

Gesetzentwurf

der Fraktionen CDU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und SPD

Titel: **Gesetz zur Durchführung der regelmäßigen Personalratswahlen 2021 und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen in Sachsen während der COVID-19-Pandemie**

Dresden, den 12. Januar 2021

Unterzeichner: Christian Hartmann
Ort: Dresden
Datum: 12.01.2021

Unterzeichner: i.V.
Valentin Lippmann
Datum: 12.01.2021

Unterzeichner: Sabine
Friedel
Datum: 12.01.2021

Christian Hartmann, MdL
CDU-Fraktion

Franziska Schubert, MdL
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Dirk Panter, MdL
SPD-Fraktion

Vorblatt

zum Entwurf eines Gesetzes zur Durchführung der regelmäßigen Personalratswahlen 2021 und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen in Sachsen während der COVID-19-Pandemie

(Personalratswahlgesetz 2021)

A. Zielsetzung

Aufgrund der dynamischen Entwicklung der COVID-19-Pandemie ist davon auszugehen, dass die ordnungsgemäße Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen für den Zeitraum bis Ende Mai 2021 (Ende der fünfjährigen Amtszeit der gewählten Personalvertretungen) nicht oder nur unter sehr widrigen Voraussetzungen möglich ist. So drohen personalratslose Zeiten von längerem Umfang. Das Sächsische Personalvertretungsgesetz sieht in diesen Fällen kein Übergangsmandat für die bis zum 31. Mai 2021 amtierenden Personalvertretungen vor. Zudem ist davon auszugehen, dass es zu sonstigen Störungen bei der Durchführung der Wahlen kommt, etwa durch Quarantäne, mobiles Arbeiten und die Beschränkung der Reisetätigkeit bzw. Bewegungsfreiheit. Ziel des Gesetzes ist es, abweichend von den Regelungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes den Wahlzeitraum bis zum 31. Oktober 2021 zu erstrecken und personalratslose Zeiten zu verhindern.

B. Wesentlicher Inhalt

Zur Sicherstellung ordnungsgemäßer regelmäßiger Personalratswahlen im Jahr 2021 und ihrer Vorbereitung sieht der Gesetzentwurf folgende Änderungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes vor:

- Zur Vermeidung personalratsloser Zeiten sowie zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Wahlverfahrens erhalten alle amtierenden Personalvertretungen bis zur Konstituierung des gewählten Personalrats ein längstens bis zum 31. Oktober 2021 befristetes Übergangsmandat, wenn mit dem Ablauf ihrer regelmäßigen Amtszeit ein neuer Personalrat noch nicht gewählt wurde. Sie führen bis zu diesem Termin die Geschäfte der Dienststelle weiter.
- Der Wahlzeitraum wird über den 31. Mai 2021 hinaus, längstens bis zum 31. Oktober 2021 verlängert, um der pandemiebedingten Verzögerung bzw. Unterbrechung des Wahlverfahrens Rechnung zu tragen.
- Die Wahlvorstände erhalten eine klare Rechtsgrundlage für eine pandemiebedingte Unterbrechung des Wahlverfahrens.
- Zur Sicherung der Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Personalvertretungen werden Beschlüsse im Umlaufverfahren sowie Personalratssitzungen mittels Videokonferenz zugelassen.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Keine.

E. Zuständigkeit

Ausschuss für Inneres und Sport.

**Gesetz zur Durchführung der regelmäßigen Personalratswahlen 2021 und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen in Sachsen während der COVID-19-Pandemie
(Personalratswahlgesetz 2021)**

Vom ...

Der Sächsische Landtag hat am ... das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Anwendungsbereich

Dieses Gesetz findet auf die örtlichen Personalvertretungen, Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte Anwendung. Es gilt entsprechend für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Stufenvertretungen und Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie für die Personalvertretungen der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nach dem Richtergesetz des Freistaats Sachsen in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. August 2004 (SächsGVBl. S. 365), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 5. März 2019 (SächsGVBl. S. 158) geändert worden ist.

