

STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



SGSA, Postfach 4009, 39015 Magdeburg

Per E-Mail an die

1. **Kreisfreien Städte**
2. **hauptamtlich geführten Städte und Gemeinden**
3. **Verbandsgemeinden**
4. **Zweckverbände**

im Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt

Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt (SGSA)
- Landesgeschäftsstelle -
Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444

E-Mail: post@sgsa.info
Internet: www.kommunales-sachsen-anhalt.de

IBAN: DE56 8105 3272 0036 0029 00
BIC/SWIFT: NOLADE21MDG

Auskunft erteilt: Herr Liebenehm
Durchwahl: 0391 5924-320

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

11-11-13 li-bo

27. 9. 2017

Entwurf für ein Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA)

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Ministerium der Finanzen hat der Landesgeschäftsstelle den Entwurf für ein Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt mit der Bitte um Stellungnahme zugeleitet. Der Gesetzentwurf und die Begründung sind in der *Anlage* beigefügt.

Mit dem Gesetzentwurf sollen die im Koalitionsvertrag für eine Regierungszusammenarbeit in der 7. Wahlperiode des Landtages vom 24. 4. 2016 (S. 43) getroffenen Vereinbarungen umgesetzt werden.

Danach soll das Personalvertretungsgesetz mit Blick auf den Personalabbau und die Umstrukturierungen in den öffentlichen Verwaltungen moderner und flexibler ausgestaltet werden. In diesem Zusammenhang haben die Koalitionspartner vereinbart:

- die Freistellungsgrenze für die Mitglieder des Personalrates von bisher 300 auf 250 Beschäftigte herabzusetzen
- die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte als Beratungsgremium im Gesetz zu verankern (betrifft nur die unmittelbare Landesverwaltung)
- die Wahl des Vorstandes des Personalrates gerechter auszugestalten, indem im Personalrat vertretene Gruppen chancengleich berücksichtigt werden.

Über dieses Vorhaben hinaus ist mit dem Gesetzentwurf aber auch eine Stärkung der Rechtsstellung der Personalratsmitglieder, eine Erweiterung der allgemeinen Aufgaben des Personal-

rates, die Schaffung einer Regelung zum bereichsspezifischen Datenschutz und die Erweiterung der Beteiligungsrechte im Bereich des Arbeitsschutzes und in den Mitbestimmungskatalogen der Beamten und Arbeitnehmer beabsichtigt. Darüber hinaus soll die Anwendung des Gesetzes durch eine Vielzahl von sprachlichen Anpassungen und Präzisierungen, redaktionellen Änderungen, Klarstellungen und textlichen Straffungen erleichtert werden.

Nach erster Durchsicht weisen wir insbesondere auf folgende Inhalte des Gesetzentwurfes hin:

§ 13 (Wahlberechtigung)

Die Vorschrift soll neu geordnet werden. Abs. 1 regelt nunmehr die Wahlberechtigung selbst, Abs. 2 das Erlöschen der Wahlberechtigung und der neue Abs. 3 die Ausnahmen vom Erlöschen der Wahlberechtigung. In diesem Zusammenhang soll ein doppeltes Wahlrecht für Beschäftigte, die nach § 44 g SGB II einer gemeinsamen Einrichtung (Job-Center) zugewiesen sind, aufgenommen werden. Mit dieser Abweichung von den allgemeinen Wahlgrundsätzen soll dem besonderen Rechtsverhältnissen der Beschäftigten der gemeinsamen Einrichtungen (Jobcenter) Rechnung getragen werden.

§ 16 (Anzahl der Mitglieder des Personalrates)

Die für die Bestimmung der Größe des Personalrates maßgebliche Zahl der Beschäftigten soll für Dienststellen mit in der Regel mehr als 2.000 Beschäftigten zusätzlich gestaffelt und damit die Anzahl der Personalratsmitglieder in diesen Dienststellen erhöht werden. Konkret ist vorgesehen, dass sich die Zahl der Mitglieder in Dienststellen ab 2.001 Beschäftigten um je zwei für je weitere angefangene 1.000 erhöht.

