

DGB

SÄCHSISCHES PERSONAL- VERTRETUNGS- GESETZ

SächsPersVG
in der Fassung vom 01. Januar 2025



Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. August 2018
(SächsGVBl. S. 570), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes
vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600) geändert worden ist.

Inhalt

Vorwort	S. 03
Bewertung der Änderungen im Gesetz vom 05.07.2024	S. 04
Das Sächsische Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG)	S. 17
Adressen	S. 69

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Wir werden Mitbestimmung und Beteiligung für die Beschäftigten weiter verbessern und dafür das Personalvertretungsgesetz unter Einbeziehung der Gewerkschaften, der Personalvertretungen und der kommunalen Ebene bis Ende 2021 weiterentwickeln.“ Dieser Satz im Koalitionsvertrag von CDU, Bündnis/Die Grünen und SPD von 2019 hat große Erwartungen bei Personalräten und Gewerkschaften in Sachsen ausgelöst.

Als Gewerkschaften machten wir uns gemeinsam mit Personalvertretungen aus unterschiedlichen Bereichen und Ebenen an die Arbeit, um Mitte 2021 unsere Vorschläge für ein Sächsisches Personalvertretungsgesetz mit einer modernen und zeitgemäßen Mitbestimmung im öffentlichen Dienst vorzulegen. Unsere Ziele waren, sind und bleiben volle Mitbestimmungsrechte der Personalräte bei allen personellen, sozialen, organisatorischen, wirtschaftlichen und innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle. Die bislang praktizierte lediglich punktuelle Einbeziehung zu einzelnen Themen ist nicht ausreichend.

Bis Ende 2021 war im zuständigen Staatsministerium des Innern jedoch noch nichts passiert, aber das war auch Corona geschuldet. Erst 2023 kamen die ersten Nachrichten aus dem Ministerium, dass an einem neuen Gesetzentwurf gearbeitet werde.

Eine Einbeziehung der Gewerkschaften und der Personalvertretungen ist in dem ganzen Prozess der Erarbeitung des Gesetzentwurfes nicht erfolgt, erst kurz vor der ersten Kabinettsbefassung gab es ein Gespräch mit dem Innenminister. Wir haben unsere Möglichkeiten dann zwischen den Kabinettsbefassungen und später dann im parlamentarischen Verfahren genutzt, um einige Verbesserungen im sächsischen Personalvertretungsrecht zu erreichen, zum Beispiel die Angleichung der Freistellungsstaffel der Personalräte an das Betriebsverfassungsgesetz.

Ein großer Wurf, mit einer umfassenden Verbesserung des sächsischen Personalvertretungsrechts, ist jedoch der bisherigen Koalition und Staatsregierung leider nicht gelungen. Das bleibt Aufgabe der neuen Koalition und der neuen Staatsregierung. Wir Gewerkschaften bleiben dran, denn für uns ist Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen lebendige und unmittelbare Demokratie, die Keimzelle von demokratischen Prozessen in Sachsen. Wer an seinem Arbeitsplatz mitbestimmen kann, lebt ganz selbstverständlich Demokratie. Und dieser Wert ist für Sachsen gewinnbringend. Nutzt deshalb die Möglichkeiten des jetzigen Personalvertretungsrechts und setzt euch mit uns weiterhin für Verbesserungen des Personalvertretungsgesetzes ein.

Mit freundlichen Grüßen

Markus Schlimbach
Vorsitzender DGB Sachsen

Dresden, im Oktober 2024

Die Änderungen des SächsPersVG durch das Gesetz vom 05.07.2024 (SächsGVBl. S. 600)

zusammengefasst und bewertet von
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Verwaltungsrecht
Dr. Eberhard Baden, Bonn

Seit dem 30.7.2024 gilt in Sachsen eine Neufassung des Personalvertretungsgesetzes. Das in seiner Ursprungsfassung unter deutlicher Anlehnung an das BPersVG entstandene und seit 1993 geltende Gesetz ist in der Folge mehrfach geändert und im Anschluss an die größere Umgestaltung durch das Gesetz vom 17.12.2015 (SächsGVBl. S. 679)¹ unter dem 29.8.2018 zusammenfassend neu bekannt gemacht worden (SächsGVBl. S. 570). Danach wurden mehrere kleinere Änderungen vorgenommen, bevor nunmehr eine grundlegendere Überarbeitung anstand. Anders als bei der BPersVG-Novelle vom 9.6.2021, die das bisher geltende Gesetz insgesamt durch eine vollständige Neufassung mit durchgehend neuer Paragraphen-Nummerierung ersetzte, konnte es auch mit dem hier anzuzeigenden **Fünften Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes** dabei bewenden, die vorgesehenen Änderungen Paragraf für Paragraf in die bestehenden Regelungen hereinzuformulieren sowie einige neue Paragraphen einzufügen; diese Vorgehensweise erspart dem Nutzer jedenfalls das völlige Neu-Lernen gewohnter Fundstellen.

Allerdings ist die überarbeitete Fassung praktisch ohne Übergangsfrist zum 30.7.2024 – am Tag nach der Verkündung im Gesetzblatt, s. Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes – in Kraft gesetzt worden. Diese Vorgehensweise ist für laufende Verfahren und Vorgänge nicht unproblematisch, weil mit einer unvermittelt eintretenden Überarbeitung der gesetzlichen Grundlagen plötzlich die maßgebenden „Spielregeln“ ausgetauscht werden;² dies kann beispielsweise in anhängigen Prozessverfahren unvorhergesehene Abgrenzungsprobleme schaffen,³ oder wenn plötzlich andere Fristen gelten als zuvor. Diese Probleme bleiben jedoch vermutlich temporär und dürften, wenn sie auftreten sollten, alsbald gegenstandslos werden.

Nur in drei Punkten ist das Inkrafttreten der neuen Bestimmungen auf den 01.01.2025 aufgeschoben, Art. 4 Abs. 2 und 3 des Änderungsgesetzes, nämlich bezüglich der Bildung von Referendariats-Personalräten in der Justiz (§§ 66 – 66c)⁴, in einer neuen Sonderregelung über die Zuständigkeit von Polizei-Personalräten bei der Zulassung zum Aufstieg (§ 68 Abs. 6) und bei der Ausdehnung der Mitbestimmungsrechte nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 um die Tatbestände „Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg“ und „Auswahl für die Zulassung zur Qualifizierung nach § 27 SächsBG“. Hier soll den Dienststellen etwas mehr Zeit gegeben werden, ihre Ausführungsbestimmungen anzupassen bzw. solche neu zu erlassen.

¹ Hierzu die einleitende Darstellung von Rehak in der Voraufgabe dieser Broschüre.

² Allgemein zu diesem Problem s. Baden, in: Altvertr pp., BPersVG. 11. Aufl. 2023, Art. 25 Rn. 3 ff.

³ vgl. etwa BVerwG v. 4.5.2023 – 5 P 16.21, Rn. 11.

⁴ Paragraphennummern ohne Gesetzesangabe sind solche des SächsPersVG; in allen anderen Zitaten ist jeweils das in Bezug genommene Gesetz – in üblicher Abkürzung – hinzugesetzt.

Schwerpunkte der Reform

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers soll die Novelle im Wesentlichen den folgenden rechtspolitischen Zielen und Erfordernissen Rechnung tragen⁵:

- Ermöglichen der Nutzung heutiger Informations- und Kommunikationstechnologien (E-Mails als Kommunikationsgrundlage, Option von Video- und Telefonkonferenzen sowie ggf. Beschlüssen im Umlaufverfahren, Personalversammlungen auch mit audiovisuell zugeschalteten Teilnehmern, usw.)
- Hinzufügen bzw. klarstellendes Präzisieren von Mitbestimmungstatbeständen (z.B. Ausgestaltung von mobiler Arbeit mit elektronischer Informations- und Kommunikationstechnik, Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung und Sonderurlaub, Auswahl zum Aufstieg und zu Qualifizierungsmaßnahmen, Personalfragebogen, Beurteilungsrichtlinien, usw.)
- Neue „allgemeine Aufgabe“ der Förderung der beruflichen Entwicklung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund
- Einführung eines Rechts auf beratende Teilnahme an Auswahlgesprächen
- Stärkung des Selbstorganisationsrechts von Personalvertretungen (Bildung eines Vorstands bei größeren Personalräten, Möglichkeiten der selbstorganisatorischen Gestaltung von Abläufen durch Geschäftsordnung, flexiblere Handhabung von Freistellungen)
- Möglichkeit der (generellen) Vereinbarung abweichender Fristen im Beteiligungsverfahren
- Erweiterung der Rechte der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte
- Stichtagsgenaues Vereinheitlichen der Amtszeiten der Personalräte; Verlängerung der Amtszeit von Jugend- und Auszubildendenvertretung auf 2 Jahre 6 Monate
- Weitergehendes Vermeiden „personalratsloser Zeiten“; Regelung der Rechte von Übergangspersonalräten
- Mehr als drei Mitglieder eines Wahlvorstandes möglich
- Beurteilungsnachzeichnung freigestellter Personalratsmitglieder
- Verlängerung der Fristen für den Verlust der Wahlberechtigung bei Abordnungen
- Einführen einer ausdrücklichen Regelung zum Datenschutz

Diese einführende Darstellung kann naturgemäß nicht alle Neuregelungen im Detail behandeln. Sie beschränkt sich daher auf die wesentlichsten Gesichtspunkte und versucht, im jeweiligen Vergleich zum bisherigen Recht – sowie zumindest teilweise – zu entsprechenden Regelungen insbesondere im Bundesrecht (BPersVG) herauszuarbeiten, was für die Praxis des Personalvertretungsrechts in Sachsen „neu“ ist.

Zahl der Personalratsmitglieder

Der Vorschlag des DGB Sachsen zur Vermeidung von Kleinstpersonalräten, nämlich in Dienststellen mit 5 bis 20 Wahlberechtigten mindestens zwei Personalräte (statt nur ein Mitglied) zu wählen, um eine Überlastung zu vermeiden, wurde zwar abgelehnt, aber es wurde wenigstens die neue Möglichkeit eröffnet, dass beim Vorhandensein von zwei Statusgruppen (Tarifbeschäftigte und Beamte) in der Dienststelle zwei Mitglieder (statt nur ein Mitglied) zu wählen sind. Beide Gruppen wählen jeweils ihre Vertretung (§ 17) in getrennten Wahlgängen; es sei denn, dass die Wahlberechtigten jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen.

⁵ Vgl. die zusammenfassende Gesetzesbegründung in der Landtags-Drucksache (Drs.) 7/15138, S. 2 ff. und 31–34.5

Diese Neuregelung zur Zahl der Personalratsmitglieder in Dienststellen mit 5 bis 20 Wahlberechtigten gemäß § 16 Abs. 1 Satz Nr. 1 wird neben dem Verwaltungsbereich auch viele kleine Schulen betreffen aufgrund der seit 2019 erstmals geschaffenen Verbeamtungsmöglichkeit von Lehrkräften. Für den Fall, dass nur eine Statusgruppe in der Dienststelle vertreten ist, bleibt es bei einer zu wählenden Person.

Wahl und Amtszeit; Wahlberechtigung

Aktiv wahlberechtigt sind nach § 13 Abs. 1 grundsätzlich alle Beschäftigten i.S.d. § 4, die der Dienststelle am Wahltag angehören. Dies gilt auch für solche Beschäftigten, die der Dienststelle seit mindestens 3 Monaten im Wege der Abordnung oder der Zuweisung von einer anderen Dienststelle zugewiesen sind; um zu vermeiden, dass solche Beschäftigten gleichzeitig für zwei Personalräte wahlberechtigt sind, bestimmt das Gesetz, dass sie gleichzeitig ihr Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle verlieren.

Das ist insbesondere für den Fall von Bedeutung, dass sie in der „alten“ Dienststelle als dort gewählte Mandatsträger Angehörige eines dort bestehenden Personalrats sind. Denn das „passive“ Wahlrecht hängt mit der aktiven Wahlberechtigung untrennbar zusammen; wählbar ist nur, wer auch das aktive Wahlrecht besitzt, § 14 Abs. 1. Entfällt dieses, so endet zwangsläufig auch das bestehende Mandat, § 29 Abs. 1 Nr. 5. Personalratsmitglieder genießen aus eben diesem Grund einen besonderen Schutz vor Abordnungen gegen ihren Willen, § 48 Abs. 1, auch um zu verhindern, dass eine Dienststellenleitung durch derartige Maßnahmen einen Einfluss auf die Zusammensetzung des Gremiums nehmen kann.

§ 13 Abs. 3 der Neufassung bestimmt in Auflockerung der strikten Grundsätze des Abs. 1 nunmehr allerdings, dass der Wegfall der (aktiven und passiven) Wahlberechtigung nach bereits drei Monaten der Tätigkeit in einer anderen Dienststelle und der damit verbundene Mandatsverlust im „alten“ Personalrat dann nicht zum Tragen kommt, wenn von Anbeginn der Maßnahme bereits feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer 12 Monate (zusammen also binnen 15 Monaten) wieder in seine Stammdienststelle zurückkehren wird, § 13 Abs. 3. Das ergibt sich im Zweifel aus der Abordnungsverfügung selbst, die ja definitionsgemäß befristet sein muss, oder aus anderen Umständen, die die Dienststelle im Zuge der Aufstellung des Wählerverzeichnisses begründen muss.

Und gleichermaßen tritt der Wegfall der Wahlberechtigung gegenüber der Grundregel des § 13 Abs. 4 Satz 1 nicht ein, wenn Beschäftigte in Pflegefällen vorübergehend vollständig freigestellt sind, § 13 Abs. 4.

Wahlvorstand

Nach bisher geltendem Recht besteht ein Wahlvorstand aus drei Mitgliedern, für die jeweils ein Ersatzmitglied zu bestellen ist. Dies kann bei der Wahl zu großen Personalräten sowie bei Personalräten mit räumlich weit entfernten Nebenstellen oder Dienststellenteilen zu Engpässen führen, etwa wenn es gilt, mehrere Wahlräume einzurichten und am Wahltag zu besetzen. Daher wird jetzt dem den Wahlvorstand regelmäßig bestellenden (alten) Personalrat die Möglichkeit eingeräumt, stattdessen 5 oder 7 Mitglieder – und entsprechend auch mehr Ersatzmitglieder, Abs. 1 Satz 2 – zu bestellen, wenn dies „zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich“ ist.

Eine derartige Notwendigkeit kann sich im Einzelfall auch dann ergeben, wenn dem Wahlvorstand nach erfolgreicher Wahlanfechtung, nach Auflösung des Personalrates durch gerichtliche Entscheidung oder dann, wenn bisher noch kein Personalrat besteht, aufgrund der § 25 Absatz 3 Satz 3 und Absatz 4 Satz 2, § 27 Absatz 3 Satz 2 oder § 28 Absatz 2 Satz 3 zusätzlich die Aufgabe zukommt, zur Vermeidung einer personalratslosen Zeit interimswise die Aufgaben eines noch nicht bzw. nicht mehr existenten, eigentlich im Wege eines Übergangsmandats zuständigen „alten“ Personalrates zu übernehmen.

Amtszeiten

Gegenüber dem bisherigen Recht, das die Amtszeiten variabel mit der Wahl des jeweils neuen Personalrates beginnen und enden ließ, bestimmt das neue Recht, dass die in Sachsen 5-jährige Amtszeit einheitlich stichtaggenau am 1.6. jedes Wahljahres beginnt und zum 31.5. des nächstfolgenden Wahljahres endet, § 26 Satz 2. Das nächstfolgende regelmäßige Wahljahr ist dabei 2026.

Sollte die Neuwahl, die regelmäßig zwischen dem 1.3. und dem 31.5. eines jeden Wahljahres und spätestens 8 Wochen nach der Bestellung des Wahlvorstandes stattzufinden hat (§§ 27 Abs. 1, 23 Abs. 1), wider Erwarten nicht bis zum Stichtag abgeschlossen sein, nimmt der „alte“ Personalrat übergangsweise ein Übergangsmandat wahr, um eine „personalratslose Zeit“ zu vermeiden; dieses endet im Augenblick der Konstituierung des neu gewählten Personalrats (und nicht mehr, wie bislang, bereits zum Zeitpunkt der Wahl; da existiert der „neue“ Personalrat aber noch gar nicht, s. § 35 Abs. 1), spätestens jedoch am 31.7.. Ist die Neuwahl bzw. Konstituierung auch dann noch nicht erfolgt, nimmt der Gesetzgeber (im Grunde systemwidrig) eine personalratslose Zeit hin.

