Bekanntmachung der Neufassung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes[1]

Vom 29. August 2018

Auf Grund des Artikels 10 Absatz 4 des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Sächsischen Dienstrechts vom 28. Juni 2018 (SächsGVBl. S. 430) wird nachstehend der Wortlaut des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der seit 1. Januar 2018 geltenden Fassung bekannt gemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

1. die Fassung der Bekanntmachung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes vom 25. Juni 1999 (SächsGVBl. S. 430),
2. den am 10. April 2002 in Kraft getretenen Artikel 1 des Gesetzes vom 12. März 2002 (SächsGVBl. S. 107),
3. den am 10. April 2002 in Kraft getretenen Artikel 2 des Gesetzes vom 12. März 2002 (SächsGVBl. S. 108, 110),
4. den am 1. Januar 2003 in Kraft getretenen Artikel 5 des Gesetzes vom 11. Dezember 2002 (SächsGVBl. S. 312, 315),
5. den am 23. Mai 2004 in Kraft getretenen Artikel 44 des Gesetzes vom 5. Mai 2004 (SächsGVBl. S. 148, 171),
6. den am 1. Januar 2006 in Kraft getretenen Artikel 3 des Gesetzes vom 22. April 2005 (SächsGVBl. S. 121, 124),
7. den am 1. August 2007 in Kraft getretenen Artikel 11 des Gesetzes vom 15. Dezember 2006 (SächsGVBl. S. 515, 521),
8. den am 1. August 2008 in Kraft getretenen Artikel 3 des Gesetzes vom 29. Januar 2008 (SächsGVBl. S. 138, 144),
9. den am 21. November 2010 in Kraft getretenen Artikel 1 des Gesetzes vom 4. November 2010 (SächsGVBl. S. 290),
10. den teils am 1. März 2012, teils am 1. Januar 2013 in Kraft getretenen Artikel 10 des Gesetzes vom 27. Januar 2012 (SächsGVBl. S. 130, 139),
11. den am 1. April 2014 in Kraft getretenen Artikel 8 des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 1079),
12. den am 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Dezember 2015 (SächsGVBl. S. 679, 684),
13. den am 1. August 2017 in Kraft getretenen Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Juni 2017 (SächsGVBl. S. 306, 320) und
14. den am 1. Januar 2018 in Kraft getretenen Artikel 7 des eingangs genannten Gesetzes.

Dresden, den 29. August 2018

Der Staatsminister des Innern
Prof. Dr. Roland Wöller

Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG)[2]

Inhaltsübersicht

Teil 1
Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Zusammenarbeitsgebot
§ 3 Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen
§ 4 Beschäftigte
§ 5 Gruppen
§ 6 Dienststellen
§ 7 Dienststellenleiter

§ 8 Behinderungsverbot
§ 9 Weiterbeschäftigung Auszubildender
§ 10 Schweigepflicht
§ 11 Unfallvorschriften

Teil 2
Personalvertretungen

§ 12 Bildung von Personalräten
§ 13 Wahlberechtigung
§ 14 Wählbarkeit
§ 15 Wählbarkeit in besonderen Fällen
§ 16 Zahl der Personalratsmitglieder
§ 17 Vertretung der Gruppen
§ 18 Abweichende Verteilung auf die Gruppen
§ 19 Wahlverfahren
§ 20 Bestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat
§ 21 Wahl des Wahlvorstands durch die Personalversammlung
§ 22 Bestellung des Wahlvorstands durch den Dienststellenleiter
§ 23 Wahleinleitung
§ 24 Schutz der Wahl – Kostenregelung
§ 25 Anfechtung der Wahl
§ 26 Amtszeit
§ 27 Wahlzeitraum
§ 28 Ausschluss und Auflösung
§ 29 Erlöschen der Mitgliedschaft
§ 30 Ruhen der Mitgliedschaft
§ 31 Ersatzmitglieder
§ 32 Neuwahl bei Neubildung und Eingliederung von Dienststellen und Körperschaften

Teil 3
Geschäftsführung

§ 33 Vorstand des Personalrats
§ 34 Aufgaben des Vorstands
§ 35 Sitzungen
§ 36 Durchführung von Sitzungen
§ 37 Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften
§ 38 Beschlussfassung – Beschlussfähigkeit
§ 39 Gemeinsame Beratung – Gruppenentscheidung
§ 40 Aussetzung von Beschlüssen
§ 41 Teilnahme weiterer Personen
§ 42 Verhandlungsniederschrift
§ 43 Geschäftsordnung
§ 43a Ausschüsse des Personalrats
§ 44 Sprechstunden
§ 45 Kosten

Teil 4
Rechtsstellung

§ 46 Freistellung vom Dienst
§ 47 Schulungs- und Bildungsveranstaltungen
§ 48 Schutzvorschriften

Teil 5
Personalversammlung

§ 49 Zusammensetzung und Leitung
§ 50 Einberufung – Tätigkeitsbericht
§ 51 Zeitpunkt
§ 52 Gegenstand
§ 53 Teilnahmerecht

Teil 6
Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

§ 54 Stufenvertretungen
§ 55 Entsprechende Anwendung der Personalvertretungsvorschriften
§ 56 Gesamtpersonalrat
§ 57 Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung

Teil 7
Besondere Vertretungen

§ 58 Jugend- und Auszubildendenvertretung
§ 59 Aktives und passives Wahlrecht
§ 60 Zusammensetzung
§ 61 Wahlvorstand – Amtszeit
§ 62 Aufgaben
§ 63 Entsprechende Anwendung von Vorschriften
§ 64 Stufenvertretungen und Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung
§ 65 Jugend- und Auszubildendenversammlung
§ 66 (weggefallen)
§ 67 Schulen und Lehrkräfte
§ 68 Polizeivollzugsdienst
§ 69 Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte
§ 70 Staatsbetrieb Sachsenforst

Teil 8
Beteiligung der Personalvertretungen

§ 71 Zusammenarbeit
§ 72 Gleichmäßige Behandlung – Verbot parteipolitischer Betätigung
§ 73 Allgemeine Aufgaben – Anhörungen
§ 74 Unfall-, Umwelt- und Gesundheitsgefahren
§ 75 Teilnahme an Prüfungen
§ 76 Verfahren der Mitwirkung
§ 77 Mitwirkungsrechte
§ 78 Ordentliche Kündigung
§ 79 Verfahren der Mitbestimmung
§ 80 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung
§ 81 Angelegenheiten der vollen Mitbestimmung
§ 82 Einschränkung der Mitbestimmung, Versagungsgründe
§ 83 Initiativrecht
§ 84 Dienstvereinbarungen – Tarifverträge
§ 85 Einigungsstelle
§ 86 Durchführung von Entscheidungen
§ 87 Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats

Teil 9
Gerichtliche Entscheidung

§ 88 Zuständigkeit und Entscheidungen der Verwaltungsgerichte
§ 89 Bildung von Fachkammern

Teil 10

Verschlusssachen und Verfassungsschutz

§ 90 Ausschuss für geheime Verschlusssachen

§ 91 Abweichungen für das Landesamt für Verfassungsschutz

Teil 11
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 92 Rechtsverordnung über Wahlvorschriften

§ 93 Übergangsvorschrift (zu § 67 Absatz 1 Satz 1)

§ 94 In-Kraft-Treten – Außer-Kraft-Treten

Teil 1
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

In den Verwaltungen, Gerichten, Schulen und Betrieben des Freistaates Sachsen, der kommunalen Träger der Selbstverwaltung und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehen, werden Personalvertretungen nach diesem Gesetz gebildet.

§ 2
Zusammenarbeitsgebot

(1) Dienststelle und Personalvertretungen arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zusammen.

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen ist deren Beauftragten nach Unterrichtung der Dienststelle Zugang zu der Dienststelle, zu einzelnen Dienststellenteilen und zu den Arbeitsplätzen zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.

§ 3
Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen

Die Aufgaben der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 4
Beschäftigte

(1) [1]Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. [2]Beschäftigter ist auch, wer aufgrund anderer Rechtsverhältnisse in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt wird, insbesondere wenn sein Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht. [3]§ 14 Absatz 1, 2 Satz 1 und 2 sowie Absatz 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Februar 2017 (BGBl. I S. 258) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, gilt für Leiharbeitnehmer entsprechend. [4]Richter und Staatsanwälte sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie in einer der in § 1 genannten Einrichtungen zur Wahrnehmung einer nichtrichterlichen oder nichtstaatsanwaltlichen Tätigkeit beschäftigt sind.

(2) [1]Wer Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. [2]Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen Beamten gleich.

(3) [1]Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach ihrem Arbeitsvertrag als Arbeitnehmer beschäftigt werden. [2]Als Arbeitnehmer gelten auch Beschäftigte, die sich in einer beruflichen Ausbildung für eine Arbeitnehmertätigkeit befinden.

(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), in der jeweils geltenden Fassung, sowie studentische Hilfskräfte nach § 16 Absatz 1 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.

(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. Ehrenbeamte,
2. Personen, deren Beschäftigung ausschließlich oder überwiegend durch Beweggründe religiöser Art bestimmt ist,
3. Personen, die ausschließlich oder überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden und dies durch Vertrag oder sonstige Vereinbarungen oder behördliche Maßnahmen bestimmt ist,
4. Professoren, Juniorprofessoren, Lehrbeauftragte, Gastprofessoren sowie Honorarprofessoren an Hochschulen,
5. nebenberufliche Lehrbeauftragte gemäß § 16 Absatz 1 des Sächsischen Berufsakademiegesetzes,
6. Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 5 des Gesetzes vom 20. Oktober 2015 (BGBl. I S. 1722) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung.[3]

§ 5
Gruppen

[1]Die Beamten und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe. [2]Die in § 4 Absatz 1 bezeichneten Richter und Staatsanwälte treten zur Gruppe der Beamten.

§ 6
Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen, Gerichte, Schulen und Betriebe der in § 1 genannten Einrichtungen.

(2) Behörden der Mittelstufe im Sinne dieses Gesetzes sind die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordneten Behörden, denen andere Dienststellen nachgeordnet sind.

(3) [1]Nebenstellen und Teile von Dienststellen gelten als selbständige Dienststellen, wenn

1. ihnen mehr als 60 Beschäftigte angehören,
2. sie
   a) durch Aufgabenbereiche und Organisation eigenständig sind oder
   b) durch Aufgabenbereiche oder Organisation eigenständig sind und sich nicht in räumlich angrenzender Umgebung des Geländes der Hauptdienststelle befinden und
3. die Mehrheit ihrer Wahlberechtigten dies in geheimer Abstimmung beschließt oder die oberste Dienstbehörde dies mit Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten für erforderlich hält.

[2]Nebenstellen und Teile von Dienststellen sind durch Organisation eigenständig, wenn ihr Leiter innerdienstliche Angelegenheiten eigenverantwortlich entscheidet. [3]Der Beschluss gemäß Satz 1 Nummer 3 ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung wirksam. [4]Die in Satz 1 Nummer 1 genannte Mindestbeschäftigtenzahl gilt nicht für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen.

