

# Stellungnahme des DGB Sachsen

zu:

## Fünftes Gesetz zur Änderung des SächsPersVG

### Vorbemerkung

Am 23.5.2023 hat das sächsische Kabinett den Entwurf für die Überarbeitung des SächsPersVG zur Anhörung frei gegeben. Wir hatten hohe Erwartungen an das Vorhaben, so z.B. dass neben der Modernisierung der Verfahren und Begrifflichkeiten der Mitbestimmung auch die Anpassung an die insoweit vorbildlichen Personalvertretungsgesetze des Bundes, anderer Bundesländer (namentlich Bremen, Schleswig-Holstein und Thüringen) sowie eine Angleichung an die jeweiligen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes erfolgen würde. Damit hätte der Abstand Sachsens zu den Ländern in der Spitzengruppe der Mitbestimmung verringert und ein wichtiger Schritt in Richtung Einheitlichkeit der Rechtsordnungen und Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber gemacht werden können. Diese Erwartungen wurden durch den vorgelegten Gesetzentwurf zerschlagen.

Die Aussage im Koalitionsvertrag von 2019: „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.“ hatte tatsächlich große Hoffnungen bei unseren Kolleginnen und Kollegen geweckt. Dass der nun vorliegende Entwurf so weit hinter diesem Anspruch zurückbleibt ist bitter. Eine Beteiligung im Vorfeld fand nicht statt. Ein Großteil der grundlegenden inhaltlichen Reformvorschläge der DGB-Gewerkschaften ist im vorliegenden Entwurf unbeachtet geblieben.

Allerdings halten wir viele „kleinere“ Änderungen für sinnvoll, da sie strittige Formulierungen klären bzw. glätten, die Arbeit der Personalrät\*innen (PR) an den jeweiligen Punkten erleichtert wird und die Mitbestimmung in Sachsen selbst durch diesen Gesetzentwurf an zahlreichen Stellen minimal verbessert wird.

Das darf aber nicht dazu führen, dass das Thema – nämlich die wirkliche Verbesserung der Mitbestimmungsrechte für Personalratsgremien – für unbestimmte Zeit ad acta gelegt wird. Das Beschließen der jetzt vorgelegten Neufassung (eine Reform ist es nicht) kann daher nur als ein Zwischenschritt hin zu einer weiteren notwendigen tatsächlichen Veränderung – dann hoffentlich unter Einbeziehung der Gewerkschaften und PR-Gremien von Anfang an – verstanden werden.

5. Juli 2023

Kontaktperson:

**Matthias Klemm**  
Abteilungsleiter  
Öffentlicher Dienst /  
Beamtenpolitik / Sozialpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund**  
**Bezirk Sachsen**  
Schützenplatz 14  
01067 Dresden  
Telefon: 0351-8633-161  
Mobil: +49-160-90523445

matthias.klemm@dgb.de  
<https://sachsen.dgb.de/>

## Zu den Regelungen im Einzelnen:

Die Präzisierung und Ausdehnung des **Grundsatzes vertrauensvoller Zusammenarbeit** in **§ 2 Abs. 1** SächsPersVG wird als gut, richtig und wichtig befürwortet. Als bloßer Programmsatz hat die Regelung keinen Regelungscharakter, sie muss daher im Behördenalltag mit Leben gefüllt werden. Es bleibt zu hoffen, dass die Dienststellenleitungen die Begriffe „partnerschaftlich“, „kooperationsorientiert“ und „respektvoll“ künftig ernst nehmen.

Im **§ 6** wird die Eigenständigkeit und **Verselbständigung von Dienststellen** geregelt, was Einfluss auf die Errichtung von Personalräten hat. Der DGB schlägt vor, im Absatz 5 Satz 3 eine Ergänzung vorzunehmen, mit folgendem Wortlaut: „Absatz 3 gilt entsprechend mit Ausnahme von Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b und Satz 2, wenn regelmäßig wesentliche innerdienstliche Angelegenheiten zu entscheiden sind.“ Damit einhergehend soll im **§ 68 (2)** der erste Satz gestrichen werden („Auf Polizeidienststellen findet § 6 Absatz 3 keine Anwendung“).