Muss ausnahmsweise ein Personalrat in den Fällen des § 27 Abs. 2 außerhalb dieses regelmäßigen Rhythmus neu gewählt werden, so endet dessen Amtszeit gleichermaßen zum 31.5. des normalen Wahljahres, § 27 Abs. 5 Satz 1; besteht der neu gewählte Personalrat zu diesem Zeitpunkt jedoch weniger als ein Jahr, besteht er fort, und der Normalrhythmus wird erst zum übernächsten Wahltermin wieder erreicht, Satz 2.

Um eine Gleichschaltung des Wahlturnus auch für Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu erreichen hat die Novelle in diesem Zusammenhang deren Amtsperiode um 6 Monate auf 2 ½ Jahre verlängert, § 61 Abs. 3 Satz 1; übergangsweise bestimmt aber § 93, dass die Amtszeit für am 29.7.2024 bestehende JAV drei Jahre beträgt, damit der gewünschte Rhythmus hergestellt werden kann.

Rechtsstellung der Personalratsmitglieder; Freistellungen

Das Quorum für die erste volle Freistellung ist von 275 Beschäftigten auf 200 gesenkt worden, so dass die Freistellungsstaffel des § 46 Abs. 4 Satz 1 entsprechend früher beginnt. Weiterhin ist durch § 46 Abs. 4 Satz 3 klargestellt, dass der Personalrat auch Teilfreistellungen⁶ in Anspruch nehmen kann, so dass eine nach der Staffel zustehende Freistellung auch auf mehrere Personen aufgestellt werden kann. Die Dienststelle kann die Bewilligung von Teilfreistellungen nur dann ablehnen, wenn „dringende dienstliche Belange“ entgegenstehen. Eine Mindestquote von 20 %, wie sie im Vergleich § 52 Abs. 3 Satz 2

⁶ Zu Teilfreistellungen allgemein s. Hebel, ZTR 2023, 604.

BPersVG vorsieht, um eine allzu weitgehende Aufteilung von Freistellungen zu verhindern, kennt das SächsPersVG nicht.

Beurteilungsnachzeichnungen freigestellter Personalratsmitglieder

Freigestellte Personalratsmitglieder können von der Dienststelle nicht hinsichtlich ihrer Tätigkeiten dienstlich beurteilt werden; sie versehen ihre Personalratsaufgaben unabhängig und weisungsfrei. Auch wenn dies in erster Linie die Beamten betrifft, die nach den Bestimmungen des § 3 der sächs. Beurteilungsverordnung regelmäßig alle drei Jahre sowie ggf. aus besonderem Anlass zu beurteilen sind, kann dies je nach dem Beurteilungssystem, das in der Dienststelle gehandhabt wird, auch Tarifbeschäftigte betreffen. Beurteilungsdaten sind jedoch erforderlich, um Personalauswahlentscheidungen rechtmäßig nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung korrekt nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) treffen zu können. Damit können freigestellte Personalratsmitglieder, die einen aktuellen Befähigungs- und Leistungsnachweis nicht erbringen können, bei etwaigen Bewerbungen um höherwertige Dienstposten und/oder Beförderungsmaßnahmen einen Nachteil gegenüber nicht freigestellten Mitbewerbern erleiden.

Daher hat die Rechtsprechung ein Vorgehen entwickelt, mittels derer eine zurückliegende Beurteilung auf der Zeit vor der Freistellung fiktiv „fortgeschrieben“ werden kann (insb. durch Bildung von Vergleichsgruppen und Beobachtung der Beurteilungsentwicklung der mitbetrachteten Kollegen). Bundesrechtlich ist insoweit bereits seit langem vorgeschrieben, dass eine solche fiktive Beurteilungsnachzeichnung von freigestellten Personalratsmitgliedern zu erfolgen hat (§ 33 Abs. 3 Nr. 3 Bundeslaufbahnverordnung (BLV)). Nunmehr regelt im Kontext mit dem Benachteiligungsverbot des § 8 auch das sächs. PersVG, dass eine solche für freigestellte Personalratsmitglieder auch hier gilt. Wie und unter welchen Rahmenbedingungen dies erfolgen soll ergibt sich aus § 8 Satz 2 indes nicht; hier soll nach den Vorgaben der ober- und höchstrichterlichen Rechtsprechung vorgegangen werden.

Stimmenthaltungen

Durch Einfügen eines Satzes 3 in § 38 Abs. 1 wird – angelehnt an eine Regelung aus der Gemeindeordnung (§ 39 Abs. 6 Satz 4 SächsGO) – klargestellt, wie mit Stimmenthaltungen umzugehen ist. Im Bundesrecht gilt eine Stimmenthaltung als Ablehnung (§ 39 Abs. 1 Satz 2 BPersVG); abweichend hiervon rechnen Stimmenthaltungen hier erst gar nicht mit; sie bleiben bei der Ermittlung des Abstimmungsergebnisses unberücksichtigt.

Vorsitz und Vorstand

Die Bestimmungen über den Vorstand des Personalrates wurden geändert. Der Personalrat wählt aus seiner Mitte bei bis zu 600 vertretenen Beschäftigten zwei Mitglieder – eines aus jeder Gruppe – in den Vorstand, bei mehr als 600 Beschäftigten drei. Mit der neuen Regelung in Abs. 3 wird ergänzend die Möglichkeit geschaffen, bei bis zu 600 Beschäftigten ein weiteres Mitglied, bei größeren Personalräten (über 600 Beschäftigte) zwei weitere Mitglieder in den Vorstand zu wählen. Damit können die kleineren Personalräte bis zu 3, die größeren zwischen 3 und 5 Vorstandsmitglieder haben. Mit der Neuregelung soll die Selbstorganisation des Personalrats flexibler gestaltet werden, um diesen in die Lage zu versetzen, die zunehmend komplexeren Aufgaben zu bewältigen, die Personalräte inzwischen zu bewältigen haben.

Für Ausschüsse des Personalrats eröffnet § 43a Abs. 2 die Möglichkeit, Regelungen über den dessen Vorsitz und sein Verfahren in einer Geschäftsordnung niederzulegen.

Keine automatische Beendigung der Mitgliedschaft in der JAV

Nach bisherigem Recht endete die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung automatisch mit dem Erreichen der Altersgrenze für die Wählbarkeit (27 Jahre). In der geänderten Fassung des § 61 Abs. 5 ist die bisherige Bezugnahme auf § 29 Abs. 1 Nr. 5 gestrichen worden. Damit können gewählte JAV auch über die Vollendung des 27. Lebensjahres hinaus ihre Tätigkeit in der JAV fortsetzen, um ihre Kenntnisse und Erfahrungen einzubringen; zudem entfällt damit ein (eher faktisches) Hindernis für die Gewinnung von qualifizierten Bewerbern, die kurz vor dem Erreichen dieser Altersgrenze stehen und im Hinblick auf den Automatismus ihres bevorstehenden Ausscheidens gar nicht mehr kandidieren mochten.

Moderne Informations- und Kommunikationstechnik; E-Mail-Kommunikation

In verschiedenen Bestimmungen des PersVG war bislang vorgeschrieben, dass „schriftlich“ kommuniziert werden müsse. Insbesondere betraf dies die Vorgabe, dass der Personalrat in Mitbestimmungsangelegenheiten seine etwaige Ablehnungsbegründung (§ 79 Abs. 2 Satz 7) „schriftlich“ vorzulegen habe, widrigenfalls die Gefahr des Eintritts der Billigungsfiktion drohte. Auch für Personalratsinitiativen (§ 83 Satz 1), Stellungnahmen in Kündigungssachen (§ 73 Abs. 6) und in vielerlei anderen Einzelregelungen, ebenso allerdings für in Einzelfällen von der Dienststellenleitung geforderte Kommunikationen (im Mitwirkungsverfahren, § 76 Abs. 3, bei der geforderten Begründung einer beabsichtigten Maßnahme und bei der Vorlage in das Stufenverfahren (§ 79 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3)) war Schriftform vorgeschrieben. Nun bedeutet „Schriftform“ normalerweise, dass ein eigenhändig unterschriebenes Schriftstück erstellt und übermittelt werden muss, § 126 Abs. 1 BGB. Dieses Erfordernis würde – streng genommen – einer Übermittlung von Schriftstücken per E-Mail entgegenstehen; die Praxis des Umgangs miteinander in Dienststellen war indes längst über diese einschränkenden Hindernisse hinweggegangen. Die Rechtsprechung hat für die Mehrzahl der dienststelleninternen Vorgänge diese Lockerungen mit getragen⁷. Gleichwohl bestehende Unsicherheiten hatte daraufhin bereits die BPersVG-Novelle vom 9.6.2021 bereinigt, indem in den entsprechenden Bestimmungen neben dem bisherigen Merkmal „schriftlich“ ein „oder elektronisch“ hinzugefügt wurde, um eine dienststelleninterne Kommunikation mittels E-Mail oder mit Messenger-Diensten zu ermöglichen. Von dieser Änderung hat nunmehr auch das sächs. PersVG in den §§ 42 Abs. 2, 73 Abs. 6, 76 Abs. 3, 79 Abs. 2 Satz 2 und 7 sowie Abs.3, § 83 Abs. 1 Satz 2 und in § 85 Abs. 2 Satz 3 Gebrauch gemacht, um eine rechtssichere Basis für die Nutzung heutiger Kommunikationsformen zu schaffen. Bei Dienstvereinbarungen nach § 84 Abs. 1 Satz 2 allerdings wird an der gebotenen Schriftform (in Gestalt einer beiderseits unterschriebenen Urkunde) allerdings – anders als im Bundesrecht, § 63 Abs. 2 BPersVG) – festgehalten.

Sitzungen in Form von Videokonferenzen

Mit der Ergänzung des § 36 um einen Absatz 2 wird über die vormaligen Regelungen aus Zeiten der Corona-Pandemie hinaus nunmehr generell eine Möglichkeit geschaffen, Personalratssitzungen

⁷ BVerwG v. 15.12.2013, 5 P 9.15, u. v. 15.5.2020, 5 P 9.19.

mittels audiovisueller Medien – also als Videokonferenz unter Zuschaltung nicht in Person anwesender Mitglieder – durchzuführen. Allerdings stellt Satz 1 der neuen Bestimmungen klar, dass die Präsenzsitzung weiterhin den Regelfall darstellen soll. Voraussetzung für Videokonferenzen ist allerdings, dass von der Dienststelle für derartige Zwecke freigegebene Einrichtungen genutzt werden; der Personalrat muss ferner organisatorisch sicherstellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Aufzeichnungen sind unzulässig. Zugeschaltete Mitglieder gelten als anwesend.

Eine Sitzung als Videokonferenz scheidet allerdings aus, wenn ein Viertel der Mitglieder oder die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe widerspricht; der Vorsitzende, der eine entsprechende Sitzung ansetzen möchte, kann eine Frist für einen etwaigen Widerspruch gegen diese Handlungsform bestimmen, um bei Versäumen die Sitzung wie geplant durchführen zu können.

Die Option flexibilisiert die Handlungsmöglichkeiten des Personalrates. Soll von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, so muss allerdings – was das Gesetz nicht erkennen lässt – auch der Umgang mit dem Personalrat zur Verfügung gestellten Informationen neu strukturiert werden. Für Präsenzsitzungen gilt der Grundsatz, dass die Mitglieder vom Vorsitzenden in der Sitzung über die dem Gremium übermittelten Informationen unterrichtet werden; etwaige Unterlagen können bei Bedarf vor Ort eingesehen werden. Diese Möglichkeit haben lediglich zugeschaltete Mitglieder des Personalrats nicht. Folgerecht muss eine andere Möglichkeit des Kenntniserhalts installiert werden, was praktisch darauf hinaus läuft, dass erforderliche Sitzungsunterlagen ebenfalls vorab – i.d.R. ebenfalls elektronisch – übermittelt werden⁸.

Allein der Personalrat hat über die Frage zu befinden, ob eine Sitzung (vollständig) in Präsenz durchgeführt werden soll oder von den Möglichkeiten des § 36 Abs. 2 (vollständig als Videokonferenz oder nur teilweise – als Hybrid-Veranstaltung –) Gebrauch gemacht werden soll; die Dienststelle, die ggf. Kosten und Aufwand ersparen möchte, kann den Personalrat nicht zwingen.

Beschlüsse im (elektronischen) Umlaufverfahren

Neu ist weiter, dass in der Geschäftsordnung des Personalrates eine Möglichkeit geschaffen werden kann, Beschlüsse auch im Umlaufverfahren zu fassen, und zwar nunmehr gerade auch in der Form einer Abstimmung auf elektronischem Weg, § 35 Abs. 5. Allerdings muss zuvor die Dienststelle nicht nur, wie bei Videokonferenzen, die technischen Möglichkeiten eines solchen Vorgehens geschaffen, sondern darüber hinaus auch der Möglichkeit einer Beschlussfassung auf diesem Wege zugestimmt haben. Weitere Voraussetzung ist, dass kein Mitglied des Personalrates diesem Verfahren widerspricht; sind Beratungen vorausgegangen, beläuft sich das Quorum für einen etwaigen Widerspruch gegen solches Vorgehen auf ¼ der Mitglieder. Auch hier wird die Nutzung dieses Instruments eine Anpassung der internen Kommunikationsmöglichkeiten voraussetzen, denn die Mitglieder müssen schließlich die Möglichkeit haben, sich außerhalb der Sitzung gleichwertig über den Beschlussgegenstand und die dem Personalrat zur Verfügung gestellten Informationen zu vergewissern.

⁸ vgl. Gronimus, ZfPR 2021, 113.

Teilnahme an Personalversammlungen

Personalversammlungen – die nach neuem Recht einmal in jedem Jahr der Amtszeit, nicht mehr einmal in jedem Kalenderjahr durchzuführen sind, § 50 Abs. 1 Satz 1 – können aufwändig sein, insbesondere bei großen Dienststellen, bei Dienststellen mit mehreren Außenstellen und bei Arbeit im Home-Office. Vom Grundsatz her muss jedem Beschäftigten die Möglichkeit zur Teilnahme eingeräumt werden, Äußerungs- und Abstimmungsmöglichkeiten eingeschlossen. Bislang hat hier lediglich die Möglichkeit, Teilversammlungen abzuhalten (§ 49 Abs. 2), wenn „nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht möglich“ ist, Marscherleichterungen geschaffen – was allerdings auch nicht unproblematisch ist, wenn die Entscheidungs- und Wahlrechte der Personalversammlung z.B. bei der Bestellung eines Wahlvorstandes in den Blick genommen werden: Die erst sukzessive Abhaltung von Teilversammlungen könnte immerhin bei Bekanntwerden der ersten Teil-Ergebnisse die nachfolgenden Teilversammlungen unzulässig beeinflussen.

Hier hat die Novelle unter Nutzung moderner Kommunikationstechniken weitere Handlungsoptionen eröffnet. Beschäftigte in mobiler Arbeit können zugeschaltet werden (§ 49 Abs. 1 Satz 4 Nr. 2), und es können per Videoschaltung auch Beschäftigte aus auswärtigen Nebenstellen oder Dienststellenteilen, aber auch aus anderen Räumen am Hauptsitz der Dienststelle zugeschaltet werden (a.a.O. Nr. 1). Voraussetzung ist, dass geeignete technische Instrumentarien vorhanden sind – insoweit gelten die Vorgaben für Videokonferenzen aus § 36 Abs. 2 entsprechend – und mit der Dienststelle ein Einvernehmen über die organisatorischen Rahmenbedingungen herbeigeführt wurde.

