

Stellungnahme der Arbeitskammer zum Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes (SPersVG) und zum Entwurf einer Verordnung zur konstitutiven Neufassung der zugehörigen Wahlordnung zum SPersVG (WO-SPersVG)

Die Arbeitskammer des Saarlandes nimmt im Rahmen des gesetzlich vorgesehenen Beteiligungsverfahrens zum oben genannten Gesetz wie folgt Stellung:

Vorbemerkung:

Die Arbeitskammer des Saarlandes begrüßt die von der Landesregierung geplante Novellierung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes (SPersVG) nebst zugehöriger Wahlordnung im Rahmen des Gesetzes- und Verordnungsvorhabens. Es ist im Sinne aller saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtig und dringend notwendig das in die Jahre gekommene SPersVG aus dem Jahr 1989 und die entsprechende Wahlordnung an die heutige Arbeitswelt anzupassen. Mitbestimmung als gelebte Demokratie am Arbeitsplatz kann nur funktionieren, wenn die rechtlichen Rahmenbedingungen den notwendigen Handlungsspielraum gewährleisten. Ebenso wichtig ist es, die Leistungsfähigkeit im öffentlichen Dienst zu erhalten, so dass das Land ebenso wie seine Dienststellen und Behörden als guter Arbeitgeber mit starker Mitbestimmung weiter erfolgreich agieren kann.

Im Einzelnen (allgemein):

Mit der neu im Gesetzesentwurf etablierten **sogenannten Allzuständigkeit** des Personalrates bei Maßnahmen der Mitbestimmung, ist ein wichtiger Schritt zur Erweiterung der Mitbestimmung gelungen. Umgesetzt wird dies, durch die Einführung eines erweiterungsfähigen Beispielskataloges, verbunden mit der Aufnahme des Wortes "insbesondere" in den Gesetzestext, in Zusammenhang mit der Generalklausel in § 84 - und zwar auch in den Angelegenheiten, die im SPersVG bisher listenmäßig nicht ausdrücklich als mitbestimmungspflichtig bezeichnet waren.

Des Weiteren wurde dem Gesichtspunkt der **Digitalisierung** vielfach Rechnung getragen, insbesondere im Hinblick auf die Möglichkeit, dass Personalratssitzungen, Beschlussfassungen

und auch Personalversammlungen als Video- oder Telefonkonferenzen möglich sind. Die geschaffene Möglichkeit der Errichtung eines Digitalisierungsausschusses in Dienststellen ab sieben Personalratsmitgliedern und für Sondervertretungen nach § 102 ist ebenfalls zu begrüßen. Allerdings wurde bisher nicht ausdrücklich geregelt, dass die Dienststelle, die durch die Tätigkeit des Ausschusses entstehenden Kosten trägt, sowie erforderliche Räumlichkeiten zur Verfügung stellt. Dies gilt auch für das Fehlen einer Regelung dahingehend, dass die Teilnahme am Digitalisierungsausschuss als zu vergütende Arbeitszeit gilt und bei Aufwendungen auch Aufwendungsersatz von der Dienststelle gezahlt wird. Es könnte noch klarstellend im Gesetzesentwurf ergänzt werden, dass hier die §§ 46 Absatz 1 und 3 und 49 entsprechend Anwendung finden.

Positiv ist auch die Verbesserung der **Freistellungsgrenzen**. Das heißt, dass bereits ab 150 Wahlberechtigten ein Personalratsmitglied im Umfang der Hälfte einer Vollzeitbeschäftigung freizustellen ist.

Entsprechendes gilt für die Einführung des sogenannten „Rückgängigkeitsanspruch“ in § 2 des Gesetzes. Hiernach müssen die Folgen von zustimmungspflichtigen Maßnahmen, denen der Personalrat auch nachträglich nicht zugestimmt hat, zukünftig von Seiten der Dienststelle rückgängig gemacht werden, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen oder öffentliche Interessen entgegenstehen. Dies stärkt den Personalrat, da bisher nur eine Folgenbeseitigung im Gesetz vorgesehen war.

Zudem ist auch die Förderung der **Gleichstellung** und die **Ausweitung der Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen und ihnen gleichgestellter Angehöriger** in § 76 positiv zu bewerten. Hierdurch wird eine gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter und Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsleben gewährleistet.

Positiv gesehen wird auch die Streichung einer Vorgabe des Wahlalters für **Auszubildende**. Hierdurch erhalten auch Jugendliche unter 18 Jahren die Wahlberechtigung zum Personalrat.

Zu begrüßen ist zudem die **Vergrößerung der Einigungsstelle** von jeweils 2 Beisitzern auf jeweils 3 Beisitzer zu bewerten, da hierdurch mehrere Blickwinkel und Anregungen zur sachgerechten Entscheidungsfindung beitragen.

