

## **G e s e t z e n t w u r f**

### **der Landesregierung**

## **Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften**

### **A. Problem und Regelungsbedürfnis**

Die Mitbestimmung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Thüringen wird durch das Thüringer Personalvertretungsrecht geregelt. Nachdem im Jahr 2012 das Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) in der Fassung vom 13. Januar 2012 (GVBl. S. 1) zuletzt novelliert wurde, bedarf es namentlich vor dem Hintergrund der Fortentwicklung des Personalvertretungsrechts in anderen Ländern und der Rechtsprechung sowie Bedürfnissen, die sich aus der praktischen Anwendung ergeben, der Überarbeitung.

Darüber hinaus wurden dem Ministerium für Inneres und Kommunales seitens der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sowie der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte vielfältige Änderungsbedürfnisse kommuniziert.

Schwerpunkte der Novellierung sind die Schaffung von Regelungen, die künftig für alle Tatbestände der eingeschränkten Mitbestimmung den Zugang zum Einigungsstellenverfahren eröffnen, die das Antragserfordernis bei der eingeschränkten Mitbestimmung zugunsten einer grundsätzlich obligatorischen Beteiligung abschaffen sowie die Rechte der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte erweitern und stärken.

### **B. Lösung**

Das Thüringer Personalvertretungsgesetz wird novelliert und fortgeschrieben, um die Positionen der Personalvertretungen und der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte zu stärken sowie ein modernes Personalvertretungsrecht zu entwickeln, das in der praktischen Anwendung handhabbar bleibt.

Dies wird zunächst durch umfangreiche Änderungen in den Bereichen der Wahlberechtigung und Wählbarkeit erreicht. Künftig erhalten alle Beschäftigten einer Dienststelle mit der Vollendung des 16. Lebensjahres die Wahlberechtigung für die Personalratswahlen. Zudem wird diese bereits ab dem Zugang zur Dienststelle gewährt. Darüber hinaus verlieren Beamte, die sich in der Elternzeit im Sinne des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes in der Fassung vom 27. Dezember 2015 (BGBl. I S. 33) in der jeweils geltenden Fassung befinden, nicht

die Wahlberechtigung. Hinsichtlich der Wählbarkeit zur Personalvertretung ist künftig eine dreimonatige Zugehörigkeitsdauer zum Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde ausreichend.

Weiterhin wird die Amtszeit der Personalvertretungen und analog die der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte auf fünf Jahre verlängert. Der Zeitraum für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird verlängert, ebenso deren Amtszeit in Anlehnung an die Verlängerung für die Personalvertretungen. Darüber hinaus werden die Bestimmungen zur Wahl des Vorstands und dessen Stellvertreter konkretisiert. Zudem ist es dem Personalrat künftig gestattet, Bekanntmachungen über ein von der Dienststelle eingerichtetes Intranet oder ein anderes vorhandenes elektronisches Medium vorzunehmen.

Das Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörde bei Streitigkeiten über Freistellungen in Dienststellen mit weniger als 250 Beschäftigten entfällt. Künftig wird das zuständige Verwaltungsgericht abschließend entscheiden. Weiterhin werden Personalratsmitglieder künftig vor Personalmaßnahmen besser geschützt. Personalversammlungen müssen künftig nur noch mindestens einmal im Kalenderjahr stattfinden. Zudem werden alle Personalversammlungen während der Arbeitszeit abgehalten. Künftig kann die Dienststelle einem Mitglied der Personalvertretung die Teilnahme an von der Dienststelle eingerichteten Arbeitsgruppen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen vorbereiten, gewähren. Zudem besteht für bestimmte Dienststellen die Möglichkeit der Errichtung eines Wirtschaftsausschusses, der wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle berät und den Personalrat darüber unterrichtet. Auch die Möglichkeit der Bildung dienststellenübergreifender Arbeitsgruppen wurde in das Gesetz aufgenommen.

Die in § 69 Abs. 10 Satz 2 ThürPersVG geregelte Pflicht zur Rücknahme von Maßnahmen, die ohne die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung oder unter Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften durchgeführt wurden, wird mit einem Rechtsanspruch der Personalvertretung verknüpft (§ 83 Abs. 1 Nr. 5 ThürPersVG).

Weiterhin werden die allgemeinen Aufgaben der Personalvertretungen sowie die Katalogtatbestände der vollen und eingeschränkten Mitbestimmung erweitert und somit deren Rechte gestärkt. Das Initiativrecht wird ausgeweitet, indem künftig Initiativanträge auch in Personalangelegenheiten gestellt werden können. Zudem wird der Dienststellenleiter verpflichtet, über Initiativanträge innerhalb einer Frist von drei Monaten zu entscheiden. Der Abschluss von Dienstvereinbarungen ist künftig in allen Fällen zulässig, die keine Einzelangelegenheiten sind und denen keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen entgegenstehen.

Darüber hinaus ist es einem Mitglied des Personalrats gestattet, an Auswahlgesprächen der Dienststelle im Rahmen von Auswahlverfahren sowie an Beurteilungsgesprächen, sofern der Beschäftigte dies wünscht, teilzunehmen.

In der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz vom 6. Dezember 1993 (GVBl. S. 831) in der jeweils geltenden Fassung wurden Änderungen aufgenommen, die im Zusammenhang mit der elektronischen Bekanntmachung stehen. Auch diese Regelungen dienen der Entwicklung hin zu einem modernen Personalvertretungsrecht.

### **C. Alternativen**

Beibehaltung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes sowie der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz in der jetzigen Form; dies hätte jedoch zur Folge, dass die Fortentwicklung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes zu einem modernen und zukunftsfähigen Personalvertretungsrecht unter Einbeziehung der Gewerkschaften und Berufsverbände unterbliebe und es zugleich nicht zu der gewünschten Stärkung der Rechte der Personalvertretungen käme.

### **D. Kosten**

Die Kosten sind nicht konkret bezifferbar. Einerseits führen die erweiterten Beteiligungsverfahren zu einer Erhöhung des Verwaltungsaufwands, sodass die Möglichkeit besteht, dass zusätzliches Personal gebunden wird. Hingegen werden durch die Zulassung von Arbeitsgruppen und die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses dem Personalrat und der Dienststelle Möglichkeiten zur Zusammenarbeit eingeräumt. Die damit voraussichtlich verbundenen Kosten sind aufgrund der fakultativen Inanspruchnahme abhängig davon, in welchem Umfang von ihnen Gebrauch gemacht wird. Zugleich können durch die verbesserte Zusammenarbeit Synergien entstehen, die Einsparungseffekte nach sich ziehen.

Unmittelbare Einsparungen können voraussichtlich dadurch erzielt werden, dass der Personalrat lediglich verpflichtet ist, nur noch mindestens einmal im Kalenderjahr eine Personalversammlung durchzuführen. Für den Fall, dass an Arbeitsgruppen und der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte künftig die Vorsitzenden der beteiligten Personalvertretungen oder Hauptpersonalräte teilnehmen, bietet dies den finanziellen Vorteil, dass diese aufgrund ihres Amtes bereits überwiegend vollständig für die Tätigkeit im Personalrat freigestellt sind, sodass keine weiteren Freistellungen erforderlich werden. Auch durch diese Regelung werden Kosten gespart. Darüber hinaus werden langfristig betrachtet aufgrund der Verlängerung der Amtszeiten der Personalvertretung sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung voraussichtlich Kosten der Durchführung von Personalratswahlen eingespart.

### **E. Zuständigkeit**

Federführend ist das Ministerium für Inneres und Kommunales.

**FREISTAAT THÜRINGEN  
DER MINISTERPRÄSIDENT**

An den  
Präsidenten des Thüringer Landtags  
Herrn Christian Carius  
Jürgen-Fuchs-Straße 1

99096 Erfurt

Erfurt, den 17. April 2018

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit überreiche ich den von der Landesregierung beschlossenen  
Entwurf des

"Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher  
Vorschriften"

mit der Bitte um Beratung durch den Landtag in den Plenarsitzungen  
am 25./26./27. April 2018.