Mitbestimmung; Mitbestimmung bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit

In engem Zusammenhang mit der Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnik steht die Ergänzung des Mitbestimmungskatalogs um den Tatbestand „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“, § 81 Abs. 2 Nr. 11 – 3. Altern. –. Hier geht es nicht um den Einzelfall, der ggf. über die „Gestaltung der Arbeitsplätze“ erfasst werden kann, sondern um allgemeine Regelungen, zu denen nicht nur grundsätzliche technische und/oder organisatorische Fragen der Handhabung, sondern auch Fragen der generellen Entscheidungspraxis der Dienststelle bei der Behandlung von Anträgen auf mobiles Arbeiten gehören. „Mobiles Arbeiten“ wird dabei im Sinne eines flexiblen Arbeitens außerhalb der Dienststelle mittels eines Bildschirmgeräts verstanden. Das Gesetz unterscheidet hier zwischen „mobilem Arbeiten“ und „Telearbeit“ i.S.d. der (festen) Einrichtung eines Telearbeitsplatzes im privaten Bereich; dort greift im Einzelfall einer vorgesehenen Ablehnung § 80 Abs. 2 Nr. 18. Auch wenn die sich stellenden Probleme hier womöglich andere sind – eine strikte Trennung von „mobilem Arbeiten“ und Arbeiten an einem festen, im privaten Bereich installierten Arbeitsplatz wird sich nicht finden lassen. Auch die Neuregelung in § 81 Abs. 2 Nr. 11 soll nach der Gesetzesbegründung den Bereich „Home-Office“ erfassen,⁹ die unterschiedliche terminologische Behandlung leuchtet daher nicht wirklich ein. Überschneidungen und Abgrenzungsprobleme sind voraussehbar.

⁹ s. z.B. Drs. 7/15138 S. 33.

Zulassung zum Aufstieg und anderen Qualifizierungsmaßnahmen

Wenn auch über Art. 2 des Gesetzes auf den 1.1.2025 hinausgeschoben ist eine Ergänzung des Katalogs der eingeschränkten Mitbestimmung um die für die Karriere eines Beamten wesentliche Frage der Auswahl für Aufstiegs- und für Qualifizierungsverfahren i.S.d. § 27 Abs. 2 SächsBG vorgesehen. Der Personalrat wird hier darüber zu wachen haben, dass die Grundsätze der Chancengleichheit und der Einhaltung des Leistungsgrundsatzes (Art. 33 Abs. 2 GG) eingehalten werden.

Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

In § 80 Abs. 2 Nr. 1 ist die Mitbestimmung über die Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten nunmehr auch auf die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit ausgedehnt worden, weil auch deren Tätigkeit die kollektiven Interessen der Beschäftigten berührt.

Konkretisierung und Präzisierung weiterer Tatbestände

Durch Wegfall des Tatbestandsmerkmals „nach den tarifrechtlichen Vorschriften“ in § 80 Abs. 1 Nr. 12 (vormals Nr. 11) ist die Mitbestimmung bei der Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Sonderurlaub aus familiären Gründen geringfügig ausgedehnt worden.

Die Mitbestimmung bei Personalfragebögen und bei Beurteilungsrichtlinien (§§ 80 Abs. 2 Nr. 3 und 4, 81 Abs. 2 Nr. 2) wurde dahingehend „konkretisiert“, dass nur noch „wesentliche“ Änderungen und Erweiterungen erfasst werden; es soll damit „nicht jede Änderung redaktioneller Art“ erfasst werden, sondern nur solche, die „den Regelungszweck berühren“.

Entsprechend wird das Kriterium der Wesentlichkeit von Änderungen und/oder Erweiterungen auch auf den Tatbestand der technischen Überwachungseinrichtungen (§ 81 Abs. 2 Nr. 12) übertragen.

Praktisch bedeutet dies eine – wenn auch marginale – Einschränkung des Bisherigen. Insgesamt von einer „Stärkung der Mitbestimmung“ zu sprechen ist insoweit – mit Verlaub – ein wenig euphemistisch.

Neue „allgemeine Aufgaben“

Der Katalog der „allgemeinen Aufgaben“ des § 73 Abs. 1 ist um die Aufgabe, die berufliche Entwicklung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu fördern (Nr. 6 neu, die nachfolgenden Nummern verschieben sich) erweitert worden. Nr. 4 wurde neu formuliert und um die Förderung auch der „beruflichen Entwicklung“ des dort angesprochenen Personenkreises ergänzt. In Nr. 2 – Überwachungsaufgaben – wird der Katalog der zugunsten der Beschäftigten zu beachtenden Regelungen um „Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften“ ergänzt.

Mit diesen Regelungen ist der Kreis der Aufgaben, deren sich der Personalrat annehmen darf und sollte, ausgedehnt worden. In der praktischen Konsequenz daraus hat sich damit insbesondere der Bereich der Informationsansprüche (§ 73 Abs. 2) ausgedehnt, denn diese bestehen stets dann, wenn

sich der Personalrat auf eine ihm obliegende Aufgabe berufen kann („zur Durchführung ihrer Aufgaben“).¹⁰ Da die Einwirkungsmöglichkeiten des Personalrates im Bereich der allgemeinen Aufgaben äußerst begrenzt sind, kann das Geltendmachen von Informationsansprüchen mit kritischen Fragen immerhin einen Einstieg in die wirksame Interessenvertretung sein.

Flexibilisierung von Fristen

Die Äußerungsfristen für den Personalrat sind sowohl mit Mitwirkungs- als auch im Mitbestimmungsverfahren strikt sanktioniert: Versäumt der Personalrat in der Mitbestimmung die Frist für die Begründung einer womöglich ablehnenden Entscheidung oder im Mitwirkungsverfahren für seine Äußerung, so gilt die Maßnahme als gebilligt, § 79 Abs. 2 Satz 7 bzw. § 76 Abs. 2 Satz 1; die Einwirkungsmöglichkeiten des Personalrates sind damit vertan. In Einzelfällen konnten sich Dienststelle und Personalrat auf eine Verlängerung dieser Fristen verständigen, etwa wenn es um die Behandlung besonders umfangreicher und komplexer Vorlagen ging. Diese Möglichkeiten hat die Neuregelung erweitert; nunmehr können Personalrat und Dienststellenleitung sich pauschal für die gesamte Amtszeit auf eine abweichende Fristenregelung verständigen. Das ist insbesondere für Personalräte von Interesse, die ihre Sitzungen zwar regelmäßig, aber doch in größeren Abständen abhalten; die Regelfrist von 10 Arbeitstagen kann bereits bei einem 14-tägigen Rhythmus der Personalratssitzungen knapp werden, bei Stufenvertretungen, die typischerweise noch seltener zusammenkommen (z.B. einmal im Monat) erst recht. Daher macht die Möglichkeit, sich jeweils für die gesamte Amtsperiode auf einen anderen Fristenlauf zu verständigen, Sinn. Die hier getroffene Regelung, dass eine solche Fristenregelung nur „für gleichgelagerte Beteiligungsverfahren“ möglich sein soll (§ 79 Abs. 2 Satz 5 bzw. § 76 Abs. 2 Satz 3), entwertet diese Option jedoch unnötig und schafft Abgrenzungsprobleme (welche Arten bzw. Gegenstände von Beteiligungsverfahren sind „gleichartig“, und wie soll dabei eine generelle Vereinbarung präzise und handhabbar formuliert werden?).

Datenschutz

Dem Vorbild der Neuregelung des § 69 BPersVG folgend ist in das SächsPersVG nunmehr auch eine eigenständige Regelung über den Datenschutz aufgenommen worden (§ 9), die jedoch deutlich detaillierter als dort ausgestaltet ist. Der Personalrat hat im Rahmen seiner Tätigkeit eine Vielzahl von Beschäftigten zu behandeln, die besonders schutzbedürftig sind. Daher ist es konsequent, wenn konkrete Anforderungen an den Umgang mit solchen Daten gestellt werden (Abs. 2, 3), beginnend mit dem Schutz vor unbefugter Einsichtnahme über die gesicherte Aufbewahrung bis hin zum Gebot der Löschung nach Abschluss des Beteiligungsverfahrens. Die Anlage und Führung von eigenen Personalakten beim Personalrat ist damit ausgeschlossen. Die – europarechtlich bindenden – Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind uneingeschränkt zu achten. Dies alles obliegt der Verantwortlichkeit des Personalrates selbst.

Wichtig ist die klarstellende Regelung, dass das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung aus Art. 33 der Verfassung des Freistaates eingeschränkt wird; damit muss der jeweils betroffene Beschäftigte im Rahmen des PersVG hinnehmen, dass der Personalrat überhaupt von den Daten Kenntnis erlangt, die er für die Wahrnehmung seiner Aufgaben benötigt. Eine solche Klarstellung fehlt in § 69 BPersVG.

¹⁰ Zu diesen Zusammenhängen s. Baden, Rechte des Personalrates und ihre Durchsetzung, 5. Aufl. 2024.

Im Übrigen erweist sich die Bestimmung aber als ein ebenso unbefriedigender Formelkompromiss wie die Bundesregelung.¹¹ Klargestellt bleibt, dass die datenschutzrechtliche Verantwortung bei der Dienststelle angesiedelt ist (§ 9 Abs. 1 Satz 1). Diese bedient sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben des zu bestellenden Datenschutzbeauftragten. Aber der Personalrat ist in der Gestaltung seiner internen Arbeitsabläufe frei, und er muss selbst in eigener Verantwortung regeln, wie er den datenschutzrechtlichen Erfordernissen Rechnung trägt. Es ist nicht angängig, dass die Dienststelle und der dort bestellte Datenschutzbeauftragte selbst in diese Organisationsfreiheit für die internen Abläufe im Personalrat „hereinregieren“, geschweige den Umgang mit dem Datenschutz kontrollieren. Dies würde eine unzulässige Behinderung der Personalratsarbeit bedeuten und der Dienststelle einen Einblick in interne Vorgänge eröffnen, die sie nichts angehen.

Das Gesetz sucht diesen Konflikt durch wie waschweiche Formulierung zu lösen, dass sich Dienststelle und Personalrat bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften „wechselseitig unterstützen“, § 9 Abs. 1 Satz 2. Wie das konkret aussehen soll, bleibt offen. Im praktischen Ergebnis dürfte es dabei bewenden, dass Personalrat und Datenschutzbeauftragter in einem ständigen Beratungs-Austausch stehen, ohne dabei Durchgriffsmöglichkeiten zu installieren. Der Datenschutzbeauftragte wird sich über den Umgang mit personenbezogenen Daten im Personalrat informieren lassen und ggf. Empfehlungen zur Optimierung geben, bleibt aber im Übrigen eher machtlos. Bei nachhaltigen Verstößen wird die Dienststellenleitung allenfalls über die § 28 Abs. 1 Satz 1 oder § 88 Abs. 1 Nr. 3 im verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahren intervenieren können.

Beratende Teilnahme an Auswahlgesprächen

Neu ist das im Bereich der Informationsrechte des Personalrats (§ 73 Abs. 2) jetzt ausdrücklich festgehaltene Recht, an Vorstellungsgesprächen, welche die Dienststelle zur Auswahl unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern durchführt, durch ein von der Personalvertretung zu benennendes Mitglied beobachtend teilzunehmen, soweit eine nachfolgende Maßnahme der Mitbestimmung oder Mitwirkung unterliegt. Diese Möglichkeit dient dazu, dem Personalrat für seine nachfolgende Befassung eine bessere Beurteilungslage zu verschaffen; das entsandte Mitglied soll über die aus seiner beobachtenden Teilnahme gewonnenen Eindrücke im Gremium berichten, so dass der Personalrat auf breiterer Basis beraten und entscheiden kann. Die Teilnahme eines PR-Mitgliedes ist optional; das Gremium wird über das Ob der Beteiligung und die Person des zu entsendenden Mitgliedes zu befinden haben. Und die Teilnahme beschränkt sich auf die beobachtende Teilnahme; eine Mitberatung und Mitentscheidung ist nicht vorgesehen.

Bereich Schule und Lehrkräfte

Für den großen Bereich Schule und Lehrkräfte, gibt es wichtige Änderungen. Beschäftigtengruppen, die bisher personalvertretungsrechtlich nicht den Lehrkräften zugeordnet waren, werden jetzt den Lehrkräften gleichgestellt: Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten gemäß § 67 Abs. 3. Ebenfalls geändert wurde die Beteiligung der betreffenden Schulart im Einigungsstellenverfahren: Eine Teilnahme der betroffenen schulischen Fachgruppe ist nicht mehr vorgeschrieben aufgrund der Streichung von § 67 Abs. 5 a.F.. Es ist zu betonen, dass die Regelungen

¹¹ Zum Streitstand Herget, in: Altwater pp., a.a.O., § 9 Rn. 25 f.

zu den Referendariatsvertretungen (§ 66 ff.) nur für den Justiz- und nicht für den Schulbereich gelten.

Vollzitat: Sächsisches Personalvertretungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. August 2018 (SächsGVBl. S. 570), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600) geändert worden ist.

**Bekanntmachung
der Neufassung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes¹
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 Wöllner

Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG)²

Inhaltsübersicht³

Teil 1 – Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Zusammenarbeitsgebot
- § 3 Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen
- § 4 Beschäftigte
- § 5 Gruppen
- § 6 Dienststellen
- § 7 Dienststellenleitung
- § 8 Behinderungsverbot
- § 9 Datenschutz
- § 10 Schweigepflicht
- § 11 Unfallvorschriften

Teil 2 – Personalvertretungen

Abschnitt 1

Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit der Personalvertretung

- § 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 die Dienststellenleitung
- § 23 Wahleinleitung
- § 24 Schutz der Wahl – Kostenregelung
- § 25 Anfechtung der Wahl
- § 26 Amtszeit
- § 27 Wahlzeitraum
- § 28 Ausschluss und Auflösung

- § 29 Erlöschen der Mitgliedschaft
- § 30 Ruhens der Mitgliedschaft
- § 31 Ersatzmitglieder
- § 32 Neuwahl bei Neubildung und Eingliederung von Dienststellen und Körperschaften

Abschnitt 2

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

Abschnitt 3

Rechtsstellung

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

Teil 3 – Personalversammlung

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

Teil 4 – Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

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

Teil 5 – Besondere Vertretungen

Abschnitt 1

Jugend- und Auszubildendenvertretungen

- § 58 Jugend- und Auszubildendenvertretungen
- § 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

Abschnitt 2

Referendariatsvertretungen in der Justiz

- § 66 Referendariatsvertretungen
- § 66a Wahl und Geschäftsführung der Referendariatsvertretungen
- § 66b Rechtsstellung der Referendariatsvertretungen und ihrer Mitglieder
- § 66c Weitere Vorschriften für Referendariatsvertretungen

Abschnitt 3

Sonstige besondere Vertretungen

- § 67 Schulen und Lehrkräfte
- § 68 Polizeivollzugsdienst
- § 69 Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte
- § 70 (weggefallen)

Teil 6 – 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 7 – Gerichtliche Entscheidung

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

Teil 8 – Verschlussachen und Verfassungsschutz

- § 90 Ausschuss für geheime Verschlussachen
- § 91 Abweichungen für das Landesamt für Verfassungsschutz

Teil 9 – Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 92 Rechtsverordnung über Wahlvorschriften
- § 93 Übergangsvorschrift
- § 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 partnerschaftlich, vertrauensvoll, kooperationsorientiert, respektvoll, offen 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.⁴

§ 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) ¹Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. ²Beschäftigte oder Beschäftigter ist auch, wer aufgrund anderer Rechtsverhältnisse in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt wird, insbesondere wenn ihr oder 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 gilt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter entsprechend. ⁴Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen 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) ¹Wer Beamtin oder Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. ²Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen Beamtinnen und Beamten gleich.

- (3) ¹Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach ihrem Arbeitsvertrag als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden. ²Als Arbeitnehmerinnen und 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), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 31. Januar 2024 (SächsGVBl. S. 83) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung.
- (5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht
 1. Ehrenbeamtinnen und 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. Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Lehrbeauftragte, Gastprofessorinnen, Gastprofessoren, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren an Hochschulen,
 5. 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.⁵

§ 5 Gruppen

¹Die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe.

²Die in § 4 Absatz 1 bezeichneten Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte treten zur Gruppe der Beamtinnen und Beamten.⁶

§ 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) ¹Nebenstellen und Teile von Dienststellen gelten als selbstständige 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.

