
Gute Arbeit 4.0 braucht Mitbestimmung 4.0

Positionspapier zur Novellierung des
Saarländischen Personalvertretungs-
gesetzes (SPersVG)

Saarbrücken, 22. Dezember 2017



Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

DGB Rheinland-Pfalz/Saarland

Fritz-Dobisch-Str. 5

66111 Saarbrücken

saar@dgb.de

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Landesbezirk Saarland

Kaiserstr. 258

66133 Saarbrücken

gdp-saarland@gdp-online.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Landesverband Saarland

Mainzer Str. 84

66121 Saarbrücken

info@gew-saarland.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Bezirk Region Saar Trier

St. Johanner Str. 49

66111 Saarbrücken

bz.saar-trier@verdi.de

22. Dezember 2017



| | |
|--|-----------|
| Was uns bewegt | 3 |
| Was wir bewegen wollen | 5 |
| Grundsätzliches | 5 |
| Zuständigkeitsbereich von Personalräten (§ 3)..... | 5 |
| Geltungsbereich (§ 4, § 81, § 97)..... | 5 |
| Geschäftsbetrieb (§ 43)..... | 5 |
| Informationspflicht (§ 69)..... | 5 |
| Vollzugsverbot (§ 70a)..... | 6 |
| Strafrechtliche Konsequenzen bei Behinderung der Arbeit nach SPersVG (§ 70a)..... | 6 |
| Wahlvorschriften | 6 |
| Wahlberechtigung (§ 12, § 52, § 58)..... | 6 |
| Wählbarkeit (§ § 13, § 52, § 58)..... | 6 |
| Größe der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 57) | 7 |
| Wahl des Personalrates an Studienseminaren (§ 95) | 7 |
| Modernisierung der Wahlordnung | 7 |
| Harmonisierung von Wahlordnung SPersVG und Landesgleichstellungsgesetzwahlbestellungsverordnung | 7 |
| Freistellungen | 8 |
| Personalräte (§ 45)..... | 8 |
| Jugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 45)..... | 8 |
| Gemeinsame Vorschriften (§ 45) | 8 |
| Gestaltung von Arbeits- & Ausbildungsbedingungen | 8 |
| Berufliche Bildung..... | 8 |
| Personalstruktur | 9 |
| Digitalisierung (§ 69, § 71, § 84)..... | 9 |
| Dienstvereinbarungen (§ 76)..... | 9 |
| Beschwerderecht..... | 10 |
| Wirtschaftsausschuss..... | 10 |
| Gremien, Organe und ihre Mitglieder | 10 |
| Personalrats-Vorstand (§ 31) | 10 |



| | |
|---|-----------|
| Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (§ 36)..... | 10 |
| Schutz vor personellen Maßnahmen (§ 46)..... | 10 |
| Schutz von Auszubildenden in besonderen Fällen (§ 46a)..... | 11 |
| Gesamtpersonalrat (§ 55)..... | 11 |
| Sondervertretung (§ 86)..... | 11 |
| Stufenvertretungen in der Justiz (§ 101) | 11 |
| Stufenvertretungen in der Finanzverwaltung (§ 102)..... | 11 |
| Verwaltungsrat Saarländischer Rundfunk (§ 112)..... | 11 |
| Arbeitsgemeinschaften der Personalvertretungen | 12 |
| Mitbestimmung | 12 |

Was uns bewegt

Nach einem ersten Vorstoß der im öffentlichen Dienst vertretenen DGB-Gewerkschaften ver.di, GdP und GEW im Herbst 2016 scheint die Novellierung nun in greifbare Nähe zu rücken, denn die Landesregierung bekennt sich in ihrem Koalitionsvertrag dazu. Offen bleibt im Wortlaut die Richtung der Veränderung, die von CDU und SPD angestrebt wird. Für uns ist diese jedoch klar: Jetzt gilt es, das aus dem Jahr 1973 stammende Werk an die Gegebenheiten der modernen Arbeitswelt anzupassen. Die Schwierigkeiten, die das Gesetz in der täglichen Arbeit in den Dienststellen mit sich bringt, kennen diejenigen am besten, die jeden Tag im Interesse der Beschäftigten unterwegs sind, nämlich unsere Personalräte. Ländergrenzen überschreitend gilt das Saarländische Personalvertretungsgesetz auch in Dienststellen in Rheinland-Pfalz und Hessen.