§ 20 (Bestellung des Wahlvorstandes)

Aufgrund von Erfahrungen bei der Durchführung der Personalratswahlen 2010 und 2015 soll zur Erleichterung der Wahlvorbereitung und Durchführung in größeren Dienststellen (mit mehr als 1.000 Wahlberechtigten) die Möglichkeit eröffnet werden, bis zu vier weitere Mitglieder für den Wahlvorstand zu bestellen.

§ 26 (Neuwahl)

Die Vorschrift soll zukünftig abschließend bestimmen, innerhalb welcher Zeit die Personalräte zu wählen sind, soweit kein Fall der Neubildung oder Umbildung von Körperschaften und Dienststellen oder einer erfolgreichen Wahlanfechtung vorliegt. Dem entsprechend bestimmt der neue Absatz 1, dass die regelmäßigen Personalratswahlen alle fünf Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai stattfinden. Dauert die Amtszeit des Personals zum Ende des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraumes weniger als ein Jahr, ist der Personalrat erst in dem nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.

§ 42 (Kosten)

Durch eine Ergänzung in Abs. 2 soll festgelegt werden, dass Mitgliedern des Personalrates bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben notwendig sind, ein Anspruch auf die große Wegstreckenentschädigung zu gewähren ist (0,35 Euro/Kilometer).

Durch Ergänzung in Abs. 3 soll klargestellt werden, dass auch die Informations- und Kommunikationstechnik zur sachgerechten Geschäftsausstattung des Personalrates gehört.

Schließlich soll in Abs. 4 bestimmt werden, dass der Personalrat Bekanntmachungen auch in einem von der Dienststelle eingerichteten Intranet veröffentlichen lassen kann, wobei kein Anspruch auf die Schaffung solcher Kommunikationsmöglichkeiten eigens für die Personalvertretung geschaffen werden soll.

§ 44 (Freistellung)

In Abs. 5 soll die Freistellungsgrenze von bisher 300 Beschäftigten im Umfang einer Vollzeitstelle auf 250 Beschäftigte abgesenkt werden. Infolgedessen ist folgende Neuausrichtung der Schwellen vorgesehen:

250 bis 550 Beschäftigte	1 Vollzeitstelle
551 bis 1.050 Beschäftigte	2 Vollzeitstellen
1.051 bis 2.000 Beschäftigte	3 Vollzeitstellen
2.001 und mehr Beschäftigte	4 Vollzeitstellen.

Es bleibt dabei, dass auch Teilfreistellungen zulässig sind.

In diesem Zusammenhang soll bestimmt werden, dass bei Vorliegen wichtiger dienstlicher Gründe durch die Dienststelle innerhalb von drei Arbeitstagen nach Bekanntgabe des Freistellungsbeschlusses verlangt werden kann, dass das Wirksamwerden einer Freistellung, soweit sie die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit übersteigt, für die Dauer von bis zu zwei Wochen aufgeschoben wird.

§ 45 (Schulungs- und Bildungsveranstaltungen)

Zukünftig soll die Dienststelle neben der Fortzahlung der Besoldung, des Entgelts oder von Zulagen auch die angemessenen Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen tragen. Damit würde die Dienststelle die Kosten der Veranstaltung und die Reisekosten zu übernehmen haben, die unter Beachtung des auch für die Personalvertretungen geltenden Gebots der sparsamen Verwendung von öffentlichen Mitteln in einem angemessenen Verhältnis zum Schulungseffekt und zur Schulungsqualität stehen.

§ 46 (Schutzvorschriften)

Im Rahmen der Neufassung des Absatzes 2 ist beabsichtigt, den Schutz der Personalratsmitglieder auf die Zuweisung, die Personalbestellung und auf alle Fälle der Umsetzung innerhalb der Dienststelle auszudehnen. Die erforderliche Zustimmung des Personalrates soll bei Vorliegen der Voraussetzungen künftig durch eine verwaltungsrechtliche Entscheidung ersetzt werden können.

§ 56 (Regelmäßige Gespräche und Friedenspflicht)

Die in Abs. 1 Satz 2 bisher normierte Erörterungspflicht beteiligungspflichtiger Angelegenheiten soll gestrichen werden. An deren Stelle soll generell die Erörterung einer streitigen mitbestimmungspflichtigen Maßnahme nach § 61 Abs. 3 Satz 2 des Gesetzes als zweckmäßigeres Instrument treten. Damit ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass ein informeller Meinungs- und

Informationsaustausch im Vorfeld der Mitbestimmung im Rahmen eines regelmäßigen Gespräches erfolgt.