Nebenstellen und Teile von Dienststellen sind durch Organisation eigenständig, wenn ihre Leiterin oder ihr Leiter innerdienstliche Angelegenheiten eigenverantwortlich entscheidet. ³Der Beschluss gemäß Satz 1 Nummer 3 ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung wirksam. ⁴Die 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) ¹Die kommunalen Träger der Selbstverwaltung und die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bilden je eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. ²Dasselbe gilt für Eigenbetriebe mit mehr als 60 ständig Beschäftigten. ³Absatz 3 gilt entsprechend mit Ausnahme von Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b.
- (6) ¹Bei 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. ²Absatz 3 findet keine Anwendung.⁷

§ 7 Dienststellenleitung

- (1) ¹Für die Dienststelle handelt ihre Leiterin oder ihr Leiter (Dienststellenleitung). ²Die Dienststellenleitung kann sich von ihrer ständigen Vertreterin oder ihrem ständigen Vertreter oder einer oder einem Beschäftigten mit Entscheidungsbefugnis in der Sache vertreten lassen.
- (2) ¹Wird die Dienststelle von einem Kollegialorgan geleitet, bestimmt dieses in seiner Geschäftsordnung, welches seiner Mitglieder gegenüber der Personalvertretung handelt und wer dessen ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter ist. ²Das Kollegialorgan kann auch eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten mit Entscheidungsbefugnis in der Sache mit der Vertretung beauftragen.⁸

§ 8 Behinderungsverbot

¹Personen, 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. ²Liegt keine aktuelle dienstliche Beurteilung vor, ist für freigestellte Personalratsmitglieder die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter fiktiv fortzuschreiben.⁹

§ 9 Datenschutz

- (1) ¹Soweit Personal-, Stufen- und besondere Vertretungen sowie Gesamtpersonalräte (Gremien) personenbezogene Daten verarbeiten, ist die Dienststelle der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. ²Dienststelle und Gremien nach Satz 1 unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.

- (2) ¹Unterlagen und elektronische Dokumente der Gremien nach Absatz 1 Satz 1, die personenbezogene Daten enthalten, sind von diesen vor unbefugter Einsichtnahme zu schützen. ²Die Dienststelle hat geeignete Sicherungseinrichtungen zur Verfügung zu stellen. ³Soweit der Dienststellenleitung, Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der oder dem Gleichstellungsbeauftragten oder Beauftragten der Gewerkschaften nach § 42 Absatz 2 Teile einer Verhandlungsniederschrift zugeleitet wurden, gilt Satz 1 entsprechend.
- (3) ¹Die Gremien nach Absatz 1 Satz 1 können Unterlagen und elektronische Dokumente verarbeiten, die die Dienststelle aus Anlass eines Beteiligungsverfahrens (§ 73 Absatz 2 sowie §§ 77, 80 und 81) oder im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Absatz 1) zur Verfügung gestellt hat und die personenbezogene Daten enthalten, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz erforderlich ist. ²Das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung nach Artikel 33 der Verfassung des Freistaates Sachsen wird insoweit eingeschränkt. ³Die Unterlagen und elektronischen Dokumente sind zurückzugeben oder zu löschen, wenn das Beteiligungsverfahren abgeschlossen ist oder sie zur Wahrnehmung der Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz nicht mehr benötigt werden.
- (4) ¹Personalakten dürfen nur mit Einwilligung der oder des Beschäftigten und nur von den von ihr oder ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden. ²Soweit der Personalrat oder ein Ausschuss des Personalrats Sachverständige zu seinen Sitzungen hinzuzieht (§ 41 Absatz 3) oder die Einigungsstelle die Einholung einer Stellungnahme einer sachverständigen Person beschlossen hat (§ 85 Absatz 2 Satz 4), hat der Personalrat oder bei Hinzuziehung durch einen Ausschuss dieser sicherzustellen, dass personenbezogene Daten nur mitgeteilt oder erörtert werden, wenn die Betroffenen einwilligen oder die Daten offenkundig sind.¹⁰

§ 10

Schweigepflicht

- (1) ¹Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. ²Abgesehen von den Fällen des § 9 Absatz 4 Satz 1 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. ³Satz 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

§ 11

Unfallvorschriften

¹Erleidet eine Beamtin oder 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), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 2. Mai 2024 (SächsGVBl. S. 454) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, ein Dienstunfall wäre, sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden. ²Für die übrigen Beschäftigten gelten die Vorschriften des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.¹²

Teil 2 **Personalvertretungen**

Abschnitt 1 **Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit der Personalvertretung¹³**

§ 12 **Bildung von Personalräten**

- (1) In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigten, 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 Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.
- (4) ¹Frauen und Männer sollen in den Personalvertretungen entsprechend ihren Anteilen an den Wahlberechtigten vertreten sein. ²Die Wahlvorschläge sollen eine den Anteilen entsprechende Anzahl von Kandidatinnen und Kandidaten enthalten.¹⁴

§ 13 **Wahlberechtigung**

- (1) ¹Wahlberechtigt 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. ²Das 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) ¹Wer 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 sie oder er die Wahlberechtigung bei der alten Dienststelle. ²Das gilt nicht für Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats, die freigestellt sind, und für Beschäftigte, die an Lehrgängen teilnehmen oder wenn feststeht, dass die oder der Beschäftigte binnen weiterer zwölf Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird.
- (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. Beschäftigte, die am Wahltag nach dem Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, vollständig freigestellt sind, sind wahlberechtigt.
- (5) Beschäftigte, die bei mehreren Dienststellen verwendet werden, sind in allen Dienststellen wahlberechtigt.
- (6) Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nur in ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt.

- (7) Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter aus dem Staatsbetrieb Sachsenforst verlieren ihre Wahlberechtigung nicht auf Grund einer Unterbrechung der Arbeiten ohne besondere Kündigung nach tarifrechtlichen Bestimmungen.¹⁵

§ 14 Wählbarkeit

- (1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag
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) Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie 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 selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.¹⁶

§ 15 Wählbarkeit in besonderen Fällen

- (1) Besteht die oberste Dienstbehörde oder die Dienststelle weniger als ein Jahr oder werden Dienststellen neu gegliedert, 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.¹⁷

§ 16 Zahl der Personalratsmitglieder

- (1) ¹Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel
1. 5 bis 20 Wahlberechtigten aus zwei Mitgliedern, wenn beide Gruppen vertreten sind, im Übrigen aus einer Person,
 2. 21 bis 50 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
 3. 51 bis 150 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
 4. 151 bis 300 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
 5. 301 bis 600 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
 6. 601 bis 1 000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern.
- ²Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen ab 1 001 bis 5 000 Wahlberechtigten um zwei für je weitere angefangene 1 000. ³In Dienststellen mit 5 001 und mehr Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder nach Satz 2 um zwei für je weitere angefangene 5 000.
- (2) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt fünfundzwanzig.¹⁸

§ 17

Vertretung der Gruppen

- (1) ¹Sind in der Dienststelle Angehörige beider Gruppen beschäftigt, muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. ²Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los. ³Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, 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 bei einer Anzahl wahlberechtigter Gruppenangehöriger
 1. von weniger als 51 mindestens eine oder einen,
 2. von 51 bis 200 mindestens zwei,
 3. von 201 bis 600 mindestens drei,
 4. von 601 bis 1 000 mindestens vier,
 5. von 1 001 bis 3 000 mindestens fünf,
 6. von mehr als 3 000 mindestens sechsVertreterinnen und 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.¹⁹

§ 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) ¹Für jede Gruppe können auch Beschäftigte der anderen Gruppe vorgeschlagen werden. ²Die Gewählten gelten als Vertretung derjenigen Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind. ³Dies gilt auch für Ersatzmitglieder.²⁰

§ 19

Wahlverfahren

- (1) Der Personalrat wird unmittelbar, frei, gleich und geheim gewählt.
- (2) ¹Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, wählen beide Gruppen jeweils ihre Vertretung (§ 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. ²Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.
- (3) ¹Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) durchgeführt. ²Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, findet eine Mehrheitswahl (Personenwahl) statt. ³In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt.

⁴Das Gleiche gilt für eine Gruppe, der nur eine Vertreterin oder ein Vertreter im Personalrat zusteht.

- (4) ¹Zur Wahl des Personalrats können die Wahlberechtigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. ²Jeder Wahlvorschlag der Wahlberechtigten muss von mindestens einem Zwanzigstel, jedoch mindestens von drei der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, unterzeichnet sein. ³In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. ⁴Die nach § 14 Absatz 4 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen.
- (5) Ist gemeinsame Wahl nach Absatz 2 beschlossen worden, muss jeder Wahlvorschlag der Wahlberechtigten von mindestens einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten unterzeichnet sein; Absatz 4 Sätze 2 bis 4 gilt entsprechend.
- (6) ¹Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerberinnen und Bewerber vorgeschlagen, muss der Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der Wahlberechtigten der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind. ²Absatz 4 Sätze 3 und 4 gilt entsprechend.
- (7) ¹Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein. ²Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, dass die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt.
- (8) Jede und jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.²¹

§ 20

Bestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat

- (1) ¹Spätestens zwölf Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und eine oder einen von ihnen als vorsitzende Person. ²Zugleich bestimmt er deren Vertretung. ³Der Personalrat kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder auf fünf oder sieben Mitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Personalratswahl erforderlich ist.
- (2) Sind in der Dienststelle Angehörige beider Gruppen beschäftigt, muss jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein.
- (3) Hat die Dienststelle weibliche und männliche Beschäftigte, sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören.
- (4) Je eine Beauftragte oder ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist berechtigt, an den Sitzungen des Wahlvorstands mit beratender Stimme teilzunehmen.²²

§ 21

Wahl des Wahlvorstands durch die Personalversammlung

¹Besteht neun Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand oder in einer Dienststelle, die die Voraussetzung des § 12 erfüllt, kein Personalrat, so beruft die Dienststellenleitung 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. ³Die Personalversammlung wählt sich eine Versammlungsleiterin oder einen Versammlungsleiter.²³

§ 22

Bestellung des Wahlvorstands durch die Dienststellenleitung

¹Findet eine Personalversammlung (§ 21) nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, bestellt ihn die Dienststellenleitung auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft. ²§ 20 gilt entsprechend.²⁴

§ 23

Wahleinleitung

- (1) ¹Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens nach acht Wochen stattfinden. ²Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, bestellt die Dienststellenleitung einen neuen Wahlvorstand.
- (2) Der Wahlvorstand kann im Einvernehmen mit der Dienststelle Wahlhelferinnen und Wahlhelfer zu seiner Unterstützung bestellen.²⁵

§ 24

Schutz der Wahl – Kostenregelung

- (1) ¹Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern und in einer gegen ein Gesetz oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen, insbesondere keine Wahlberechtigte und keinen Wahlberechtigten in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränken. ²§ 48 Absatz 1 und § 73 Absatz 6 Satz 5 gelten für Mitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber entsprechend.
- (2) ¹Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. ²Notwendige 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. ³Für die Mitglieder des Wahlvorstands gelten § 45 Absatz 1 Satz 2, § 46 Absatz 2 Satz 2 und § 47 Absatz 1 entsprechend.²⁶

§ 25

Anfechtung der Wahl

- (1) Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder die Dienststellenleitung 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) ¹Bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Verwaltungsgerichts führt der Personalrat die Geschäfte weiter. ²Wird die Wahl für ungültig erklärt, bleiben die vorher gefassten Beschlüsse des Personalrats in Kraft.
- (3) ¹Die Dienststellenleitung hat unmittelbar nach Rechtskraft der Entscheidung eine Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einzuberufen. ²Der Wahlvorstand hat in diesem Fall unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. ³Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die dem

Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Rechte und Pflichten wahr. ⁴§ 20 gilt entsprechend.

- (4) ¹Wird die Wahl nur für eine Gruppe rechtskräftig angefochten, findet § 27 Absatz 4 entsprechende Anwendung. ²Der von der Dienststellenleitung unverzüglich zu bestellende Wahlvorstand nimmt die der Gruppe nach diesem Gesetz zustehenden Rechte und Pflichten im Personalrat bis zur Wiederholungswahl wahr. ³§ 20 gilt entsprechend.²⁷

§ 26 Amtszeit

¹Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt fünf Jahre. ²Die Amtszeit beginnt am 1. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden. ³Solange sich ein neuer Personalrat nicht konstituiert hat, führt der bisherige die Geschäfte weiter, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Juli des Jahres, in dem die Amtszeit nach Satz 1 endet.²⁸

§ 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) ¹In den Fällen des Absatzes 2 Nummer 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neue Personalrat konstituiert hat. ²In den Fällen des Absatzes 2 Nummer 5 nimmt der Wahlvorstand die einem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Rechte und Pflichten wahr.
- (4) ¹Ist eine in der Dienststelle vorhandene Gruppe, die bisher im Personalrat vertreten war, durch kein Mitglied des Personalrats mehr vertreten, wählt diese Gruppe für den Rest der Amtszeit des Personalrats eine neue Vertretung. ²Die §§ 20 bis 25 finden mit der Maßgabe Anwendung, dass eine Personalversammlung oder eine Gruppenversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands nicht stattfindet.
- (5) ¹Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums eine Personalratswahl stattgefunden, ist der Personalrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen. ²Hat die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.²⁹

§ 28 Ausschluss und Auflösung

- (1) ¹Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat, die Auflö-

sung der Gruppenvertretung oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. ²Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitglieds beantragen. ³Die Dienststellenleitung kann den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

- (2) Ist der Personalrat oder eine Gruppenvertretung aufgelöst, setzt die vorsitzende Person der Fachkammer des Verwaltungsgerichts einen Wahlvorstand ein. ²Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. ³Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr. ⁴§ 20 gilt entsprechend.³⁰

§ 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 Absatz 1 bezeichneten Frist, dass die oder 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.
- (3) Absatz 1 Nummer 3 und 4 findet für Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter aus dem Staatsbetrieb Sachsenforst mit der Maßgabe Anwendung, dass die Mitgliedschaft im Personalrat erst bei einem endgültigen Ausscheiden als Waldarbeiterin oder Waldarbeiter erlischt.³¹

§ 30

Ruhen der Mitgliedschaft

¹Die Mitgliedschaft einer Beamtin oder eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihr oder ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder sie oder er wegen eines schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist und der Personalrat dem Ruhen zugestimmt hat. ²§ 127 Absatz 1 Satz 2 und 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes gilt entsprechend.³²

§ 31

Ersatzmitglieder

- (1) ¹Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, tritt ein Ersatzmitglied ein. ²Das Gleiche gilt, wenn ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert ist.
- (2) ¹Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. ²Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, tritt die oder 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.³³

§ 32

Neuwahl bei Neubildung und Eingliederung von Dienststellen und Körperschaften

- (1) ¹Werden innerhalb einer Körperschaft Dienststellen, Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle (Neubildung), wird ein Übergangspersonalrat gebildet. ²Ihm gehören die Vorstände der Personalräte, in den Fällen des § 56 die Gesamtpersonalräte der Dienststellen an, die an der Neubildung beteiligt sind. ³Der Übergangspersonalrat bestellt aus dem Kreis der Beschäftigten unverzüglich einen Wahlvorstand und führt die Geschäfte, bis sich der neu zu wählende Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch für die Dauer von zwölf Monaten seit dem Wirksamwerden der Organisationsänderung. ⁴Die Aufgaben der vorsitzenden Person werden von Sitzung zu Sitzung abwechselnd von den Vorsitzenden der bisherigen Personalräte wahrgenommen. ⁵Für 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.³⁴

Abschnitt 2

Geschäftsführung³⁵

§ 33

Vorstand des Personalrats

- (1) ¹Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand, der in Dienststellen bei einer Anzahl Wahlberechtigter
 1. von 21 bis 600 aus zwei und
 2. von mehr als 600 aus dreiMitgliedern besteht. ²Dem Vorstand muss ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören. ³Die Vertreterinnen und Vertreter jeder Gruppe wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied. ⁴In den Fällen von Satz 1 Nummer 2 wird das dritte Vorstandsmitglied aus der Mitte des Personalrats bestimmt.
- (2) ¹Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. ²Das nach Absatz 1 Satz 3 gewählte Vorstandsmitglied, dessen Gruppe nicht den Vorsitz übernimmt, ist Stellvertreterin oder Stellvertreter. ³Der Personalrat kann abweichend von Satz 2 mit