(4) Bei gemeinsamen Dienststellen des Bundes und der in § 1 genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gelten nur die nicht im Bundesdienst Beschäftigten als zur Dienststelle gehörig.

(5) [1]Die kommunalen Träger der Selbstverwaltung und die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bilden je eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. [2]Dasselbe gilt für Eigenbetriebe mit mehr als 60 ständig Beschäftigten. [3]Absatz 3 gilt entsprechend mit Ausnahme von Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b.

(6) [1]Bei länderübergreifenden Dienststellen gelten die in einem Bundesland vorhandenen

organisatorischen Einheiten als selbstständige Dienststelle, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt oder die oberste Dienstbehörde dies mit Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten für erforderlich hält. [2]Absatz 3 findet keine Anwendung.

§ 7
Dienststellenleiter

(1) [1]Für die Dienststelle handelt ihr Leiter (Dienststellenleiter). [2]Er kann sich durch seinen ständigen Vertreter oder einen in der Sache entscheidungsbefugten Beschäftigten vertreten lassen.

(2) [1]Wird die Dienststelle von einem Kollegialorgan geleitet, bestimmt dieses in seiner Geschäftsordnung, welches seiner Mitglieder gegenüber der Personalvertretung handelt und wer dessen ständiger Vertreter ist. [2]Das Kollegialorgan kann auch einen in der Sache entscheidungsbefugten Beschäftigten mit der Vertretung beauftragen.

§ 8
Behinderungsverbot

Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

§ 9
Weiterbeschäftigung Auszubildender

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), der Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

(2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgreich endet.

(4) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,

1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 2 oder 3 nicht begründet wird, oder
2. das bereits nach den Absätzen 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. [2]In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist auch dieses beteiligt.

(5) Die Absätze 2 bis 4 sind unabhängig davon anzuwenden, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.

§ 10
Schweigepflicht

(1) [1]Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. [2]Abgesehen von den Fällen des § 73 Absatz 2 Satz 4 und des § 90 gilt die Schweigepflicht nicht für Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung und für die in Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung; sie entfällt ferner gegenüber

der vorgesetzten Dienststelle, der bei ihr gebildeten Stufenvertretung und gegenüber dem Gesamtpersonalrat. [3]Satz 2 gilt auch für die Anrufung der Einigungsstelle.

(2) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

§ 11
Unfallvorschriften

[1]Erleidet 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, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden. [2]Für die übrigen Beschäftigten gelten die Vorschriften des Siebten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2575) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung.[4]

Teil 2
Personalvertretungen

§ 12
Bildung von Personalräten

(1) In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind, werden Personalräte gebildet.

(2) Dienststellen, bei denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht gegeben sind, werden von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle zugeteilt.

(3) Der Personalrat soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.

(4) [1]Frauen und Männer sollen in den Personalvertretungen entsprechend ihren Anteilen an den Wahlberechtigten vertreten sein. [2]Die Wahlvorschläge sollen eine den Anteilen entsprechende Anzahl von Kandidaten enthalten.

§ 13
Wahlberechtigung

(1) [1]Wahlberechtigt zur Personalvertretung einer Dienststelle (Personalrat) sind alle Beschäftigten der Dienststelle, es sei denn, dass sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. [2]Das gleiche gilt für ausländische Beschäftigte, wenn durch Richterspruch festgestellt ist, dass die Verurteilung bei deutschen Staatsangehörigen zum Verlust der in Satz 1 genannten Rechte führen würde.

(2) Absatz 1 Satz 1 gilt für Beschäftigte nach § 4 Absatz 4 nur, wenn sie am Wahltag der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören.

(3) [1]Wer zu einer Dienststelle abgeordnet oder zugewiesen ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung oder Zuweisung am Wahltag länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er die Wahlberechtigung bei der alten Dienststelle. [2]Das gilt nicht für Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats, die freigestellt sind und für Beschäftigte, die an Lehrgängen teilnehmen.

(4) Beschäftigte, die am Wahltag noch länger als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt oder noch länger als 14 Monate in Elternzeit sind, sind nicht wahlberechtigt.

(5) Beschäftigte, die bei mehreren Dienststellen verwendet werden, sind in allen Dienststellen wahlberechtigt.

§ 14
Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltage

1. das 18. Lebensjahr vollendet haben,
2. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören und
3. seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind.

(2) Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(3) Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nicht in eine Stufenvertretung wählbar.

(4) Nicht wählbar sind für die Personalvertretung ihrer Dienststelle die in § 7 genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

§ 15
Wählbarkeit in besonderen Fällen

(1) Besteht die oberste Dienstbehörde oder die Dienststelle weniger als ein Jahr oder werden Dienststellen neu gegliedert, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der Voraussetzung des § 14 Absatz 1 Nummer 2.

(2) Die Voraussetzung des § 14 Absatz 1 Nummer 3 entfällt, wenn in einer der Gruppen weniger Wahlberechtigte als das Fünffache der nach den § 16 und § 17 maßgeblichen Personalratsmitglieder und Gruppenvertreter vorhanden sind.

§ 16
Zahl der Personalratsmitglieder

(1) [1]Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

5 bis	20 Wahlberechtigten	aus einer Person,
21 bis	50 Wahlberechtigten	aus drei Mitgliedern,
51 bis	150 Wahlberechtigten	aus fünf Mitgliedern,
151 bis	300 Wahlberechtigten	aus sieben Mitgliedern,
301 bis	600 Wahlberechtigten	aus neun Mitgliedern,
601 bis	1 000 Wahlberechtigten	aus elf Mitgliedern.

[2]Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen ab 1 001 bis 5 000 Wahlberechtigten um je zwei für je weitere angefangene 1 000, mit 5 001 und mehr Wahlberechtigten um je zwei für je weitere angefangene 5 000.

(2) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt fünfundzwanzig.

§ 17
Vertretung der Gruppen

(1) [1]Sind in der Dienststelle Angehörige beider Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. [2]Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los. [3]Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung.

(2) Der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(3) Eine Gruppe erhält mindestens

bei weniger als 51	wahlberechtigten Gruppenangehörigen	einen Vertreter,
bei 51 bis 200	wahlberechtigten Gruppenangehörigen	zwei Vertreter,
bei 201 bis 600	wahlberechtigten Gruppenangehörigen	drei Vertreter,
bei 601 bis 1 000	wahlberechtigten Gruppenangehörigen	vier Vertreter,
bei 1 001 bis 3 000	wahlberechtigten Gruppenangehörigen	fünf Vertreter,
bei 3 001 und mehr	wahlberechtigten Gruppenangehörigen	sechs Vertreter.

(4) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Wahlberechtigte angehören, erhält nur dann eine

Vertretung, wenn sie mindestens ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten der Dienststelle umfasst.

(5) Für die Vertretung der Frauen und Männer gilt § 12 Absatz 4 entsprechend.

§ 18
Abweichende Verteilung auf die Gruppen

(1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von § 17 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.

(2) [1]Für jede Gruppe können auch Beschäftigte der anderen Gruppe vorgeschlagen werden. [2]Die Gewählten gelten als Vertreter derjenigen Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind. [3]Dies gilt auch für Ersatzmitglieder.

§ 19
Wahlverfahren

(1) Der Personalrat wird unmittelbar, frei, gleich und geheim gewählt.

(2) [1]Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter (§ 17) je in getrennten Wahlgängen; es sei denn, dass eine Gruppe nach § 17 Absatz 4 keine Vertretung erhält oder die Wahlberechtigten jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. [2]Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.

(3) [1]Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) durchgeführt. [2]Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet eine Mehrheitswahl (Personenwahl) statt. [3]In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. [4]Das Gleiche gilt für eine Gruppe, der nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.

(4) [1]Zur Wahl des Personalrats können die Wahlberechtigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. [2]Jeder Wahlvorschlag der Wahlberechtigten muss von mindestens einem Zwanzigstel, jedoch mindestens von drei der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, unterzeichnet sein. [3]In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. [4]Die nach § 14 Absatz 4 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen.

(5) Ist gemeinsame Wahl nach Absatz 2 beschlossen worden, so muss jeder Wahlvorschlag der Wahlberechtigten von mindestens einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten unterzeichnet sein; Absatz 4 Sätze 2 bis 4 gilt entsprechend.

(6) [1]Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muss der Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der Wahlberechtigten der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind. [2]Absatz 4 Sätze 3 und 4 gilt entsprechend.

(7) [1]Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein. [2]Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, dass die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt.

(8) Jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

§ 20
Bestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat

(1) [1]Spätestens zwölf Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. [2]Zugleich bestimmt er deren Vertretung.

(2) Sind in der Dienststelle Angehörige beider Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein.

(3) Hat die Dienststelle weibliche und männliche Beschäftigte, sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören.

(4) Je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist berechtigt, an den Sitzungen des Wahlvorstands mit beratender Stimme teilzunehmen.

§ 21
Wahl des Wahlvorstands durch die Personalversammlung

[1]Besteht neun Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand oder in einer Dienststelle, die die Voraussetzung des § 12 erfüllt, kein Personalrat, so beruft der Dienststellenleiter auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft unverzüglich eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstands ein. [2]§ 20 gilt entsprechend. [3]Die Personalversammlung wählt sich einen Versammlungsleiter.

§ 22
Bestellung des Wahlvorstands durch den Dienststellenleiter

[1]Findet eine Personalversammlung (§ 21) nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Dienststellenleiter auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft. [2]§ 20 gilt entsprechend.

§ 23
Wahleinleitung

(1) [1]Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens nach acht Wochen stattfinden. [2]Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so bestellt der Dienststellenleiter einen neuen Wahlvorstand.

(2) Der Wahlvorstand kann im Einvernehmen mit der Dienststelle Wahlhelfer zu seiner Unterstützung bestellen.

§ 24
Schutz der Wahl – Kostenregelung

(1) [1]Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen ein Gesetz oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen, insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. [2]§ 48 Absatz 1 und 2 gilt für Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber entsprechend.

(2) [1]Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. [2]Notwendige Versäumnisse von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an der in § 21 genannten Personalversammlung oder der Betätigung im Wahlvorstand haben keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge. [3]Für die Mitglieder des Wahlvorstands gelten § 45 Absatz 1 Satz 2, § 46 Absatz 2 Satz 2 und § 47 Absatz 1 entsprechend.

§ 25
Anfechtung der Wahl

(1) Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Dienststellenleiter können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(2) [1]Bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Verwaltungsgerichts führt der Personalrat die Geschäfte weiter. [2]Wird die Wahl für ungültig erklärt, so bleiben die vorher gefassten Beschlüsse des Personalrats in Kraft.

(3) [1]Der Leiter der Dienststelle hat unmittelbar nach Rechtskraft der Entscheidung eine Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einzuberufen. [2]Der Wahlvorstand hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. [3]Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Rechte und Pflichten wahr.