Mit freundlichen Grüßen  
In Vertretung

Heike Taubert  
stellvertretende Ministerpräsidentin

**Thüringer Gesetz  
zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften**

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1  
Änderung des  
Thüringer Personalvertretungsgesetzes**

Das Thüringer Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom 13. Januar 2012 (GVBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 6. Juni 2018 (GVBl. S. 229), wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Abs. 1 Satz 1 werden die Worte "zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" durch die Worte "Personen, die sich in der Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn oder in sonstiger beruflicher Ausbildung befinden" ersetzt.
2. In § 9 Abs. 1 werden nach dem Wort "Krankenpflegegesetz" ein Komma und die Worte "dem Thüringer Gesetz zur Dualen Hochschule Gera-Eisenach" eingefügt.
3. In § 10 Abs. 1 Satz 2 wird die Verweisung "§ 68 Abs. 2 Satz 5" durch die Verweisung "§ 68 Abs. 2 Satz 6" ersetzt.
4. § 13 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 wird die Angabe "18. Lebensjahr" durch die Angabe "16. Lebensjahr" ersetzt.
  - b) In Absatz 2 Satz 1 werden die Worte "am Wahltag länger als drei Monate gedauert hat" durch die Worte "angetreten wird" ersetzt.
  - c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
    - aa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:
      - aaa) In der Einleitung wird das Wort "sechs" durch das Wort "zwölf" ersetzt.
      - bbb) In Buchstabe b werden nach dem Klammerszusatz "(ThürBG)" die Worte "oder den entsprechenden tarifrechtlichen Bestimmungen" eingefügt.
    - bb) Nummer 2 wird wie folgt geändert:
      - aaa) In Buchstabe a werden nach der Verweisung "§ 63 Abs. 3 ThürBG" die Worte "oder den entsprechenden tarifrechtlichen Bestimmungen" eingefügt.
      - bbb) Buchstabe b erhält folgende Fassung:

"b) einer Altersteilzeit nach dem Thüringer Beamtengesetz oder den entsprechenden tarifrechtlichen Bestimmungen befinden."

cc) Folgender Satz wird angefügt:

"Dies gilt nicht für Beamte, die sich in der Elternzeit im Sinne des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes befinden."

5. § 14 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Nr. 1 wird das Wort "sechs" durch das Wort "drei" ersetzt.

b) In Absatz 2 Nr. 2 werden die Worte "des Beschäftigten" durch die Worte "der Beschäftigten der Dienststelle" ersetzt.

6. § 19 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 4 werden die Worte "wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt" durch die Worte "ist gewählt, wer die meisten der abgegebenen Stimmen erhält" ersetzt.

bb) Nach Satz 4 wird folgender Satz eingefügt:

"Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los."

b) Die bisherigen Absätze 8 und 9 werden die Absätze 7 und 8.

7. § 23 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 werden die Worte "nach acht Wochen" durch die Worte "acht Wochen nach dessen Bestellung" ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Worte "durch Aushang" gestrichen.

bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

"§ 44 Abs. 3 gilt entsprechend."

8. § 26 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1 und wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort "vier" durch das Wort "fünf" ersetzt.

bb) In Satz 2 werden die Worte "seiner Amtszeit" durch die Worte "der Amtszeit dieses Personalrats" ersetzt.

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

"(2) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt."

9. § 27 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird aufgehoben.
- b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 1 und in der Einleitung werden die Worte "dieser Frist" durch die Worte "der regelmäßigen Personalratswahlen nach § 26 Abs. 2" ersetzt.
- c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2 und die Verweisung "des Absatzes 2 Nr. 1 bis 3" durch die Verweisung "des Absatzes 1 Nr. 1 bis 3" ersetzt.
- d) Die bisherigen Absätze 4 und 5 werden die Absätze 3 und 4.

10. § 29 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 8 wird der Klammerzusatz "(Altersteilzeit)" durch den Klammerzusatz "(während der Altersteilzeit oder eines Sabbatjahrs)" ersetzt.
- b) In Nummer 9 werden die Worte "Frauenbeauftragte/Vertrauensperson, Gleichstellungsbeauftragten" durch die Worte "Gleichstellungsbeauftragten oder Vertrauensfrau" ersetzt.

11. § 33 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 3 werden nach dem Wort "wählen" die Worte "in geheimer Wahl" eingefügt.
- b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

"(2) Der Personalrat wählt mit einfacher Stimmenmehrheit in geheimer Wahl aus den Mitgliedern des Vorstandes einen Vorsitzenden. Der Personalrat bestimmt zugleich die Vertretung des Vorsitzenden durch Stellvertreter. Neben den Vorstandsmitgliedern können weitere Stellvertreter durch den Personalrat aus seiner Mitte bestimmt werden. Die Reihenfolge der Stellvertretung bestimmt der Personalrat. Sind mehr als zwei Gruppen im Personalrat vertreten, darf der erste Stellvertreter nicht derselben Gruppe angehören wie der Vorsitzende. Verzichtet eine Gruppe auf einen Stellvertreter oder ist sie im Personalrat nicht vertreten, fällt ihr Mandat der anderen Gruppe zu. Sind mehr als zwei Gruppen vertreten, so wählt der Personalrat im Fall des Satzes 6 mit einfacher Stimmenmehrheit den auf die verzichtende Gruppe entfallenden Stellvertreter aus seiner Mitte."

- c) In Absatz 4 Satz 1 werden nach dem Wort "Stimmenmehrheit" die Worte "in geheimer Wahl" eingefügt.

12. Nach § 34 Abs. 2 Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

"Die Erweiterung der Tagesordnung in der Sitzung des Personalrats ist möglich, wenn alle Personalratsmitglieder rechtzeitig zur Sitzung geladen wurden, der Personalrat beschlussfähig ist und die anwesenden Personalratsmitglieder die Erweiterung einstimmig beschließen."

13. In § 35 Satz 4 wird das Wort "vom" durch die Worte "über den" ersetzt.

14. Dem § 40 wird folgender Absatz 3 angefügt:

"(3) Der Sprecher der Freiwilligen im Sinne des Bundesfreiwilligendienstgesetzes vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687) in der jeweils geltenden Fassung kann an Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Freiwilligen im Bundesfreiwilligendienst betreffen."

15. Nach § 44 Abs. 3 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

"Dazu gehört auch ein von der Dienststelle eingerichtetes Intranet oder ein anderes vorhandenes elektronisches Medium, das von der Dienststelle zur Bekanntmachung hausinterner Meldungen genutzt wird."

16. § 45 Abs. 4 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden nach den Worten "in der Regel" die Worte "200 bis 250 Beschäftigten im Umfang von 75 Prozent einer Vollzeitstelle" und ein Komma eingefügt.

b) Die Sätze 4 und 5 werden gestrichen.

17. In § 46 Abs. 2 Satz 1 werden die Worte "vom Thüringer Innenministerium oder einer von diesem" durch die Worte "von der für das Dienstrecht zuständigen obersten Landesbehörde oder einer von dieser" ersetzt.

18. § 47 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

"(2) Mitglieder des Personalrats dürfen gegen ihren Willen nur versetzt, abgeordnet, zugewiesen oder gestellt werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Als Versetzung im Sinne des Satzes 1 gilt auch die mit einem Wechsel des Dienstortes verbundene Umsetzung in derselben Dienststelle, sofern dort kein eigener örtlicher Personalrat besteht; das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechtes bleibt unbeachtlich. Die Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Gestellung von Mitgliedern des Personalrats bedarf der Zustimmung des Personalrats; Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass für die Frist § 69 Abs. 2 Satz 6 bis 8 Anwendung findet."