Zustimmung der Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe, welcher die vorsitzende Person nicht angehört,

1. das nach Absatz 1 Satz 4 gewählte Vorstandsmitglied,
 2. ein nach Absatz 3 gewähltes Ergänzungsmitglied oder
 3. ein nicht dem Vorstand angehörendes Mitglied des Personalrats zur oder zum stellvertretenden Vorsitzenden bestimmen.
- (3) ¹Der Personalrat kann aus seiner Mitte in Dienststellen bei einer Anzahl Wahlberechtigter
1. von 21 bis 600 ein weiteres Mitglied und
 2. von mehr als 600 zwei weitere Mitglieder
- als Ergänzungsmitglieder wählen. ²Sind 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, ist eines der Ergänzungsmitglieder aus dieser Liste zu wählen.
- (4) Besteht der Vorstand aus zwei Mitgliedern, kann der Personalrat aus seiner Mitte ein Mitglied bestimmen, das die Aufgaben des Vorstands wahrnimmt, wenn beide Vorstandsmitglieder verhindert sind.
- (5) Hat der Personalrat zwei Mitglieder, nehmen beide die Aufgaben des Vorstands und der vorsitzenden Person gleichberechtigt wahr.³⁶

§ 34

Aufgaben des Vorstands

- (1) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte.
- (2) ¹Die vorsitzende Person vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. ²Sie ist zur Entgegennahme der Erklärungen befugt, die gegenüber dem Personalrat abzugeben sind. ³In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt den Personalrat die vorsitzende Person, wenn sie nicht selbst dieser Gruppe angehört, gemeinsam mit einem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied des Personalrats.³⁷

§ 35

Sitzungen

- (1) Spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis der Personalrat aus seiner Mitte eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter bestellt hat.
- (2) ¹Die weiteren Sitzungen beraumt die vorsitzende Person des Personalrats an. ²Sie setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. ³Die vorsitzende Person hat die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. ⁴Satz 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. der Dienststellenleitung,
 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 die vorsitzende Person eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (4) Die Dienststellenleitung nimmt an den Sitzungen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen sie ausdrücklich eingeladen ist, teil.
- (5) ¹Die vorsitzende Person kann nach näherer Regelung in der Geschäftsordnung im Umlaufverfahren in von der Dienststelle zugelassener schriftlicher oder elektronischer Form beschließen lassen, wenn dem kein Mitglied widerspricht. ²Im Fall vorheriger Beratung ist ein solcher Beschluss zulässig, sofern nicht ein Viertel der Mitglieder widerspricht. ³Der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung sind mit der Einleitung des Umlaufverfahrens der Beschlusstext und die übersandten Entscheidungsgrundlagen zu übermitteln. ⁴Über jedes Umlaufverfahren ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut des Beschlusses sowie das Nichtzustandekommen des Beschlusses oder den Tag der Beschlussfassung enthält. ⁵Das Ergebnis des Umlaufbeschlusses ist dem Personalrat in der nächsten Sitzung bekanntzugeben.³⁸

§ 36

Durchführung der Sitzungen

- (1) ¹Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich; sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. ²Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. ³Die Dienststellenleitung ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. ⁴Der Personalrat kann eine ihm nicht als Mitglied angehörende Person zur Aufnahme der Niederschrift hinzuziehen, soweit dies im Einzelfall erforderlich ist.
- (2) ¹Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel als Präsenzsitzung statt. ²Die Sitzung kann vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder und weiterer nach diesem Gesetz teilnahmeberechtigter Personen mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn
1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die von der Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben wurden,
 2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder oder die Mehrheit der Vertretung einer Gruppe gegenüber der vorsitzenden Person binnen einer von dieser zu bestimmenden Frist widerspricht und
 3. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen ergreift, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.
- ³Eine Aufzeichnung und Speicherung ist unzulässig. ⁴Personalratsmitglieder und andere Personen, die mittels audiovisueller Einrichtung an der Sitzung teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des § 38 Absatz 1 Satz 1. ⁵Das Recht der Personalratsmitglieder auf Anwesenheit bleibt bei einer Durchführung der Sitzung mittels audiovisueller Einrichtung unberührt.³⁹

§ 37

Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften

Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Hälfte der Vertreter einer Gruppe des Personalrats kann je eine Beauftragte oder 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.⁴⁰

§ 38

Beschlussfassung – Beschlussfähigkeit

- (1) ¹Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. ²Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. ³Stimmhaltungen bleiben bei der Ermittlung des Abstimmungsergebnisses unberücksichtigt.
- (2) Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.
- (3) ¹An der Beratung und Beschlussfassung über Angelegenheiten, die die persönlichen Interessen eines Mitglieds des Personalrats unmittelbar berühren, nimmt dieses Mitglied nicht teil. ²In diesem Fall kann das Ersatzmitglied eintreten. ³Entsprechendes gilt für diejenigen Personen, die berechtigt sind, an den Sitzungen des Personalrats teilzunehmen.
- (4) ¹In personellen Angelegenheiten kann der Personalrat beschließen, dass betroffene Beschäftigte vom Personalrat gehört werden. ²Auf die dienstlichen Verhältnisse ist Rücksicht zu nehmen.⁴¹

§ 39

Gemeinsame Beratung – Gruppenentscheidung

- (1) Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen.
- (2) ¹In Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, sind nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppe zur Beschlussfassung berufen. ²Die Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppe können in diesem Fall beschließen, allein zu beraten. ³Dies gilt nicht für eine Gruppe, die im Personalrat nicht vertreten ist.⁴²

§ 40

Aussetzung von Beschlüssen

- (1) ¹Erachtet die Mehrheit der Vertretung einer Gruppe, der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, ist auf ihren sofortigen Antrag der Beschluss auf die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. ²In 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. ³Die Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

- (2) ¹Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. ²Wird der erste Beschluss bestätigt, kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.⁴³

§ 41

Teilnahme weiterer Personen

- (1) ¹Eine Vertreterin oder ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die oder der von dieser benannt wird, und die Schwerbehindertenvertretung können an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen. ²An der Behandlung der Angelegenheiten, die besonders die in § 58 genannten Beschäftigten betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung beratend teilnehmen. ³Bei Beschlüssen des Personalrats und seiner Ausschüsse, die überwiegend die in § 58 genannten Beschäftigten betreffen, haben die Jugend- und Auszubildendenvertreter Stimmrecht.
- (2) Der oder 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) Der Personalrat kann beschließen, dass zu den Sitzungen für die Dauer der Beratung Sachverständige hinzugezogen werden.⁴⁴

§ 42

Verhandlungsniederschrift

- (1) ¹Über 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. ²Die Niederschrift ist von der vorsitzenden Person und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. ³Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat. ⁴Findet die Sitzung des Personalrats nach § 36 Absatz 2 mittels audiovisueller Einrichtungen statt, stellt die vorsitzende Person zu Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder fest und trägt diese in die Anwesenheitsliste ein. ⁵Sie kann ein anderes Personalratsmitglied oder die zur Aufnahme der Niederschrift nach § 36 Absatz 1 Satz 4 hinzugezogene Person, die in Präsenz anwesend sind, mit der Aufgabe nach Satz 4 betrauen.
- (2) ¹Haben die Dienststellenleitung, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, die oder der Gleichstellungsbeauftragte oder Beauftragte von Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten. ²Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich oder elektronisch zu erheben und der Niederschrift beizufügen.
- (3) Beschäftigten ist bei sie betreffenden personellen Maßnahmen auf Antrag der entsprechende Beschluss des Personalrats mitzuteilen.⁴⁵

§ 43

Geschäftsordnung

¹Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die der Personalrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt. ²In den Fällen

des § 43a Absatz 1 und 2 sowie § 79 Absatz 8 Satz 2, auch in Verbindung mit § 76 Absatz 6, ist die Geschäftsordnung einstimmig zu beschließen.⁴⁶

§ 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) Das Nähere über die Zusammensetzung der Ausschüsse sowie den Vorsitz und das Verfahren in den Ausschüssen regelt die Geschäftsordnung.
- (3) § 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.⁴⁷

§ 44 **Sprechstunden**

- (1) ¹Der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung können gemeinsame oder getrennte Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. ²Ort, Zeit und Form der Durchführung 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) ¹Der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung sind befugt, einzelne Beschäftigte am Arbeitsplatz aufzusuchen, um sich bei ihnen zu unterrichten. ²Zeitlich 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.⁴⁸

§ 45 **Kosten**

- (1) ¹Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. ²Mitglieder 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, die in der Dienststelle vorhandene und von der Dienststelle freigegebene Informations- und Kommunikationstechnik sowie den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.
- (3) ¹Dem Personalrat werden in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung gestellt. ²Der Personalrat kann schriftliche Mitteilungen an die Beschäftigten herausgeben. ³Für Informationen nach den Sätzen 1 und 2 kann der Personalrat vorhandene dienststelleninterne Informations- und Kommunikationstechnik nutzen.

- (4) Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Beschäftigten keine Beiträge erheben und annehmen.⁴⁹

Abschnitt 3 Rechtsstellung⁵⁰

§ 46 Freistellung vom Dienst

- (1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) ¹Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge. ²Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.
- (3) ¹Mitglieder des Personalrats 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. ²Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat der Personalrat zunächst die nach § 33 Absatz 1 Satz 1 gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die nach § 33 Absatz 1 Satz 2 gewählten Ergänzungsmitglieder und schließlich weitere Mitglieder zu berücksichtigen. ³Bei 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. ⁴Im 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. ⁵Sind 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. ⁶Innerhalb der Gruppen bestimmen sich die weiteren Freistellungen in diesem Fall je nach Wahlverfahren in entsprechender Anwendung des Satzes 3 und nach Satz 4.
- (4) ¹Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 3 auf Beschluss des Personalrats ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel 200 bis 600 Wahlberechtigten ein Mitglied, 601 bis 1 000 Wahlberechtigten zwei Mitglieder. ²In Dienststellen mit mehr als 1 000 Wahlberechtigten ist für je angefangene weitere 1 000 Wahlberechtigte ein weiteres Mitglied freizustellen. ³Im Rahmen der Sätze 1 und 2 sind auf Beschluss des Personalrats Teilfreistellungen, sofern dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, zu gewähren. ⁴Von den Sätzen 1 und 2 kann im Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststellenleitung abgewichen werden.
- (5) Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen.⁵¹

§ 47 Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

- (1) ¹Die 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. ²Ersatzmitglieder jeder Vorschlagsliste können bis zur Anzahl der auf die Liste entfallenden Personalratsmitglieder in der Reihenfolge des Wahlergebnisses unter den gleichen Voraussetzungen freigestellt werden. ³Hat 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) ¹Unbeschadet 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. ²Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitglieds übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreterin oder Auszubildendenvertreter gewesen sind, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.⁵²

§ 48 **Schutzvorschriften**

- (1) ¹Mitglieder 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. ²Die Versetzung, Umsetzung, Abordnung oder Zuweisung von Mitgliedern des Personalrats bedarf der Zustimmung des Personalrats.
- (2) ¹Absatz 1 gilt nicht bei der Versetzung, Umsetzung, Abordnung oder Zuweisung von Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst sowie Beschäftigten in entsprechender Berufsausbildung im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis. ²Die 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.
- (3) ¹Soweit 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. ²Ihm 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.⁵³

Teil 3 **Personalversammlung⁵⁴**

§ 49 **Zusammensetzung und Leitung**

- (1) ¹Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. ²Sie wird von der vorsitzenden Person des Personalrats geleitet. ³Sie ist nicht öffentlich. ⁴Der Personalrat kann, soweit über die notwendigen technischen und organisatorischen Bedingungen Einvernehmen mit der Dienststellenleitung besteht, zur Personalversammlung zuschalten
1. Beschäftigte mittels audiovisueller Einrichtungen aus anderen Räumen am Hauptsitz der Dienststelle, aus Nebenstellen oder Teilen der Dienststelle oder
 2. Beschäftigte in mobiler Arbeit außerhalb der Dienststelle.
- ⁵§ 36 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 und 3 sowie Satz 3 gilt entsprechend. ⁶Die Sätze 4 und 5 gelten auch für Teilversammlungen nach Absatz 2.
- (2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, sind Teilversammlungen abzuhalten.
- (3) Der Personalrat kann Versammlungen in bestimmten Verwaltungseinheiten der Dienststelle oder Versammlungen eines berufsbezogenen Personenkreises durchführen.
- (4) ¹Für 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. ²Die Personalvertretungen berufen die Personalversammlung gemeinsam ein und einigen sich auf die Leitung. ³Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 und 3 sowie § 50 finden keine Anwendung.⁵⁵

§ 50 **Einberufung – Tätigkeitsbericht**

- (1) ¹Der Personalrat hat einmal in jedem Jahr seiner Amtszeit in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. ²Der Personalrat kann den Tätigkeitsbericht nach Maßgabe des § 45 Absatz 3 Satz 3 den Beschäftigten zusätzlich zur Einsicht zur Verfügung stellen.
- (2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Wunsch der Dienststellenleitung 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 Amtsjahr keine Personalversammlung durchgeführt worden ist.⁵⁶

§ 51 **Zeitpunkt**

- (1) ¹Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. ²Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge. ³Soweit 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.⁴Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für Wege- und Fahrzeiten, die für die Teilnahme an der Personalversammlung erforderlich sind.

- (2) Den Beschäftigten werden die notwendigen Fahrtkosten für die Reise von der Beschäftigungsstelle zum Versammlungsort und zurück nach entsprechender Anwendung der Reisekostenregelung erstattet.⁵⁷

§ 52

Gegenstand

¹Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. ²In 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) ¹Beauftragte aller in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und eine Beauftragte oder ein Beauftragter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. ²Der Personalrat hat die Einberufung der Personalversammlung den in Satz 1 genannten Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigung mitzuteilen. ³Ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats sowie eine Beauftragte oder ein Beauftragter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretungen bestehen, können an der Personalversammlung teilnehmen.
- (2) ¹Die Dienststellenleitung kann an der Personalversammlung teilnehmen. ²An Versammlungen, die auf ihren Wunsch einberufen sind oder zu denen sie ausdrücklich eingeladen ist, hat sie teilzunehmen.⁵⁸

Teil 4

Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat⁵⁹

§ 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) ¹Die §§ 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. ³Besteht 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, bestellt die Dienststellenleitung den Wahlvorstand.
- (4) Werden in einer Verwaltung die Personalräte und Stufenvertretungen gleichzeitig gewählt, führen die in den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahlen der Stufenvertretungen im Auftrag des Bezirks- oder Hauptwahlvorstands durch; andernfalls bestellt die Dienststellenleitung die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.
- (5) ¹Mitglieder 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. ²Wird ein Einvernehmen über diese Freistellungen nicht erzielt, entscheidet die Einigungsstelle.
- (6) ¹In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens eine Vertreterin oder einen Vertreter. ²Besteht die Stufenvertretung aus mehr als neun Mitgliedern, erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreterinnen und Vertreter. ³§ 17 Absatz 4 und 5 gilt entsprechend.⁶⁰

§ 55

Entsprechende Anwendung der Personalvertretungsvorschriften

¹Für die Stufenvertretungen gelten die §§ 26 bis 31 und §§ 33 bis 40, § 41 Absatz 1, §§ 42, 43, 43a, 45, 46 Absatz 1 bis 3 und 5, §§ 47 und 48 entsprechend. ²§ 32 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Wahlvorstand nach § 54 Absatz 3 Satz 3 bestimmt wird.⁶¹

§ 56

Gesamtpersonalrat

- (1) In den Fällen des § 6 Absatz 3, 5 und 6 wird neben den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat gebildet.
- (2) Bestehen in einer Verwaltung, bei der keine Stufenvertretung zu bilden ist, mehrere Personalräte, ist ein Gesamtpersonalrat zu bilden.⁶²

§ 57

Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung

Für den Gesamtpersonalrat gelten § 41 Absatz 2, § 54 Absatz 2, 3 und 5 Satz 2 sowie Absatz 6 und § 55 entsprechend.⁶³

Teil 5

Besondere Vertretungen⁶⁴

Abschnitt 1

Jugend- und Auszubildendenvertretungen⁶⁵

§ 58

Jugend- und Auszubildendenvertretungen

- (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) In den verwaltungsinternen Ausbildungseinrichtungen werden für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.⁶⁶

§ 59

Aktives und passives Wahlrecht

- (1) ¹Wahlberechtigt sind alle in § 58 genannten Beschäftigten. ²§ 13 Absatz 1 gilt entsprechend.
- (2) ¹Wählbar 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 einer Anzahl wahlberechtigter Beschäftigten von in der Regel
 1. fünf bis 20 aus einer oder einem,
 2. 21 bis 50 aus drei,
 3. 51 bis 150 aus fünf,
 4. 151 bis 300 aus sieben,
 5. mehr als 300 aus neunJugend- und Auszubildendenvertreterinnen sowie -vertretern.
- (2) ¹Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden in § 58 genannten Beschäftigten zusammensetzen. ²§ 12 Absatz 4 gilt entsprechend.⁶⁷

§ 61

Wahlvorstand – Amtszeit

- (1) ¹Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seine vorsitzende Person. ²§ 19 Absatz 1, 3, 4 Satz 1, Absatz 5, 7 und 8, § 20 Absatz 3 und 4, §§ 24 und 25 gelten entsprechend.