(4) [1]Wird die Wahl nur für eine Gruppe rechtskräftig angefochten, findet § 27 Absatz 4 entsprechende Anwendung. [2]Der vom Dienststellenleiter unverzüglich zu bestellende Wahlvorstand nimmt die der Gruppe nach diesem Gesetz zustehenden Rechte und Pflichten im Personalrat bis zur

Wiederholungswahl wahr.

§ 26
Amtszeit

[1]Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt fünf Jahre. [2]Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht, mit dem Ablauf seiner Amtszeit. [3]Sie endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 27 Absatz 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

§ 27
Wahlzeitraum

(1) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle fünf Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.

(2) Außerhalb dieser Zeit ist der Personalrat zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von vierundzwanzig Monaten, vom Tage der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder
2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist oder
3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder
4. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
5. in der Dienststelle kein Personalrat besteht.

(3) In den Fällen des Absatzes 2 Nummer 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist.

(4) [1]Ist eine in der Dienststelle vorhandene Gruppe, die bisher im Personalrat vertreten war, durch kein Mitglied des Personalrats mehr vertreten, so wählt diese Gruppe für den Rest der Amtszeit des Personalrats neue Vertreter. [2]Die §§ 20 bis 25 finden mit der Maßgabe Anwendung, dass eine Personalversammlung oder eine Gruppenversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands nicht stattfindet.

(5) [1]Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums eine Personalratswahl stattgefunden, so ist der Personalrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen. [2]Hat die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.

§ 28
Ausschluss und Auflösung

(1) [1]Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat, die Auflösung der Gruppenvertretung oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. [2]Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitglieds beantragen. [3]Der Dienststellenleiter kann den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

(2) [1]Ist der Personalrat oder eine Gruppenvertretung aufgelöst, so setzt der Vorsitzende der Fachkammer des Verwaltungsgerichts einen Wahlvorstand ein. [2]Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. [3]Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

§ 29
Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Amtes,

3. Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
4. Ausscheiden aus der Dienststelle,
5. Verlust der Wählbarkeit,
6. gerichtliche Entscheidung nach § 28,
7. Feststellung nach Ablauf der in § 25 bezeichneten Frist, dass der Gewählte nicht wählbar war.

(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitglieds nicht berührt; dieses bleibt Vertreter der Gruppe, die es gewählt hat.

§ 30
Ruhen der Mitgliedschaft

[1]Die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder er wegen eines gegen ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist und der Personalrat dem Ruhen zugestimmt hat. [2]§ 48 Absatz 1 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 31
Ersatzmitglieder

(1) [1]Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. [2]Das Gleiche gilt, wenn ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert ist.

(2) [1]Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. [2]Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt der nicht gewählte Beschäftigte mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.

(3) § 29 Absatz 2 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor dem Eintritt des Ersatzmitglieds in den Personalrat.

(4) Ist der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst (§ 27 Absatz 2 Nummer 4), treten Ersatzmitglieder nicht ein.

§ 32
Neuwahl bei Neubildung und Eingliederung von Dienststellen und Körperschaften

(1) [1]Werden innerhalb einer Körperschaft Dienststellen, Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle (Neubildung), bestellen die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Neubildung bestehenden Personalräte für die neue Dienststelle gemeinsam unverzüglich einen Wahlvorstand. [2]Die bisherigen Personalräte führen die Geschäfte der neuen Dienststelle, bis sich der Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch für die Dauer von vier Monaten. [3]Die Aufgaben des Vorsitzenden werden von Sitzung zu Sitzung abwechselnd von den Vorsitzenden der bisherigen Personalräte wahrgenommen. [4]Für Dienststellen, die nach der Neubildung fortbestehen, gilt Absatz 2 entsprechend.

(2) Werden innerhalb einer Körperschaft Dienststellen, Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert (Eingliederung), findet eine Neuwahl statt, wenn die Eingliederung mehr als sechs Monate vor der nächsten regelmäßigen Personalratswahl liegt und sich die Zahl der Wahlberechtigten um mindestens ein Fünftel geändert hat.

(3) Werden Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts ganz oder teilweise in eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts eingegliedert oder werden sie zu einer neuen juristischen Person des öffentlichen Rechts zusammengeschlossen, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

Teil 3
Geschäftsführung

§ 33
Vorstand des Personalrats

(1) [1]Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. [2]Diesem muss ein Mitglied jeder im

Personalrat vertretenen Gruppe angehören. [3]Die Vertreter jeder Gruppe wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied.

(2) [1]Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. [2]Das andere nach Absatz 1 gewählte Vorstandsmitglied ist Stellvertreter, es sei denn, der Personalrat bestimmt mit Zustimmung der Vertreter der Gruppe, welcher der Vorsitzende nicht angehört, ein nach Absatz 3 gewähltes Vorstandsmitglied oder ein nicht dem Vorstand angehörendes Mitglied des Personalrats zum stellvertretenden Vorsitzenden. [3]Besteht der Vorstand nur aus einem Mitglied, bestimmt der Personalrat mit einfacher Mehrheit den Stellvertreter aus seiner Mitte.

(3) [1]Der Personalrat kann aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit ein weiteres Mitglied wählen, ab elf Mitgliedern wählt er zwei weitere Mitglieder in den Vorstand. [2]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, so ist eines der weiteren Vorstandsmitglieder aus dieser Liste zu wählen.

§ 34
Aufgaben des Vorstands

(1) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte.

(2) [1]Der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. [2]Er ist zur Entgegennahme der Erklärungen befugt, die gegenüber dem Personalrat abzugeben sind. [3]Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt der Vorsitzende, wenn er nicht selbst dieser Gruppe angehört, gemeinsam mit einem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied des Personalrats.

§ 35
Sitzungen

(1) Spätestens zwei Wochen nach dem Wahltage hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis der Personalrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(2) [1]Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Personalrats an. [2]Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. [3]Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. [4]Satz 3 gilt auch für die Ladung der Schwerbehindertenvertretung, des Gleichstellungsbeauftragten und der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben.

(3) Auf Antrag

1. eines Viertels der Mitglieder des Personalrats,
2. der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe,
3. des Dienststellenleiters,
4. der Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, oder
5. der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten, die besonders die jugendlichen Beschäftigten (§ 58) betreffen,

hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) Der Dienststellenleiter nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil.

(5) [1]Der Vorsitzende kann nach näherer Regelung in der Geschäftsordnung im schriftlichen Umlaufverfahren beschließen lassen, wenn dem kein Mitglied widerspricht. [2]Der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung sind mit der Einleitung des Umlaufverfahrens der Beschlusstenor und die übersandten Entscheidungsgrundlagen zu übermitteln. [3]Über jedes Umlaufverfahren ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut des Beschlusses sowie das Nichtzustandekommen des Beschlusses oder den Tag der Beschlussfassung enthält. [4]Das Ergebnis des Umlaufbeschlusses ist dem Personalrat in der nächsten Sitzung bekanntzugeben.[5]

§ 36
Durchführung der Sitzungen

[1]Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich; sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. [2]Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. [3]Der Dienststellenleiter ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. [4]Der Personalrat kann eine ihm nicht als Mitglied angehörende Person zur Aufnahme der Niederschrift hinzuziehen, soweit dies im Einzelfall erforderlich ist.

§ 37
Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften

Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Hälfte der Vertreter einer Gruppe des Personalrats kann je ein Beauftragter der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften im Einzelfall an einer Sitzung beratend teilnehmen; in diesem Falle sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.

§ 38
Beschlussfassung – Beschlussfähigkeit

(1) [1]Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. [2]Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

(3) [1]An der Beratung und Beschlussfassung über Angelegenheiten, die die persönlichen Interessen eines Mitglieds des Personalrats unmittelbar berühren, nimmt dieses Mitglied nicht teil. [2]In diesem Fall kann das Ersatzmitglied eintreten. [3]Entsprechendes gilt für diejenigen Personen, die berechtigt sind, an den Sitzungen des Personalrats teilzunehmen.

(4) [1]In personellen Angelegenheiten kann der Personalrat beschließen, dass betroffene Beschäftigte vom Personalrat gehört werden. [2]Auf die dienstlichen Verhältnisse ist Rücksicht zu nehmen.

§ 39
Gemeinsame Beratung – Gruppenentscheidung

(1) Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Beamten und Arbeitnehmer wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen.

(2) [1]In Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, sind nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die Vertreter dieser Gruppe zur Beschlussfassung berufen. [2]Die Vertreter dieser Gruppe können in diesem Fall beschließen, allein zu beraten. [3]Dies gilt nicht für eine Gruppe, die im Personalrat nicht vertreten ist.

§ 40
Aussetzung von Beschlüssen

(1) [1]Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe, der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren sofortigen Antrag der Beschluss auf die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. [2]In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. [3]Die Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

(2) [1]Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. [2]Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

§ 41
Teilnahme weiterer Personen

(1) [1]Ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der von dieser benannt wird, und die Schwerbehindertenvertretung können an allen Sitzungen des Personalrats und seiner Ausschüsse beratend teilnehmen. [2]An der Behandlung der Angelegenheiten, die besonders die in § 58 genannten Beschäftigten betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung beratend teilnehmen. [3]Bei Beschlüssen des Personalrats und seiner Ausschüsse, die überwiegend die in § 58 genannten Beschäftigten betreffen, haben die Jugend- und Auszubildendenvertreter Stimmrecht.

(2) Dem Gleichstellungsbeauftragten ist bei der Behandlung von Angelegenheiten, die seine Aufgaben und Beteiligungsrechte nach den §§ 19 und 20 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) in der jeweils geltenden Fassung betreffen, Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

(3) [1]Der Personalrat kann beschließen, dass zu den Sitzungen für die Dauer der Beratung Sachverständige hinzugezogen werden. [2]Der Personalrat hat sicherzustellen, dass schutzbedürftige personenbezogene Daten nur mitgeteilt oder erörtert werden, wenn die Betroffenen zustimmen oder die Daten offenkundig sind.[6]

§ 42
Verhandlungsniederschrift

(1) [1]Über jede Verhandlung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens Ort und Tag der Sitzung, den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. [2]Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. [3]Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

(2) [1]Haben der Dienststellenleiter, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragte oder Beauftragte von Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten. [2]Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und der Niederschrift beizufügen.

(3) Beschäftigten ist bei sie betreffenden personellen Maßnahmen auf Antrag der entsprechende Beschluss des Personalrats mitzuteilen.[7]

§ 43
Geschäftsordnung

[1]Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die der Personalrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt. [2]In den Fällen des § 35 Absatz 5 Satz 1, § 43a Absatz 1, 2 und 3 Satz 2, § 76 Absatz 6 sowie § 79 Absatz 8 Satz 2 ist die Geschäftsordnung einstimmig zu beschließen.

§ 43a
Ausschüsse des Personalrats

(1) In einem Personalrat mit elf und mehr Mitgliedern kann der Personalrat durch Regelung in der Geschäftsordnung zur Vorberatung und zur Vorbereitung von Beschlüssen aus seiner Mitte für die Dauer seiner Amtszeit Ausschüsse bilden.

(2) Den Vorsitz in den Ausschüssen führt der Vorsitzende des Personalrats, soweit in der Geschäftsordnung des Personalrats nichts anderes bestimmt ist.