§ 2

Durchführung der regelmäßigen Personalratswahlen

(1) Ist mit dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit des bisherigen Personalrats im Jahr 2021 ein neuer Personalrat noch nicht gewählt, führt der bisherige Personalrat die Geschäfte der Dienststelle weiter, bis der neu gewählte Personalrat nach § 35 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. August 2018 (SächsGVBl. S. 570) aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat, längstens jedoch bis zum 31. Oktober 2021. Die Amtszeit des neu gewählten Personalrats beginnt abweichend von § 26 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes mit dem Tag, an dem der Personalrat gemäß § 35 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. § 27 Absatz 2 bis 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes bleibt unberührt. Abweichend von § 27 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes wird der Wahlzeitraum für die regelmäßigen Personalratswahlen im Jahr 2021 bis zum 31. Oktober 2021 verlängert.

(2) Für die innerhalb des verlängerten Wahlzeitraums nach Absatz 1 Satz 4 gewählten Personalvertretungen endet die Amtszeit gemäß § 26 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes spätestens am 31. Mai 2026.

(3) Die Wahlvorstände können nach ihrer Bestellung den Beginn des Wahlverfahrens hinausschieben oder ein begonnenes Wahlverfahren zu jedem Zeitpunkt unterbrechen sowie abbrechen, soweit wegen der COVID-19-Pandemie eine ordnungsgemäße Durchführung der Personalratswahl voraussichtlich nicht sichergestellt werden kann. Sie beginnen unverzüglich mit dem Wahlverfahren, setzen ein Wahlverfahren fort und ergänzen die Wahlbekanntmachungen in dem erforderlichen Umfang oder beginnen erneut mit dem Wahlverfahren, sobald eine ordnungsgemäße Durchführung der Personalratswahl voraussichtlich möglich ist. Entscheidungen der Wahlvorstände nach Satz 1 sind auch dann wirksam, wenn sie vor dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach § 4 Absatz 1] getroffen wurden.

§ 3

Wirksamkeit von Personalratsbeschlüssen

(1) Abweichend von § 38 Absatz 1 und 2 sowie § 43 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes sind Beschlüsse des Personalrates auch dann wirksam, wenn sie wegen der COVID-19-Pandemie im Umlaufverfahren ohne nähere Regelung in der Geschäftsordnung getroffen werden

oder in Personalratssitzungen gefasst werden, die mittels audiovisueller Einrichtungen stattfinden. § 35 Absatz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes gilt entsprechend.

(2) Mitglieder des Personalrats, die mittels audiovisueller Einrichtungen an der Personalratssitzung teilnehmen, gelten als anwesend. § 42 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Vorsitzende vor Beginn einer Sitzung des Personalrats die mittels audiovisueller Einrichtung zugeschalteten Mitglieder des Personalrats feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.

(3) Kann ein Mitglied des Personalrats an einer Sitzung nicht persönlich anwesend sein und ist es mittels audiovisueller Einrichtung nicht erreichbar, tritt das Ersatzmitglied nach § 31 Absatz 1 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ein.

(4) Die Aufzeichnung und Speicherung sind unzulässig. Es sind geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung des Personalrats keine Kenntnis nehmen können. Der Personalrat hat Technik zu nutzen, die in der Dienststelle vorhanden ist und von ihr zur Nutzung freigegeben wurde.

§ 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.
- (2) Dieses Gesetz tritt mit Ablauf des 31. Mai 2026 außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Der Bundestag hat am 25. März 2020 der Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite wegen der Ausbreitung des neuen Coronavirus (SARS-CoV-2) in Deutschland zugestimmt (§ 5 Absatz 1 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes (BT-Drs. 19/18156, S. 5, Plenarprotokoll 19/154, S. 19169C). Eine auf Grund des § 5 Absatz 2 oder § 5a Absatz 2 des Infektionsschutzgesetzes erlassene Rechtsverordnung tritt mit Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite außer Kraft, ansonsten spätestens mit Ablauf des 31. März 2021. Das Bundesministerium für Gesundheit legt nach § 4 Absatz 1a des Infektionsschutzgesetzes dem Deutschen Bundestag nach Beteiligung des Bundesrats bis spätestens 31. März 2021 einen Bericht zu den Erkenntnissen aus der durch das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 verursachten Epidemie vor.

Nach § 27 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes finden die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen unter Berücksichtigung der fünfjährigen Amtszeit der 2016 zuletzt in regelmäßigen Wahlen gebildeten Personalvertretungen (§ 26 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai 2021 statt. Dabei ist für die Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Vorbereitung und Durchführung der regelmäßigen Personalratswahlen der Zeitraum ab Ende Januar 2021 in den Blick zu nehmen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt beginnen die Wahlvorbereitungen (vergleiche § 20 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes: „Spätestens zwölf Wochen vor Ablauf der Amtszeit [...] bestellt der Personalrat den Wahlvorstand.“). Damit fallen die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen einschließlich der Wahlvorbereitungen in den Zeitraum einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite.