19. § 49 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Worte "einmal in jedem Kalenderhalbjahr" durch die Worte "mindestens einmal im Kalenderjahr" ersetzt.

b) In Absatz 2 werden die Worte "berechtigt und" gestrichen.

c) In Absatz 3 wird das Wort "Kalenderhalbjahr" durch "Kalenderjahr" ersetzt.

20. § 50 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Verweisung "§ 49 Abs. 1" durch die Verweisung "§ 49" ersetzt sowie die Worte "und die auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufenen" gestrichen.

bb) In Satz 3 werden die Worte "in den Fällen des Satzes 1" gestrichen.

b) Absatz 3 wird aufgehoben.

21. § 54 Abs. 1 Satz 2 wird gestrichen.

22. Dem § 56 a Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

"Die Durchführung von Teilversammlungen ist zulässig, wenn es dienstliche Verhältnisse erfordern."

23. § 60 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:

"Wahlvorstand, Wahl, Amtszeit"

b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 erhält folgende Fassung:

"Der Personalrat bestellt spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit mindestens drei Wahlberechtigte nach § 13 als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden."

bb) In Satz 2 wird die Verweisung "§ 19 Abs. 1, 3, 4 Satz 1, Abs. 5 und 8, § 20 Abs. 1 und 3" durch die Verweisung "§ 19 Abs. 1, 3, 4 Satz 1, Abs. 5 und 7, § 20 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3" ersetzt.

c) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

"(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre und sechs Monate. Sie beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, mit dem Ablauf deren Amtszeit. Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden im Wechsel gemeinsam mit den regelmäßigen Wahlen des Personalrats oder in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember statt. Die Amtszeit endet spätestens mit Ablauf des letzten Tages des Zeitraums, in dem die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb des Zeitraums für die regelmäßigen Wahlen gilt § 27 Abs. 1 Nr. 2 bis 5, Abs. 2 und 4 entsprechend."

24. § 66 Abs. 1 Satz 5 erhält folgende Fassung:

"Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauensfrau können an den Besprechungen nach Satz 1 teilnehmen; die Einladung zu der Besprechung hat durch den Leiter der Dienststelle zu erfolgen."

25. § 67 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 Nr. 1 erhält folgende Fassung:

"1. jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Herkunft, ihrer Abstammung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Sprache, ihrer sozialen Stellung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt,"

b) In Satz 2 wird das Wort "Verwaltungsangehörigen" durch das Wort "Beschäftigten" ersetzt.

26. § 68 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 7 werden nach dem Wort "beantragen" die Worte "sowie auf die Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch hinzuwirken" eingefügt.

bb) In Nummer 9 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt.

cc) Folgende Nummer 10 wird angefügt:

"10. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern."

b) In Absatz 2 wird nach Satz 2 folgender Satz eingefügt:

"Die Dienststelle kann einem Mitglied der Personalvertretung die Teilnahme in von der Dienststelle eingerichteten Arbeitsgruppen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen vorbereiten, gestatten."

c) In Absatz 3 Satz 2 werden nach dem Wort "Personalrat" die Worte "ihnen gegenüber" eingefügt.

27. Nach § 68 wird folgender § 68 a eingefügt:

"§ 68 a  
Wirtschaftsausschuss

(1) In Körperschaften und Anstalten öffentlichen Rechts im Geltungsbereich dieses Gesetzes, die als wirtschaftlich tätige öffentliche Unternehmen Berichtsgegenstand im jährlichen Beteiligungsbericht der für die Finanzen zuständigen obersten Dienstbehörde sind, kann in Dienststellen mit in der Regel mehr als 50 stän-

dig Beschäftigten auf Veranlassung des Personalrats ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle im Sinne des Absatzes 3 zu beraten und den Personalrat zu unterrichten.

(2) Die Dienststelle hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder Dienstgeheimnisse gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle,
2. Veränderungen der Produktpläne,
3. beabsichtigte Investitionen,
4. beabsichtigte Partnerschaften mit Privaten,
5. Stellung der Dienststelle in der Gesamtdienststelle,
6. Rationalisierungsvorhaben,
7. Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden,
8. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes,
9. Verlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen,
10. Neugründung, Zusammenlegung oder Teilung der Dienststelle oder von Dienststellenteilen,
11. Kooperation mit anderen Dienststellen im Rahmen interadministrativer Zusammenarbeit,
12. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Beschäftigten der Dienststelle wesentlich berühren können.

(4) Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die der Dienststelle angehören müssen, darunter mindestens einem Personalratsmitglied. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. Sie werden vom Personalrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt. Die §§ 28, 29 und 31 gelten entsprechend.

(5) Der Wirtschaftsausschuss soll vierteljährlich einmal zusammentreten. Er hat über jede Sitzung dem Personalrat unverzüglich und vollständig zu berichten.

(6) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat ein Vertreter der Dienststelle teilzunehmen. Dieser kann weitere sachkundige Beschäftigte hinzuziehen."

28. § 69 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 4 wird aufgehoben.

bb) Nach dem bisherigen Satz 7 wird folgender Satz eingefügt:

"Personalrat und Dienststelle können im Einzelfall eine abweichende Frist vereinbaren."

- cc) In dem bisherigen Satz 8 werden die Worte "diese Frist" durch die Angabe "die Frist nach Satz 6" ersetzt.
- dd) In dem bisherigen Satz 11 wird die Verweisung "Satz 7 und 8" durch die Verweisung "den Sätzen 6 bis 8" ersetzt.
- ee) In dem bisherigen Satz 12 wird die Verweisung "Sätzen 7 und 8" durch die Verweisung "Sätzen 6 bis 8" ersetzt.

b) Dem Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

"Absatz 2 gilt im Verfahren der Stufenvertretung entsprechend."

c) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 3 erhält folgende Fassung:

"Absatz 2 gilt im Verfahren der Stufenvertretung entsprechend."

bb) Satz 4 erhält folgende Fassung:

"Im Fall der Nichteinigung kann der Leiter der obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat die Einigungsstelle nach § 71 anrufen."

d) In den Absätzen 5 und 6 wird jeweils die Verweisung "Absatz 4 Satz 3 bis 5" durch die Verweisung "Absatz 4 Satz 4 und 5" ersetzt.

e) Absatz 7 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 3 erhält folgende Fassung:

"Im Fall der Nichteinigung kann die oberste Dienstbehörde oder der Gesamtpersonalrat die Einigungsstelle nach § 71 anrufen."

bb) Satz 4 wird aufgehoben.

f) Absatz 8 Satz 2 wird aufgehoben.

29. § 70 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

"(1) Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach § 74 Abs. 2 Nr. 2 bis 12 und § 75 Abs. 3 Nr. 1 bis 5 seiner Mitbestimmung unterliegt, so hat er sie schriftlich dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen und unter Vorlage der entscheidungserheblichen Unterlagen zu begründen. Die Entscheidung über den Antrag hat der Leiter der Dienststelle dem Personalrat innerhalb von drei Monaten mitzuteilen. Entspricht der Leiter der Dienststelle dem Antrag nicht, so bestimmt sich das weitere Verfahren nach § 69 Abs. 3 bis 9."

- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

"Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend."

- bb) Im bisherigen Satz 2 werden die Worte "dieser" durch die Worte "der Leiter der Dienststelle" ersetzt und die Verweisung "nach § 69 Abs. 3, 4 Satz 1 und 2, Abs. 7 Satz 1, 2 und 6" durch die Verweisung "nach § 69 Abs. 3, 4 Satz 1, 2 und 3 sowie Abs. 7 Satz 1, 2 und 5" ersetzt.

- c) Absatz 3 Satz 4 wird aufgehoben.