(3) [1]§ 35 Absatz 2 bis 4, §§ 36 bis 39, 41 Absatz 1 Satz 1 und 3, Absatz 2 und 3, §§ 42 und 45 Absatz 1, 2 und 4 gelten entsprechend. [2]Das Nähere über die Zusammensetzung der Ausschüsse und das Verfahren regelt die Geschäftsordnung.

§ 44
Sprechstunden

(1) [1]Der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung können gemeinsame oder getrennte Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. [2]Ort und Zeit bestimmen sie im Einvernehmen mit der Dienststelle.

(2) An getrennten Sprechstunden des Personalrats kann ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, an getrennten Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein Mitglied des Personalrats beratend teilnehmen.

(3) [1]Der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung sind befugt, einzelne Beschäftigte am Arbeitsplatz aufzusuchen, um sich bei ihnen zu unterrichten. [2]Zeitlich haben der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung die dienstlichen Belange zu berücksichtigen.

(4) Der Besuch der Sprechstunden hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge.

§ 45
Kosten

(1) [1]Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. [2]Mitglieder des Personalrats erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütungen nach § 1 Absatz 2 des Sächsischen Reisekostengesetzes vom 12. Dezember 2008 (SächsGVBl. S. 866, 876), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(3) [1]Dem Personalrat werden in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung gestellt. [2]Der Personalrat kann schriftliche Mitteilungen an die Beschäftigten herausgeben. [3]Für Informationen nach den Sätzen 1 und 2 kann der Personalrat vorhandene dienststelleninterne elektronische Kommunikationsmittel nutzen.

(4) Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Beschäftigten keine Beiträge erheben und annehmen.

Teil 4
Rechtsstellung

§ 46
Freistellung vom Dienst

(1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) [1]Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge. [2]Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.

(3) [1]Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz oder teilweise freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. [2]Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat der Personalrat zunächst die nach § 33 Absatz 1 gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die nach § 33 Absatz 3 gewählten Ergänzungsmitglieder und schließlich weitere Mitglieder zu berücksichtigen. [3]Bei weiteren Freistellungen sind die auf die einzelnen Wahlvorschlagslisten entfallenden Stimmen im Wege des Höchstzahlverfahrens zu berücksichtigen, wenn die Wahl des Personalrats nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) (§ 19 Absatz 3 Satz 1) durchgeführt wurde; dabei sind die nach Satz 2 freigestellten Vorstandsmitglieder von den auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenden Freistellungen abzuziehen. [4]Im Falle der Mehrheitswahl (Personenwahl) (§ 19 Absatz 3 Satz 2) bestimmt sich die Rangfolge der weiteren freizustellenden Mitglieder nach der Zahl der für sie bei der Wahl zum Personalrat abgegebenen Stimmen. [5]Sind die Mitglieder der im Personalrat vertretenen Gruppen teils nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, teils der Mehrheitswahl gewählt worden, sind bei weiteren Freistellungen die Gruppen entsprechend der Zahl ihrer Mitglieder nach dem Höchstzahlverfahren zu berücksichtigen. [6]Innerhalb der Gruppen bestimmen sich die weiteren Freistellungen in diesem Fall je nach Wahlverfahren in entsprechender Anwendung des Satzes 3 und nach Satz 4.

(4) [1]Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 3 auf Beschluss des Personalrats ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel
275 bis 600 Wahlberechtigten ein Mitglied,
601 bis 1 000 Wahlberechtigten zwei Mitglieder.
[2]In Dienststellen mit mehr als 1 000 Wahlberechtigten ist für je angefangene weitere 1 000 Wahlberechtigte ein weiteres Mitglied freizustellen. [3]Auf Beschluss des Personalrats können anstatt ganz freizustellender Personalratsmitglieder auch entsprechende Teilfreistellungen erfolgen. [4]Von den Sätzen 1 und 2 kann im Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststellenleiter abgewichen werden.

(5) Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen.

§ 47
Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

(1) [1]Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. [2]Ersatzmitglieder jeder Vorschlagsliste können bis zur Anzahl der auf die Liste entfallenden Personalratsmitglieder in der Reihenfolge des Wahlergebnisses unter den gleichen Voraussetzungen freigestellt werden. [3]Hat eine Mehrheitswahl stattgefunden, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass die Ersatzmitglieder bis zur Anzahl der Personalratsmitglieder in der Reihenfolge des Wahlergebnisses berücksichtigt werden können.

(2) [1]Unbeschadet des Absatzes 1 hat jedes Mitglied des Personalrats und jedes Ersatzmitglied nach Absatz 1 Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundes- oder Landeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind.
[2]Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitglieds übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter gewesen sind, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.

§ 48
Schutzvorschriften

(1) [1]Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung des Personalrats. [2]Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. [3]In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

(2) [1]Mitglieder des Personalrats dürfen gegen ihren Willen nur versetzt, umgesetzt, abgeordnet oder zugewiesen werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. [2]Die Versetzung, Umsetzung, Abordnung oder Zuweisung von Mitgliedern des Personalrats bedarf der Zustimmung des Personalrats.

(3) [1]Absatz 2 gilt nicht bei der Versetzung, Umsetzung, Abordnung oder Zuweisung von Beamten im Vorbereitungsdienst und Beschäftigten in entsprechender Berufsausbildung im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis. [2]Die Mitgliedschaft der in Satz 1 bezeichneten Beschäftigten im Personalrat ruht unbeschadet § 29, solange sie entsprechend den Erfordernissen ihrer Ausbildung in eine andere Dienststelle versetzt oder abgeordnet sind.

(4) [1]Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, darf ein Mitglied des Personalrats für die Dauer von zwei Jahren nach seinem Ausscheiden nur mit Aufgaben betraut werden, die mindestens seiner früher ausgeübten Funktion gleichwertig sind. [2]Ihm soll auf Antrag in besonderer Weise die Gelegenheit gegeben werden, sich so fortzubilden, wie es in der Dienststelle, der Berufsgruppe oder der Laufbahn entsprechend möglich ist.

Teil 5
Personalversammlung

§ 49
Zusammensetzung und Leitung

(1) [1]Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. [2]Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet. [3]Sie ist nicht öffentlich.

(2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

(3) Der Personalrat kann Versammlungen in bestimmten Verwaltungseinheiten der Dienststelle oder Versammlungen eines berufsbezogenen Personenkreises durchführen.

(4) [1]Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Personalversammlung durchgeführt werden, soweit Angelegenheiten die Dienststellen oder ihre Beschäftigten gemeinsam unmittelbar betreffen und die dienstlichen Verhältnisse eine gemeinsame Personalversammlung zulassen. [2]Die Personalvertretungen berufen die Personalversammlung gemeinsam ein und einigen sich auf die Leitung. [3]Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 und 3 sowie § 50 finden keine Anwendung.

§ 50
Einberufung – Tätigkeitsbericht

(1) Der Personalrat hat einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

(2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Wunsch des Dienststellenleiters oder eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muss der Personalrat vor Ablauf von drei Wochen nach Eingang des Antrags eine Personalversammlung nach Absatz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderjahr keine Personalversammlung durchgeführt worden ist.

§ 51
Zeitpunkt

(1) [1]Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. [2]Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge. [3]Soweit in den Fällen des Satzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist als Ausgleich für die Teilnahme Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren; gleiches gilt für Wege- und Fahrtzeiten.

(2) Den Beschäftigten werden die notwendigen Fahrtkosten für die Reise von der Beschäftigungsstelle zum Versammlungsort und zurück nach entsprechender Anwendung der Reisekostenregelung erstattet.

§ 52
Gegenstand

[1]Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. [2]In ihr können alle Angelegenheiten behandelt werden, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere Wirtschafts-, Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann. [3]§ 71 Absatz 2 und § 72 Absatz 1 Satz 3 gelten für die Personalversammlung entsprechend.

§ 53
Teilnahmerecht

(1) [1]Beauftragte aller in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und ein Beauftragter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. [2]Der Personalrat hat die Einberufung der Personalversammlung den in Satz 1 genannten Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigung mitzuteilen. [3]Ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats sowie ein Beauftragter der

Dienststelle, bei der die Stufenvertretungen bestehen, können an der Personalversammlung teilnehmen.

(2) [1]Der Dienststellenleiter kann an der Personalversammlung teilnehmen. [2]An Versammlungen, die auf seinen Wunsch einberufen sind oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, hat er teilzunehmen. [3]Für die Vertretung gilt § 7 entsprechend.

Teil 6
Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

§ 54
Stufenvertretungen

(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden in den Dienststellen der Mittelstufe Bezirkspersonalräte, in den obersten Dienstbehörden Hauptpersonalräte gebildet.

(2) Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörenden Wahlberechtigten gewählt.

(3) [1]Die §§ 12 bis 16, § 17 Absatz 1 und 2, § 18 Absatz 2, §§ 19, 20 und §§ 23 bis 25 gelten entsprechend. [2]§ 14 Absatz 4 gilt nur für die Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. [3]Besteht neun Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Bezirks- oder Hauptpersonalrats kein Wahlvorstand, besteht kein Bezirks- oder Hauptpersonalrat oder wurde die Wahl des Bezirks- oder Hauptpersonalrats rechtskräftig für ungültig erklärt, so bestellt der Leiter der Dienststelle den Wahlvorstand.

(4) Werden in einer Verwaltung die Personalräte und Stufenvertretungen gleichzeitig gewählt, so führen die in den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahlen der Stufenvertretungen im Auftrag des Bezirks- oder Hauptwahlvorstands durch; andernfalls bestellt der Dienststellenleiter die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.

(5) [1]Mitglieder der Stufenvertretungen sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz oder teilweise freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Aufgabenstellung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. [2]Wird ein Einvernehmen über diese Freistellungen nicht erzielt, dann entscheidet die Einigungsstelle.

(6) [1]In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens einen Vertreter. [2]Besteht die Stufenvertretung aus mehr als neun Mitgliedern, erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreter. [3]§ 17 Absatz 4 und 5 gilt entsprechend.

§ 55
Entsprechende Anwendung der Personalvertretungsvorschriften

Für die Stufenvertretungen gelten die §§ 26 bis 40, § 41 Absatz 1, §§ 42, 43, 43a, 45, 46 Absatz 1 bis 3 und 5, §§ 47 und 48 entsprechend.

§ 56
Gesamtpersonalrat

(1) In den Fällen des § 6 Absatz 3 und 5 wird neben den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat gebildet.

(2) Bestehen in einer Verwaltung, bei der keine Stufenvertretung zu bilden ist, mehrere Personalräte, dann ist ein Gesamtpersonalrat zu bilden.

§ 57
Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung

Für den Gesamtpersonalrat gelten § 41 Absatz 2, § 54 Absatz 2, 3 und 6 und § 55 entsprechend.

Teil 7
Besondere Vertretungen

§ 58
Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) In Dienststellen, bei denen Personalvertretungen gebildet sind und denen in der Regel mindestens fünf Beschäftigte angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Beschäftigte) oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.