Auf Grund der dynamischen Entwicklung der Pandemie lassen sich exakte prognostische Feststellungen der pandemiebedingten Auswirkungen auf eine ordnungsgemäße Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen für den Zeitraum bis Ende Mai 2021 derzeit nicht treffen. Es ist jedoch mit hoher Wahrscheinlichkeit von erheblichen Störungen auszugehen. Zu den möglichen Auswirkungen zählen Erkrankungen von Beschäftigten oder ihrer Angehörigen, häusliche Quarantäne, notwendige häusliche Kinderbetreuung, die starke Ausweitung des mobilen Arbeitens (sogenanntes „Homeoffice“), Einschränkungen von Dienstreisen und dienstlichen Terminen bis hin zu einem (lokalen) Lockdown. Dabei können sich Einschränkungen, die nur einen bestimmten Kreis der Beschäftigten unmittelbar betreffen, auf die ordnungsgemäße Wahl insgesamt auswirken, zum Beispiel:

- a) Es würde dem Wählerwillen widersprechen, wenn Beschäftigte einer Neben- oder Teildienststelle pandemiebedingt einen Verselbständigungsbeschluss (§ 6 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) nicht innerhalb der Ausschlussfrist von acht Arbeitstagen dem Wahlvorstand übermitteln könnten (§ 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung).
- b) Erkrankten Mitglieder des Wahlvorstands oder müssen in Quarantäne verbleiben, ist die fristgemäße Beendigung des Wahlverfahrens bis zum 31. Mai 2021 nicht mehr gesichert.

Es drohen personalratslose Zeiten in größerem Umfang und von einiger Dauer. Denn das Sächsische Personalvertretungsgesetz sieht in diesen Fällen kein Übergangsmandat für die bis zum 31. Mai 2021 amtierenden Personalvertretungen vor. Bisher waren personalratslose Zeiten ein äußerst selten auftretender Fall, da das Sächsische Personalvertretungsgesetz und die Sächsische Personalvertretungswahlenverordnung durch besondere Verfahrens- und Fristenbindungen im Allgemeinen eine ordnungsgemäße Wahl sicherstellen konnten. Dies ist in Pandemiezeiten nicht gewährleistet.

Gleichzeitig stellt das Virus SARS-CoV-2 die Geschäftsführung der Personalvertretungen vor tatsächliche Schwierigkeiten und rechtliche Unsicherheiten. Personalratssitzungen werden bislang nur in Form von Präsenzsitzungen vor Ort durchgeführt. Für die Herbeiführung eines Beschlusses im

Umlaufverfahren sieht § 35 Absatz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes eine nähere Regelung in der Geschäftsordnung des Personalrats vor, die einstimmig zu beschließen ist (§ 43 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Zudem enthält das Sächsische Personalvertretungsgesetz keine ausdrückliche Rechtsgrundlage für Personalratssitzungen in Form einer Videokonferenz.

Zur Sicherstellung ordnungsgemäßer regelmäßiger Personalratswahlen im Jahr 2021 und ihrer Vorbereitung sowie der Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Personalräte sieht der Gesetzentwurf folgende Ergänzungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes vor:

- Zur Vermeidung personalratsloser Zeiten sowie zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Wahlverfahrens erhalten alle amtierenden Personalvertretungen bis zur Konstituierung des gewählten Personalrats ein längstens bis zum 31. Oktober 2021 befristetes Übergangsmandat, wenn mit dem Ablauf ihrer regelmäßigen Amtszeit ein neuer Personalrat noch nicht gewählt wurde. Sie führen bis zu diesem Termin die Geschäfte der Dienststelle weiter.
- Der Wahlzeitraum wird über den 31. Mai 2021 hinaus, längstens bis zum 31. Oktober 2021 verlängert.
- Zur Sicherung der Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Personalvertretungen werden Beschlüsse im Umlaufverfahren sowie Personalratssitzungen mittels Videokonferenz zugelassen.