30. § 71 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 5 Satz 1 wird die Verweisung "des § 75 Abs. 1, 2 Satz 1 Nr. 1 bis 10, Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 5 und des § 78" durch die Verweisung "der §§ 75 und 78" ersetzt.
- b) Dem Absatz 6 wird folgender Satz angefügt:

"Die Entscheidung der obersten Dienstbehörde nach Satz 1 oder Satz 4 ist gegenüber der Einigungsstelle, den beteiligten Dienststellen und Personalräten schriftlich zu begründen."

31. § 72 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

"Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie nicht Einzelangelegenheiten regeln oder gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen."

- b) Absatz 4 Satz 1 wird aufgehoben.

- c) Folgender Absatz 5 wird angefügt:

"(5) Dienstvereinbarungen, die die Eingliederung schwerbehinderter Menschen betreffen, werden von der Schwerbehindertenvertretung mit unterzeichnet."

32. § 74 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 werden nach dem Wort "Gewährung" die Worte "und Ablehnung" eingefügt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Nummer 5 erhält folgende Fassung:

"5. personelle und organisatorische Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen sowie sonstigen Gesundheitsschädigungen, einschließlich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der vertraglichen Bindung überbetrieblicher Dienste zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung,"

bb) In Nummer 11 wird das Wort "und" durch ein Komma ersetzt.

cc) Nummer 12 erhält folgende Fassung:

"12. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, insbesondere die Einführung, Ausgestaltung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, insbesondere die Gestaltung von Dienst- und Schichtplänen, Anordnung von Rufbereitschaft und die Anordnung und Festsetzung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden, soweit es über den konkreten Einzelfall hinausgeht, und"

dd) Folgende Nummer 13 wird angefügt:

"13. die Festlegung von Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte."

33. § 75 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 5 wird die Verweisung "im Sinne von § 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst vom 13. September 2005 in der jeweils geltenden Fassung/ des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 in der jeweils geltenden Fassung" durch die Verweisung "im Sinne des § 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst oder des § 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder" ersetzt.

bbb) In Nummer 6 werden die Worte "Teilzeitbeschäftigung und Urlaub" durch die Worte "Teilzeitbeschäftigung, Urlaub oder Freistellung nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz" ersetzt.

ccc) In Nummer 7 wird das Wort "und" durch ein Komma ersetzt.

ddd) In Nummer 8 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.

eee) Folgende Nummern 9 bis 11 werden angefügt:

"9. Versagung einer Nebentätigkeit,  
10. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten und  
11. Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit."

bb) In Satz 2 wird die Verweisung "Satzes 1 Nr. 4 und 5" durch die Verweisung "Satzes 1 Nr. 10" ersetzt.

cc) Folgender Satz wird angefügt:

"In den Fällen des Satzes 1 Nr. 4 und 5 wird der Personalrat nur dann nicht beteiligt, wenn der Beschäftigte nachweislich auf die Beteiligung des Personalrats verzichtet."

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 7 werden die Worte "Arbeitszeit oder Urlaub" durch die Worte "Arbeitszeit, Urlaub oder Freistellung nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz" ersetzt.

bbb) In Nummer 8 werden die Worte "Ablehnung eines Antrags" durch das Wort "Antrag" ersetzt.

ccc) In Nummer 10 wird das Wort "und" durch ein Komma ersetzt.

ddd) In Nummer 11 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.

eee) Folgende Nummern 12 bis 14 werden angefügt:

"12. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,  
13. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beamten und  
14. Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit."

bb) In Satz 2 wird die Verweisung "Satzes 1 Nr. 4, 5 und 9 bis 11" durch die Verweisung "Satzes 1 Nr. 9 bis 11 sowie 13" ersetzt.

cc) Folgender Satz wird angefügt:

"In den Fällen des Satzes 1 Nr. 4 und 5 wird der Personalrat nur dann nicht beteiligt, wenn der Beamte nachweislich auf die Beteiligung des Personalrats verzichtet."

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 4 werden die Worte "als Beamte oder Arbeitnehmer" durch die Worte "sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit" ersetzt.

bbb) Die Nummern 6 und 7 werden aufgehoben.

ccc) Die bisherigen Nummern 8 bis 16 werden die Nummern 6 bis 14.

bb) Satz 2 wird aufgehoben.

d) In Absatz 4 werden die Worte "einer Antragstellung des Beschäftigten" durch die Worte "einem Verzicht des Beschäftigten auf die Beteiligung der Personalvertretung" ersetzt.

34. § 76 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

"(1) § 74 Abs. 2 Nr. 1, § 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 9 und Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 12, die §§ 78 und 79 Abs. 2 gelten nicht für die Beamten und Beamtenstellen der Besoldungsgruppen A 16 und höher sowie die Arbeitnehmer, die ein außertarifliches Entgelt erhalten, und die der Regelung des § 30 BeamtStG in Verbindung mit § 27 ThürBG unterliegenden Beamten."

b) In Absatz 2 Satz 1 wird die Verweisung "§ 75 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 Nr. 6" durch die Verweisung "§ 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 9 und Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 12" ersetzt.

c) In Absatz 3 Satz 1 Nr. 1 wird das Wort "Frauenförderplan" durch das Wort "Gleichstellungsplan" ersetzt.

35. Dem § 77 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

"Der Personalrat kann dem Leiter der Dienststelle Vorschläge zur Personalplanung unterbreiten, die der Eingliederung schwerbehinderter Menschen dienen."

36. In § 78 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 wird die Verweisung "§ 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 16" durch die Verweisung "§ 75 Abs. 3 Nr. 14" ersetzt.

37. § 79 wird wie folgt geändert:

a) Der Überschrift werden ein Komma sowie die Worte "Auswahl- und Beurteilungsgesprächen" angefügt.

b) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

c) Folgende Absätze 2 und 3 werden angefügt:

"(2) Der Personalrat ist berechtigt, mit einem von ihm bestimmten Mitglied an Auswahlgesprächen der Dienststelle im Rahmen von Auswahlverfahren zur Vorbereitung mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen teilzunehmen. Im Fall der Zuständigkeit von Stufenvertretungen kann diese das Teilnahmerecht an den Personalrat der Dienststelle, in der die Einstellung vorgenommen werden soll, übertragen.

(3) Auf Wunsch des Beschäftigten kann ein Mitglied des Personalrats an Beurteilungsgesprächen teilnehmen."

38. § 82 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 6 wird aufgehoben.
- b) Der bisherige Absatz 7 wird Absatz 6.

39. § 82 a erhält folgende Fassung:

"§ 82 a  
Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene

(1) Die Vorsitzenden der Hauptpersonalräte bei den obersten Landesbehörden oder jeweils ein vom Hauptpersonalrat entsandtes Mitglied bilden die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ARGE HPR). Besteht bei einer obersten Landesbehörde kein Hauptpersonalrat, ist der Vorsitzende des Personalrats der obersten Landesbehörde oder ein vom Personalrat entsandtes Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte Mitglied. Jeder entsendende Personalrat bestimmt bis zu zwei stellvertretende Mitglieder. Die Landtagsverwaltung gilt insoweit als oberste Landesbehörde.

(2) Die Amtszeit der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte beträgt fünf Jahre. Sie beginnt mit dem Ablauf der vorangegangenen Amtszeit der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte und endet am 31. Juli des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen nach § 26 Abs. 2 stattfinden.

(3) An den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte kann ein Vertreter der zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossenen Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden teilnehmen.

(4) Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist anzuhören vor Entscheidungen

1. der Landesregierung, die für die Beschäftigten des Landes in den Geschäftsbereichen der obersten Dienstbehörden unmittelbar verbindliche Regelungen enthalten, oder
2. oberster Landesbehörden, die auch die Beschäftigten in den Geschäftsbereichen anderer oberster Dienstbehörden betreffen,

soweit sie Maßnahmen nach den §§ 74, 75 und 77 zum Gegenstand haben. Sie kann Angelegenheiten nach Satz 1 mit den Hauptpersonalräten der obersten Dienstbehörden abstimmen. Satz 1 gilt nicht, wenn

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

Die Befugnisse und Aufgaben der Personalvertretungen nach diesem Gesetz werden hierdurch nicht berührt.