(2) [1]In den verwaltungsinternen Ausbildungseinrichtungen werden für Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet. [2]Diese Beschäftigten sind nicht wahlberechtigt für den Personalrat in der Ausbildungseinrichtung oder den Personalrat in ihrer Stammdienststelle, sofern diese ihren Sitz im Geltungsbereich dieses Gesetzes (§ 1) hat.

§ 59
Aktives und passives Wahlrecht

(1) [1]Wahlberechtigt sind alle in § 58 genannten Beschäftigten. [2]§ 13 Absatz 1 gilt entsprechend.

(2) [1]Wählbar sind alle in § 58 genannten Beschäftigten und andere Beschäftigte, wenn sie das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. [2]§ 14 Absatz 1 Nummer 2, Absatz 2 und 4 gilt entsprechend.

§ 60
Zusammensetzung

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel

5 bis 20 der nach § 59 wahlberechtigten Beschäftigten	aus einem Jugend- und Auszubildendenvertreter,
21 bis 50 der nach § 59 wahlberechtigten Beschäftigten	aus drei Jugend- und Auszubildendenvertretern,
51 bis 200 der nach § 59 wahlberechtigten Beschäftigten	aus fünf Jugend- und Auszubildendenvertretern,
201 bis 300 der nach § 59 wahlberechtigten Beschäftigten	aus sieben Jugend- und Auszubildendenvertretern,
mehr als 300 der nach § 59 wahlberechtigten Beschäftigten	aus neun Jugend- und Auszubildendenvertretern.

(2) [1]Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden in § 58 genannten Beschäftigten zusammensetzen. [2]§ 12 Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 61
Wahlvorstand – Amtszeit

(1) [1]Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. [2]§ 19 Absatz 1, 3, 4 Satz 1, Absatz 5, 7 und 8, § 20 Absatz 3 und 4, §§ 24 und 25 gelten entsprechend.

(2) [1]Der Wahlvorstand kann bestimmen, dass die Wahl in Dienststellen mit in der Regel bis zu 20 jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden in einer Wahlversammlung stattfindet, die er spätestens vier Wochen vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit einzuberufen hat. [2]Gewählt wird nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl). [3]Der Vorsitzende des Wahlvorstandes leitet die Wahlversammlung, führt die Wahl durch und fertigt über das Ergebnis der Wahl eine Wahlniederschrift. [4]§ 19 Absatz 1, 3 Satz 3, Absatz 4 Satz 1, Absatz 7 und 8, § 20 Absatz 3 und 4, §§ 24 und 25 gelten entsprechend.

(3) [1]Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. [2]Sie beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, mit dem Ablauf ihrer Amtszeit. [3]Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Mai bis 31. Mai statt. [4]Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach Satz 3 die regelmäßigen Wahlen

der Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden. [5]Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb des Zeitraums für die regelmäßigen Wahlen gilt § 27 Absatz 2 Nummer 2 bis 5, Absatz 3 und 5 entsprechend.

(4) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

(5) Die §§ 28 bis 31 gelten entsprechend.

§ 62
Aufgaben

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den in § 58 genannten Beschäftigten dienen, beim Personalrat zu beantragen,
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 58 genannten Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. [1]Anregungen und Beschwerden von in § 58 genannten Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken. [2]Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 58 genannten Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

(2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 35 Absatz 3, §§ 40 und 41 Absatz 1.

(3) [1]Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. [2]Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

(4) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen Dienststellenleiter und Personalrat nach § 71 Absatz 1 beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 58 genannten Beschäftigten betreffen.

(5) [1]Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen abhalten; § 35 Absatz 1, 2 gilt sinngemäß. [2]An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen.

§ 63
Entsprechende Anwendung von Vorschriften

[1]Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die §§ 45, 46 Absatz 1, 2, 3 Satz 1 und Absatz 5, § 47 und § 72 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 sinngemäß. [2]§ 48 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die außerordentliche Kündigung, die Versetzung und die Abordnung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Zustimmung des Personalrats bedürfen. [3]Für Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber gilt § 48 Absatz 1, 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 64
Stufenvertretungen und Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) [1]Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden, soweit Stufenvertretungen bestehen, in den Behörden der Mittelstufen Bezirks-Jugend- und Auszubildendenvertretungen und in den obersten Dienstbehörden Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet. [2]Für diese Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten § 54 Absatz 2 und 4 sowie die §§ 58 bis 63 entsprechend.

(2) [1]In den Fällen des § 6 wird neben den einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet. [2]Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 65
Jugend- und Auszubildendenversammlung

[1]Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen. [2]Diese soll möglichst unmittelbar vor oder nach

einer ordentlichen Personalversammlung stattfinden. [3]Sie wird vom Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. [4]Der Personalratsvorsitzende oder ein vom Personalrat beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen. [5]Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind sinngemäß anzuwenden. [6]Außer der in Satz 1 bezeichneten Jugend- und Auszubildendenversammlung können bis zu drei weitere, nicht auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufene Versammlungen während der Arbeitszeit stattfinden.

§ 66
(weggefallen)

§ 67
Schulen und Lehrkräfte

(1) [1]Für Lehrkräfte werden an den Schulen Lehrerpersonalräte und an den Standorten des Landesamtes für Schule und Bildung, die Personalangelegenheiten bearbeiten, wird jeweils ein Lehrer-Bezirkspersonalrat gebildet. [2]Im Staatsministerium für Kultus wird ein Lehrer-Hauptpersonalrat gebildet.

(2) [1]Die Lehrer-Bezirkspersonalräte und der Lehrer-Hauptpersonalrat bestehen abweichend von § 5 aus Fachgruppen. [2]Je eine Fachgruppe bilden

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

[3]Jede Fachgruppe ist entsprechend ihrer Stärke, mindestens aber mit einem Vertreter in den Lehrer-Bezirkspersonalräten und dem Lehrer-Hauptpersonalrat vertreten. [4]Gehört ein Beschäftigter zu mehreren Fachgruppen, so ist er nur in der Fachgruppe wählbar, die seiner größeren Unterrichtsverpflichtung entspricht. [5]Bei Gleichheit in der Unterrichtsverpflichtung trifft der Beschäftigte die Entscheidung. [6]Die in diesem Gesetz für Gruppen im Sinne des § 5 geltenden Vorschriften sind auf die Fachgruppen sinngemäß anzuwenden.

(3) Das sonstige pädagogisch tätige Personal ist den Lehrern gleichgestellt.

(4) Der Wahlvorstand für die Lehrer-Bezirkspersonalräte und den Lehrer-Hauptpersonalrat besteht aus je einem Beschäftigten der Fachgruppen.

(5) Für die beim Staatsministerium für Kultus zu bildende Einigungsstelle gilt § 85 mit der Maßgabe, dass sich unter den von der Personalvertretung bestellten Beisitzern ein Vertreter der Fachgruppe befinden muss, die von der Angelegenheit unmittelbar betroffen ist.

(6) Für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und beruflichen Schulen findet § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 hinsichtlich der Einstellung keine Anwendung, wenn sie unmittelbar nach Abschluss der einschlägigen Ausbildung eingestellt werden.

(7) Abordnungen von Lehrkräften für die Dauer von bis zu zwölf Monaten unterliegen der Mitbestimmung nur, wenn die Abordnung über das Ende eines Schuljahres andauert.

(8) [1]Die an den Schulen gebildeten Lehrerpersonalräte erhalten Freistellungen von 0,5 Unterrichtsstunden je Woche für jeweils angefangene zehn Beschäftigte. [2]Die Verteilung der Freistellungen auf die Mitglieder erfolgt nach den Grundsätzen des § 46 Absatz 3 Satz 2 bis 6. [3]Soweit aufgrund der spezifischen Situation an einer Schule ein höherer Arbeitsanfall begründet wird, ist die Höhe der Freistellungen im erforderlichen Umfang zu erhöhen.

(9) [1]Abweichend von § 26 Satz 3 endet die Amtszeit der nach Absatz 1 gebildeten Lehrerpersonalräte mit dem Ende des jeweiligen Schuljahres, in dem die regelmäßigen Wahlen für die Lehrerpersonalräte nach Satz 2 stattfinden. [2]Abweichend von § 27 Absatz 1 finden die Wahlen für die Lehrerpersonalräte nach Absatz 1 regelmäßig alle fünf Jahre in der Zeit vom 1. Mai bis 31. Juli statt.

§ 68
Polizeivollzugsdienst

(1) Polizei-Personalräte werden gebildet in

1. dem Präsidium der Bereitschaftspolizei,
2. den Polizeidirektionen,
3. dem Landeskriminalamt,
4. dem Polizeiverwaltungsamt sowie
5. der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH).

(2) [1]Auf Polizeidienststellen findet § 6 Absatz 3 keine Anwendung. [2]Auf den Polizei-Personalrat im Präsidium der Bereitschaftspolizei findet § 27 Absatz 2 Nummer 1 keine Anwendung.

(3) [1]Die Beschäftigten der in Absatz 1 genannten Dienststellen wählen einen Polizei-Hauptpersonalrat im Staatsministerium des Innern. [2]Der Polizei-Hauptpersonalrat und der allgemeine Hauptpersonalrat beraten in gemeinsamen Angelegenheiten zusammen, beschließen jedoch getrennt.

(4) Eine Beteiligung der Polizei-Personalräte findet nicht statt

1. bei Anordnungen, durch die der Einsatz oder die Einsatzübung geregelt wird,
2. bei der Einstellung für die Ausbildung im Polizeivollzugsdienst.

(5) [1]Bei Polizeibeamten tritt in den Fällen des § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 und 5 an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung. [2]Bei Polizeibeamten, die sich in der Ausbildung befinden, entfällt in diesen Fällen auch die Mitwirkung.

§ 69
Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte

(1) [1]Die Hauptpersonalräte für den Bereich der Staatsbehörden bilden die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (AG-HPR). [2]Die Personalräte der obersten Dienstbehörden, bei denen kein Hauptpersonalrat gebildet wird, gelten insoweit als Hauptpersonalrat. [3]Die Hauptpersonalräte entsenden je ein Mitglied in die AG-HPR.

(2) [1]Vor Entscheidungen der Staatsregierung, welche für die Beschäftigten des Landes in den Geschäftsbereichen der obersten Dienstbehörden unmittelbar belastende Regelungen enthalten, ist die AG-HPR anzuhören, wenn sie Maßnahmen nach den §§ 77, 80 und 81 zum Gegenstand haben. [2]Satz 1 gilt nicht, wenn

1. Entscheidungen einzelne Personalangelegenheiten zum Gegenstand haben, die der Beteiligung der Personalvertretungen unterliegen würden, wenn sie von der Dienststelle der Beschäftigten getroffen würden, oder
2. nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind.

(3) [1]Die federführend zuständige oberste Dienstbehörde hört die AG-HPR rechtzeitig und umfassend zu der beabsichtigten Maßnahme an. [2]Der AG-HPR sind die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. [3]Auf Verlangen der AG-HPR ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern. [4]Die AG-HPR kann innerhalb einer Frist von 15 Arbeitstagen eine Stellungnahme gegenüber der obersten Dienstbehörde abgeben.

