihenfolge die übrigen Vorstandsmitglieder die weitere Vertretung übernehmen.**“
 - Seit dem Wegfall der „Gruppe der Arbeiter“ sieht das Gesetz nur noch einen Stellvertreter vor.
 - Um eine ständige Arbeitsfähigkeit und die Rechtssicherheit von Sitzungen und Beschlüssen zu gewährleisten, ist eine weitere Vertretungsregelung unumgänglich.

§ 36 Durchführung von Sitzungen

Im neuen Abs. 2 Satz 1 „in der Regel“ durch **„grundsätzlich“** ersetzen und im Satz 2 **„im Ausnahmefall“** einfügen:

*„(2) ¹Die Sitzungen des Personalrats finden ~~in der Regel~~ **grundsätzlich** als Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort statt. ²Die Sitzung kann **im Ausnahmefall** vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn ...“*

- Die Sitzungsdurchführung mittels Videokonferenzen muss die Ausnahme bleiben. Das sollte auch unbedingt so kommuniziert werden, da sonst dem Missbrauch aus Bequemlichkeit Tür und Tor geöffnet würde.

§ 46 Freistellung vom Dienst

- Abs. 4 wie folgt fassen:
„Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 3 auf Beschluss des Personalrats ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

5 – 200	Wahlberechtigte	0,5 VZÄ
201 – 500	Wahlberechtigte	ein Mitglied/VZÄ
501 – 900	Wahlberechtigte	zwei Mitglieder/VZÄ
901 – 1500	Wahlberechtigte	drei Mitglieder/VZÄ
1501 – 2000	Wahlberechtigte	vier Mitglieder/VZÄ

In Dienststellen mit mehr als 2 000 Wahlberechtigten ist für je angefangene weitere 1 000 Wahlberechtigte ein weiteres Mitglied freizustellen, jedoch maximal 10 Mitglieder/VZÄ.“

- Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit auch der kleineren Personalvertretungen angesichts der komplexer werdenden Aufgaben, nicht zuletzt im Zuge der Digitalisierung.
- Der Hinweis in Satz 4 darauf, dass im Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststellenleitung von Satz 1 und 2 abgewichen werden, reicht nicht aus.
- Abs. 4 hinzufügen: „**Freistellungsanteile ab 0,5 VZÄ sind zu kompensieren.**“
 - Vermeidung von Überlastung der Beschäftigten in Struktureinheiten, aus denen freigestellte Personalratsmitglieder kommen.
 - Entlastung der gewählten Personalratsmitglieder und Stärkung des Ehrenamtes.
 - Im NPersVG § 39 Abs. 6 gibt es eine ähnliche Regelung:
„Für freigestellte Mitglieder des Personalrats sind Planstellen und Stellen entsprechender Wertigkeit bereitzustellen.“

§ 48 Schutzvorschriften

- Keine Streichung des Abs. 1 oder eindeutiger Verweis auf § 127 BundesPersVG
 - Diese Schutzvorschrift für Personalratsmitglieder muss für jeden Personalrat im Gesetz unmittelbar erkennbar sein. Darum muss entweder die bisherige Formulierung im SächsPersVG belassen oder in § 48 Abs. 1 ausdrücklich auf § 127 Abs. 1 BundesPersVG verwiesen werden.

§ 60 Zusammensetzung

- Abs. 1 wie folgt ändern:
„Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel
5 bis 10 der nach § 59 wahlberechtigten Beschäftigten aus einem Jugend- und Auszubildendenvertreter,
11 bis 50 der nach § 59 wahlberechtigten Beschäftigten aus drei Jugend- und Auszubildendenvertretern,
(...)
 - Ein einzelner JAV-Vertreter ist in vielen Fragen auf sich allein gestellt. Ihm fehlt die Möglichkeit, sich mit Gleichgesinnten zu beraten, worauf er vor allem aufgrund fehlender Erfahrung angewiesen ist.

- Für einen einzelnen JAV-Vertreter stellt sich das Problem Arbeitsbelastung besonders, zumal, wenn er sich in der Ausbildung befindet. Er ist für die Gremienarbeit zwar ebenso freizustellen wie Personalratsmitglieder, aber falls er noch in der Ausbildung ist, fehlen ihm zunehmend die Ausbildungsinhalte. Das kann auch durch keinen Freistellungsanspruch kompensiert werden.
- Eine 3-er-JAV hingegen
 - ermöglicht Vertretung bei Krankheit/Urlaub, Rücksprache/Rückkopplung, Vernetzung, Teamgeist,
 - stellt die Weitergabe von Informationen und Erfahrungen über Amtszeiten hinweg sicher (Wissensmanagement).