In **§ 8** wäre folgender Satz anzufügen wünschenswert: „Für freigestellte Personalräte ist die berufliche Entwicklung fiktiv nachzuzeichnen.“

Durch Änderung von **§ 13 Abs. 3** wird die Rückkehrmöglichkeit für zeitweilig aus dem Personalrat ausscheidende Mitglieder von bisher drei Monaten auf neun Monate verlängert. Damit wird dem „Ausbluten“ der Gremien entgegen gewirkt. Der DGB begrüßt den Änderungsvorschlag als Schritt in die richtige Richtung. Die Änderung greift jedoch im Ergebnis zu kurz, weil etwa für beamtenrechtliche Beförderungen nicht selten ein Ressortwechsel von mindestens einem Jahr Dauer vorgeschrieben ist. Wir schlagen deshalb vor, die Rückkehrmöglichkeit auf 12 Monate auszudehnen.

Nicht umgesetzt wurde unser Vorschlag zur **Vermeidung von Kleinstpersonalräten**, die aus nur einem Mitglied bestehen (**§ 16 Abs. 1**). Der DGB möchte, dass in Dienststellen mit 5 bis 20 Wahlberechtigten mindestens zwei Personalräte (statt nur ein Mitglied) zu wählen sind. Damit soll die Situation minimiert werden, in der eine Person die ganze Verantwortung alleine trägt und mit ihren Entscheidungen immer allein ist und immer persönlich identifizierbar und dadurch leichter angreifbar ist.

Mit der Neuformulierung des **§ 27 Abs. 3** wird hinsichtlich des **Endes des Wahlzeitraums** nunmehr klar und eindeutig formuliert, dass ein Personalrat solange die Geschäfte führt, bis sich der neue Personalrat konstituiert hat.

Mit der Verkleinerung von **Übergangspersonalräten bei der Neubildung und Eingliederung von Dienststellen und Körperschaften** auf die Mitglieder der bisherigen Personalratsvorstände und der Verlängerung deren Amtszeit von bisher vier auf nunmehr längstens zwölf Monate wird im **§ 32 Abs. 1** einerseits die Arbeitsfähigkeit von Personalräten auch in derartigen Sondersituationen ermöglicht und andererseits eine personalratslose Zeit verhindert.

Die im Gesetzgebungsvorschlag vorgesehene Möglichkeit zur **Erweiterung des Vorstands** auf Beschluss des Personalrats (**§ 33 Abs. 1**) auf drei Mitglieder stellt

ebenfalls eine sinnvolle Regelung dar, mit der der Rechtszustand hergestellt wird, wie er vor der Novellierung 2015 galt. Der Vorstand bestand ursprünglich aus drei Mitgliedern entsprechend der im Personalrat vertretenen Gruppen (Beamte, Angestellte und Arbeiter). Durch die Reduzierung der Gruppen (auf Beamte und Beschäftigte) sank die Zahl der Vorstandsmitglieder auf zwei.

Begrüßt werden die Vorschläge zur **Verbesserungen der Arbeitsfähigkeit der Personalräte**, insbesondere die Möglichkeit zur Durchführung von Personalratsitzungen und Personalversammlungen mittels audiovisueller Technik (§§ 35 Abs. 5, 36 Abs. 2, 42 Abs. 1, 49 Abs. 1) und die klarstellende Regelung zur **Wertung von Stimmenthaltungen** bei Abstimmungen in Personalratsgremien (**§ 38 Abs. 1 Satz 2 [neu]**).

**§ 44 Abs. 3:** Hier plädieren wir für eine Erweiterung des Rechtsrahmens, dass nicht nur PR und JAVen Sprechstunden und Arbeitsplatzbesuche anbieten und durchführen können, sondern dass auch die Stufenvertretungen diese Möglichkeit erhalten. Darum ist es wichtig, die gesetzlichen Möglichkeiten zu erweitern.