(4) [1]Die AG-HPR kann grundsätzliche Angelegenheiten beraten, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde hinausgehen. [2]Sie kann hierzu Vorschläge machen und Stellungnahmen abgeben. [3]Dies gilt auch dann, wenn nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind.

(5) An den Sitzungen der AG-HPR kann ein Vertreter der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden oder aus dem Kreis der Hauptschwerbehindertenvertretungen beratend teilnehmen.

(6) [1]An den Sitzungen der AG-HPR kann ein Vertreter des Landesrichterrates beratend und beschließend teilnehmen, soweit

1. Richter in ihrer richterlichen Tätigkeit in den Fällen des Absatzes 2 zugleich unmittelbar belastet werden oder in den Fällen des Absatzes 4 der Beratungsgegenstand für die richterliche Tätigkeit von allgemeiner Bedeutung ist und
2. ein Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht besteht nach § 19 Absatz 2 oder Absatz 3 des Sächsischen Richtergesetzes vom 4. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 446, 451), in der jeweils geltenden Fassung.

[2]Sind Staatsanwälte in ihrer staatsanwaltlichen Tätigkeit nach Maßgabe des Satzes 1 gleichermaßen

betroffen, nimmt ein vom Landesrichterrat und Landesstaatsanwaltsrat bestimmter Vertreter beratend und beschließend teil.

(7) [1]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. [2]§ 45 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass die oberste Dienstbehörde, deren Geschäftsbereich der Vorsitzende der AG-HPR angehört, die notwendigen Kosten nach § 45 Absatz 2 trägt.

(8) Die Befugnisse und Aufgaben der Personalvertretungen nach diesem Gesetz bleiben unberührt.[8]

§ 70
Staatsbetrieb Sachsenforst

[1]§ 29 Absatz 1 Nummer 3 und 4 findet für Waldarbeiter aus dem Staatsbetrieb Sachsenforst mit der Maßgabe Anwendung, dass die Mitgliedschaft im Personalrat erst bei einem endgültigen Ausscheiden als Waldarbeiter erlischt. [2]Die Beschäftigten verlieren ihre Wahlberechtigung nicht auf Grund einer Unterbrechung der Arbeiten ohne besondere Kündigung nach tarifrechtlichen Bestimmungen.

Teil 8
Beteiligung der Personalvertretungen

§ 71
Zusammenarbeit

(1) [1]Der Dienststellenleiter und die Personalvertretung sollen mindestens einmal im Vierteljahr zu Besprechungen zusammentreten. [2]In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. [3]Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(2) [1]Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden in der Dienststelle zu beeinträchtigen. [2]Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalvertretung keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. [3]Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

(3) [1]Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist. [2]Das Zusammenarbeitsgebot nach § 2 bleibt davon unberührt.

(4) Dienststelle und Personalrat sind berechtigt, sachkundige Beschäftigte zu den Besprechungen hinzuzuziehen.

§ 72
Gleichmäßige Behandlung – Verbot parteipolitischer Betätigung

(1) [1]Dienststelle und Personalvertretung haben dafür zu sorgen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität, ihrer Abstammung, Rasse, Religion, Weltanschauung, ihres Alters, ihrer Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung unterbleibt. [2]Dabei müssen sie sich so verhalten, dass das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. [3]Der Dienststellenleiter und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs-, Sozial- und Gleichstellungsangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

(2) Die Personalvertretung hat sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen.

(3) Beschäftigte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt.

§ 73
Allgemeine Aufgaben – Anhörungen

(1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Dienststellenleiter auf ihre Erledigung hinzuwirken,
4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung behinderter Menschen und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen zu fördern,
5. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,
6. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg zu fördern,
7. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen zu beantragen,
8. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der in § 58 genannten Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten.

(2) [1]Der Dienststellenleiter hat die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die in Absatz 1 genannten Angelegenheiten auf Verlangen mit ihr zu erörtern. [2]Ihr sind hierfür die für die Willensbildung der Personalvertretung erforderlichen Unterlagen und Informationen zu übermitteln. [3]Dienststellenleiter und Personalvertretung können ein Ergebnis der Erörterung schriftlich festhalten. [4]Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden. [5]Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Beschäftigten der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen.

(3) [1]Vor der Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag ist der Personalrat anzuhören. [2]Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Personalanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Personalanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. [3]Das gilt entsprechend für die Personalplanung.

(4) Für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen gilt das Verfahren nach Absatz 3 entsprechend.

(5) [1]Vor grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen sowie vor Organisationsänderungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, ist der Personalrat zu unterrichten. [2]In öffentlichen Theatern und Orchestern ist der Personalrat unbeschadet der allgemeinen Beteiligungsrechte zur Spielplangestaltung anzuhören.

(6) [1]Vor fristlosen Entlassungen, Kündigungen während der Probezeit und außerordentlichen Kündigungen ist der Personalrat anzuhören. [2]Der Dienststellenleiter hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. [3]Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe dem Dienststellenleiter unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen, schriftlich mitzuteilen. [4]Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht angehört wurde.

§ 74
Unfall-, Umwelt- und Gesundheitsgefahren

(1) Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.

(2) [1]Der Dienststellenleiter und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen den Personalrat oder die von ihm bestimmten Personalratsmitglieder derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. [2]Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen des Dienststellenleiters mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des

§ 22 Absatz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.

(4) Der Personalrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

(5) Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 193 Absatz 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Personalrat zu unterschreibenden Unfallanzeige oder des nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts auszuhändigen.

§ 75
Teilnahme an Prüfungen

An verwaltungsinternen Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, kann ein Mitglied der für diesen Bereich zuständigen Personalvertretung, das von dieser benannt ist, beratend teilnehmen.

§ 76
Verfahren der Mitwirkung

(1) [1]Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziele einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihm zu erörtern. [2]§ 73 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) [1]Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von zehn Arbeitstagen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. [2]Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er dem Dienststellenleiter die Gründe mitzuteilen. [3]Dienststellenleiter und Personalrat können im Einzelfall abweichende Fristen vereinbaren. [4]§ 79 Absatz 2 Satz 7 gilt entsprechend.

(3) Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfange, so teilt sie dem Personalrat ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich mit.

(4) [1]Der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle kann die Angelegenheit binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Mitteilung auf dem Dienstwege den übergeordneten Dienststellen, bei denen Stufenvertretungen bestehen, mit dem Antrag auf Entscheidung vorlegen. [2]Diese entscheiden nach Verhandlung mit der bei ihnen bestehenden Stufenvertretung. [3]§ 79 Absatz 6 gilt entsprechend. [4]Eine Abschrift seines Antrags leitet der Personalrat seiner Dienststelle zu.

(5) Ist ein Antrag gemäß Absatz 4 gestellt, so ist die beabsichtigte Maßnahme bis zur Entscheidung der angerufenen Dienststelle auszusetzen.

(6) § 79 Absatz 7 und 8 gilt entsprechend.

§ 77
Mitwirkungsrechte

Der Personalrat wirkt mit bei

1. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs, wenn nicht nach gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände bei der Vorbereitung zu beteiligen sind,
2. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
3. Übertragung von Dienststellenaufgaben an Privatpersonen oder wirtschaftliche Einrichtungen, unabhängig davon, ob diese sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden oder fortlaufend ganz oder überwiegend aus öffentlichen Mitteln unterhalten werden,
4. Erstellung oder Änderung von Personalentwicklungskonzepten (§ 24 des Sächsischen Beamtengesetzes vom 18. Dezember 2013 [SächsGVBl. S. 970, 971], das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 2018 [SächsGVBl. S. 430] geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung) und vergleichbaren Konzepten für Arbeitnehmer.

§ 78
Ordentliche Kündigung

(1) [1]Der Personalrat wirkt bei der ordentlichen Kündigung, mit Ausnahme der Kündigung während der Probezeit, durch den Arbeitgeber mit. [2]Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die eine einer Beamtenstelle der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts entsprechende Arbeitnehmerstelle innehaben. [3]Der Personalrat kann gegen die Kündigung Einwendungen erheben, wenn nach seiner Ansicht

1. bei der Auswahl 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. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt.

[4]Wird dem Arbeitnehmer gekündigt, obwohl der Personalrat nach Satz 3 Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat, so ist dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Personalrats zuzuleiten, es sei denn, dass die Stufenvertretung in der Verhandlung nach § 76 Absatz 4 Satz 2 die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

(2) [1]Hat 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, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. [2]Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn

1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder
3. der Widerspruch des Personalrats offensichtlich unbegründet war.

(3) Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht nach Absatz 1 beteiligt wurde.

§ 79
Verfahren der Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegt, kann sie nur mit ihrer Zustimmung getroffen werden, sofern im Nachfolgenden nichts anderes bestimmt ist.

(2) [1]Der Dienststellenleiter unterrichtet die Personalvertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung. [2]Die Personalvertretung kann verlangen, dass der Dienststellenleiter die beabsichtigte Maßnahme begründet; die Personalvertretung kann außer in Personalangelegenheiten auch eine schriftliche Begründung verlangen. [3]Der Beschluss der Personalvertretung über die beantragte Zustimmung ist dem Dienststellenleiter innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. [4]Dienststellenleiter und Personalrat können im Einzelfall abweichende Fristen vereinbaren. [5]In dringenden Fällen kann der Dienststellenleiter diese Frist auf drei Arbeitstage abkürzen. [6]Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht die Personalvertretung innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert. [7]Soweit Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, ist dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen.

(3) [1]Kommt in den Fällen der §§ 80 und 81 eine Einigung nicht zustande, kann der Dienststellenleiter oder die Personalvertretung die Angelegenheit binnen zehn Arbeitstagen auf dem Dienstwege der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. [2]Absatz 2 gilt entsprechend. [3]Legt der Dienststellenleiter diese Angelegenheit der übergeordneten Dienststelle vor, teilt er dies der Personalvertretung schriftlich unter Angabe der Gründe mit.

(4) [1]Ergibt sich zwischen der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung keine Einigung, so entscheidet die Einigungsstelle (§ 85). [2]Die Einigungsstelle soll binnen acht Wochen nach der Erklärung eines Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen, entscheiden. [3]In den Fällen des § 80 beschließt die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde anschließt, eine Empfehlung an diese. [4]Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig. [5]In den Fällen des § 81 bindet der Beschluss der Einigungsstelle die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung im Sinne des § 85 Absatz 3 enthält.

(5) [1]Abweichend von den Absätzen 3 und 4 können der Dienststellenleiter oder die Personalvertretung bei Nichteinigung in den Fällen des § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1, 4 und 5 die Angelegenheit binnen sechs Arbeitstagen auf dem Dienstwege der obersten Dienstbehörde vorlegen. [2]Diese holt vor ihrer Entscheidung eine Empfehlung der Einigungsstelle ein. [3]Die Einigungsstelle gibt binnen zehn Arbeitstagen eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde ab. [4]In den Dienststellen, in denen keine ständige Einigungsstelle besteht, beträgt die Frist nach Satz 3 zwanzig Arbeitstage. [5]Die oberste Dienstbehörde entscheidet abschließend. [6]Dies gilt auch, wenn die Einigungsstelle keine Empfehlung oder eine Empfehlung erst nach Ablauf der Frist nach Satz 3 und 4 abgibt.