Durch die im Gesetzentwurf enthaltenen Regelungen entsteht für die Bürgerinnen und Bürger kein Erfüllungsaufwand, für die Wirtschaft entsteht weder eine Gesamtbe- noch -entlastung. Das Regelungsvorhaben führt weder zu einer Be- noch zu einer Entlastung der Verwaltung.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Anwendungsbereich)

Die Vorschrift regelt den Anwendungsbereich des Gesetzes. Dieser erfasst nach Satz 1 neben den örtlichen Personalvertretungen auch die Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte.

Für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, deren Stufenvertretungen und die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie für die Personalvertretungen der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nach dem Richtergesetz des Freistaats Sachsen finden die §§ 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

Zu § 2 (Durchführung der regelmäßigen Personalratswahlen)

Zu Absatz 1

Die Personalvertretungen, die aus den regelmäßigen Personalratswahlen 2016 hervorgegangen sind, sind von den Beschäftigten für eine Amtszeit von fünf Jahren legitimiert (§ 26 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Ihre Amtszeit endet gemäß § 26 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes spätestens am 31. Mai 2021. Ein Übergangsmandat sieht das Sächsische Personalvertretungsgesetz nicht vor. Durch die umfassenden Verfahrens- und Fristenregelungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung hat das Sächsische Personalvertretungsrecht bisher sichergestellt, dass die regelmäßigen Personalratswahlen bis zum Ende der Amtszeit der amtierenden Personalvertretungen abgeschlossen werden konnten. Dies ist für die regelmäßigen Personalratswahlen 2021 aus den im Allgemeinen Teil der Begründung genannten Gründen pandemiebedingt nicht mehr sichergestellt. Auf Grund der dynamischen Ausbreitung des Virus SARS-CoV-2 und der Krankheit COVID-19 können personalratslose Zeiten in einem erheblichen Ausmaß nicht ausgeschlossen werden, wenn die

regelmäßigen Personalratswahlen nicht bis zum Ende der Amtszeit der amtierenden Personalvertretungen abgeschlossen werden können.

Zugleich enthält Artikel 26 Satz 1 der Sächsischen Verfassung den Auftrag, dass in den Betrieben, Dienststelle und Einrichtungen des Landes Vertretungsorgane der Beschäftigten zu bilden sind. Dem kann das Ziel entnommen werden, personalratslose Zeiten möglichst zu vermeiden. Daher erhalten die amtierenden Personalvertretungen ein Übergangsmandat, wenn mit dem Ablauf ihrer regelmäßigen Amtszeit ein Personalrat noch nicht gewählt wurde.

Die Amtszeit der amtierenden Personalvertretungen beträgt fünf Jahre (§ 26 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) und endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 27 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, für die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen am 31. Mai 2021 (§ 26 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Die Amtszeit der amtierenden Personalvertretungen endet daher am 31. Mai 2021 oder zu einem früheren Zeitpunkt, je nach dem Tag zwischen dem 1. März und 31. Mai 2016, an dem der amtierende Personalrat gewählt wurde und dessen Amtszeit begann (§ 26 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Das Übergangsmandat besteht bis zur konstituierenden Sitzung des neu gewählten Personalrates (§ 35 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Erst auf dieser Sitzung kann der neu gewählte Personalrat seinen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter bestimmen (§ 33 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes), die allein den Personalrat gegenüber der Dienststelle vertreten (§ 34 Absatz 2 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Erst ab diesem Zeitpunkt ist der neu gewählte Personalrat handlungsfähig.

Das Übergangsmandat endet spätestens am 31. Oktober 2021. Bis zu diesem Zeitpunkt kann auch unter Pandemiebedingungen mit einer ordnungsgemäßen Wahl und konstituierenden Sitzung des neu gewählten Personalrats gerechnet werden. Die Personalvertretungen, Dienststellen und Wahlvorstände sind weiterhin grundsätzlich an die umfassenden Verfahrens- und Fristenregelungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung für die Vorbereitung und Durchführung der regelmäßigen Personalratswahlen gebunden. Muss das Wahlverfahren pandemiebedingt jedoch ab- oder unterbrochen werden, so dass die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl nicht mehr sichergestellt ist, sind die Wahlvorstände verpflichtet, das Wahlverfahren zügig erneut zu beginnen oder fortzusetzen, wenn die Maßnahmen des Infektions- und Gesundheitsschutzes eine ordnungsgemäße Durchführung der Wahl zulassen (vgl. Absatz 3).