- (2) ¹Der 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. ²Gewählt wird nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl). ³Die vorsitzende Person des Wahlvorstands 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) ¹Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre und sechs Monate. ²Sie beginnt am 1. Juni des Jahres, in dem nach § 27 Absatz 1 regelmäßige Personalratswahlen stattfinden, oder am 1. Dezember des dritten Folgejahres. ³Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden im Kalendermonat vor dem Beginn der regelmäßigen Amtszeit statt. ⁴§ 26 Satz 3 gilt entsprechend. ⁵Für 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, wählt sie aus ihrer Mitte eine vorsitzende Person und deren Stellvertretung.
- (5) § 28, § 29 mit Ausnahme von Absatz 1 Nummer 5, § 30 und § 31 gelten entsprechend.⁶⁸

§ 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. ¹Anregungen und Beschwerden von in § 58 genannten Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken. ²Die 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) ¹Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. ²Die 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 Dienststellenleitung und Personalrat nach § 71 Absatz 1 beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 58 genannten Beschäftigten betreffen.
- (5) ¹Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen abhalten; § 35 Absatz 1 und 2 sowie § 36 Absatz 2 gelten sinngemäß. ²An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen.⁶⁹

§ 63

Entsprechende Anwendung von Vorschriften

¹Für 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. ²Die §§ 48 und 73 Absatz 6 Satz 5 gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass die Versetzung und die Abordnung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Zustimmung des Personalrats bedürfen. ³Für Mitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber gilt § 48 Absatz 1 entsprechend.⁷⁰

§ 64

Stufenvertretungen und Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

- (1) ¹Für 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. ²Für diese Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten § 54 Absatz 2 und 4 sowie die §§ 58 bis 63 entsprechend.
- (2) ¹In den Fällen des § 6 Absatz 3, 5 und 6 wird neben den einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet. ²Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.⁷¹

§ 65

Jugend- und Auszubildendenversammlung

¹Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen. ²Diese soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Personalversammlung stattfinden. ³Sie wird von der vorsitzenden Person der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. ⁴Die vorsitzende Person des Personalrats oder ein vom Personalrat beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen. ⁵Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind sinngemäß anzuwenden. ⁶Außer der in Satz 1 bezeichneten Jugend- und Auszubildendenversammlung können bis zu drei weitere, nicht auf Wunsch der Dienststellenleitung einberufene Versammlungen während der Arbeitszeit stattfinden.⁷²

Abschnitt 2

Referendariatsvertretungen in der Justiz⁷³

§ 66

Referendariatsvertretungen

- (1) Für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare werden Referendariatsvertretungen gebildet.
- (2) Referendariatsvertretungen sind
 1. die Referendariatsräte bei den Stammdienststellen der Referendarinnen und Referendare sowie
 2. der Hauptreferendariatsrat beim Oberlandesgericht Dresden.
- (3) Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sind nur für die Referendariatsvertretungen nach Maßgabe von § 66a Absatz 2 bis 4 wahlberechtigt und wählbar.

- (4) Für die Referendariatsvertretungen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes über Personalvertretungen, mit Ausnahme der Vorschriften über besondere Vertretungen, sinngemäß, soweit sich aus diesem Abschnitt nichts anderes ergibt.⁷⁴

§ 66a

Wahl und Geschäftsführung der Referendariatsvertretungen

- (1) ¹Die Amtszeit der Referendariatsvertretungen beträgt ein Jahr. ²Sie beginnt am 1. Mai eines Jahres und endet mit dem 30. April des nächsten Jahres. ³Die regelmäßigen Wahlen der Referendariatsräte finden jährlich in der Zeit vom 1. Februar bis zum 31. März statt.
- (2) ¹Wahlberechtigt zum jeweiligen Referendariatsrat sind alle Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare bei ihrer Stammdienststelle. ²§ 13 Absatz 1 und 4 gilt entsprechend.
- (3) ¹Wählbar zum jeweiligen Referendariatsrat sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag noch mindestens vier Monate des Vorbereitungsdienstes zu absolvieren haben. ²§ 14 Absatz 2 gilt entsprechend.
- (4) ¹Der Hauptreferendariatsrat besteht aus Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren, die von den Stammdienststellen entsendet werden. ²Wahlberechtigt sind für ihre Stammdienststelle die Mitglieder des jeweiligen Referendariatsrats. ³Wählbar sind Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare, die dem Referendariatsrat bei der Stammdienststelle als Mitglied oder Ersatzmitglied angehören; Absatz 3 Satz 1 gilt entsprechend. ⁴Für je angefangene 100 Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare bei der Stammdienststelle wird ein Mitglied gewählt. ⁵Scheidet ein Mitglied aus dem Hauptreferendariatsrat aus, wählt der Referendariatsrat bei der betroffenen Stammdienststelle ein neues Mitglied. ⁶§ 19 Absatz 4 Satz 2, die §§ 20 bis 24, § 25 Absatz 3, § 28 Absatz 2 sowie § 54 Absatz 3 Satz 3 und Absatz 4 bis 6 finden auf die Wahl des Hauptreferendariatsrats keine Anwendung.
- (5) ¹Die Referendariatsvertretung wählt aus ihrer Mitte eine vorsitzende Person und deren Stellvertretung. ²Diese bilden den Vorstand.
- (6) § 29 Absatz 1 Nummer 5 findet auf die Referendariatsvertretungen mit der Maßgabe Anwendung, dass die Mitgliedschaft nicht dadurch erlischt, dass weniger als vier Monate des Vorbereitungsdienstes zu absolvieren sind.⁷⁵

§ 66b

Rechtsstellung der Referendariatsvertretungen und ihrer Mitglieder

- (1) ¹Jeder Referendariatsrat nimmt die Aufgaben eines Personalrats gegenüber der jeweiligen Stammdienststelle und der Landesdirektion Sachsen wahr, soweit ausschließlich Angelegenheiten der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare betroffen sind. ²In anderen Angelegenheiten hat er die Aufgaben einer Jugend- und Auszubildendenvertretung.
- (2) ¹Die Mitbestimmung bei der Zuweisung zu den Stammdienststellen, Ausbildungsstellen und Arbeitsgemeinschaften beschränkt sich auf die Aufstellung von Grundsätzen. ²§ 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 findet keine Anwendung.
- (3) Im Anschluss an das Verfahren nach § 79 Absatz 1 bis 3 können die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts oder der Hauptreferendariatsrat die Angelegenheit binnen zwei Wochen dem Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung vorlegen, das abschließend entscheidet.

- (4) § 82 Absatz 1 Satz 1 gilt für Personalangelegenheiten der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare entsprechend.
- (5) ¹Mitglieder der Referendariatsvertretungen dürfen gegen ihren Willen einer Ausbildungsstelle außerhalb des Bezirks ihrer Stammdienststelle nur zugewiesen werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft in der Referendariatsvertretung aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. ²Im Übrigen soll bei der Zuweisung zu einer Ausbildungsstelle Rücksicht auf die Mitgliedschaft in der Referendariatsvertretung genommen werden. ³Dies gilt für Mitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber entsprechend.⁷⁶

§ 66c

Weitere Vorschriften für Referendariatsvertretungen

- (1) Abweichend von § 7 Absatz 1 können sich die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts sowie die Leiterinnen und Leiter der Stammdienststellen sowie der Landesdirektion Sachsen auch von der Ausbildungsleiterin oder dem Ausbildungsleiter vertreten lassen.
- (2) ¹Arbeitsgemeinschaften, denen kein Mitglied einer Referendariatsvertretung angehört, können jeweils eine Vertrauensperson bestimmen. ²Die Leiterin oder der Leiter der Stammdienststelle und die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts können die Vertrauenspersonen zu Besprechungen mit der Referendariatsvertretung hinzuziehen.
- (3) § 27 Absatz 4 und 5 Satz 2, § 46 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 bis 5, § 47, § 48 Absatz 1 und 3, § 49 Absatz 4, § 50 Absatz 1, § 51 Absatz 2, § 79 Absatz 4 und 5 sowie § 85 finden keine Anwendung.⁷⁷

Abschnitt 3

Sonstige besondere Vertretungen⁷⁸

§ 67

Schulen und Lehrkräfte

- (1) ¹Für Lehrkräfte werden an den Schulen Lehrpersonalräte und an den Standorten des Landesamtes für Schule und Bildung, die Personalangelegenheiten bearbeiten, wird jeweils ein Lehrerbezirkspersonalrat gebildet. ²Im Staatsministerium für Kultus wird ein Lehrerhauptpersonalrat gebildet.
- (2) ¹Die Lehrerbezirkspersonalräte und der Lehrerhauptpersonalrat bestehen abweichend von § 5 aus Fachgruppen. ²Je eine Fachgruppe bilden
1. Grundschulen,
 2. Oberschulen,
 3. Förderschulen mit diesen zugeordneten Kindergärten,
 4. Gymnasien, Gemeinschaftsschulen und Kollegs,
 5. berufliche Schulen einschließlich berufliche Gymnasien.
- ³Jede Fachgruppe ist entsprechend ihrer Stärke, mindestens aber mit einer Vertreterin oder einem Vertreter in den Lehrerbezirkspersonalräten und dem Lehrerhauptpersonalrat vertreten. ⁴Gehört eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter zu mehreren Fachgruppen, ist sie oder er nur in der Fachgruppe wählbar, die ihrer oder seiner größeren Unterrichtsverpflichtung entspricht. ⁵Bei Gleichheit in der Unterrichtsverpflichtung trifft die oder der Beschäftigte die Entscheidung. ⁶Die in diesem Gesetz für Gruppen im Sinne des § 5 geltenden Vorschriften sind auf die Fachgruppen sinngemäß anzuwenden.

- (3) Das sonstige pädagogisch tätige Personal sowie Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten sind den Lehrkräften gleichgestellt.
- (4) Der Wahlvorstand für die Lehrerbezirkspersonalräte und den Lehrerhauptpersonalrat besteht aus je einer oder einem Beschäftigten der Fachgruppen.
- (5) 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.
- (6) Abordnungen von Lehrkräften für die Dauer von bis zu zwölf Monaten unterliegen der Mitbestimmung nur, wenn die Abordnung über das Ende eines Schuljahres andauert.
- (7) ¹Die an den Schulen gebildeten Lehrpersonalräte erhalten Freistellungen von 0,5 Unterrichtsstunden je Woche für jeweils angefangene zehn Beschäftigte. ²Die Verteilung der Freistellungen auf die Mitglieder erfolgt nach den Grundsätzen des § 46 Absatz 3 Satz 2 bis 6. ³Soweit aufgrund der spezifischen Situation an einer Schule ein höherer Arbeitsanfall begründet wird, ist die Höhe der Freistellungen im erforderlichen Umfang zu erhöhen.
- (8) ¹Abweichend von § 26 Satz 2 beginnt die Amtszeit der nach Absatz 1 gebildeten Lehrpersonalräte am 1. August des Jahres, in dem die regelmäßigen Wahlen für die Lehrpersonalräte stattfinden, und endet mit Ablauf von fünf Jahren. ²Abweichend von § 26 Satz 3 führt der bisherige Lehrpersonalrat die Geschäfte längstens bis zum Ablauf des 30. September des Jahres weiter, in dem die Amtszeit nach Satz 1 endet. ³Abweichend von § 27 Absatz 1 finden die Wahlen für die Lehrpersonalräte nach Absatz 1 regelmäßig alle fünf Jahre in der Zeit vom 1. Mai bis 31. Juli statt.⁷⁹

§ 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) ¹Auf Polizeidienststellen findet § 6 Absatz 3 keine Anwendung. ²Auf den Polizei-Personalrat im Präsidium der Bereitschaftspolizei findet § 27 Absatz 2 Nummer 1 keine Anwendung.
- (3) ¹Die Beschäftigten der in Absatz 1 genannten Dienststellen wählen einen Polizei-Hauptpersonalrat im Staatsministerium des Innern. ²Der 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) ¹Bei Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten tritt in den Fällen des § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 und 6 an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung. ²Bei Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, die sich in der Ausbildung befinden, entfällt in diesen Fällen auch die Mitwirkung.
- (6) ¹Bei der Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg nach § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 beteiligt die Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) den dort gebildeten Polizei-Personalrat. ²§ 87 Absatz 2 gilt entsprechend.⁸⁰

§ 69

Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte

- (1) ¹Die Hauptpersonalräte für den Bereich der Staatsbehörden bilden die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte. ²Die Personalräte der obersten Dienstbehörden, bei denen kein Hauptpersonalrat gebildet wird, gelten insoweit als Hauptpersonalrat. ³Die Hauptpersonalräte entsenden je ein Mitglied in die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte.
- (2) ¹Vor Entscheidungen der Staatsregierung, welche für die Beschäftigten des Landes in den Geschäftsbereichen der obersten Dienstbehörden unmittelbar belastende Regelungen enthalten, ist die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte anzuhören, wenn sie Maßnahmen nach den §§ 77, 80 und 81 zum Gegenstand haben. ²Dies gilt nicht, wenn Entscheidungen einzelne Personalangelegenheiten zum Gegenstand haben, die der Beteiligung der Personalvertretungen unterliegen würden, wenn sie von der Dienststelle der Beschäftigten getroffen würden. ³Eine Beteiligung der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände nach § 53 des Beamtenstatusgesetzes und nach § 119 des Sächsischen Beamtengesetzes bleibt unberührt.
- (3) ¹Die federführend zuständige oberste Dienstbehörde hört die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte rechtzeitig und umfassend zu der beabsichtigten Maßnahme an. ²Der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte sind die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. ³Auf Verlangen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern. ⁴Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte kann innerhalb einer Frist von 15 Arbeitstagen eine Stellungnahme gegenüber der obersten Dienstbehörde abgeben.
- (4) ¹Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist vor Erlass von Gesetzen und sonstigen Rechtsvorschriften anzuhören, wenn diese Maßnahmen nach §§ 77, 80 und 81 zum Gegenstand haben. ²Absatz 3 gilt entsprechend.
- (5) ¹Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte kann in grundsätzlichen Angelegenheiten beraten, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde hinausgehen. ²Sie kann hierzu Vorschläge machen und Stellungnahmen abgeben. ³Dies gilt auch dann, wenn nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind.
- (6) An den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte kann eine Vertreterin oder ein Vertreter der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden beratend teilnehmen.
- (7) ¹An den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte kann eine Vertreterin oder ein Vertreter des Landesrichterrats beratend und beschließend teilnehmen, soweit
 1. Richterinnen und Richter in ihrer richterlichen Tätigkeit in den Fällen des Absatzes 2 zugleich unmittelbar belastet werden oder in den Fällen des Absatzes 5 der Beratungsgegenstand für die richterliche Tätigkeit von allgemeiner Bedeutung ist und
 2. ein Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht nach § 19 Absatz 2 oder Absatz 3 des Sächsischen Richtergesetzes vom 4. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 446, 451), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 12. April 2024 (SächsGVBl. S. 405) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, besteht.²Sind Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in ihrer staatsanwaltlichen Tätigkeit nach Maßgabe des Satzes 1 gleichermaßen betroffen, kann eine Vertreterin oder ein Vertreter des Landesstaatsanwaltsrats in den Fällen der Absätze 2 und 5 beratend und beschließend teilnehmen.