(5) Die für die Entscheidung oder die Vorbereitung der Entscheidung zuständige oberste Landesbehörde unterrichtet die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonal-

räte rechtzeitig und umfassend von der beabsichtigten Maßnahme. Der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte sind die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Auf Verlangen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr mündlich zu erörtern. Die Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist der nach Satz 1 zuständigen obersten Landesbehörde innerhalb von drei Wochen schriftlich mitzuteilen, sofern nicht einvernehmlich eine andere Frist vereinbart wurde.

(6) Die §§ 44 und 45 Abs. 2 gelten entsprechend. Die §§ 8, 10, 11, 29 Abs. 1 sowie die §§ 30, 35 und 45 Abs. 1 finden auf die Mitglieder und die Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte entsprechende Anwendung.

(7) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung nähere Regelungen über die Bildung und das Verfahren der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte zu erlassen."

40. Nach § 82 a wird folgender § 82 b eingefügt:

"§ 82 b

Bildung dienststellenübergreifender Arbeitsgruppen

(1) Personalvertretungen derselben Verwaltungsstufe, desselben Verwaltungszweigs oder mehrerer Verwaltungen und Betriebe juristischer Personen nach § 1 können zur Behandlung gemeinsam betreffender Angelegenheiten vorübergehend eine Arbeitsgruppe bilden, wenn dies der Wahrnehmung der Befugnisse und Pflichten der einzelnen Personalvertretung förderlich ist. Die Bildung einer Arbeitsgruppe ist den jeweiligen Dienststellenleitern gegenüber anzuzeigen und zu begründen.

(2) Der Arbeitsgruppe gehören jeweils der Vorsitzende oder ein anderes von der Personalvertretung bestimmtes Mitglied der beteiligten Personalvertretungen an. In begründeten Fällen ist im Einvernehmen mit der Dienststelle der entsendenden Personalvertretung eine Entsendung mehrerer Mitglieder zulässig.

(3) § 44 gilt mit der Maßgabe, dass die durch die Entsendung in die Arbeitsgruppe entstehenden notwendigen Kosten von der Dienststelle der jeweils entsendenden Personalvertretung zu tragen sind."

41. § 83 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 4 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.

b) Folgende Nummer 5 wird angefügt:

"5. Streitigkeiten nach § 69 Abs. 10."

42. § 88 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 2 werden die Worte "sowie diejenigen, die an der Hochschule, an der sie als Studenten immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben," gestrichen.

- b) In Nummer 3 Satz 1 wird der Klammerzusatz "(Oberassistenten, Oberingenieure, wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben, Bibliothekare im höheren Dienst und vergleichbare Angehörige wissenschaftlicher Dienste)" durch den Klammerzusatz "(Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben, Bibliothekare im höheren Dienst und vergleichbare Angehörige wissenschaftlicher Dienste)" ersetzt.
- c) Nummer 4 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird der Verweis "§ 75 Abs. 1, 2 und 3 Satz 1 Nr. 6" durch den Verweis "§ 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 9 und Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 12" ersetzt.
- bb) Satz 3 wird aufgehoben.
- d) Nach Nummer 4 wird folgende neue Nummer 5 eingefügt:
- "5. § 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 9 und Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 12 sowie § 78 gelten nicht für Assistenten. Bei einer Beschäftigungsdauer von insgesamt mehr als sechs Monaten hat die Personalvertretung auf Antrag des betroffenen Beschäftigten in dessen Angelegenheiten mitzubestimmen. Abweichend von den §§ 13 und 14 sind die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit für Assistenten ausgeschlossen."
- e) Die bisherige Nummer 5 wird Nummer 6.
43. In § 89 Nr. 2 wird die Verweisung "§ 75 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 Nr. 6" durch die Verweisung "§ 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 9 und Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 12" ersetzt.
44. In § 90 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Buchst. a Satz 3 wird die Verweisung "§ 34 Abs. 2 Satz 3" durch die Verweisung "§ 34 Abs. 2 Satz 4" ersetzt.
45. In § 91 wird die Verweisung "§ 75 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 Nr. 6" durch die Verweisung "§ 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 9 und Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 12" ersetzt.
46. § 92 wird wie folgt geändert:
- a) Nummer 2 Buchst. a Satz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Doppelbuchstabe cc wird das Wort "und" durch die Worte "sowie Lehrer und Erzieher" ersetzt.
- bb) Doppelbuchstabe dd erhält folgende Fassung:
- "dd) Lehrer an den berufsbildenden Schulen, den Gymnasien, den Spezialgymnasien und den Kollegs sowie Lehrer und Erzieher an den Gemeinschaftsschulen, die die Klassenstufen bis 12 umfassen, und den Gesamtschulen"

b) Nummer 3 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird aufgehoben.

bb) Der bisherige Satz 2 wird wie folgt geändert:

aaa) Die Einleitung erhält folgende Fassung:

"Für den Hauptpersonalrat bei dem für Schulwesen zuständigen Ministerium gelten folgende Regelungen:"

bbb) In Buchstabe a Satz 1 werden die Worte "im Bereich Schulen" durch die Worte "bei dem für Schulwesen zuständigen Ministerium" ersetzt.

47. § 95 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

"(1) Die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen finden im Jahr 2022 statt. Die Personalvertretungen sowie die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte, die am Tag vor Inkrafttreten des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften bestehen, bleiben in ihrer bisherigen Stärke bis zum Ablauf ihrer Amtszeit, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Mai 2022, im Amt. In den Fällen, in denen ab dem Tag des Inkrafttretens des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften bis zur nächsten regelmäßigen Personalratswahl nach Satz 1 Wahlen nach § 27 Abs. 1 durchgeführt wurden, endet die Amtszeit am 31. Mai 2022; § 27 Abs. 4 gilt entsprechend. Satz 2 gilt entsprechend für freigestellte Personalratsmitglieder."

b) In Absatz 2 werden die Worte "Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz" durch die Worte "Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften" ersetzt.

c) In Absatz 3 Nr. 1 Satz 1 und 3 wird jeweils die Datumsangabe "1. Juni 2010" durch die Datumsangabe "1. Juni 2018" ersetzt.

d) Die Absätze 4 bis 6 werden aufgehoben.

e) Der bisherige Absatz 7 wird Absatz 4 und erhält folgende Fassung:

"(4) Für Einigungsstellenverfahren, die am Tag vor Inkrafttreten des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften eingeleitet worden sind, gelten bis zum Abschluss der Verfahren die bisherigen Verfahrensvorschriften."

48. Nach § 95 wird folgender neuer § 96 eingefügt:

"§ 96  
Evaluierung

(1) Die Landesregierung legt dem Landtag spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften einen Bericht über das Ergebnis der Evaluierung über den notwendigen Anpassungs- oder Änderungsbedarf dieses Gesetzes vor.

(2) Die Absatz 1 nachfolgenden Evaluierungen sind dem Thüringer Landtag in Abständen von fünf Jahren vorzulegen."

49. Die bisherigen §§ 96 und 97 werden die § 97 und 98.

50. Die Inhaltsübersicht wird den vorstehenden Änderungen angepasst.

**Artikel 2**  
**Änderung der Wahlordnung zum**  
**Thüringer Personalvertretungsgesetz**

Die Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz vom 6. Dezember 1993 (GVBl. S. 831), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2011 (GVBl. S. 520), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 3 Satz 1 werden die Worte "durch Aushang" gestrichen.
2. Nach § 1 wird folgender § 1 a eingefügt:

"§ 1 a  
Bekanntmachungen des Wahlvorstandes

(1) Bekanntmachungen des Wahlvorstands sind an einer oder mehreren geeigneten Stellen in der Dienststelle auszuhängen.