Viele Regelungslücken führen dazu, dass für bestimmte Tatbestände auf die Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes zurückgegriffen werden muss. Eine mühsame Schleife, die durch entsprechende Ergänzungen des SPersVG aufgehoben werden könnte und die Arbeit für alle Beteiligten erleichtern würde. Daneben mangelt es aber auch an Bestimmungen, mit denen den Entwicklungen der Arbeitswelt begegnet werden kann. In einer auch unter ökonomischen Gesichtspunkten geführten Dienststelle muss die Interessenvertretung ebenso wie in Betrieben der Privatwirtschaft die Möglichkeit zur Mitgestaltung und Mitbestimmung durch einen Wirtschaftsausschuss haben.

Vor Jahrzehnten für den öffentlichen Dienst noch undenkbare Arbeitsformen wie Leiharbeit und Werkverträge, aber auch das Outsourcing von bestimmten Tätigkeiten oder Berufsgruppen, sind heute an der Tagesordnung, und die Beschäftigten, die dadurch belastet werden, brauchen wesentlich stärkere Schutzrechte durch Mitbestimmung als bisher.

Der Einsatz neuer Technologien in Verwaltungen und Betrieben führt zu neuen Formen der Arbeitsorganisation, der Tätigkeiten und den dazu erforderlichen Qualifikationen. Vor allem der zunehmende Einsatz von Digitalisierung wird die Arbeitswelt erheblich verändern. Die bestehenden Regelungen im SPersVG sind teilweise nicht ausreichend, um diese neuen Anforderungen im Sinne sozialpartnerschaftlichen Regelungen zu bewältigen.

Unser Ziel ist es, die Interessen aller, die in einer oder für eine Dienststelle arbeiten, durch starke Mitbestimmung wahren zu können und gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in einer sich ständig ändernden Arbeitswelt mitzugestalten. Dafür werden wir uns auch zukünftig einsetzen und die Solidarität und Stärke unter dem Dach des DGB dafür nutzen.

Saarbrücken, 22. Dezember 2017

Gute Arbeit 4.0 braucht Mitbestimmung 4.0

■ **Eins für alle**

Geltung des SPersVG für alle, die für eine oder in einer Dienststelle arbeiten, unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses

■ **Gute Arbeit**

Ausreichend viele Mitglieder, Bildungsmöglichkeiten und Freistellungen für Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen

■ **Zahlen, Daten, Fakten**

Bildung eines Wirtschaftsausschusses in Dienststellen ab 100 Beschäftigten

■ **Besonders stark**

Eigene Mandate in der Sondervertretung bei Funktionsunion zwischen ÖPR und Stufenvertretung sowie Stärkung im Hochschulbereich

■ **Nah dran**

Berücksichtigung von strukturellen und fachlichen Gegebenheiten bestimmter Dienststellen

■ **Mutter und Töchter**

Recht auf Beteiligung von Personal- und Betriebsräten im Gesamtpersonalrat

■ **Regel statt Ausnahme**

Grundsätzliche Zulässigkeit zum Abschluss von Dienstvereinbarungen

■ **Auf frischer Tat**

Strafrechtliche Konsequenzen für Arbeitgeber bei Behinderung der Personalrats- und/oder JAV-Arbeit und Vollzugsverbot bei fehlender Zustimmung des Personalrats

■ **100% Mitbestimmung**

Allzuständigkeit des Personalrates in allen sozialen, personellen sowie Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten

Was wir bewegen wollen

Grundsätzliches

Zuständigkeitsbereich von Personalräten (§ 3)

Durch Tarifvertrag kann das Personalvertretungsrecht abweichend geregelt werden. Dies gilt für Zuständigkeiten der Personalvertretungen sowie zur Einrichtung von Übergangsmandaten.

Geltungsbereich (§ 4, § 81, § 97)

Die sich verändernde Arbeitswelt macht die Erweiterung des Geltungsbereichs notwendig.