- (8) ¹Die §§ 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 die vorsitzende Person der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte angehört, die notwendigen Kosten nach § 45 Absatz 2 trägt.
- (9) Die Befugnisse und Aufgaben der Personalvertretungen nach diesem Gesetz bleiben unberührt.⁸¹

§ 70
(aufgehoben)⁸²

Teil 6

Beteiligung der Personalvertretungen⁸³

§ 71

Zusammenarbeit

- (1) ¹Die Dienststellenleitung und die Personalvertretung sollen mindestens einmal im Vierteljahr zu Besprechungen zusammentreten. ²In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. ³Sie haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.
- (2) ¹Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden in der Dienststelle zu beeinträchtigen. ²Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalvertretung keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. ³Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.
- (3) ¹Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist. ²Das Zusammenarbeitsgebot nach § 2 bleibt davon unberührt.
- (4) Dienststelle und Personalrat sind berechtigt, sachkundige Beschäftigte zu den Besprechungen hinzuzuziehen.⁸⁴

§ 72

Gleichmäßige Behandlung – Verbot parteipolitischer Betätigung

- (1) ¹Dienststelle 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. ²Dabei müssen sie sich so verhalten, dass das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. ³Die Dienststellenleitung 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.⁸⁵

§ 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 sowie Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften durchgeführt werden,

3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf ihre Erledigung hinzuwirken,
 4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung von Menschen mit Behinderung und sonstigen schutzbedürftigen, insbesondere älteren Personen zu fördern,
 5. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,
 6. die berufliche Entwicklung Beschäftigter mit Migrationshintergrund, soweit bekannt, zu fördern,
 7. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg zu fördern,
 8. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen zu beantragen,
 9. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der in § 58 genannten Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten.
- (2) ¹Die Dienststellenleitung 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. ²Ihr sind hierfür die für die Willensbildung der Personalvertretung erforderlichen Unterlagen und Informationen zu übermitteln. ³Dienststellenleitung und Personalvertretung können ein Ergebnis der Erörterung schriftlich festhalten. ⁴Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Beschäftigten der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen. ⁵An Vorstellungsgesprächen, welche die Dienststelle zur Auswahl unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern durchführt, kann ein von der Personalvertretung benanntes Mitglied beobachtend teilnehmen, soweit eine nachfolgende Maßnahme der Mitbestimmung oder Mitwirkung unterliegt.
- (3) ¹Vor der Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag ist der Personalrat anzuhören. ²Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Personalanforderungen eine Stellungnahme ab, ist diese mit den Personalanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. ³Das gilt entsprechend für die Personalplanung.
- (4) Für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen gilt das Verfahren nach Absatz 3 entsprechend.
- (5) ¹Vor grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen sowie vor Organisationsänderungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, ist der Personalrat zu unterrichten. ²In öffentlichen Theatern und Orchestern ist der Personalrat unbeschadet der allgemeinen Beteiligungsrechte zur Spielplangestaltung anzuhören.
- (6) ¹Vor fristlosen Entlassungen, Kündigungen während der Probezeit und außerordentlichen Kündigungen ist der Personalrat anzuhören. ²Die Dienststellenleitung hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. ³Hat der Personalrat Bedenken, hat er sie unter Angabe der Gründe der Dienststellenleitung unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen, schriftlich oder elektronisch mitzuteilen. ⁴Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht angehört wurde. ⁵Für Anträge der Dienststellenleitung auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen nach § 127 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes gilt Satz 2 entsprechend.⁸⁶

§ 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) ¹Die Dienststellenleitung 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. ²Die Dienststellenleitung 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 der Dienststellenleitung 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) Die Dienststellenleitung 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.⁸⁷

§ 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) ¹Soweit 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) ¹Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von zehn Arbeitstagen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. ²Erhebt der Personalrat Einwendungen, hat er der Dienststellenleitung die Gründe mitzuteilen. ³Dienststellenleitung und Personalrat können im Einzelfall oder für die Dauer der Amtszeit des Personalrats für bestimmte gleichgelagerte Beteiligungsverfahren abweichende Fristen vereinbaren. ⁴§ 79 Absatz 2 Satz 7 gilt entsprechend.
- (3) Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, teilt sie dem Personalrat ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich oder elektronisch mit.
- (4) ¹Der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle kann die Angelegenheit binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Mitteilung auf dem Dienstweg den übergeordneten Dienststellen, bei denen Stufenvertretungen bestehen, mit dem Antrag auf Entscheidung vorlegen. ²Diese entscheiden nach Verhandlung mit der bei ihnen bestehenden Stufenvertretung. ³§ 79 Absatz 6 gilt entsprechend. ⁴Eine Abschrift seines Antrags leitet der Personalrat seiner Dienststelle zu.

- (5) Ist ein Antrag gemäß Absatz 4 gestellt, ist die beabsichtigte Maßnahme bis zur Entscheidung der angerufenen Dienststelle auszusetzen.
- (6) § 79 Absatz 7 und 8 gilt entsprechend.⁸⁸

§ 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.⁸⁹

§ 78 **Ordentliche Kündigung**

- (1) ¹Der Personalrat wirkt bei der ordentlichen Kündigung, mit Ausnahme der Kündigung während der Probezeit, durch den Arbeitgeber mit. ²Dies gilt nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine einer Beamtenstelle der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts entsprechende Arbeitnehmerstelle innehaben. ³Der Personalrat kann gegen die Kündigung Einwendungen erheben, wenn nach seiner Ansicht
 1. bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmerin oder 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. die zu kündigende Arbeitnehmerin oder 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 der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
 5. die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihr oder sein Einverständnis hiermit erklärt.⁴Wird der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer gekündigt, obwohl der Personalrat nach Satz 3 Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat, ist der Arbeitnehmerin oder 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) ¹Hat die Arbeitnehmerin oder 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, muss der Arbeitgeber auf Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers diese oder diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. ²Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn
1. die Klage der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
 2. die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder
 3. der Widerspruch des Personalrats offensichtlich unbegründet war.⁹⁰

§ 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) ¹Die Dienststellenleitung unterrichtet die Personalvertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung. ²Die Personalvertretung kann verlangen, dass die Dienststellenleitung die beabsichtigte Maßnahme begründet. ³Die Begründung hat außer in Personalangelegenheiten schriftlich oder elektronisch zu erfolgen. ⁴Der Beschluss der Personalvertretung über die beantragte Zustimmung ist der Dienststellenleitung innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. ⁵Dienststellenleitung und Personalrat können im Einzelfall oder für die Dauer der Amtszeit des Personalrats für bestimmte gleichgelagerte Beteiligungsverfahren abweichende Fristen vereinbaren. ⁶In dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung diese Frist auf drei Arbeitstage abkürzen. ⁷Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht die Personalvertretung innerhalb der Frist nach Satz 4, 5 oder 6 die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich oder elektronisch verweigert. ⁸Soweit Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, ist der oder dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen.
- (3) ¹Kommt in den Fällen der §§ 80 und 81 eine Einigung nicht zustande, kann die Dienststellenleitung oder die Personalvertretung die Angelegenheit binnen zehn Arbeitstagen auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. ²Absatz 2 gilt entsprechend. ³Legt die Dienststellenleitung diese Angelegenheit der übergeordneten Dienststelle vor, teilt sie dies der Personalvertretung schriftlich oder elektronisch unter Angabe der Gründe mit.
- (4) ¹Ergibt sich zwischen der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung keine Einigung, entscheidet die Einigungsstelle (§ 85). ²Die Einigungsstelle soll binnen acht Wochen nach der Erklärung einer oder eines Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen, entscheiden. ³In den Fällen des § 80 beschließt die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde anschließt, eine Empfehlung an

diese. ⁴Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig. ⁵In den Fällen des § 81 bindet der Beschluss der Einigungsstelle die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung im Sinne des § 85 Absatz 3 enthält.

- (5) ¹Abweichend von den Absätzen 3 und 4 können die Dienststellenleitung oder die Personalvertretung bei Nichteinigung in den Fällen des § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1, 5 und 6 die Angelegenheit binnen sechs Arbeitstagen auf dem Dienstweg der obersten Dienstbehörde vorlegen. ²Diese holt vor ihrer Entscheidung eine Empfehlung der Einigungsstelle ein. ³Die Einigungsstelle gibt binnen zehn Arbeitstagen eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde ab. ⁴In den Dienststellen, in denen keine ständige Einigungsstelle besteht, beträgt die Frist nach Satz 3 zwanzig Arbeitstage. ⁵Die oberste Dienstbehörde entscheidet abschließend. ⁶Dies gilt auch, wenn die Einigungsstelle keine Empfehlung oder eine Empfehlung erst nach Ablauf der Frist nach Satz 3 und 4 abgibt.
- (6) ¹In Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts ist als oberste Dienstbehörde das in ihrer Verfassung für die Geschäftsführung vorgesehene oberste Organ anzurufen. ²In Zweifelsfällen bestimmt das zuständige Staatsministerium die anzurufende Stelle. ³Sofern für die Angelegenheit durch Gesetz oder Verfassung ein anderes Organ für die abschließende Entscheidung zuständig ist, entscheidet dieses abschließend.
- (7) ¹Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. ²Sie hat der Personalvertretung die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den Absätzen 2 bis 5 einzuleiten oder fortzusetzen.
- (8) ¹Personalrat und Stufenvertretungen können ihre Zustimmung zu Maßnahmen für zuvor festgelegte Fallgruppen von Maßnahmen vorab erteilen. ²Die Bestimmung der Maßnahmen erfolgt für die Dauer der Amtszeit des Personalrats in der Geschäftsordnung; die Bestimmung kann jederzeit geändert oder widerrufen werden. ³Die Fälle, in denen die Vorabzustimmung in Anspruch genommen worden ist, sind dem Personalrat jeweils in der nächsten Sitzung bekanntzugeben.⁹¹

§ 80

Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung

- (1) ¹Die 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 zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 2. Mai 2024 (SächsGVBl. S. 454) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, oder auf die nach tarifrechtlichen Bestimmungen ein Anspruch besteht;
 2. leistungsbedingter Verzögerung im Stufenaufstieg nach § 25 Absatz 3 des Sächsischen Besoldungsgesetzes;
 3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung;
 4. Beförderung, Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, Laufbahnwechsel, Wechsel des fachlichen Schwerpunktes innerhalb derselben Laufbahn, Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg, Auswahl für die Zulassung zur Qualifizierung nach § 27 Absatz 2 Satz 1 des Sächsischen Beamtengesetzes;
 5. 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);

6. Abordnung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten;
7. Zuweisung oder Personalgestellung für eine Dauer von mehr als drei Monaten;
8. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;
9. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus;
10. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
11. vollständiger oder teilweiser Untersagung einer Nebentätigkeit;
12. Ablehnung eines Antrags auf
 - a) Teilzeitbeschäftigung oder Gewährung von Sonderurlaub aus familiären Gründen unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts oder
 - b) Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub ohne Dienstbezüge nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen;
13. vorläufiger Dienstenthebung, Einbehaltung von Besoldung und Erhebung der Disziplarklage;
14. Entlassung von Beamtinnen oder Beamten auf Probe oder auf Widerruf oder bei Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, wenn die Entlassung nicht von der oder dem Beschäftigten selbst beantragt wurde;
15. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand und Herabsetzung der Arbeitszeit aufgrund begrenzter Dienstfähigkeit, Ablehnung eines Antrags auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nach § 51 des Sächsischen Beamtengesetzes;
16. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen eine oder einen Beschäftigten;
17. Erstellung des Gleichstellungsplans nach den §§ 23 bis 25 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes;
18. Ablehnung eines Antrags auf einen Telearbeitsplatz.

²In den Fällen des Satzes 1 Nummer 2, 5 bis 7 und 13 bis 16 wird die Personalvertretung nur auf Antrag der oder des Beschäftigten beteiligt; in diesen Fällen ist die oder 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 Betriebsärztinnen oder -ärzten, Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit oder die Übertragung von deren Aufgaben auf eine andere Dienststelle;
 2. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen;
 3. Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von Personalfragebogen;
 4. Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von Beurteilungsrichtlinien für Beamtinnen und Beamte;
 5. allgemeine Fragen der Fortbildung;
 6. Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen;
 7. Einführung grundlegender 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.⁹²

§ 81

Angelegenheiten der vollen Mitbestimmung

- (1) ¹Die 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.
- ²Hat eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter eine Leistung nach Satz 1 Nummer 1 beantragt, wird der Personalrat nur auf ihren oder seinen Antrag beteiligt; auf Verlangen der Antragstellerin oder des Antragstellers bestimmt nur der Vorstand des Personalrats mit. ³Die Dienststelle hat dem Personalrat nach Abschluss jedes Kalendervierteljahres einen Überblick über die Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen zu geben. ⁴Dabei sind die Anträge und Leistungen gegenüberzustellen. ⁵Auskunft über die von Antragstellerinnen und 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. Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
 3. Aufstellung des Urlaubsplans, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen der Dienststellenleitung 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 Arbeitnehmerinnen und 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 der oder 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 Tätigkeit an Telearbeitsplätzen, Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird;
 12. Einführung, Anwendung und wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung 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, beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden.
- (4) ¹Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. ²Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.⁹³

§ 82

Einschränkung der Mitbestimmung, Versagungsgründe

- (1) ¹In Personalangelegenheiten der in § 14 Absatz 4 bezeichneten Beschäftigten, der Beamtinnen und 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 sowie Beamtinnen und Beamte von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts, für entsprechende Arbeitnehmerstellen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Landrätinnen, Landräte, Bürgermeisterinnen, Bürgermeister, Beigeordnete und leitende Beschäftigte von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. ³Für Abteilungsleiterinnen und 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. ⁴Für Personalangelegenheiten der Schulleiterinnen und 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 die oder 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 die oder der Beschäftigte oder die Bewerberin oder der Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.⁹⁴

§ 83

Initiativrecht

¹Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach § 80 oder § 81 seiner Mitbestimmung unterliegt, hat er sie schriftlich oder elektronisch der Dienststellenleitung vorzuschlagen. ²Der Personalrat kann eine Erörterung verlangen, wenn sich die Dienststellenleitung nicht innerhalb einer Frist von 30 Arbeitstagen äußert. ³§ 79 Absatz 2 Satz 5 gilt entsprechend. ⁴Entspricht die Dienststellenleitung dem Antrag nach Satz 1 nicht, bestimmt sich das weitere Verfahren nach § 79 Absatz 3 bis 6.⁹⁵

§ 84

Dienstvereinbarungen – Tarifverträge

- (1) ¹Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Gesetz vorsieht. ²Sie 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) ¹Nach der Kündigung einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen weiter, wenn und soweit dies ausdrücklich vereinbart worden ist. ²Dies 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) ¹Das Recht der Dienststelle, die Dienstvereinbarung im Einzelfall jederzeit zu kündigen, bleibt unberührt. ²Die Absätze 3 und 4 finden insoweit keine Anwendung.
- (6) Durch Tarifvertrag kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.

§ 85

Einigungsstelle

- (1) ¹Die Einigungsstelle wird bei der obersten Dienstbehörde gebildet. ²Auf Wunsch der Dienststellenleitung oder der Personalvertretung wird die Einigungsstelle für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung als ständige Einrichtung gebildet. ³Sie besteht aus je drei Beisitzerinnen und Beisitzern, die von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt werden, und einer unparteiischen vorsitzenden Person, auf die sich beide Seiten einigen. ⁴In 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 Beisitzerinnen und Beisitzer und einigen sich auf die unparteiische vorsitzende Person. ⁵Ist die Einigungsstelle als ständige Einrichtung gebildet, nimmt die vorsitzende Person ihre Aufgaben zunächst für die Dauer eines Jahres wahr. ⁶Eine Verlängerung ist möglich. ⁷Unter den Beisitzerinnen und Beisitzern, die von der Personalvertretung bestellt werden, muss sich je eine Beamtin oder ein Beamter und eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer befinden, es sei denn, die Angelegenheit betrifft lediglich die Beamtinnen und Beamten oder die im Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten. ⁸Kommt eine Einigung über die vorsitzende Person nicht zustande, bestellt sie die Präsidentin oder der Präsident des Sächsischen Oberverwaltungsgerichts. ⁹Die Sätze 5 und 6 sind entsprechend anzuwenden.
- (2) ¹Die Verhandlung ist nicht öffentlich. ²Der obersten Dienstbehörde und der zuständigen Personalvertretung ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben. ³Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann die Äußerung schriftlich oder elektronisch erfolgen. ⁴Auf Beschluss der Einigungsstelle kann sachverständigen Personen Gelegenheit zur schriftlichen oder elektronischen Stellungnahme gegeben werden. ⁵Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst.
- (3) ¹Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. ²Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. ³Absatz 2 Satz 5 gilt entsprechend. ⁴Er muss sich im Rahmen der geltenden

Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten. ⁵Der Beschluss ist den Beteiligten unverzüglich bekannt zu geben.