Im **§ 46** soll – wenn es um die Zusammensetzung und **Freistellungsmöglichkeiten für PR** geht – ein Gleichlauf mit dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 9 i.V.m. § 38) erreicht werden, so dass schon ab 200 Beschäftigten eine Freistellung erfolgen kann. Dies soll auch sinngemäß für Gesamtpersonalräte gelten.

Außerdem wäre aus unserer Sicht zu regeln, dass Freistellungsanteile gemäß **§ 46** bei den jeweiligen Struktureinheiten, in denen Personalratsmitglieder freigestellt werden, ab 0,5 VZÄ verbindlich zu kompensieren sind. Aktuell werden insbesondere im Hochschulbereich die Struktureinheiten durch Freistellungen personell geschwächt. Dieser Nachteil muss ausgeglichen werden.

Eine Ergänzung in **§ 48** soll nach unseren Vorstellungen klarstellen, dass die Schutzvorschriften auch entsprechend für **Ersatzmitglieder** gelten sollen, die nach § 31 Abs. 1 in den Personalrat eingetreten sind.

In **§ 56** fehlt aus unserer Sicht eine Klarstellung, dass für Mitglieder in Gesamtpersonalräten die Regelungen gemäß § 46 Abs. 4 sinngemäß gelten.

Auch in **§ 60** sollten die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes auf die **Zusammensetzung von JAVen** übertragen werden.

Mit den neu eingefügten **§§ 66 bis 66c** wird die Bildung von **Rechtsreferendariatsvertretungen** ermöglicht und ihnen ein rechtlicher Handlungsrahmen eingeräumt. Wir begrüßen diese Änderungen außerordentlich, handelt es sich doch um eine wichtige Forderung und eine 100-prozentige Verbesserung der Mitbestimmung in Sachsen in diesem speziellen Bereich. Rechtsreferendar\*innen stehen derzeit lediglich lückenhafte Informationsrechte zu. In fast allen anderen Bundesländern ist die Vertretung von Rechtsreferendar\*innen bereits in ähnlicher Form gewährleistet. Eine ausführliche Ergänzung unserer Stellungnahme mit verfassungsrechtlichen Betrachtungen und weiteren Verbesserungsvorschlägen ist in → **Anlage 1** beigelegt.

Positiv sehen wir auch den Vorschlag zur Änderung in **§ 61 Abs. 5**, wonach Mitglieder der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** bei Erreichen der Altersgrenze jedenfalls nicht aus dem Gremium ausscheiden. Wir hatten die Aufwertung der JAVen durch Anhebung des Wählbarkeits-Höchstalters von 18 auf 27 Jahre schon öfter angeregt. Dies wird durch die Gesetzesänderung nun auf anderem Wege erreicht. Allerdings bleiben Probleme bestehen:

Die große und langjährige Erwartung unserer Mitgliedsgewerkschaft »GEW Sachsen«, die Lücke bei der **Personalvertretung für Referendar\*innen im Lehramt** endlich zu schließen, wird bedauerlicherweise erneut nicht erfüllt. Der **Weiterbestand der Altersregelungen** für JAVen im **§ 58** und die **Nichtbenennung der Lehrerausbildungsstätten** im **§ 67** ermöglichen weiterhin keine eigenständigen Personalvertretungen der Referendar\*innen. Hier muss der Gesetzgeber noch nachsteuern.

Die aktuellen Regelungen im **§ 67 Abs. 6** (keine eingeschränkte Mitbestimmung bei Einstellung im unmittelbaren Anschluss an einschlägige Ausbildung) und im **§ 67 Abs. 7** (Mitbestimmung bei Abordnungen nur, wenn diese über das Schuljahresende hinauslaufen) schränken die Mitbestimmung im Schulbereich unnötig ein und sollten daher gestrichen werden.