(6) [1]In Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts ist als oberste Dienstbehörde das in ihrer Verfassung für die Geschäftsführung vorgesehene oberste Organ anzurufen. [2]In Zweifelsfällen bestimmt das zuständige Staatsministerium die anzurufende Stelle. [3]Sofern für die Angelegenheit durch Gesetz oder Verfassung ein anderes Organ für die abschließende Entscheidung zuständig ist, entscheidet dieses abschließend.

(7) [1]Der Dienststellenleiter kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. [2]Er hat der Personalvertretung die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den Absätzen 2 bis 5 einzuleiten oder fortzusetzen.

(8) [1]Personalrat und Stufenvertretungen können ihre Zustimmung zu Maßnahmen für zuvor festgelegte Fallgruppen von Maßnahmen vorab erteilen. [2]Die Bestimmung der Maßnahmen erfolgt für die Dauer der Amtszeit des Personalrats in der Geschäftsordnung; die Bestimmung kann jederzeit geändert oder widerrufen werden. [3]Die Fälle, in denen die Vorabzustimmung in Anspruch genommen worden ist, sind dem Personalrat jeweils in der nächsten Sitzung bekanntzugeben.

§ 80
Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung

(1) [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;

1a. leistungsbedingter Verzögerung im Stufenaufstieg nach § 25 Absatz 3 des Sächsischen Besoldungsgesetzes;

2. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung;

3. Beförderung, Übertragung eines anderen Amts mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Verleihung eines anderen Amts mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, Laufbahnwechsel, Wechsel des fachlichen Schwerpunktes innerhalb derselben Laufbahn;

4. 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);

5. Abordnung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten;

6. Zuweisung oder Personalgestellung für eine Dauer von mehr als drei Monaten;

7. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;

8. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus;

9. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;

10. vollständiger oder teilweiser Untersagung einer Nebentätigkeit;

11. Ablehnung eines Antrages auf

a) Teilzeitbeschäftigung oder Gewährung von Sonderurlaub aus familiären Gründen unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts nach den tarifrechtlichen Vorschriften oder

b) Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub ohne Dienstbezüge nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen;

12. vorläufiger Dienstenthebung, Einbehaltung von Besoldung und Erhebung der Disziplinarklage;
13. Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf oder bei Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, wenn die Entlassung nicht vom Beschäftigten selbst beantragt wurde;
14. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand und Herabsetzung der Arbeitszeit aufgrund begrenzter Dienstfähigkeit;
15. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten;
16. Erstellung des Gleichstellungsplans nach den §§ 23 bis 25 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes;
17. Ablehnung eines Antrages auf Teleheimarbeit.

[2]In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1a, 4 bis 6 und 12 bis 15 wird die Personalvertretung nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt; in diesen Fällen ist der Beschäftigte von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Personalvertretung hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, eingeschränkt mitzubestimmen über

1. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten;
2. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen;
3. den Inhalt von Personalfragebogen;
4. Beurteilungsrichtlinien für Beamte;
5. allgemeine Fragen der Fortbildung;
6. Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen;
7. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs;
8. Grundsätze über das Verfahren zur Vergabe von Leistungsprämien nach § 66 Absatz 1 und 2 sowie § 67 des Sächsischen Besoldungsgesetzes oder vergleichbare Regelungen für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006, in der jeweils geltenden Fassung, fallen;
9. Grundsätze über das Verfahren für Stellenausschreibungen.[9]

§ 81
Angelegenheiten der vollen Mitbestimmung

(1) [1]Die Personalvertretung hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei

1. Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen;
2. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen.

[2]Hat ein Beschäftigter eine Leistung nach Satz 1 Nummer 1 beantragt, wird der Personalrat nur auf seinen Antrag beteiligt; auf Verlangen des Antragstellers bestimmt nur der Vorstand des Personalrats mit. [3]Die Dienststelle hat dem Personalrat nach Abschluss jedes Kalendervierteljahres einen Überblick über die Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen zu geben. [4]Dabei sind die Anträge und Leistungen gegenüberzustellen. [5]Auskunft über die von Antragstellern angeführten Gründe wird hierbei nicht erteilt.

(2) Die Personalvertretung hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen über

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
2. Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmer;
3. Aufstellung des Urlaubsplans, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne

Beschäftigte, wenn zwischen dem Dienststellenleiter und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird;

4. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
5. Einrichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;
6. Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern;
7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen;
8. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens;
9. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen;
10. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten;
11. Gestaltung der Arbeitsplätze, Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Heimarbeit an technischen Geräten;
12. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu objektiv geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen;
13. Grundsätze für ein dienststelleninternes Gesundheitsmanagement.

(3) Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit (Absatz 2 Nummer 1) nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden.

(4) [1]Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. [2]Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

§ 82
Einschränkung der Mitbestimmung, Versagungsgründe

(1) [1]In Personalangelegenheiten der in § 14 Absatz 4 bezeichneten Beschäftigten, der Beamten auf Zeit, der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit, soweit sie nicht nach § 4 Absatz 5 Nummer 4 von der Geltung dieses Gesetzes ausgenommen sind sowie der Beschäftigten nach § 4 Absatz 4, bestimmt die Personalvertretung nach § 80 Absatz 1 nur mit, wenn sie es beantragen. [2]§ 80 Absatz 1 gilt nicht für Beamtenstellen und Beamte von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts, für entsprechende Arbeitnehmerstellen und Arbeitnehmer sowie für Landräte, Bürgermeister, Beigeordnete und leitende Beschäftigte von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. [3]Für Abteilungsleiter bei der Landesdirektion Sachsen und oberen Behörden des Freistaats Sachsen tritt, soweit in Satz 2 nichts anderes bestimmt ist, in den Fällen der §§ 80 und 81 an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung. [4]Für Personalangelegenheiten der Schulleiter findet § 80 Absatz 1 keine Anwendung.

(2) Der Personalrat kann in den Fällen des § 80 Absatz 1 seine Zustimmung verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, den Frauenförderplan, den Gleichstellungsplan oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des § 80 Absatz 2 Nummer 6 verstößt oder
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der Beschäftigte oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.[10]

§ 83
Initiativrecht

(1) [1]Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach § 81 Absatz 2 seiner Mitbestimmung unterliegt, so hat er sie schriftlich dem Dienststellenleiter vorzuschlagen. [2]Entspricht dieser dem Antrag nicht, so bestimmt sich das weitere Verfahren nach § 79 Absatz 3 bis 6.

(2) [1]Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach anderen als den in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Vorschriften seiner Mitbestimmung unterliegt, so hat er sie schriftlich dem Dienststellenleiter vorzuschlagen. [2]Entspricht dieser dem Antrag nicht, so bestimmt sich das weitere Verfahren nach § 79 Absatz 3, 5 und 6; die oberste Dienstbehörde entscheidet endgültig.

§ 84
Dienstvereinbarungen – Tarifverträge

(1) [1]Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Gesetz vorsieht. [2]Sie werden durch Dienststelle und Personalvertretung gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen.

(2) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor.

(3) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

(4) [1]Nach der Kündigung einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen weiter, wenn und soweit dies ausdrücklich vereinbart worden ist. [2]Dies gilt nicht für Dienstvereinbarungen, die vor dem 19. Mai 1998 abgeschlossen wurden und die die in § 80 Absatz 2 Nummer 2 und 3 sowie § 81 Absatz 2 genannten Angelegenheiten zum Gegenstand haben.

(5) [1]Das Recht der Dienststelle, die Dienstvereinbarung im Einzelfall jederzeit zu kündigen, bleibt unberührt. [2]Die Absätze 3 und 4 finden insoweit keine Anwendung.

(6) Durch Tarifvertrag kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.

§ 85
Einigungsstelle

(1) [1]Die Einigungsstelle wird bei der obersten Dienstbehörde gebildet. [2]Auf Wunsch des Dienststellenleiters oder der Personalvertretung wird die Einigungsstelle für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung als ständige Einrichtung gebildet. [3]Sie besteht aus je drei Beisitzern, die von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. [4]In einer Verwaltung, bei der keine Stufenvertretung zu bilden ist, bestellen in den Fällen des § 56 die oberste Dienstbehörde (§ 79 Absatz 6) und der betroffene Personalrat die Beisitzer und einigen sich auf den unparteiischen Vorsitzenden. [5]Ist die Einigungsstelle als ständige Einrichtung gebildet, nimmt der Vorsitzende seine Aufgaben zunächst für die Dauer eines Jahres wahr. [6]Eine Verlängerung ist möglich. [7]Unter den Beisitzern, die von der Personalvertretung bestellt werden, muss sich je ein Beamter und ein Arbeitnehmer befinden, es sei denn, die Angelegenheit betrifft lediglich die Beamten oder die im Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten. [8]Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn der Präsident des Sächsischen Oberverwaltungsgerichts. [9]Die Sätze 5 und 6 sind entsprechend anzuwenden.

(2) [1]Die Verhandlung ist nicht öffentlich. [2]Der obersten Dienstbehörde und der zuständigen Personalvertretung ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben. [3]Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann die Äußerung schriftlich erfolgen.

(3) [1]Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. [2]Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. [3]Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst. [4]Er muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten. [5]Der Beschluss ist den Beteiligten unverzüglich bekannt zu geben.

(4) Bestellt die oberste Dienstbehörde oder die zuständige Personalvertretung keine Beisitzer oder

bleiben die von einer Seite bestellten Beisitzer trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Beisitzer nach Maßgabe des Absatzes 3 allein.

(5) [1]Die oberste Dienstbehörde kann einen Beschluss der Einigungsstelle, der wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsverantwortung ist, spätestens innerhalb einer Frist von 20 Arbeitstagen nach Zugang des Beschlusses ganz oder teilweise aufheben und endgültig entscheiden. [2]§ 79 Absatz 6 Satz 3 gilt entsprechend. [3]Die Aufhebung ist zu begründen. [4]Der Vorsitzende der Einigungsstelle sowie die am Einigungsverfahren beteiligten Dienststellen und Personalvertretungen sind unverzüglich über die Aufhebung unter Beifügung der Begründung zu unterrichten.

(6) [1]§ 45 Absatz 1 und 2 sowie § 46 Absatz 1, 2 und 3 Satz 1 finden entsprechende Anwendung. [2]Der Vorsitzende und Beisitzer, die nicht dem Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde angehören, erhalten eine angemessene Aufwandsentschädigung. [3]Die Vergütung der Beisitzer ist niedriger zu bemessen als die des Vorsitzenden. [4]Dabei sind insbesondere der erforderliche Zeitaufwand, die Schwierigkeit der Streitigkeit und ein Verdienstausfall zu berücksichtigen. [5]Bei der Festsetzung der Aufwandsentschädigung ist den berechtigten Interessen der Mitglieder der Einigungsstelle und der Dienststelle Rechnung zu tragen. [6]Das Staatsministerium des Innern regelt die Höhe der Aufwandsentschädigung.