- (4) Bestellt die oberste Dienstbehörde oder die zuständige Personalvertretung keine Beisitzerinnen und Beisitzer oder bleiben die von einer Seite bestellten Beisitzerinnen und Beisitzer trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, entscheiden die vorsitzende Person und die erschienenen Beisitzerinnen und Beisitzer nach Maßgabe des Absatzes 3 allein.
- (5) ¹Die 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. ³Die Aufhebung ist zu begründen. ⁴Die vorsitzende Person 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. ²Die vorsitzende Person sowie Beisitzerinnen und Beisitzer, die nicht dem Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde angehören, erhalten eine angemessene Aufwandsentschädigung. ³Die Vergütung der Beisitzerinnen und Beisitzer ist niedriger zu bemessen als die der vorsitzenden Person. ⁴Dabei sind insbesondere der erforderliche Zeitaufwand, die Schwierigkeit der Streitigkeit und ein Verdienstausschluss zu berücksichtigen. ⁵Bei der Festsetzung der Aufwandsentschädigung ist den berechtigten Interessen der Mitglieder der Einigungsstelle und der Dienststelle Rechnung zu tragen. ⁶Das Staatsministerium des Innern regelt die Höhe der Aufwandsentschädigung.
- (7) In Einigungsstellen, die als ständige Einrichtung gebildet werden, kann nach den Absätzen 1 und 6 eine Vertretung für die vorsitzende Person im Verhinderungsfalle bestellt werden.⁹⁶

§ 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) ¹In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, ist an Stelle des Personalrats die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. ²Sind in einer Angelegenheit mehrere Personalvertretungen nebeneinander zu beteiligen, kann an deren Stelle die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung beteiligt werden.
- (1a) ¹Bei 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. ²Dieser hat den anderen Hauptpersonalräten, deren Geschäftsbereich betroffen ist, Gelegenheit zur Äußerung zu geben. ³In diesem Fall verdoppeln sich die Fristen der §§ 76 und 79. ⁴Besteht in einer obersten Dienstbehörde kein Hauptpersonalrat, ist der zuständige Personalrat zu beteiligen.

- (2) ¹Vor einem Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung. ²In 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, 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, 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.⁹⁷

Teil 7 **Gerichtliche Entscheidung⁹⁸**

§ 88 **Zuständigkeit und Entscheidungen der Verwaltungsgerichte**

- (1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden in den Fällen der §§ 25 und 28 dieses Gesetzes sowie des § 127 des Bundespersonalvertretungsgesetzes und 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) ¹Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend. ²Für die Beschwerde gegen verfahrensbeendende Beschlüsse des Verwaltungsgerichts in Hauptsacheverfahren gilt § 67 Absatz 4 Satz 1 und 3 bis 6 der Verwaltungsgerichtsordnung entsprechend.⁹⁹

§ 89 **Bildung von Fachkammern**

- (1) ¹Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten des ersten und zweiten Rechtszugs Fachkammern (Fachsenate) zu bilden. ²Das Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung kann im Einvernehmen mit dem Staatsministerium des Innern durch Rechtsverordnung die Zuständigkeit von Fachkammern auf die Bezirke anderer Verwaltungsgerichte erstrecken.
- (2) ¹Die Fachkammer und der Fachsenat bestehen aus Richterinnen und Richtern, von denen eine Person den Vorsitz innehat, und ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern. ²Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter müssen Beschäftigte im öffentlichen Dienst der in § 1 genannten Einrichtungen sein. ³Sie werden je zur Hälfte durch das Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung auf Vorschlag
1. der unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und
 2. der in § 1 bezeichneten Einrichtungen berufen.
- ⁴Für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richterinnen und Richter entsprechend.
- (3) ¹Die Fachkammern und der Fachsenat sind mit einer vorsitzenden Person, einer weiteren Richterin oder einem weiteren Richter und je einer ehrenamtlichen Richterin oder einem ehrenamtlichen Richter besetzt, die oder der nach Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 und 2 berufen wurde. ²Bei Stimmgleichheit in der Entscheidung über eine Frage ist diese verneint.¹⁰⁰

Teil 8

Verschlussachen und Verfassungsschutz¹⁰¹

§ 90

Ausschuss für geheime Verschlussachen

- (1) ¹Soweit eine Angelegenheit, an der eine Personalvertretung zu beteiligen ist, als Verschlussache mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH“ eingestuft ist, tritt an die Stelle der Personalvertretung ein Ausschuss. ²Dem Ausschuss gehört höchstens je eine Vertreterin oder ein Vertreter der im Personalrat vertretenen Gruppen an, die oder der in entsprechender Anwendung des § 33 Absatz 1 gewählt wurde. ³Die Mitglieder des Ausschusses müssen nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, Kenntnis von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten. ⁴Personalvertretungen 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 einer Beisitzerin oder einem Beisitzer, die oder der von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt wird, und einer unparteiischen vorsitzenden Person, die nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sind, von Verschlussachen 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. ²Angelegenheiten, die als Verschlussache mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH“ eingestuft sind, werden in der Personalversammlung nicht behandelt.
- (5) ¹Die 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. ²Im Verfahren nach § 88 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.¹⁰²

§ 91

Abweichungen für das Landesamt für Verfassungsschutz

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

1. Die Dienststellenleitung 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 Vertretungen 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 Verschlussachen des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH“ zu behandeln (§ 90), soweit nicht die zuständige Stelle etwas anderes bestimmt.¹⁰³

Teil 9

Übergangs- und Schlussvorschriften¹⁰⁴

§ 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

Die Amtszeit der am 29. Juli 2024 bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Bezirks-, Haupt- und Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen beträgt abweichend von § 61 Absatz 3 Satz 1 drei Jahre.¹⁰⁵

§ 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 Inhaltsübersicht geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600) und durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
 - 4 § 2 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
 - 5 § 4 geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329), durch Artikel 5 des Gesetzes vom 31. Januar 2024 (SächsGVBl. S. 83) und durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)

- 6 § 5 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
7 § 6 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
8 § 7 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
9 § 8 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
10 § 9 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
11 § 10 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
12 § 11 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
13 Teil 2 Abschnitt 1 Überschrift eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGV-
Bl. S. 600)
14 § 12 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
15 § 13 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
16 § 14 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
17 § 15 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
18 § 16 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
19 § 17 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
20 § 18 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
21 § 19 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
22 § 20 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
23 § 21 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
24 § 22 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
25 § 23 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
26 § 24 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
27 § 25 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
28 § 26 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
29 § 27 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
30 § 28 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
31 § 29 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
32 § 30 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
33 § 31 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
34 § 32 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
35 ursprüngliche Überschrift Teil 3 wird neu Teil 2 Abschnitt 2 durch Artikel 1 des Gesetzes vom
5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
36 § 33 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
37 § 34 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
38 § 35 geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) und
durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
39 § 36 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
40 § 37 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
41 § 38 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
42 § 39 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
43 § 40 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
44 § 41 geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) und
durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
45 § 42 geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) und
durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)

- 46 § 43 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
47 § 43a geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
48 § 44 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
49 § 45 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
50 Teil 2 Abschnitt 3 eingefügt, ursprüngliche Überschrift Teil 4 gestrichen durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
51 § 46 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
52 § 47 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
53 § 48 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
54 ursprünglicher Teil 5 wird Teil 3 durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
55 § 49 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
56 § 50 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
57 § 51 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
58 § 53 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
59 ursprünglicher Teil 6 wird Teil 4 durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
60 § 54 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
61 § 55 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
62 § 56 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
63 § 57 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
64 ursprünglicher Teil 7 wird Teil 5 durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
65 Teil 5 Abschnitt 1 Überschrift eingeführt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
66 § 58 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
67 § 60 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
68 § 61 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
69 § 62 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
70 § 63 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
71 § 64 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
72 § 65 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
73 Teil 5 Abschnitt 2 Überschrift eingefügt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
74 § 66 neu gefasst durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
75 § 66a eingefügt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
76 § 66b eingefügt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
77 § 66c eingefügt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
78 Teil 5 Abschnitt 3 (ursprünglich Teil 5 Abschnitt 2) eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600), neu nummeriert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
79 § 67 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
80 § 68 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600) und durch Artikel 2 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
81 § 69 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
82 § 70 aufgehoben durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
83 ursprünglicher Teil 8 wird Teil 6 durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
84 § 71 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)

- 85 § 72 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
86 § 73 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
87 § 74 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
88 § 76 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
89 § 77 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
90 § 78 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
91 § 79 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
92 § 80 geändert durch Artikel 8 Absatz 5 des Gesetzes vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467),
durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850), durch Artikel 1 des
Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600) und durch Artikel 2 des Gesetzes vom 5. Juli 2024
(SächsGVBl. S. 600)
93 § 81 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
94 § 82 geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) und
durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
95 § 83 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
96 § 85 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
97 § 87 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
98 ursprünglicher Teil 9 wird Teil 7 durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
99 § 88 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
100 § 89 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
101 ursprünglicher Teil 10 wird Teil 8 durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
102 § 90 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
103 § 91 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
104 ursprünglicher Teil 11 wird Teil 9 durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
105 § 93 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
-

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 Sächsischen 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)
- Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zum Jahr 2025
 - Art. 3 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)
- Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes
 - Art. 5 des Gesetzes vom 31. Januar 2024 (SächsGVBl. S. 83)
- Weitere Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes
 - Art. 2 des Gesetzes vom 5. Juli 2024 (SächsGVBl. S. 600)

Wichtige Anschriften:

DGB

DGB-Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Tel. 0351 / 8633-100
Fax 0351 / 8633-158
E-Mail sachsen@dgb.de

DGB-Region Dresden – Oberes Elbtal
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Tel. 0351 / 8633-150
Fax 0351 / 8633-465
E-Mail: Dresden@dgb.de

DGB-Region Leipzig – Nordsachsen
Karl-Liebknecht-Str. 30 / 32
04107 Leipzig
Tel. 0341 / 21109-55
Fax 0341 / 21109-58
E-Mail Leipzig@dgb.de

DGB-Region Südwestsachsen
Augustusburger Str. 33
09111 Chemnitz
Tel. 0371 / 6600011-0
Fax 0371 / 6600011-19
E-Mail Suedwestsachsen@dgb.de

DGB-Region Ostsachsen
Dr.-Maria-Grollmuß-Str. 1
02625 Bautzen
Tel. 03591 / 42042
Fax 03591 / 42044
E-Mail Ostsachsen@dgb.de

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

GdP Landesbezirk Sachsen
Sachsenallee 16
01723 Kesselsdorf
Tel. 035204 / 66711
Fax 035204 / 68750
E-Mail service@gdp-sachsen.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

ver.di Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt,
Thüringen
Karl-Liebknecht-Str. 30 / 32
04107 Leipzig
Tel. 0341 / 529010
Fax 0341 / 529 01500
E-Mail Lbz.sat@verdi.de

ver.di Bezirk Leipzig – Nordsachsen
Karl-Liebknecht-Str. 30 / 32
04107 Leipzig
Tel. 0341 / 21609-0
Fax 0341 / 21609-90
E-Mail bz.leipzig-nordsachsen@verdi.de

ver.di Sachsen West-Ost-Süd
Geschäftsstelle Dresden
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Tel 0351 / 48422-0
E-Mail bz.swos@verdi.de

ver.di Sachsen West-Ost-Süd
Geschäftsstelle Görlitz
Tel. 0351 / 48422-0
E-Mail bz.swos@verdi.de

ver.di Sachsen West-Ost-Süd
Geschäftsstelle Chemnitz
Augustusburger Str. 31
Tel. 0351 / 48422-0
E-Mail bz.swos@verdi.de

ver.di Sachsen West-Ost-Süd
Geschäftsstelle Zwickau
Peter-Breuer-Str. 13
Tel. 0351 / 48422-0
E-Mail bz.swos@verdi.de

**Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft (GEW)**

GEW Sachsen
Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Tel. 0341 / 4947 412
Fax 0341 / 4947 406
E-Mail kontakt@gew-sachsen.de

GEW Bezirksverband Chemnitz
Augustusburger Str. 33
09111 Chemnitz
Tel. 0371 / 40 22 511
Fax 0371 / 40 22 514
E-Mail bv-chemnitz@gew-sachsen.de

GEW Bezirksverband Dresden
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Tel. 0351 / 438590
Fax 0351 / 4385911
E-Mail bv-dresden@gew-sachsen.de

GEW Bezirksverband Leipzig
Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Tel. 0341 / 4947 470
Fax 0341 / 4947 471
E-Mail bv-leipzig@gew-sachsen.de

GEW Bezirksverband Hochschule und Forschung
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Tel. 0351 / 4385920 oder 0177 / 333 94 75
Fax 0351 / 43859-21
E-Mail info@wissenschaft-gew-sachsen.de

IG Bauen Agrar Umwelt (IG BAU)

IG BAU Region Sachsen, Sachsen-Anhalt,
Thüringen
Otto-von-Guericke-Str. 6
39104 Magdeburg
Tel. 0391 / 66096760
Fax 0391 / 66096769
E-Mail sachsen@igbau.de

IG BAU Region Sachsen
Ritzenbergstr. 3
01607 Dresden
Tel. 0351 / 48504-0
Fax 0351 / 4850420
E-Mail sachsen@igbau.de

IG BAU Bezirksverband Ostsachsen
Dr.-Maria-Grollmuß-Str. 1
02625 Bautzen
Tel. 03591 / 5789820
Fax 03591 / 5789829
E-Mail bautzen@igbau.de

IG BAU Bezirksverband Südwestsachsen
Jägerstr. 5 / 7
09111 Chemnitz
Tel. 0371 / 28098450
Fax 0371 / 28098459
E-Mail chemnitz@igbau.de

IG BAU Bezirksverband Dresden
Ritzenbergstr. 3
01067 Dresden
Tel. 0351 / 4929910
Fax 0351 / 4929912
E-Mail dresden@igbau.de

IG BAU Bezirksverband Nord-West-Sachsen
Angerstr. 14a
04177 Leipzig
Tel. 0341 / 486850
Fax 0341 / 48685
E-Mail Leipzig@igbau.de

IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

IG BCE Landesbezirk Nordost
Inselstr. 6
10179 Berlin
Tel. 030 / 278713-3
Fax 030 / 278713-44
E-Mail lb.nordost@igbce.de

IG BCE Bezirk Dresden – Chemnitz
Schützenplatz 14
01067 Dresden
E-Mail bezirk.dresden@igbce.de

IG BCE Büro Chemnitz
Jagdschänkenstr. 52
09117 Chemnitz
Tel. 0371 / 2621179-0
Fax 0371 / 2621179-50

IG BCE Bezirk Leipzig
Karl-Liebknecht-Str. 30 /32
04107 Leipzig
Tel. 0341 / 140776
Fax 0341 / 1407788
E-Mail bezirk.leipzig@igbce.de

IG BCE Bezirk Cottbus
Straße der Jugend 14
03046 Cottbus
Tel. 0355 / 38046-0
Fax 0355 / 38046-21
E-Mail bezirk.cottbus@igbce.de

Impressum

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14
01067 Dresden
www.sachsen.dgb.de

Redaktion:
Markus Schlimbach
Daniel Merbitz

Druck:
Stoba-Druck GmbH
www.stoba-druck.de