Wer Beamter ist, bestimmt das Beamtengesetz. Auf Gerichtsreferendare in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, die keine Beamten sind, finden die beamtenrechtlichen Vorschriften entsprechend Anwendung.

Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind auch Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen).

Angehörige des öffentlichen Diensts sind ebenso Personen, die unter Fortsetzung eines bestehenden unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zur Dienststelle nach beamtenrechtlichen oder tariflichen Vorschriften zu einer anderen Stelle abgeordnet, gestellt, beigestellt oder dieser zugewiesen sind oder dort ihre geschuldete Arbeitsleistung erbringen.

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sind in den Geltungsbereich aufzunehmen.

Das Mitbestimmungsverfahren ist bei personellen Maßnahmen aller Angehörigen der Dienststelle verpflichtend durch die Dienststelle einzuleiten.

Geschäftsbetrieb (§ 43)

Die Dienststelle versetzt jedes Personalratsmitglied in die Lage, jederzeit Personalratstätigkeiten aufnehmen und die dafür erforderlichen Räumlichkeiten und Sachmittel unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen nutzen zu können.

Informationspflicht (§ 69)

Zur Durchführung seiner Aufgaben ist der Personalrat frühzeitig, fortlaufend und umfassend zu informieren. Es ist genauer zu definieren, welche Informationen dem Personalrat

wann zur Durchführung seiner Arbeit von wem zur Verfügung zu stellen sind und wie das Recht der Beschäftigten auf Datenschutz dabei gewährleistet wird. Zur Erledigung seiner Amtspflichten ist dem Personalrat das Recht auf Zusammenarbeit mit den zuständigen internen und externen Stellen und/oder Sachverständigen einzuräumen.

Vollzugsverbot (§ 70a)

Bei fehlender Zustimmung oder Billigung einer Maßnahme durch den Personalrat ist es der Dienststelle nicht erlaubt, diese Maßnahme umzusetzen.

Strafrechtliche Konsequenzen bei Behinderung der Arbeit nach SPersVG (§ 70a)

Wer Wahlen oder die Arbeit der gewählten Gremien behindert oder (Ersatz-)Gremienmitglieder gegen ihren Willen begünstigt oder benachteiligt, ist mit Sanktionen von Geld- bis Freiheitsstrafe zu belegen, die einem sozialen Zweck zuzuführen sind. Eine Verfolgung solcher Delikte von Amts wegen ist wünschenswert, die Behandlung als Antragsdelikt ist die Mindestanforderung.

Wahlvorschriften

Wahlberechtigung (§ 12, § 52, § 58)

Das Mindestalter zur Erlangung der Wahlberechtigung zur PR- und JAV-Wahl ist abzuschaffen. Die Inanspruchnahme von Elternzeit und/oder Zeiten im Sinne des Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetzes ist als unschädlich für die Erlangung der Wahlberechtigung auszuweisen.

Beschäftigten beim Landesbetrieb für Straßenbau, die zu einer anderen Stelle abgeordnet, gestellt, beigestellt oder dieser zugewiesen sind oder dort ihre geschuldete Arbeitsleistung erbringen, ist analog der Bestimmungen des SPersVG für kommunale Beschäftigte der Jobcenter die Wahlberechtigung sowohl in der Herkunfts- als auch der Einsatzdienststelle zuzusprechen.

Wählbarkeit (§ 13, § 52, § 58)

Es sind Strukturen zu schaffen, die den Personalräten sowie den Jugend- und Auszubildendenvertretungen die Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach SPersVG auf jeder Ebene vollständig und jederzeit ermöglichen und eine kontinuierliche Arbeit der Gremien im ausschließlichen Interesse der Angehörigen der Dienststelle fördern.

Auch hier ist das Mindestalter zur Erlangung der Wählbarkeit zur PR- und JAV-Wahl ist abzuschaffen. Für Auszubildende ist die Höchstaltersgrenze zur Wählbarkeit als JAV aufzuheben, für alle übrigen Beschäftigten ist sie auf einschließlich 27 auszuweiten.