Satz 2 schließt an die Regelung des Satzes 1 an und bestimmt, dass die Amtszeit der neu gewählten Personalvertretungen abweichend von § 26 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes mit dem Tag beginnt, an dem sich der Personalrat gemäß § 35 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes konstituiert.

Für die regelmäßigen Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach § 1 Satz 2 führt die Anwendung dieses Gesetzes entsprechend zu einem spätestens bis zum 31. Oktober 2021 befristeten Übergangsmandat.

Nach Satz 3 bleibt § 27 Absatz 2 bis 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes unberührt. Die Regelung enthält zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten eine notwendige Klarstellung. § 2 regelt nur die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen. Daher bleibt § 27 Absatz 2 bis 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes unberührt. Dies bedeutet, dass die Personalratswahlen, die wegen eines der in § 27 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes genannten Tatbestände außerhalb der regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, durchzuführen sind. Ein solcher Fall kann beispielsweise auftreten, wenn durch Rücktritt einzelner Mitglieder des Personalrats oder dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat (§ 29 Absatz 1 Nummer 4 und 5, § 14 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl sinkt (§ 27 Absatz 2 Nummer 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Kann eine solche Wahl außerhalb der regelmäßigen Personalratswahlen pandemiebedingt nicht durchgeführt werden oder muss eine solche Wahl pandemiebedingt abgebrochen werden, bedarf es im Gegensatz zu den regelmäßigen Personalratswahlen, für die das Sächsische Personalvertretungsgesetz kein Übergangsmandat vorsieht, keiner Regelung zur Vermeidung einer personalratslosen Zeit. Denn in den Fällen des § 27 Absatz 2 Nummer 1 bis 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes haben die amtierenden Personalvertretungen nach § 27 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ein Übergangsmandat, bis der neue Personalrat gewählt ist. § 27 Absatz 2 bis 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes schreibt keine bestimmte Frist vor, innerhalb der die Wahl durchzuführen wäre. Die Personalvertretungen und Wahlvorstände sind daher verpflichtet, die Wahlen unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern durchzuführen. In diesem Rahmen können pandemiebedingte Störungen angemessen berücksichtigt werden.

Es wird klargestellt, dass der Wahlzeitraum exklusiv für die Personalratswahlen 2021 pandemiebedingt über den regulär vorgesehenen 31. Mai 2021 hinaus bis zum 31. Oktober 2021 verlängert wird. Dieser Zeitraum läuft mit dem erweiterten Übergangsmandat des amtierenden Personalrates parallel und ist nach dem Stand der pandemischen Entwicklung für die Durchführung der Wahlen verhältnismäßig bemessen. Gleichwohl handelt es sich dabei um eine Maximalfrist, welche mithin eine unverzügliche Durchführung der Wahl unberührt lässt.

Die in § 27 Absatz 2 Nummer 4 und 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes genannten Tatbestände spielen im vorliegenden Zusammenhang keine Rolle. Für die Fälle des § 27 Absatz 2 Nummer 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Auflösung des Personalrats) gibt es in § 28 Absatz 2 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes eine Regelung: der Wahlvorstand übernimmt Aufgaben des Personalrats. Für die Fälle des § 27 Absatz 2 Nummer 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (kein Personalrat vorhanden) gibt es keinen amtierenden Personalrat, den man mit einem Übergangsmandat ausstatten könnte.

Absatz 1 findet auf die Wahlen zu den Lehrpersonalräten und den Lehrer-Stufenvertretungen Anwendung. Nach § 67 Absatz 9 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes finden die Wahlen für die Lehrpersonalräte und Lehrer-Stufenvertretungen abweichend von § 27 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes regelmäßig alle fünf Jahre in der Zeit vom 1. Mai bis 31. Juli statt. Nach § 67 Absatz 9 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes endet deren Amtszeit abweichend von § 26 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes mit dem Ende des jeweiligen Schuljahres, in dem die regelmäßigen Wahlen für die Lehrpersonalräte stattfinden. Das Schuljahr beginnt am 1. August und endet am 31. Juli eines Kalenderjahres (§ 33 Absatz 1 des Sächsischen Schulgesetzes). Ist ab dem 1. August 2021 der neue Lehrpersonalrat oder die Lehrer-Stufenvertretungen noch nicht gewählt, nehmen die bisherigen Lehrpersonalräte oder Lehrer-Stufenvertretungen ein Übergangsmandat wahr, das spätestens zum 31. Oktober 2021 endet.