Die **Freistellung** der an Schulen gebildeten Lehrerpersonalräte (**§ 67 Abs. 8**) sollten **von 0,5 auf 1,0** Unterrichtsstunden je Woche für jeweils zehn Beschäftigte erhöht werden. Die aktuelle Freistellung genügt schon lange nicht mehr für die anwachsenden Aufgaben und die notwendigen Beteiligungsverfahren.

Der Vorschlag, in **§ 69 Abs. 4 [neu]** die Anhörungsrechte der **Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte** (AG HPR) zu erweitern ist positiv hervorzuheben. Mit der im Jahr 2015 in Sachsen neu eingeführten Arbeitsgemeinschaft wurde eine Beteiligungslücke bei Entscheidungen der Staatsregierung geschlossen. Die AG HPR hat sich bewährt, um alle Bediensteten des Freistaats bei personalwirksamen Maßnahmen der Staatsregierung kompetent zu vertreten.

**Beteiligung der SBV an Monatsgesprächen:** Bei diesem Punkt geht es uns um eine Klarstellung, die die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) an Monatsgesprächen (**siehe § 71**) klarer und eindeutiger regelt. Die Beteiligungsrechte der SBV sind im SächsPersVG bisher nicht ausreichend berücksichtigt. Auf Bundesebene ist die Beteiligung in **§ 178 Abs. 5 SGB 9** beschrieben; **§ 65 BPersVG** sagt zudem, dass es sich um die Monatsgespräche handelt. Das ist für uns die Grundlage, dies auch im SächsPersVG zu inkludieren.

Im **§ 73 (1) Nr. 2** könnten noch die Begrifflichkeiten „Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften“ aufgenommen werden. Die Ergänzung im Kontext Migrationshintergrund wird begrüßt.

In **§ 75** SächsPersVG soll folgender Satz aufgenommen werden „Zur Prüfung gehört auch die Beratung des Prüfungsergebnisses.“ Nach einschlägiger Rechtsprechung fehlt ohne diesen Satz den Personalräten der Rechtsanspruch auf Anwesenheit. Insofern muss diese Klarstellung hier eingebaut werden.

Das **Letztentscheidungsrecht des Dienststellenleiters** im Rahmen der Durchführung von Einigungsstellenverfahren z. B. gemäß **§ 79 Abs. 4 i.V.m. § 85** in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (**§ 80**) soll entfallen, auch hier soll der Beschluss der Einigungsstelle die Beteiligten an die Entscheidung der Einigungsstelle binden (analog der Fälle von **§ 81**).

**Verbesserungen der Mitbestimmung der Personalräte** in den **§§ 73 und 77 ff.**, so wie sie in der Begründung zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes – Allgemeiner Teil unter III. aufgeführt sind (vgl. Relationstabelle zur Änderung des SächsPersVG, S. 2), werden positiv gesehen. Dazu zählen bspw. die beiden folgenden Änderungen:

- § 80 Abs. 1 Nr. 3 (Mitbestimmung bei Zulassung zum Beamtenaufstieg) und
- § 80 Abs. 1 Nr. 17 (= Nr. 18 [neu]), § 81 Abs. 2 Nr. 11 (Vereinheitlichung und Ausweitung der Begrifflichkeiten zum „Telearbeitsplatz“).

**§ 80 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4:** Hier sollte geändert werden, dass **Versetzungen zu einer anderen Dienststelle** nicht nur auf Antrag des betroffenen Beamten der Mitbestimmung des Personalrats der aufnehmenden Behörde unterliegen, sondern ohne Ausnahme (**vgl. § 80 Abs. 1 Satz 2**). Denn mitunter hilft die Beurteilung des Personalrats bei der ziel- und passgenauen Auswahl des Tätigkeitsumfelds eines aufgenommenen Kollegen/-in. Die Mitbestimmung der Personalräte der aufnehmenden Behörde soll immer auch dann vorgeschrieben sein, wenn Beamt\*innen zu einer anderen Behörde des Freistaats versetzt werden.

Positiv sehen wir auch **§ 81 Abs. 2** (Mitbestimmung bei der Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit).