Als besonders wichtigen Regelungspunkt im überarbeiteten Gesetz ist die Regelung der Thematik der **Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle zu nennen**. In dieser Thematik hatte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bereits mit Urteil vom 24.5.1995 (AZ: 2 BvF 1/92), die verfassungsrechtlichen Grenzen der Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle bei erzwingbaren Mitbestimmungstatbeständen in personellen Angelegenheiten aufgezeigt und klargestellt, dass das SPersVG an dieser Stelle eine verfassungswidrige Regelung enthält. Das

BVerfG hat vor dem Hintergrund, dass alle Staatsgewalt vom Volke auszugehen hat, gefordert, dass sich staatliches Handeln immer auf eine ununterbrochene Legitimationskette berufen muss und dass die Grenzen der Mitbestimmung an dem Inhalt der Beteiligungsrechte auszurichten sind. Auch das Bundesverwaltungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 15.07.2019 (AZ: 5 P 1.18) die Anwendbarkeit des Beschlusses des BVerfG auf die Beteiligungsrechte im SPersVG festgestellt und der Einigungsstelle in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer nach § 80 Absatz 1 b) SPersVG die Letztentscheidungskompetenz abgesprochen. Durch die neu etablierte Allzuständigkeit des Personalrates bei Angelegenheiten, die der Mitbestimmung unterliegen, kommt den Mitbestimmungstatbeständen ein nicht abschließender Charakter zu und die Zuordnung zu den jeweiligen Legitimationsstufen nach den Vorgaben des BVerfG bestimmt damit die Reichweite der Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle. Insofern wird den Anforderungen der Rechtsprechung bei Entscheidungen durch die Einigungsstelle mit Letztentscheidungsbefugnis Rechnung getragen.

Im Einzelnen (konkret)

Zu § 1

In § 1 Absatz 2 sollte klarstellend in Bezug auf die Verwendung des Wortes „Eigenbetrieb“ auf § 109 Kommunalselfverwaltungsgesetz (KSVG) verwiesen werden.

Zu § 2

Hier sollte, zur Klarstellung von möglichen Sanktionen, auf die Möglichkeit der Durchführung eines Disziplinarverfahrens hingewiesen werden.

Zu §13

In Absatz 2 Satz 7 sollte die Ausdehnung von drei auf neun Monate erfolgen, analog § 14 Absatz 2 Satz 3 Bundespersonalvertretungsgesetz

Zu § 21

Hier sollte, bei personalratslosen Dienststellen, das Antragsrecht von drei wahlberechtigten Beschäftigten zur Durchführung der Personalversammlung aufgenommen werden.

Zu § 32

Es besteht die Notwendigkeit der Aufnahme eines eigenständiger Schulungsanspruchs für das sogenannte Grundwissen für Ersatzmitglieder. Grund hierfür: Die Ersatzmitglieder müssen jederzeit in der Lage sein, im Personalrat „vollwertig“ einzuspringen.

Zu § 33

In Absatz 1 ist die Wahl eines zweiten Stellvertreters aufzunehmen.

Zu § 45

In Absatz 3 Satz 1 sollte analog § 45 Absatz 3 Bundespersonalvertretungsgesetz die Möglichkeit von Telefonkonferenzen für Sprechstunden des Personalrats aufgenommen werden.

Zu § 49

Im Hinblick auf die „zu vergütende Arbeitszeit der Personalratsmitglieder“ sollte in § 49 Absatz 1 Satz 2 klarstellend ergänzt werden, dass für den Fall, dass Mitglieder des Personalrats durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht werden, eine zu vergütende Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren ist. Denn auch im aktuellen § 45 Absatz 2 Satz 2 ist geregelt, dass die zu gewährende Dienstbefreiung bei Mehrbeanspruchung eines Personalratsmitglieds durch die Wahrnehmung seiner Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus vergütet wird, soweit Personalratsaufgaben wahrgenommen wurden.

Zu § 59

In Absatz 4 Satz 2 sollte Satz 2 gestrichen werden. Leitende Angestellte dürfen das Amt des Personalrates nicht wahrnehmen, dann sollen sie dieses Amt auch nicht in der Stufenvertretung wahrnehmen können.

Zu § 82

In den Absätzen 1 und 2 sollte der Gesundheitsschutz - neben dem Arbeitsschutz - aufgenommen werden.

Zu § 92

Zur Klarstellung erscheint es sinnvoll, in Absatz 1 bei Nr. 6 aufzunehmen, dass es sich um eine Kündigung durch den Arbeitgeber handelt.

In Absatz 2 Nr. 5 sollte statt „die Mitbestimmung beantragt“ gestrichen und statt dessen „der Mitbestimmung nicht widerspricht“ aufgenommen werden.

In Absatz 4 sollten die Worte „auf Antrag der Betroffenen“ gestrichen werden.

Saarbrücken, 16. August 2024

Gez.: Beatrice Zeiger

Geschäftsführerin