Zu Absatz 2

Die Regelung schafft aus Gründen der Rechtssicherheit eine notwendige Klarstellung. Sie stellt sicher, dass die übernächsten regelmäßigen Personalratswahlen in einem einheitlichen Zeitraum (1. März bis 31. Mai 2026) stattfinden.

Kann die regelmäßige Personalratswahl pandemiebedingt erst nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit des amtierenden Personalrats stattfinden, beginnt die Amtszeit des neu gewählten Personalrats nach Absatz 1 Satz 2 mit seiner Konstituierung. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre (§ 26 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Die Wahl hat außerhalb des in § 27 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes festgelegten Zeitraums stattgefunden. Zwar sieht § 27 Absatz 5 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes für einen solchen Fall vor, dass der Personalrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen ist. Die Regelung bezieht sich jedoch auf die in § 27 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes abschließend geregelten Tatbestände. Den vorliegenden Tatbestand, eine regelmäßige Personalratswahl nach dem 31. Mai, hatte das

Sächsisches Personalvertretungsgesetz bisher nicht im Blick. Die Amtszeit endet damit nach Satz 2 spätestens am 31. Mai 2026 (§ 26 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Zu Absatz 3

Da die umfassenden und Verfahrens- und Fristenregelungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung eine Personalratswahl bis zum 31. Mai bisher regelmäßig garantiert haben, schweigen die Regelungen zu den Befugnissen der Wahlvorstände, wenn Störungen des Wahlverfahrens eine ordnungsgemäße Durchführung der Personalratswahl bis zum 31. Mai nicht zulassen. Die Regelungen setzen es als selbstverständlich voraus, dass ein Wahlverfahren nur begonnen oder fortgeführt werden darf, wenn eine ordnungsgemäße Wahl nach Maßgabe des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung möglich ist und unverzüglich fortzusetzen ist, sobald die Störung beseitigt ist.

Absatz 3 schafft Rechtssicherheit durch Regelung der Befugnisse der Wahlvorstände in diesen Fällen.

Eine ordnungsgemäße Durchführung der Personalratswahl ist nach Satz 1 insbesondere dann voraussichtlich nicht sichergestellt, wenn die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

- die Einhaltung der gesetzlichen Fristen nicht zulassen.
- die fristgemäße Durchführung der Vorabstimmungen erheblich gefährden, etwa die Abstimmung der Beschäftigten einer Teildienststelle über eine Verselbstständigung (§ 6 Absatz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, § 4 Satz 1 Nummer 3 und 4, Satz 2 der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung), die dem Wahlvorstand gegenüber innerhalb von acht Arbeitstagen nach der ersten Bekanntmachung des Wahlvorstandes glaubhaft zu machen ist (§ 1 Absatz 3 der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung).
- die Ausübung des passiven Wahlrechts erheblich gefährdet ist. Dies kann der Fall sein, wenn die aktuelle pandemische Situation die fristgemäße Erstellung und Einreichung der Wahlvorschläge, einschließlich der Reihung der Listenbewerber, erheblich gefährdet (§ 19 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Werden zwei oder mehr Wahlvorschläge eingereicht, findet eine Listenwahl statt, bei der die einer Liste nach der Wahl zustehenden Sitze in der Reihenfolge ihrer Benennung verteilt werden (§ 8 Absatz 2 Satz 1, § 26 Absatz 3, § 27 Absatz 3 der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung).

Satz 2 verpflichtet die Wahlvorstände, die Wahlvorbereitungen unverzüglich zu starten oder fortzuführen, sobald eine ordnungsgemäße Durchführung der Personalratswahl voraussichtlich wieder möglich ist. Eine Ergänzung der Bekanntmachungen ist etwa erforderlich, wenn die Störung des Wahlverfahrens eine Verschiebung der Zeit der Stimmabgabe erfordert und das Wahlausschreiben, das unter anderem den Wahltag festlegt, bereits bekannt gemacht wurde (§ 6 Absatz 2 Nummer 14 der Sächsischen Personalvertretungswahlenverordnung). Ein Neubeginn des Wahlverfahrens kommt in Betracht, wenn nur auf diese Weise eine ordnungsgemäße Personalratswahl gesichert werden kann.