Die Gruppe der **Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit** sollte in **§ 82 Abs. 1** gestrichen werden. Die Voraussetzung des Antrags zur Mitbestimmung des Personalrats ist bei dieser Gruppe, die an vielen Einrichtungen einen zentralen Anteil der Beschäftigten darstellt, vollkommen unverständlich und überflüssig.

**Studentische Beschäftigte** müssen die Möglichkeit zur aktiven Personalratsarbeit erhalten. Aktuell ist dies durch die Mindestbeschäftigungszeit und die lange Wahlperiode nahezu unmöglich. Dafür müssen Ausnahmen definiert werden. Die Voraussetzung des Antrags zur Personalratsbeteiligung für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte in **§ 82 Abs. 1** muss gestrichen werden.

Die **DGB-Jugend Sachsen** führt in ihrer Zuarbeit zu dieser Stellungnahme folgende Aspekte aus: „Es hat sich gezeigt, dass eine angemessene Vertretung der ca. 7.500 studentisch Beschäftigten an sächsischen Hochschulen im aktuellen Regelungsbereich nicht erfolgt. So sind studentische Beschäftigte insbesondere aufgrund ihrer kurzen Vertragslaufzeiten aktuell in keinem Personalrat einer Hochschule vertreten.“

Deshalb wird die **Ermöglichung von studentischen Personalräten** an sächsischen Hochschulen dringend gefordert. Der studentische Personalrat einer Hochschule hat hierbei die Regelaufgaben eines Personalrats für die

studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte zu übernehmen. Der studentische Personalrat ist jährlich zu wählen und die Beschäftigungsverhältnisse der Gewählten sind bis zur Ende der Amtszeit zu verlängern. Fristen bzgl. der Betriebszugehörigkeit sind aufgrund der meist kurzen Beschäftigungsdauer nicht vorzusehen. Es sind Stufenvertretungen zu bilden.

Hilfsweise sind bis zur Einführung studentischer Personalräte Vorkehrungen zu treffen, die die Mitwirkung von studentisch Beschäftigten in den Personalräten der Hochschulen auch defacto ermöglichen. Insbesondere ist hierzu die grundsätzliche Vertretung durch den Personalrat sicherzustellen (Streichung der Notwendigkeit eines Antrages gem. § 82 Abs. 1), die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Amtszeit festzuschreiben, eine verpflichtende Nachwahl im Falle des vorzeitigen Ausscheidens einzuführen sowie die Notwendigkeit der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit (§ 14 Abs. 1 Nr. 2) ersatzlos zu streichen.“