(2) Bekanntmachungen des Wahlvorstands können zusätzlich elektronisch mittels der in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationstechnik vorgenommen werden. In diesem Fall genügt es, die Bekanntmachung an einer geeigneten Stelle in der Hauptdienststelle und, falls davon abweichend, am dienstlichen Sitz des Wahlvorstands auszuhängen. In der elektronischen Fassung ist anzugeben, an welchem Ort der schriftliche Aushang erfolgt. Eine ausschließlich elektronische Bekanntmachung ist nur zulässig, wenn alle wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle über einen eigenen Zugang zur üblicherweise in der Dienststelle genutzten Informations- und Kommunikationstechnik verfügen. Bei der Bekanntmachung auf elektronischem Weg sind technische und programmtechnische Vorkehrungen zu treffen, dass die Bekanntmachungen des Wahlvorstands nicht durch andere Personen als Mitglieder des Wahlvorstands verändert werden können. Die gilt für die elektronische Übermittlung von Bekanntmachungen des Wahlvorstands an andere Stellen entsprechend, wofür sichere Übertragungswege zu nutzen und Dateiformate zu

verwenden sind, deren Veränderung einen unverhältnismäßig hohen Aufwand erfordert."

3. § 5 Abs. 2 Satz 4 wird aufgehoben.
4. § 6 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Nummer 8 wird der Klammerzusatz "(§ 19 Abs. 8 ThürPersVG)" durch den Klammerzusatz "(§ 19 Abs. 7 ThürPersVG)" ersetzt.
    - bb) Nach Nummer 14 wird folgende neue Nummer 15 eingefügt:

"15. die Form der Bekanntgabe des Wahlergebnisses und"
    - cc) Die bisherige Nummer 15 wird Nummer 16.
  - b) In Absatz 3 wird das Wort "auszuhängen" durch das Wort "bekanntzumachen" ersetzt.
5. In § 11 Abs. 1 Satz 1 werden die Worte "durch Aushang an den gleichen Stellen, an denen das Wahlausschreiben ausgehängt ist" durch die Worte "an den gleichen Stellen und in derselben Weise wie das Wahlausschreiben" ersetzt.
6. In § 13 Abs. 1 werden die Worte "durch Aushang" gestrichen sowie nach dem Wort "Stellen" die Worte "und in derselben Weise" eingefügt.
7. In § 19 wird die Absatzbezeichnung "(1)" gestrichen.
8. In § 23 werden die Worte "durch zweiwöchigen Aushang an den Stellen bekannt, an denen das Wahlausschreiben bekanntgemacht worden ist" durch die Worte "für die Dauer von zwei Kalenderwochen an den gleichen Stellen und in derselben Weise wie das Wahlausschreiben bekannt" ersetzt.
9. In § 32 Abs. 2 werden die Worte "durch Aushang" gestrichen.
10. § 36 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 2 werden die Worte "durch Aushang" gestrichen.
  - b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Nummer 7 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.
    - bb) Folgende Nummer 8 wird angefügt:

"8. die Form der Bekanntgabe des Wahlergebnisses."
  - b) In Absatz 5 werden die Worte "des Aushangs" durch die Worte "der Bekanntmachung" ersetzt.

11. In § 37 werden die Worte "in gleicher Weise" durch die Worte "an den gleichen Stellen und in derselben Weise" eingefügt.
12. In § 40 Abs. 4 Satz 2 werden die Worte "durch zweiwöchigen Aushang in der gleichen Weise" durch die Worte "für die Dauer von zwei Kalenderwochen an den gleichen Stellen und in derselben Weise" eingefügt.
13. In § 47 Abs. 1 Satz 1 wird die Verweisung "§ 90 Abs. 2 Halbsatz 2 und Nr. 1 Buchst. c ThürPersVG" durch die Verweisung "§ 90 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 und Satz 2 Nr. 1 Buchst. c ThürPersVG" ersetzt.
14. § 49 wird aufgehoben.
15. Die bisherigen §§ 50 und 51 werden die §§ 49 und 50.
16. Die Inhaltsübersicht wird den vorstehenden Änderungen angepasst.

### **Artikel 3 Neubekanntmachung**

Der Präsident des Landtags wird ermächtigt, den Wortlaut des Thüringer Personalvertretungsgesetzes in der vom Inkrafttreten dieses Gesetzes an geltenden Fassung im Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen bekannt zu machen.

### **Artikel 4 Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

**Begründung:****A. Allgemeines**

Ein moderner öffentlicher Dienst braucht ein zukunftsorientiertes Personalvertretungsrecht. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf und den darin enthaltenen Änderungen wird ein bedeutender Schritt in diese Richtung getan. So wird beispielsweise das Einigungsstellenverfahren ausgeweitet, indem die Möglichkeit der Anrufung der Einigungsstelle in allen Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung eingeräumt wird, wenn zwischen oberster Dienstbehörde und Hauptpersonalrat keine Einigung zustande kommt. Das Beteiligungsverfahren wird damit auf eine qualitativ höhere Stufe gestellt und die Rechte der Personalvertretung werden wesentlich gestärkt.

Das Antragserfordernis für die Beteiligung bei Abordnungen und Versetzungen wird zugunsten der obligatorischen Beteiligung der Personalvertretung abgeschafft. Der Möglichkeit des Verzichts auf die Beteiligung der Personalvertretung der abgebenden Dienststelle wird durch die Möglichkeit einer entsprechenden nachweislichen Erklärung der Beschäftigten entsprochen. In höchstpersönlichen Angelegenheiten erfolgt die Beteiligung der Personalvertretung weiterhin nur auf Antrag des Beschäftigten.

Das bereits bestehende Recht der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ARGE HPR) auf Abstimmung von Angelegenheiten, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, wird durch neu in den Regelungstext aufgenommene, abschließende Anhörungsrechte ergänzt. Dadurch werden bislang bestehende Beteiligungslücken geschlossen und neue Kommunikationsebenen geschaffen. Die ARGE HPR hat nun ein Anhörungsrecht bei unmittelbar für die Beschäftigten wirksamen Entscheidungen der Landesregierung durch die für die Umsetzung zuständige oberste Dienstbehörde.

Des Weiteren wird unter anderem die Regelung über die notwendige Zeitdauer der Zugehörigkeit zur Dienststelle bis zur Erlangung der Wahlberechtigung gestrichen und die Wahlperiode von vier auf fünf Jahre verlängert.

**B. Zu den einzelnen Bestimmungen:****Zu Artikel 1:**

Zu Nummer 1:

Die bisherige Bezeichnung von Beschäftigten in der Berufsausbildung führte zu Unklarheiten hinsichtlich des Umfangs der von dieser Formulierung umfassten Personen. Daher wird eine Klarstellung dahin gehend aufgenommen, dass alle Personen einer Dienststelle, die sich in der Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn oder in sonstiger beruflicher Ausbildung befinden, Beschäftigte im Sinne des Thüringer Personalvertretungsgesetzes sind.

Zu Nummer 2:

Die Aufnahme von Beschäftigten, die in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Thüringer Gesetz zur Dualen Hochschule Gera-Eisenach (GVBl. 2016, 205) stehen, erfolgt aufgrund ihrer Vergleichbarkeit mit den übrigen in der Vorschrift genannten Beschäftigten.

Zu Nummer 3:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Nummer 26 Buchst. b.