Der für den örtlichen Personalrat nicht wählbare Personenkreis darf zur Vermeidung von Interessenkonflikten auch nicht wählbar sein für Gremien der Stufenvertretung.

Beschäftigten beim Landesbetrieb für Straßenbau, die zu einer anderen Stelle abgeordnet, gestellt, beigestellt oder dieser zugewiesen sind oder dort ihre geschuldete Arbeitsleistung erbringen, ist analog der Bestimmungen des SPersVG für kommunale Beschäftigte der Jobcenter die Wählbarkeit sowohl in der Herkunfts- als auch der Einsatzdienststelle zuzusprechen.

Größe der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 57)

Die maximale Anzahl von neun JAV-Mitgliedern bei mehr als 120 in der Regel beschäftigten Jugendlichen und Auszubildenden ist gestaffelt zu erhöhen auf eine Höchstzahl von 15 Mitgliedern.

Wahl des Personalrates an Studienseminaren (§ 95)

Mit der Verkürzung des Referendariats von 24 auf 18 Monate sind die gesetzlichen Voraussetzungen für eine ordentliche Wahl und die Erfüllung der Amtszeit des örtlichen Personalrats an Studien- und Landesseminaren nicht mehr gegeben. Wahlzeitraum und Zusammensetzung des örtlichen Personalrats sind daher so anzupassen, dass alle Studienreferendar_innen und Lehramtsanwärter_innen durch diesen vertreten werden können.

Modernisierung der Wahlordnung

Angesichts der mittlerweile alltäglichen Bereitstellung und Nutzung von Informationen in digitaler Form ist diese auch als formwahrende Kommunikationsmethode im Sinne der Wahlordnung zu verankern und zumindest alternativ aufzunehmen.

Harmonisierung von Wahlordnung SPersVG und Landesgleichstellungsgesetzwahlbestellungsverordnung

Auf Grund der Möglichkeit eines gemeinsamen Wahlvorstandes für diese beiden Wahlen sind insbesondere die Fristen der beiden Wahlvorschriften zu harmonisieren, um dem gemeinsamen Wahlvorstand eine sinnvolle Wahrnehmung der Aufgaben zu ermöglichen.

Freistellungen

Personalräte (§ 45)

Die gesetzlichen Interessenvertretungen brauchen insbesondere in eher kleinen Dienststellen die Möglichkeit, zumindest zum Teil von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt zu werden.

Dazu ist die Anzahl der in der Regel beschäftigten Wahlberechtigten für die Freistellung eines PR-Mitglieds auf 200 abzusenken. Für je angefangene 500 Wahlberechtigte ist ein weiteres Personalratsmitglied ganz freizustellen. Eine entsprechende Teilfreistellung mehrerer Mitglieder ist möglich. Bei zwei und mehr Freistellungen sind die im Personalrat vertretenen Gruppen entsprechend ihrer Stärke, mindestens jedoch mit einer Freistellung bei mehr als 300 wahlberechtigten Gruppenangehörigen zu berücksichtigen.

In Dienststellen mit in der Regel weniger als 200 Wahlberechtigten sind auf Antrag des Personalrates anteilige Freistellungen zu gewähren.

Jugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 45)

Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit ebenfalls ab einer Anzahl von in der Regel 200 Wahlberechtigten auf Antrag der JAV freizustellen, Teilfreistellungen sind zu ermöglichen.

Gemeinsame Vorschriften (§ 45)

Beim Umfang der Freistellungen ist die tatsächliche Anzahl der Wahlberechtigten innerhalb der jeweiligen Spanne zu berücksichtigen und weitere Teilfreistellungen einzurichten, z.B. 2,5 PR-Freistellungen bei 800 Wahlberechtigten.

Für Teil- und Vollfreistellungen sind im Stellenplan zukünftig entsprechende Stellen(anteile) vorzuhalten und auszuweisen.

Gestaltung von Arbeits- & Ausbildungsbedingungen

Berufliche Bildung

Zur Erhaltung und Verbesserung der Ausbildungsqualität ist der Personalrat bei der Auswahl von Ausbilder_innen durch Mitbestimmung zu beteiligen und ihm das Recht einzuräumen, im Sinne der Auszubildenden und zur Erreichung des Ausbildungsziels sowie zur Umsetzung der Pflichten der Dienststelle als Ausbilder eine Abberufung von Ausbilder_innen herbeizuführen, sofern dies entsprechend begründet ist.