(7) In Einigungsstellen, die als ständige Einrichtung gebildet werden, kann nach den Absätzen 1 und 6 ein Vertreter für den Vorsitzenden im Verhinderungsfalle bestellt werden.

§ 86
Durchführung von Entscheidungen

(1) Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, führt die Dienststelle durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist.

(2) Der Personalrat darf nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen.

§ 87
Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats

(1) [1]In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, ist an Stelle des Personalrats die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. [2]Sind in einer Angelegenheit mehrere Personalvertretungen nebeneinander zu beteiligen, kann an deren Stelle die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung beteiligt werden.

(1a) [1]Bei Maßnahmen gemäß den §§ 77, 80 Absatz 2 und § 81 Absatz 2, die eine oberste Dienstbehörde mit Wirkung über ihren Geschäftsbereich hinaus trifft und die der Mitwirkung oder Mitbestimmung unterliegen, ist der Hauptpersonalrat an der Entscheidung der obersten Dienstbehörde zu beteiligen. [2]Dieser hat den anderen Hauptpersonalräten, deren Geschäftsbereich betroffen ist, Gelegenheit zur Äußerung zu geben. [3]In diesem Fall verdoppeln sich die Fristen der §§ 76 und 79. [4]Besteht in einer obersten Dienstbehörde kein Hauptpersonalrat, ist der zuständige Personalrat zu beteiligen.

(2) [1]Vor einem Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung. [2]In diesem Falle verdoppeln sich die Fristen der §§ 76 und 79.

(3) Die Absätze 1 bis 2 gelten entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat.

(4) Für die Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 73 bis 83, 84 Absatz 1 bis 5, §§ 85 und 86 entsprechend.

(5) Werden im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen personelle oder soziale Maßnahmen von einer Dienststelle getroffen, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung vorhanden ist, so ist die Stufenvertretung bei der nächsthöheren Dienststelle, zu deren Geschäftsbereich die entscheidende Dienststelle und die von der Entscheidung Betroffenen gehören, zu beteiligen.

(6) Ist ein Hauptpersonalrat nicht gebildet worden, so tritt in den Fällen der §§ 54 Absatz 5, 76 Absatz 4, 79 Absatz 3 bis 6, §§ 83, 85 und 87 Absatz 5 an seine Stelle der zuständige Bezirkspersonalrat oder, wenn ein solcher nicht vorhanden ist, der zuständige Personalrat.

Teil 9
Gerichtliche Entscheidung

§ 88
Zuständigkeit und Entscheidungen der Verwaltungsgerichte

(1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden außer in den Fällen der §§ 9, 25, 28 und 48 Absatz 1 über

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
2. Wahl, Amtszeit und Zusammensetzung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretung,
3. Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretung,
4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.

(2) [1]Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend. [2]Für die Beschwerde gegen verfahrensbeendende Beschlüsse des Verwaltungsgerichts in Hauptsacheverfahren gilt § 67 Absatz 4 Satz 1 und 4 bis 6 der Verwaltungsgerichtsordnung entsprechend.

§ 89
Bildung von Fachkammern

(1) [1]Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten des ersten und zweiten Rechtszugs Fachkammern (Fachsenate) zu bilden. [2]Das Staatsministerium der Justiz kann im Einvernehmen mit dem Staatsministerium des Innern durch Rechtsverordnung die Zuständigkeit von Fachkammern auf die Bezirke anderer Verwaltungsgerichte erstrecken.

(2) [1]Die Fachkammer und der Fachsenat bestehen aus Richtern, von denen einer Vorsitzender ist, und ehrenamtlichen Richtern. [2]Die ehrenamtlichen Richter müssen Beschäftigte im öffentlichen Dienst der in § 1 genannten Einrichtungen sein. [3]Sie werden je zur Hälfte durch das Staatsministerium der Justiz auf Vorschlag

1. der unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und
2. der in § 1 bezeichneten Einrichtungen berufen.

[4]Für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richter entsprechend.

(3) [1]Die Fachkammern und der Fachsenat sind mit einem Vorsitzenden, einem weiteren Richter und je einem nach Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 und 2 berufenen ehrenamtlichen Richter besetzt. [2]Bei Stimmengleichheit in der Entscheidung über eine Frage ist diese verneint.

Teil 10
Verschlusssachen und Verfassungsschutz

§ 90
Ausschuss für geheime Verschlusssachen

(1) [1]Soweit eine Angelegenheit, an der eine Personalvertretung zu beteiligen ist, als Verschlusssache mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH“ eingestuft ist, tritt an die Stelle der Personalvertretung ein Ausschuss. [2]Dem Ausschuss gehört höchstens je ein in entsprechender Anwendung des § 33 Absatz 1 gewählter Vertreter der im Personalrat vertretenen Gruppen an. [3]Die Mitglieder des Ausschusses müssen nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, Kenntnis von Verschlusssachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten. [4]Personalvertretungen bei Dienststellen, die Behörden der Mittelstufe nachgeordnet sind, bilden keinen Ausschuss; an ihre Stelle tritt der Ausschuss des Bezirkspersonalrats.

(2) Wird der zuständige Ausschuss nicht rechtzeitig gebildet, ist der Ausschuss der bei der Dienststelle bestehenden Stufenvertretung oder, wenn dieser nicht rechtzeitig gebildet wird, der Ausschuss der bei der obersten Dienstbehörde bestehenden Stufenvertretung zu beteiligen.

(3) Die Einigungsstelle (§ 85) besteht in den in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Fällen aus je einem Beisitzer, der von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt wird, und einem unparteiischen Vorsitzenden, die nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sind, von Verschlusssachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades Kenntnis zu erhalten.

(4) [1]§§ 41, 87 Absatz 2 und die Vorschriften über die Beteiligung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen in den §§ 37 und 40 Absatz 1 sind nicht anzuwenden. [2]Angelegenheiten, die als Verschlusssache mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH“ eingestuft sind, werden in der Personalversammlung nicht behandelt.

(5) [1]Die oberste Dienstbehörde kann anordnen, dass in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 dem Ausschuss und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder auf Grund internationaler Verpflichtungen geboten ist. [2]Im Verfahren nach § 88 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.

§ 91
Abweichungen für das Landesamt für Verfassungsschutz

Für das Landesamt für Verfassungsschutz gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Der Dienststellenleiter des Landesamts für Verfassungsschutz kann nach Anhörung des Personalrats bestimmen, dass Beschäftigte, bei denen dies wegen ihrer dienstlichen Aufgaben dringend geboten ist, nicht an Personalversammlungen teilnehmen.
2. Die Vorschriften über eine Beteiligung von Vertretern oder Beauftragten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen (§ 20 Absatz 4, §§ 37, 40 Absatz 1, § 53) sind nicht anzuwenden.
3. Bei der Beteiligung der Stufenvertretung und der Einigungsstelle sind Angelegenheiten, die lediglich Beschäftigte des Landesamts für Verfassungsschutz betreffen, wie Verschlusssachen des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH“ zu behandeln (§ 90), soweit nicht die zuständige Stelle etwas anderes bestimmt.

Teil 11
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 92
Rechtsverordnung über Wahlvorschriften

Die Staatsregierung wird ermächtigt, zur Durchführung der in diesem Gesetz bezeichneten Wahlen eine Rechtsverordnung zu erlassen über

1. die Vorbereitung der Wahl insbesondere die Aufstellung der Wählerverzeichnisse und die Errechnung der Vertreterzahl,
2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerverzeichnisse und die Erhebung von Einsprüchen,
3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung,
4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
5. die Stimmabgaben,
6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
7. die probeweise Durchführung von Wahlen in elektronischer Form, insbesondere die technischen und organisatorischen Abläufe, die zur Gewährleistung der Wahlrechtsgrundsätze des § 19 Absatz 1 erforderlich sind, und
8. die Aufbewahrung der Wahlakten.

§ 93
Übergangsvorschrift (zu § 67 Absatz 1 Satz 1)

[1]Die Lehrer-Bezirkspersonalräte, die an den Regionalstellen der Sächsischen Bildungsagentur gebildet wurden und mit Ablauf des 31. Dezember 2017 bestanden haben, nehmen ihre Rechte und Befugnisse nach diesem Gesetz bis zum Ende ihrer regelmäßigen Amtszeit (§ 26) wahr. [2]Eine Neuwahl findet nicht statt.

§ 94
(Inkrafttreten – Außerkrafttreten)

1 berichtigt 18.Mai 2021 (SächsGVBl. S. 658)

2 Dieses Gesetz dient auch der Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22) und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16).

3 § 4 geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329)

4 § 11 geändert durch Artikel 8 Absatz 5 des Gesetzes vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467)

5 § 35 geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850)

6 § 41 geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850)

7 § 42 geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850)

8 § 69 geändert durch Artikel 3 Absatz 1 des Gesetzes vom 4. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 446)

9 § 80 geändert durch Artikel 8 Absatz 5 des Gesetzes vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467) und durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850)

10 § 82 geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850)

Änderungsvorschriften

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 2 des Gesetzes vom 7. April 1997 (SächsGVBl. S. 353, 357)

Zweites Gesetz zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

vom 23. April 1998 (SächsGVBl. S. 165)

Gesetz zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 3 des Gesetzes vom 29. Juni 1998 (SächsGVBl. S. 271, 272)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 2 des Gesetzes vom 12. März 2002 (SächsGVBl. S. 108, 110)

Drittes Gesetz zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

vom 12. März 2002 (SächsGVBl. S. 107)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 5 des Gesetzes vom 11. Dezember 2002 (SächsGVBl. S. 312, 315)

Änderung des Sächsisches Personalvertretungsgesetzes

Art. 44 des Gesetzes vom 5. Mai 2004 (SächsGVBl. S. 148, 171)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetz

Art. 11 des Gesetzes vom 15. Dezember 2006 (SächsGVBl. S. 515, 521)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 3 des Gesetzes vom 22. April 2005 (SächsGVBl. S. 121, 124)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 3 des Gesetzes vom 29. Januar 2008 (SächsGVBl. S. 138, 144)

Viertes Gesetz zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

vom 4. November 2010 (SächsGVBl. S. 290)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 10 des Gesetzes vom 27. Januar 2012 (SächsGVBl. S. 130, 139)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 8 des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 1079)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 1 des Gesetzes vom 17. Dezember 2015 (SächsGVBl. S. 679)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 2 des Gesetzes vom 9. Juni 2017 (SächsGVBl. S. 306)

Berichtigung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern der Bekanntmachung der Neufassung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

vom 18. Mai 2021 (SächsGVBl. S. 658)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 7 des Gesetzes vom 28. Juni 2018 (SächsGVBl. S. 430)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 8 des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes vom 4. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 446)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 8 Abs. 5 des Gesetzes vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467)

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Art. 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)