Zu den regelmäßigen Gesprächen sollen nunmehr stets die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden sowie die Jugend- und Ausbildungsververtretung, soweit die von ihr vertretenen Interessen berührt werden.

§ 57 (Allgemeine Aufgaben des Personalrates)

In Abs. 1 soll die Nr. 7 (Teilnahme an Vorstellungsgesprächen) gestrichen werden, weil es sich hierbei nicht um einen eigenständigen Aufgabentatbestand handelt. Eine entsprechende Regelung, die das Teilnahmerecht an Vorstellungsgesprächen statuiert, soll in einem neuen Abs. 6 der Vorschrift erfolgen.

Abs. 2 wird neu gefasst. Insbesondere soll klargestellt werden, dass der Personalrat auch bei Organisationsänderungen frühzeitig und umfassend einzubinden ist.

Abs. 3 wird neu gefasst. Bei Organisationsangelegenheiten soll zukünftig die Information des Personalrates möglichst frühzeitig vor den zu treffenden Entscheidungen erfolgen, um insbesondere die Gleichbehandlung der betroffenen Beschäftigten effektiv sicherzustellen. Gleichzeitig soll dem Personalrat die Möglichkeit eingeräumt werden, eigene Arbeitsgruppen zu bilden und im Einvernehmen mit der Dienststelle Sachverständige hinzuzuziehen. Hierbei gibt es allerdings eine Beschränkung auf Organisationsangelegenheiten, soweit sie die Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation betreffen und nicht ausdrücklich von der Mitbestimmung ausgeschlossen sind. Darüber hinaus soll der Personalrat das Recht haben, einen Vertreter in von der Dienststelle gebildete Planungsgruppen entsenden zu können. Sofern der Personalrat im Einvernehmen mit der Dienststelle Sachverständige hinzuziehen will, bedarf es einer Vereinbarung mit der Dienststelle, um die Kosten für die Dienststelle besser kalkulierbar zu machen.

Im Rahmen des neu gefassten Absatzes 4 wird die Dienststelle verpflichtet, die Aufstellung von Beförderungsrichtlinien und behördlichen Personalentwicklungskonzepten rechtzeitig mit dem Personalrat zu erörtern, sofern die Festlegung nicht durch Verwaltungsanordnung gemäß § 60 erfolgt.

Eine entsprechende Erörterungspflicht gilt nach dem neuen Abs. 5 vor der dauerhaften Ausgliederung von Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten vorgenommen werden.

§ 57 a (Datenschutz)

Mit der neuen Vorschrift soll eine Regelung zum bereichsspezifischen Datenschutz in das Gesetz aufgenommen werden. Geregelt wird insbesondere die Ausprägung des Grundsatzes, dass personenbezogene Daten zu löschen sind, wenn ihre Kenntnis für die Personalvertretung zur Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich ist. Dabei wird zwischen der temporären Datenspeicherung im Zusammenhang mit beteiligten Maßnahmen (Abs. 2) und der dauerhaften Speicherung von Grunddaten (Abs. 3) unterschieden sowie eine Spezialregelung für personenbezogenen Daten in Niederschriften getroffen. Diese sind spätestens am Ende des fünften Jahres ab der Speicherung zu löschen (Abs. 4).

§ 59 (Beteiligung am Arbeitsschutz)

Durch die Überarbeitung der Vorschrift soll eine Anpassung der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte an die bestehenden arbeitsschutzrechtlichen Regelungen erfolgen.

Nach dem neuen Abs. 2 werden die Beteiligungsrechte des Personalrates auf alle im Zusammenhang mit der Unfallverhütung und dem Arbeitsschutz stehenden Fragen ausgedehnt und erfassen nunmehr auch die Hinzuziehung zu den aus Gründen des Arbeitsschutzes in der Dienststelle durchzuführenden Besichtigungen.

Nach dem neuen Abs. 3 nimmt ein beauftragtes Mitglied des Personalrates an den Besprechungen der Dienststelle mit den Sicherheitsbeauftragten teil. Sofern ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, entsendet der Personalrat zwei Mitglieder.