Satz 3 schafft Rechtssicherheit hinsichtlich solcher Entscheidungen der Wahlvorstände, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Satz 1 getroffen wurden. Dies kann ausgehend von dem ersten möglichen Wahltermin (1. März 2021) der Fall sein, da die Wahlvorbereitungen nach § 20 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes damit beginnen, dass die amtierenden Personalvertretungen spätestens zwölf Wochen vor dem Ende ihrer Amtszeit den Wahlvorstand bestellen.

Zu § 3 (Wirksamkeit von Personalratsbeschlüssen)

Die Regelung ermöglicht die rechtssichere Beschlussfassung der Personalvertretungen mittels Umlaufbeschluss oder Videokonferenzen vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie.

Die Regelung dient dem Erhalt der Handlungs- und Beschlussfähigkeit des Personalrates, wenn Präsenzsitzungen, einschließlich der konstituierenden Sitzungen nach § 35 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, nicht durchgeführt werden können. So ist wegen der bestehenden Infektionsrisiken mit dem Coronavirus derzeit nicht absehbar, ob und wann Präsenzsitzungen durchgeführt werden können.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes Anfang 1993 sollten angesichts des damaligen Standes der technischen Entwicklung nur Präsenzsitzungen geregelt werden. Dies wurde im Gesetz nicht ausdrücklich bestimmt, jedoch bieten verschiedene Stellen klare Hinweise auf ein solches Verständnis: Das Gesetz spricht von den „anwesenden“ Mitgliedern (§ 38 Absatz 1 und 2 Sächsisches Personalvertretungsgesetz), es ist eine „Anwesenheitsliste“ zu führen, in die sich die Mitglieder „eigenhändig“ eintragen (§ 42 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes) und in der Niederschrift ist „der Ort der Sitzung“ festzuhalten (§ 42 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Der Personalrat ist jedoch an Gesetz und Recht gebunden (Artikel 3 Absatz 3 der Sächsischen Verfassung). Die Gesetzesbindung schließt auch die Beachtung der Regelungen auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes ein (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 26. September 2017, 5 P 1/16). Personalratsmitglieder haben die allgemeinen Regelungen der Dienststelle für den internen Dienstbetrieb zu beachten, hier die Hygienekonzepte (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 28. September 2010, 1 WB 412/09 und vom 14. Juni 1990, 6 P 18/88 für Arbeitszeitregelungen und Uniformvorschriften).

Der pandemiebedingte Verzicht auf Präsenzsitzungen ist erforderlich und verhältnismäßig. Stehen die Regelungen des Gesundheitsschutzes der Durchführung von Präsenzsitzungen entgegen, wiegen die Nachteile, die mit dem Verlust einer Präsenzsitzung verbunden sind, deutlich geringer, als der Gesundheitsschutz der Personalratsmitglieder und einer nicht übersehbaren Zahl an weiteren Beschäftigten oder anderer Personen im Umfeld der Personalratsmitglieder (Oberverwaltungsgericht Hamburg, Beschluss vom 2. November 2020, 14 Bs 193/20.PVL). Schließlich kann der Begriff „anwesend“ nach dem aktuellen Stand der Technik auch als Zusammentreffen mittels audiovisueller Einrichtungen verstanden werden.

Der technische Fortschritt macht neue Informations- und Kommunikationstechnologie für die Personalratsarbeit nutzbar und gewährleistet ein entsprechendes virtuelles Äquivalent zur Präsenzsitzung. Neben die Präsenzsitzung treten somit die Optionen, Sitzungen und Beschlussfassungen auch ohne physische Anwesenheit der Personalratsmitglieder vor Ort durchzuführen.

Zu Absatz 1

Nach Maßgabe des § 35 Absatz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes können derzeit bereits Umlaufbeschlüsse gefasst werden, wenn dem kein Mitglied widerspricht. Aufgrund des Absatzes 1 bedarf es hierfür jedoch keiner näheren einstimmig zu beschließenden Vorgaben in der Geschäftsordnung (§ 43 Satz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie soll dies auch ohne eine Regelung in der Geschäftsordnung ermöglicht werden.