Wir empfehlen dem Gesetzgeber dringend, eine solche Regelung zu studentischen PR in die aktuelle Novellierung des SächsPersVG noch aufzunehmen.

~~~~~

Die im **§ 82 Abs. 2** getroffenen Einschränkungen zur Zustimmungsverweigerung des Personalrates sollten gestrichen und könnten dann in der Praxis ggf. durch die Einigungsstelle auf deren Angemessenheit geprüft werden.

Positiv sehen wir auch **§ 83 Abs. 1** (Ausdehnung des Initiativrechts durch 30-Tage-Frist für Rückäußerungen der Dienststelle auf eine Personalrats-Anregung).

Wir sprechen uns gegen die Verkürzung der **Amtszeit der im Jahr 2025 zu wählenden JAVen auf ein Jahr** aus (**§ 93**). Mit der Übergangsvorschrift soll eigentlich ein Gleichlauf zu den regelmäßig stattfindenden Wahlzyklen hergestellt werden (was wir begrüßen). Dies könnte jedoch sinnvoller und effektiver durch eine einmalige dreijährige Amtszeit umgesetzt werden. Daher empfehlen wir dringend eine Verlängerung der in der Übergangsvorschrift genannten einmaligen Amtszeit der JAVen bis Ende Mai 2028.

### **Form: schriftlich vs. elektronisch**

Neben der Schriftform soll durch den Gesetzesentwurf künftig die **elektronische Form** als Basis des Rechtsverkehrs zwischen Dienststelle und Personalrat ermöglicht werden. Folgende Paragraphen sind von dieser grundsätzlich sinnvollen Neuregelung betroffen: § 42 Abs. 2, § 73 Abs. 6, § 76 Abs. 3, § 79 Abs. 2, § 79 Abs. 3, § 83 und § 85 Abs. 2. An den genannten Stellen des SächsPersVG schlägt die Staatsregierung jeweils die Einfügung der Worte „oder elektronisch“ vor. Die Verwendung der Begrifflichkeit erscheint rechtlich zulässig (vgl. die Gesetzesbegründung zu § 79 Abs. 2 Satz 2 und 6, Seite 74 der Relationstabelle). Nach dieser Begründung bedeutet „elektronisch“, dass zur Fristwahrung eine einfache E-Mail genügt, was aus Praktikabilitätsgründen in der Sache begrüßt wird.

Wegen der begrifflichen Abweichung zur Definition des Begriffs „elektronische Form“ in **§ 126a BGB** muss mit Missverständnissen der Rechtsanwender\*innen (die zumeist juristische Laien sind) und fehlerhafter Auslegung der betroffenen Normen gerechnet werden. Um dies zu vermeiden, schlagen wir eine eindeutige und leichter verständliche Formulierung vor. Zwei Lösungswege erscheinen gleichermaßen zur Klarstellung geeignet:

- A) Ersetzung der Worte „oder elektronisch“ in allen oben genannten Regelungen durch die Worte „oder per E-Mail“.
- B) Einfügung einer Definition z.B. im Teil 1 „Allgemeine Vorschriften“ des SächsPersVG, wie in der Gesetzesbegründung ausgeführt: „*Elektronisch* bedeutet, dass zur Fristwahrung eine einfache E-Mail genügt.“

### **Wahlordnung**

Wir regen an, dass im Zuge der Digitalisierung und Etablierung neuer Arbeitsformen durch die Anpassung der Wahlordnung ein rechtssicheres Verfahren für eine digitale Personalratswahl (ggf. auch JAV-Wahl) ermöglicht werden.

### **Fazit**

Wir hätten uns vom federführenden Ministerium mehr Mut gewünscht, um mit diesem Gesetz die Arbeitsgrundlagen und Werkzeuge der Personalräte zu stärken und ins 21. Jahrhundert zu holen. Es ist bspw. nicht nachvollziehbar, warum es immer noch unterschiedliche Regelungen zwischen Personalvertretungsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz bei der Größe der Mitbestimmungsgremien und Freistellungsoptionen gibt. Diese Punkte sollten im weiteren Gesetzgebungsverfahren noch synchronisiert werden.

Weniger **Mitwirkung** – mehr **Mitbestimmung** muss insgesamt der Fokus sein.

### **Anlage 1:**

ausführliche Stellungnahme zu den Referendariatsvertretungen

### **Anlage 2:**

[Vorschläge des DGB für ein modernes Personalvertretungsrecht im Freistaat Sachsen \(SächsPersVG\) vom 03.06.2021 – online abrufbar](https://sachsen.dgb.de/themen_1/++co++cd187302-da6e-11eb-939a-001a4a160123) bei DGB Sachsen: [\[https://sachsen.dgb.de/themen\\_1/++co++cd187302-da6e-11eb-939a-001a4a160123\]](https://sachsen.dgb.de/themen_1/++co++cd187302-da6e-11eb-939a-001a4a160123)