§ 61 Wahlvorstand - Amtszeit

- Die angedachte Regelung in Abs. 3, nämlich die Verlängerung der Amtszeit der JAV auf zwei Jahre und sechs Monate, **nicht umsetzen**. Dem Vorteil des teilweise zeitlichen Gleichlaufs der Wahlen stehen folgende gravierende Nachteile gegenüber:
 - Bei Wahlen im November sind Azubis des 1. Lehrjahres noch nicht wahlberechtigt. Diese Jugendlichen können während ihrer Ausbildung in der Regel das aktive Wahlrecht lediglich einmal ausüben; bei vorzeitigem Abschluss überhaupt nicht. Damit einher geht eine Schwächung der Rolle der JAV.
 - Durch diese Regelung werden sich weniger Azubis für die JAV-Arbeit interessieren und für ein Amt kandidieren.

§ 71 Zusammenarbeit

- Abs. 1, neuer Satz 4 wie folgt redaktionell ändern, um die derzeit missverständliche Formulierung zu vermeiden:
„...**der** in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften...“
 - Die Formulierung in der aktuellen Fassung könnte man auch so verstehen, dass nur eine Beauftragte oder ein Beauftragter einer einzigen in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften an dem Quartalsgespräch teilnehmen darf.

§ 79 Verfahren der Mitbestimmung

- Abs. 2, nach Satz 3 einfügen:
„Sollte der Personalrat seine Zustimmung zu der beantragten Maßnahme verweigern, hat der Dienststellenleiter eine Rückäußerungsfrist von 15 Arbeitstagen.“
 - Besonders in Fällen des § 80 Abs. 1 Satz 1, wenn der Personalrat bspw. der Einstellung zustimmt jedoch der Eingruppierung widerspricht, neigen Dienststellen dazu, die Eingruppierung ungeklärt zu lassen bzw. das Verfahren über lange Zeiträume zu verschleppen.
 - Die in § 83 neu eingeführte Rückäußerungsfrist von 30 Tagen für Dienststellen, zeigt, dass derartige Fristen durchaus möglich sind.
 - Da der Personalrat bei allen Mitbestimmungsverfahren Fristen einzuhalten hat, (zumeist 10 Tage), sollte im Zuge der Gleichberechtigung (Augenhöhe) und der vertrauensvollen Zusammenarbeit auch die Dienststelle an Fristen gebunden sein.

§ 81 Angelegenheiten der vollen Mitbestimmung

- Abs. 2 neue Nr. 14 „Einführung, Beendigung und Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.“
 - Die Formulierung und die zugehörige Erläuterung sind nicht eindeutig. So wie wir das verstehen, sind unter „*Einführung*“ und „*Beendigung*“ individuelle Einzelmaßnahmen gemeint und lediglich bei der „*Ausgestaltung*“ ist die Personalratsmitbestimmung für personelle Einzelmaßnahmen ausgeschlossen, es heißt: „*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.*“ Diese Begründung lässt für die Punkte „Einführung“ und „Beendigung“ eine andere Auslegung zu. Aus unserer Sicht ist eine zweifelsfreie Formulierung erforderlich. Das Mitbestimmungsrecht muss sich auch auf individuelle Einzelmaßnahmen erstrecken.

§ 82 Einschränkung der Mitbestimmung, Versagungsgründe

- Abs. 1 Satz 1 **Streichung** von „der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit“
 - An den Hochschulen bilden die wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Beschäftigten mit einem Anteil von etwa 2/3 aller Beschäftigten die größte Gruppe. Dabei handelt es sich allein im Bereich des SMWK um mehr als 12.000 Beschäftigte. Diese sind überwiegend befristet beschäftigt und wegen ihrer Qualifizierungsvorhaben besonders abhängig von ihren Vorgesetzten. Ihre personalvertretungsrechtliche Position muss dringend gestärkt werden.
 - Die angestrebte Mitbestimmung bezieht sich auf arbeitsrechtliche Fragen und tangiert nicht die Freiheit von Wissenschaft und Kunst.

§ 85 Einigungsstelle

- Hinweis auf redaktionellen Fehler im Entwurf:
 - Im Abs. 2, Satz 5 muss es heißen: „§ 41 Absatz 3 Satz 2“