Personalstruktur

Mit Blick auf das ungünstige Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen sowie die reibungsfreie und effiziente Erledigung von Daueraufgaben sollen insbesondere im wissenschaftlichen Bereich die Rechte der Personalvertretungen gestärkt werden. Folglich sollen Maßnahmen im Bereich der Personalstruktur und solche mit Wirkung auf die Personalstruktur der Mitbestimmung unterliegen.

Digitalisierung (§ 69, § 71, § 84)

Die fortschreitende Digitalisierung wird zunehmend insbesondere Mitbestimmungstatbestände nach § 84 SPersVG auslösen. Sofern zwischen Personalrat und Dienststelle keine Einigung dazu erzielt werden kann, ist die Einigungsstelle anzurufen, deren Entscheidung bindend ist. Das Letztentscheidungsrecht der Obersten Dienstbehörde und der Empfehlungscharakter der Einigungsstelle sind grundsätzlich abzuschaffen, Maßnahmen nach § 84 fallen zwingend für alle Beschäftigten unter die Mitbestimmung. Der Mitbestimmungskatalog ist mit Blick auf Digitalisierung um entsprechende Neuerungen zu erweitern, Beschäftigtendatenschutz muss auf Grund seines hohen Stellenwertes als separat beschriebene Aufgabe des Personalrates aufgeführt werden. Dazu sind ebenso Regelungen aufzunehmen bzgl. der Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle sowie den betrieblichen und behördlichen Stellen für Datenschutz.

Dienstvereinbarungen (§ 76)

Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen entgegenstehen. Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden; das gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

Dienstvereinbarungen werden von der Dienststelle und dem Personalrat schriftlich geschlossen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen und von der Dienststelle in geeigneter Weise bekannt zu machen.

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

Dienstvereinbarungen können, soweit nicht eine kürzere Frist vereinbart worden ist, von beiden Seiten mit einer Frist von vier Monaten gekündigt werden. Die Weitergeltung der Regelung einer gekündigten oder abgelaufenen Dienstvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung kann nur für Maßnahmen verabredet werden, bei denen die Einigungsstelle eine die Beteiligten bindende Entscheidung treffen könnte. Im Übrigen kann eine weitergeltende Regelung jederzeit aufgehoben werden, wenn sie wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berührt.

Über die Aufhebung entscheidet bei Dienstvereinbarungen mit der obersten Dienstbehörde diese, sonst die zuständige übergeordnete Dienststelle.

Beschwerderecht

Es bedarf eines Beschwerderechtes für jede_n einzelne_n Beschäftigte_n gegenüber dem Dienstherrn/Arbeitgeber, welches der Personalrat entgegenzunehmen hat. Dadurch vermindert sich das Risiko, dass gegenüber der Dienststelle vorgetragene Beschwerden unzulässigerweise als nicht berechtigt beschieden werden. Im Falle von Uneinigkeit zwischen Dienststelle und Personalrat über die Berechtigung einer eingegangenen Beschwerde ist die Einigungsstelle anzurufen. Die Einreichung einer Beschwerde – unter Hinzuziehung eines Personalratsmitglieds, falls gewünscht – soll auch bei den zuständigen Stellen der Dienststelle möglich sein.

Wirtschaftsausschuss

In einer auch unter ökonomischen Gesichtspunkten geführten Dienststelle muss die Interessenvertretung ebenso wie in Betrieben der Privatwirtschaft die Möglichkeit zur Mitgestaltung und Mitbestimmung durch einen Wirtschaftsausschuss haben.

Gremien, Organe und ihre Mitglieder

Personalrats-Vorstand (§ 31)

Zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit und zur Repräsentanz der jeweiligen Gruppenstärke ist der PR-Vorstand ab einer PR-Größe von drei Mitgliedern um ein Mitglied aufzustocken auf insgesamt drei Mitglieder, aus deren Mitte die oder der Vorsitzende sowie die beiden Stellvertretungen gewählt werden.