## Anlage 1

### Referendariatsvertretungen

Der Entwurf sieht in den §§ 66 ff. vor, eine eigene Form der Personalvertretung für die Rechtsreferendar\*innen zu schaffen. Eine solche ist nötig, um dem Grundrecht auf Mitbestimmung in Art. 26 SächsVerf Genüge zu tun, weil Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung die besonderen Interessen der Beschäftigten im Rechtsreferendariat nicht abbilden und eine Beteiligung an diesen Gremien aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen für die Referendar\*innen nicht möglich ist (s. *Ahmed/Brandt*, SächsVerwBl 2022, 33 ff.). Der Entwurf ist insofern grundsätzlich zu begrüßen. Damit wird in Zukunft eine ordnungsgemäße Wahl stattfinden und eine Benachteiligung aufgrund des Amtes verboten sein. Die Wahlvorschriften erscheinen gut durchdacht und auf die kurze Dauer des Referendariats angepasst. Allerdings sind vor dem Hintergrund einer verfassungskonformen Neuregelung einige Punkte an der geplanten Ausgestaltung zu kritisieren.

#### 1. Fehlende Einigungsstelle

Am wichtigsten ist, dass die Referendariatsvertretungen nach dem Entwurf zwar die Aufgaben eines Personalrats wahrnehmen, soweit ausschließlich Angelegenheiten der Rechtsreferendar\*innen betroffen sind (§ 66 Abs. 1). Jedoch sollen sie nicht die Einigungsstelle anrufen dürfen, stattdessen soll das Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung in Angelegenheiten der Mitbestimmung abschließend entscheiden (§§ 66b Abs. 3, 66c Abs. 3, S. 85). Eine wirkliche Mitbestimmung ist somit nicht gegeben. Gegenüber der bisherigen Rechtslage ist dies zwar dennoch eine Verbesserung, weil über geplante Maßnahmen informiert und diese begründet werden müssen. Bei fortbestehenden Meinungsdivergenzen kann allerdings nicht die Einigungsstelle mit einem neutralen Vorsitz angerufen werden, vielmehr verbleibt dem Ministerium das Letztentscheidungsrecht. Die Beschäftigten können somit effektiv nur appellieren und ihre Argumente vortragen. Dem Grundrecht auf Mitbestimmung aus der Sächsischen Landesverfassung genügt dies nicht. In anderen Landesgesetzen ist eine solche Einschränkung nicht vorgesehen, ohne dass es in der Praxis zu Problemen kommt (bspw. § 69 Abs. 2 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein).

## **2. Ausschluss von Personalversammlungen**

Der Entwurf sieht keine Personalversammlungen für die Rechtsreferendar\*innen vor (§ 66a Abs. 4). Im Sinne einer wirksamen Mitbestimmung und Interessenvertretung sind Personalversammlungen jedoch zwingend erforderlich. Den Stammdienststellen und Arbeitsgemeinschaften übergreifenden Austausch der Referendar\*innen als notwendige Voraussetzung der Mitbestimmung und Interessenvertretung mit dem alleinigen Verweis auf Kostengründe auszuschließen, läuft den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 26 SächsVerf zuwider. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, dass die Rechtstellung der Vertrauenspersonen nicht über diejenige der bisherigen Sprecher\*innen der Arbeitsgemeinschaften hinausgeht und diese nur, wenn es von der jeweiligen Ausbildungsleitung der Stammdienststelle oder derjenigen am OLG für nützlich gehalten wird, zu Besprechungen mit der Dienststelle hinzugezogen werden können. Eine Begründung dafür, dass die Versammlungen „kaum praktisch durchführbar seien“, bleibt der Entwurf schuldig und stellt damit nur auf die entstehenden Kosten ab (§ 66a Abs. 4). Der ausschließliche Verweis auf die Kosten vermag das Entfallen von Personalversammlungen der Rechtsreferendar\*innen jedoch nicht zu begründen. Es wird daher dringend eine ausdrückliche Regelung wie etwa § 74 MBG Schleswig-Holstein empfohlen, die i.d.R. eine Personalversammlung pro Kalenderjahr vorsieht.

## **3. Ausschluss der Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen**

Zu kritisieren ist außerdem, dass eine Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ausgeschlossen wird (§ 66c Abs. 3). Es bleibt unklar, weshalb Referendar\*innen keine Schulungen benötigen sollen, um das Amt wirksam im Sinne des Art. 26 SächsVerf auszuüben. Kenntnisse im Personalvertretungsrecht dürften die wenigsten mitbringen, zudem erfordert das Amt nicht nur allgemeine juristische Kenntnisse.