Die neuen Absätze 4 und 5 stellen klar, dass dem Personalrat die im Arbeitsschutzbereich ergangene Niederschriften, Dienstunfallberichte, Unfallanzeigen sowie die Krankenstatistiken zugänglich zu machen sind.

§ 66 (Mitbestimmung in Angelegenheiten der Beamten)

Neben redaktionellen Änderungen in den Nrn. 11 und 13 des Mitbestimmungskataloges wird eine neue Nr. 14 angefügt, die einen Mitbestimmungstatbestand bei der Ablehnung eines Antrages auf Wohnraumarbeit (sog. Home-Office bzw. Telearbeit) statuiert.

§ 67 (Mitbestimmung in Angelegenheiten der Arbeitnehmer)

Der Mitbestimmungskatalog der Arbeitnehmer soll vollständig neu gefasst werden, da seit der letzten grundlegenden Novelle des Gesetzes im Jahr 2003 eine umfangreiche Rechtsprechung zu verschiedenen Regelungen, insbesondere zum Tatbestand der Eingruppierung, ergangen ist. Nach der Ablösung des BAT durch den TVöD und damit einhergehend der Schaffung neuer Instrumente (z. B. Stufenzuordnung gemäß §§ 16, 17 TVöD) bezog sich die Rechtsprechung auch auf die Beteiligungspflicht der Personalräte zu diesen Instrumenten mit entsprechenden Auswirkungen auf das Gesetz. Eine Personalratsbeteiligung hat danach zu allen Instrumenten der §§ 16, 17 TVöD, die verpflichtend sind, zu erfolgen. Damit einhergehend soll auch die bisherige Rechtspraxis im Hinblick auf die Vorschriften über die Personalvertretung gesetzlich normiert werden. Eine Beteiligung im Hinblick auf Ermessensentscheidungen soll jedoch nicht zwingend vorgegeben werden.

Der Mitbestimmung sollen danach zusätzlich unterliegen:

- die Stufenzuordnung auf die nach tarifrechtlichen Bestimmungen ein Anspruch besteht (Nr. 1)
- Übertragung einer niedriger bewerteten Tätigkeit, die Herabgruppierung einschließlich der damit verbundenen Stufenzuordnung (Nr. 2)
- die Zuweisung für mehr als drei Monate (Nr. 6)
- die Personalgestellung (Nr. 7)
- die Untersagung einer Nebentätigkeit oder Versehen einer Nebentätigkeit mit Auflagen (Nr. 10)
- die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung (Nr. 11)
- die Ablehnung eines Antrages auf Wohnraumarbeit (Nr. 12).

§ 77 b (Personalräteversammlung)

Nach der Neuregelung wird auch für Gesamtpersonalräte die Möglichkeit eröffnet, die Vorstände der Personalvertretungen im Geschäftsbereich der Kommune einmal im Kalenderjahr zu einer Personalräteversammlung einzuladen (Abs. 2).

§ 106 (Übergangsregelungen)

Durch die vorgesehene Übergangsregelung in Abs. 2 wird klargestellt, dass die Neuregelungen über

- die Anzahl der Mitglieder des Personalrates gemäß § 16
- die Zahlung von Reisekostenvergütungen gemäß §§ 42 Abs. 2 und 53 Abs. 2 Satz 3
- den Umfang der Freistellungen für Mitglieder des Personalrates gemäß § 44 Abs. 5
- Teilfreistellungen in verschiedenen Personalvertretungen gemäß § 55 a
- den Beginn der Amtszeit der Jugend- und Ausbildungsververtretung gemäß § 75 Abs. 2 Satz 3
- die Personalräteversammlung gemäß § 77 b

erst nach der nächsten Personalratswahl (ab 1. 6. 2020) gelten sollen.

* * *

Sofern aus Ihrer Sicht **Anregungen, Hinweise oder Bedenken** zu den Regelungen des Gesetzentwurfes vorzutragen sind, bitten wir - unter Berücksichtigung der uns gesetzten Frist - um Mitteilung bis zum

16. Oktober 2017.

Mit freundlichen Grüßen



Heiko Liebenehm
Erster Beigeordneter

Anlagen