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (§ 36)

In Umsetzung geltender Rechtsprechung ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen berechtigt, bei Beschlussfassungen des Personalrates anwesend zu sein.

Schutz vor personellen Maßnahmen (§ 46)

Die Schutzregelungen für Mitglieder des Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind auszuweiten auf Zuweisungen, Gestellungen und der mit einem Wechsel des Dienstortes verbundenen oder für eine Dauer von mehr als zwei Monaten vorgesehenen anderweitigen Verwendung in derselben Dienststelle.

Schutz von Auszubildenden in besonderen Fällen (§ 46a)

Zur Beseitigung des notwendigen Rückgriffs auf die Regelungen des BPersVG mangels einer eigenen Regelung ist eine solche aufzunehmen, welche den Schutz der Auszubildenden, die Mitglied in Personalrat oder Jugend- und Auszubildendenvertretung sind, vor Arbeitslosigkeit im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis zum Inhalt hat.

Gesamtpersonalrat (§ 55)

Unter Würdigung der stetig steigenden Ausgründungen bestimmter Tätigkeiten oder Berufsgruppen in Tochterunternehmen können Betriebsräte der Tochterunternehmen im Gesamtpersonalrat beteiligt werden. Die Errichtung des Gesamtpersonalrats bedarf dann ebenso ihrer Zustimmung wie der der Personalräte.

Sondervertretung (§ 86)

Die Personalräte, die ebenfalls die Aufgaben einer Stufenvertretung wahrnehmen, sind ebenso mit drei Mandaten in der Sondervertretung zu beteiligen.

Für die Hochschulen innerhalb des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs einer obersten Landesbehörde ist jeweils eine Sondervertretung zu bilden.

Stufenvertretungen in der Justiz (§ 101)

Zur Wahrung der besonderen Interessen der Beschäftigten in Justizvollzugsanstalten ist analog zu den Berufsgruppen der Richter_innen und Rechtsreferendar_innen neben den örtlichen Personalräten in den Justizvollzugsanstalten ein Hauptpersonalrat zu wählen. Dieser ist ebenso wie die drei anderen Hauptpersonalräte beim Ministerium der Justiz zu bilden.

Stufenvertretungen in der Finanzverwaltung (§ 102)

Die Angehörigen des Ministeriums für Finanzen und Europa und der Finanzämter wählen neben den örtlichen Personalräten einen gemeinsamen Hauptpersonalrat, der beim Ministerium für Finanzen und Europa zu bilden ist. Die Aufgabe des Hauptpersonalrates beim Landesamt für Zentrale Dienste und des IT-Dienstleistungszentrums wird dann bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 52 Abs. 3 SPersVG durch die jeweiligen örtlichen Personalräte wahrgenommen.

Verwaltungsrat Saarländischer Rundfunk (§ 112)

Nach dem Saarländischen Mediengesetz ist der Vorsitzende des Personalrats gemäß § 31 Abs. 1 Nr. 3 ordentliches Mitglied des SR-Verwaltungsrates mit Stimmrecht, weshalb die entsprechende Änderung vorzunehmen ist.

Arbeitsgemeinschaften der Personalvertretungen

Um die Zusammenarbeit der Personalvertretungen derselben Verwaltungsstufe und – zweige zu fördern, soll zur Behandlung gemeinsam betreffender Angelegenheiten die Einrichtung einer Arbeitsgemeinschaft eröffnet werden.

Mitbestimmung

Der Personalrat hat zur bestmöglichen Vertretung der Interessen der Beschäftigten in allen sozialen, personellen sowie Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten mitzubestimmen.

Die Allzuständigkeit des Personalrates verhindert Beteiligungslücken. Sie vermeidet langwierige Auseinandersetzungen um Zuständigkeiten und stellt die entscheidungserheblichen Fragen in den Mittelpunkt. Auf diese Weise können qualitativ bessere und für alle Seiten zufriedenstellende Entscheidungen erzielt werden.

Hilfsweise sind die Mitbestimmungstatbestände zu erweitern.