Zu Nummer 4:

Zu Buchstabe a:

Artikel 37 Abs. 3 der Verfassung des Freistaats Thüringen bestimmt, dass die Beschäftigten und ihre Verbände nach Maßgabe der Gesetze das Recht auf Mitbestimmung in Angelegenheiten ihrer Betriebe, Unternehmen oder Dienststellen haben. Um diese verfassungsrechtliche Gewährleistung den Beschäftigten einer Dienststelle möglichst umfassend zugutekommen zu lassen, wird das Mindestalter für die Wahlberechtigung für den Personalrat von 18 Jahren auf 16 Jahren abgesenkt. Das Absenken der Altersgrenze wird gegenüber einer gänzlichen Aufhebung favorisiert, da eine gewisse Reife und gefestigte Persönlichkeit bei den Jugendlichen nötig ist, um die weitreichende Bedeutung des Personalrats für die Interessen der Beschäftigten einer Dienststelle hinreichend einschätzen zu können. Dies kann bei jüngeren Jugendlichen im Grundsatz nicht erwartet werden. Zudem hätte ein Entfallen des Mindestalters in der Praxis voraussichtlich nur geringe Auswirkungen, da nur wenige Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaats Thüringen jünger als 16 Jahre sind.

Die Änderung der Regelung führt dazu, dass Beschäftigte unter 18 Jahren künftig sowohl die Wahlberechtigung für den Personalrat als auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung besitzen. Dies ist in zweifacher Hinsicht unbedenklich. Zum einen durften bisher Auszubildende, die das 18. Lebensjahr bereits erreicht haben, neben der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch den Personalrat wählen. Ein sachlicher Grund, weshalb für jüngere Beschäftigte etwas anderes gelten soll, ist nicht ersichtlich. Zum anderen hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung mit der Vertretung der Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden in besonderem Maße sowie der Beantwortung der aus der Ausbildung resultierenden, sich altersunabhängig stellenden Fragen andere Aufgaben als der Personalrat. Der durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung dahin gehend gewährte Schutz ist für die Jugendlichen und Auszubildenden insofern der passendere. Daher ist es trotz Etablierung der Wahlberechtigung für den Personalrat für Beschäftigte unter 18 Jahren geboten, neben dem Personalrat das Gremium der Jugend- und Auszubildendenvertretung weiterhin beizubehalten.

Zu Buchstabe b:

Die Abschaffung der Zugangsfrist zur Erlangung der Wahlberechtigung bei Neubeschäftigung in einer Dienststelle ist ein wichtiger Schritt in Richtung eines modernen Personalvertretungsrechts und zur Stärkung der Rechte der Beschäftigten. Deren Wahlberechtigung in der Dienststelle ab Dienstantritt ist konsequent aufgrund der Tatsache, dass bereits ab diesem Zeitpunkt ihre Interessen durch den örtlichen Personalrat vertreten werden. Es ist daher sachgerecht, dass ein Beschäftigter den örtlichen Personalrat auch bereits ab diesem Zeitpunkt wählen darf. Die Wahlberechtigung ab Dienstantritt gilt auch für Abordnungen, da auch in diesen Fällen der Beschäftigte ab Dienstantritt in der Dienststelle vom örtlichen Personalrat vertreten wird. In der Folge verliert er die Wahlberechtigung in seiner Stammdienststelle. Ein hinreichender Schutz des Beschäftigten bei kurzzeitigen Abordnungen wird jedoch weiterhin

durch § 13 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 gewährleistet. In diesem Fall wird ein Beschäftigter nicht in der neuen Dienststelle wahlberechtigt, wenn feststeht, dass er binnen weiterer sechs Monate ab dem Wahltag in seine alte Dienststelle zurückkehren wird. Somit bleiben seine Rechte in der Stammdienststelle gewahrt.

Zu Buchstabe c:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Zu Dreifachbuchstabe aaa:

Die bisherige Sechs-Monats-Regelung bezog sich laut Gesetzesbegründung aus dem Jahr 2011 auf ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 15. Mai 2002, Az. 6 P 8/01. Danach liefert das Dienstrecht den sachlichen Bezug zu der Fristenregelung in § 13 Abs. 1 Satz 2 Bundespersonalvertretungsgesetz, wonach eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge für einen längeren Zeitraum grundsätzlich nicht vorgesehen ist.

§ 67 Abs. 1 Nr. 1 Thüringer Beamtengesetz (GVBl. 2014, 472) regelt jedoch, dass Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag bei im öffentlichen oder dienstlichen Interesse liegenden oder wichtigen persönlichen Gründen bis zur Dauer von insgesamt einem Jahr Urlaub ohne Dienstbezüge bewilligt werden kann.

In Angleichung der personalvertretungsrechtlichen Vorschrift an diese Norm wurde die Frist, nach der die Wahlberechtigung der Beschäftigten zum Personalrat entfällt, daher ebenfalls auf ein Jahr verlängert.

Zu Dreifachbuchstabe bbb:

Der bereits für Beamte geltende Ausschluss der Wahlberechtigung für Beschäftigte, die sich am Wahltag noch länger als zwölf Monate in der Freistellungsphase eines Sabbatjahres nach § 63 Abs. 1 Thüringer Beamtengesetz befinden, muss auch für Tarifbeschäftigte gelten. § 6 Abs. 2 Satz 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) erlaubt ausdrücklich die Inanspruchnahme sogenannter Sabbatjahrmodelle. Die Erweiterung des Kreises der Nicht-Wahlberechtigten ist sachgerecht, da die betroffenen Beschäftigten ebenso wie die längerfristig nach § 13 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a beurlaubten Beschäftigten nicht mehr in die Dienststelle eingegliedert sind.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Zu Dreifachbuchstabe aaa:

Die Ausführungen zu Buchstabe c Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. bbb gelten entsprechend. Darüber hinaus handelt es sich um ein Modell des Sabbatjahres, dessen Freistellungsphase sich auf die Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand erstreckt. Eine Rückkehr in die Dienststelle findet nicht statt, sodass der Ausschluss von der Wahlberechtigung sachgerecht ist.

Zu Dreifachbuchstabe bbb:

Der Ausschluss von der Wahlberechtigung für Beschäftigte, die sich am Wahltag in der Freistellungsphase einer Altersteilzeit befinden, muss unter dem Gesichtspunkt der Verlängerung der tarifrechtlichen Bestimmungen für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber auch für Tarifbeschäftigte gelten. Auch diese Tarifbeschäftigten sind wie die sich in der

Freistellungsphase einer Altersteilzeit befindlichen Beamten nicht mehr in die Dienststelle eingegliedert. Dies wird durch den Verweis auf die entsprechenden tarifrechtlichen Bestimmungen klargestellt. Der Tarifvertrag unterliegt hinsichtlich der Geltungsdauer dem jeweiligen Tarifabschluss.

Zu Doppelbuchstabe cc:

Die Etablierung eines Ausnahmetatbestandes für Beamte, die sich in der Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I 2006, 2748) in der jeweils geltenden Fassung befinden, ist sachgerecht, da ihnen durch Inanspruchnahme der Elternzeit auch aus personalvertretungsrechtlicher Sicht keine Nachteile entstehen dürfen. Bislang galten Beamte in Elternzeit als unter Wegfall der Bezüge beurlaubt und verloren in der Folge die Wahlberechtigung nach des bisherigen § 13 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. a. Dieser Umstand ist nicht sachgerecht, da auch während der Elternzeit die Personalvertretung die Interessen dieser Beamten vertritt und auf deren rechtliche und tatsächliche Stellung einwirken kann, soweit sie nach der Elternzeit einen Rückkehranspruch in die Dienststelle haben und schon deshalb die personelle Kompetenz der Personalvertretung gefragt ist. Als Konsequenz wird ein Ausnahmetatbestand geschaffen, um sicherzustellen, dass die Wahlberechtigung für Beamte in Elternzeit erhalten bleibt.

Zudem erfolgt durch die Regelung eine Angleichung an die für Tarifbeschäftigte geltende Rechtslage und somit die Aufhebung der bisherigen Ungleichbehandlung. Tarifbeschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, sind nicht beurlaubt. Vielmehr ruht deren Arbeitsverhältnis mit der Folge, dass sie bisher trotz Elternzeit wahlberechtigt waren. Für sie bedarf es daher keines Ausnahmetatbestandes.