Dem Vorsitzenden kommt die Aufgabe zu, im Rahmen der Vorbereitung der Sitzungen nach § 35 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes abzuwägen, ob die jeweiligen Umstände des Einzelfalls angesichts der COVID-19-Pandemie eine Personalratssitzung in Anwesenheit der Mitglieder zulassen. Insofern steht dem Personalrat bzw. dessen Vorstand ein Wahlrecht zu, um die Arbeit der Personalvertretung möglichst flexibel an die Pandemiebedingungen angepasst gewährleisten zu können. Ist dies nicht der Fall, schafft Absatz 1 eine klare Rechtsgrundlage für die Durchführung von Personalratssitzungen mittels Videokonferenz. Damit ist nicht etwa nur die virtuelle Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder zu einer Präsenzsitzung zugelassen, sondern die Sitzung insgesamt kann als reine Videokonferenz durchgeführt werden. Auch eine Kombination mehrerer Formen ist zulässig.

Zu Absatz 2

Der Gesetzentwurf hält an dem Grundsatz der persönlichen Anwesenheit der Personalratsmitglieder fest, schafft jedoch Rechtssicherheit, indem die persönliche Anwesenheit der Personalratsmitglieder, die lediglich mittels Videokonferenz teilnehmen, fingiert wird („gelten“). Satz 2 verpflichtet daher den Vorsitzenden, auch diese Personalratsmitglieder gemäß § 42 Absatz 1 Satz 3 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in die Anwesenheitsliste einzutragen.

Zu Absatz 3

Nach der Regelung des Absatzes 3 tritt ein Ersatzmitglied wegen einer zeitweiligen Verhinderung eines Personalratsmitglieds ein, wenn dieses weder persönlich anwesend sein kann noch mittels Videotechnik erreichbar ist. Der Vorsitzende hat im Rahmen der Vorbereitung der Personalratssitzungen die Voraussetzungen der zeitweiligen Verhinderung zu prüfen.

Zu Absatz 4

Personalratssitzungen sind nichtöffentlich (§ 36 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes). Die Personalratsmitglieder unterliegen der Schweigepflicht nach § 10 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Absatz 4 enthält die notwendigen Regelungen zur Sicherstellung dieser Vorgaben.

Die Aufzeichnung oder Speicherung von Videokonferenzen sind daher nach Satz 1 unzulässig.

Das Erfordernis, dass Dritte keine Kenntnis vom Inhalt der Sitzung nehmen können, erfordert organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung der Nichtöffentlichkeit und der Schweigepflicht (Satz 2). Dies kann insbesondere dadurch geschehen, dass

- der Vorsitzende zu Beginn die Teilnehmer feststellt, dies in der Niederschrift festhält und die Sitzung sofort unterbricht, sobald eine nicht teilnahmeberechtigte Person hinzutritt und
- die teilnehmenden Mitglieder zur Niederschrift versichern, dass nur teilnahmeberechtigte Personen in dem jeweiligen Videoraum anwesend sind und sich verpflichten, die übrigen Teilnehmer unverzüglich zu unterrichten, wenn nicht teilnahmeberechtigte Personen diesen Raum betreten.

Satz 3 knüpft an die Regelung des § 45 Absatz 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes an. Danach hat die Dienststelle für die Sitzungen des Personalrats in erforderlichem Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Satz 3 verpflichtet die Dienststelle Technik in dem erforderlichen Umfang im Rahmen der vorhandenen Einrichtung zur Verfügung zu stellen. Die für Videokonferenzen genutzten Anlagen müssen den Anforderungen der IT-Sicherheit und des Datenschutzes genügen. Art. 32 Absatz 1 DSGVO fordert gleichwohl keinen absoluten Schutz der Daten, sondern lediglich ein angemessenes Schutzniveau. Insoweit dürfte den datenschutzrechtlichen Anforderungen bei Nutzung anerkannter, aktueller Software-Lösungen Genüge getan sein, wenn diese von der Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben wurde. Die Nutzung auf dem Markt verfügbarer, jedoch nicht für den Einsatz in der Dienststelle freigegebener Produkte ist damit ausgeschlossen.

Zu § 4 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Zu Absatz 1

Diese Vorschrift regelt das Inkrafttreten. Nach Absatz 1 tritt das Gesetz am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Zu Absatz 2

Diese Vorschrift regelt das Außerkrafttreten des Gesetzes. Nach Absatz 2 tritt das Gesetz mit Ablauf des 31. Mai 2026 außer Kraft. Dieser Zeitpunkt berücksichtigt, dass dieses Gesetz Rechtswirkungen bis zum Ende des Zeitraums der übernächsten regelmäßigen Personalratswahlen hat.