Zu Nummer 5:

Zu Buchstabe a:

Die Angehörigkeitsdauer eines Beschäftigten zum Geschäftsbereich seiner obersten Dienstbehörde als Voraussetzung für die Wählbarkeit zur Personalvertretung wird auf drei Monate verkürzt. Diese Zeit ist für einen Beschäftigten ausreichend, um einen hinreichenden Einblick in die dienstlichen Verhältnisse seiner Dienststelle zu erhalten, der ihn zur Ausübung eines Personalratsamtes befähigt. Durch die gleichzeitige Beibehaltung der Voraussetzung der einjährigen Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung wird gewährleistet, dass nur Beschäftigte in die Personalvertretung gewählt werden, die durch eine längere Verwaltungstätigkeit bereits hinreichende Erfahrungen gesammelt und in der Folge eine gewisse Urteilsfähigkeit in Fragen der öffentlichen Verwaltung erworben haben.

Zu Buchstabe b:

Die Änderung dient der Klarstellung, dass Beschäftigte, die Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder vorbereiten nur dann nicht für den Personalrat wählbar sind, wenn sie dazu befugt sind, den Status der Beschäftigten der Dienststelle zu verändern.

Für die Anwendung des § 14 Abs. 2 Nr. 2 genügt es, dass ein Beschäftigter in personellen Angelegenheiten, für die die Dienststelle zuständig ist, zu selbständigen Entscheidungen befugt ist. Dies können auch personelle Angelegenheiten nachgeordneter Dienststellen sein. Diese weite Auslegung begründet sich in Zusammenschau der Bestimmung mit § 53

Abs. 3 Satz 3. Demnach gilt § 14 Abs. 2 Nr. 2 nur für die Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. Mit dieser beschränkten, nur für Beschäftigte von Mittelbehörden oder obersten Landesbehörden vorgesehenen Anwendbarkeit von § 14 Abs. 2 Nr. 2 wird dem Umstand Rechnung getragen, dass diese Behörden üblicherweise in großem Umfang über Personalangelegenheiten der Beschäftigten nachgeordneter Behörden zu entscheiden haben. Zur Vermeidung von Pflichten- und Interessenkollisionen soll derjenige Beschäftigte, der Angelegenheiten selbständig entscheidet, nicht der Stufenvertretung angehören können, der seinerseits nach den jeweiligen Vorschriften über die Zuständigkeit der Stufenvertretung an den der Mitbestimmung unterliegenden Personalmaßnahmen zu beteiligen ist. Dieser Gesetzeszweck lässt sich wiederum nur erreichen, wenn der Tatbestand des § 14 Abs. 2 Nr. 2 die selbständige Entscheidungsbefugnis eines Beschäftigten für alle Personalangelegenheiten umfasst, für die die jeweilige Mittelbehörde oder oberste Landesbehörde entscheidungsbefugt ist (vergleiche OVG Münster, Beschluss vom 7. Oktober 1992, Az.: CL 5/90).

Zu Nummer 6:

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Die Neufassung des Satzes 4 in Absatz 3 präzisiert das anzuwendende Wahlverfahren und stellt zugleich eine Angleichung an § 30 ThürPersV-WO dar, der die besonderen Bestimmungen für die Wahl eines Personalratsmitglieds oder eines Gruppenvertreters (Personenwahl) regelt.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Der neue Satz 5 bestimmt die Verfahrensweise bei Stimmgleichheit.

Zu Buchstabe b und c:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung der Absatznummerierung.

Zu Nummer 7:

Zu Buchstabe a:

Durch die Klarstellung, dass die Durchführung der Personalratswahl spätestens acht Wochen nach Bestellung des Wahlvorstandes erfolgen soll, werden der Zeitpunkt der Personalratswahl konkretisiert und Missverständnisse ausgeräumt, die aufgrund des bislang fehlenden zeitlichen Bezugspunktes entstehen konnten.

Zu Buchstabe b:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Die Streichung der Wörter "durch Aushang" ist bedingt durch die Änderung in Doppelbuchstabe bb.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Die Einfügung eines Verweises auf § 44 Abs. 3 ist aufgrund der in dieser Bestimmung erfolgten Änderung erforderlich. Künftig wird es dem Per-

sonalrat gewährt, für Bekanntmachungen ein von der Dienststelle eingerichtetes Intranet oder ein anderes, für Bekanntmachungen hausinterner Meldungen zur Verfügung gestelltes elektronisches Medium, zum Beispiel E-Mails, zu benutzen (Nummer 15). Dies gilt auch für die Bekanntmachung des Wahlergebnisses.

Bei der Nutzung eines elektronischen Mediums sind die für dieses Medium geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten.

Zu Nummer 8:

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Die Verlängerung der Amtszeit des Personalrats von vier Jahre auf fünf Jahre ist der Kontinuität, Stabilität und Qualität der Personalratsarbeit zuträglich. Es fällt weniger Einarbeitungsaufwand neuer Personalratsmitglieder an, zudem können während der Amtszeit gewonnene Erfahrungen und Kenntnisse länger eingesetzt werden. Demgegenüber sind Verfestigungen bestehender Personalratsstrukturen bei einer Amtszeit von fünf Jahren noch nicht zu erwarten. Die regelmäßige Legitimation des Personalrates zur Repräsentation aller Beschäftigten einer Dienststelle ist auch bei einer um ein Jahr verlängerten Amtszeit noch ausreichend sichergestellt. Darüber hinaus werden langfristig betrachtet voraussichtlich Kosten der Durchführung von Personalratswahlen eingespart.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Die redaktionelle Änderung dient der Klarstellung der bisherigen Regelung, dass nicht in jedem Fall die Amtszeit des noch bestehenden Personalrats zum 31. Mai endet, sondern mit Ablauf desselben Kalendertages, an dem seine Amtszeit begonnen hat. Diese war bislang vier Jahre nach dessen Wahl abgelaufen, künftig wird dieser Zeitpunkt fünf Jahre nach dessen Wahl sein.

Die Amtszeit des neuen Personalrats beginnt in den Fällen am Tag der Wahl, in denen die Amtszeit des regulär gewählten bisherigen Personalrats bereits abgelaufen ist. Somit beginnt die Amtszeit des Personalrats zum frühestmöglichen Zeitpunkt (dem Wahltag), sodass die Zeit ohne Personalrat verkürzt wird.

Ist die Amtszeit des regulär gewählten bisherigen Personalrats am Tag der Wahl des neuen Personalrats noch nicht beendet, beginnt die Amtszeit des neuen Personalrats mit Ablauf der Amtszeit des bisherigen Personalrats. Bis zu diesem Zeitpunkt kann der neue Personalrat nur organisatorische Aufgaben wahrnehmen, die etwa seine Geschäftsführung betreffen. Ein Auftreten nach außen, beispielsweise gegenüber der Dienststelle, ist unzulässig.

Die Amtszeit eines nach § 27 Abs. 1 außerordentlich gewählten Personalrats endet am 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, es sei denn, dass die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des gesetzlichen Wahltermins noch nicht ein Jahr betragen hat (vergleiche BVerwG, Beschluss vom 10. Juni 1998, Az.: 6 P 7/97).

Zu Buchstabe b:

Der ehemalige § 27 Abs. 1 wird zu § 26 Abs. 2. Hierbei handelt es sich um eine rein redaktionelle Änderung, die der Beseitigung von Missverständnissen dient, die dadurch entstanden, dass der Zeitpunkt der regelmäßigen Personalratswahlen bislang im Zusammenhang mit Neuwahlen geregelt war. Die jetzige Verortung bei der regelmäßigen Amtszeit ist sachgerecht und systematisch und dient dem besseren Verständnis.

Zu Nummer 9:

Zu Buchstabe a:

Die Aufhebung des Absatzes 1 ist eine Folgeregelung zu Nummer 8 Buchst. b.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung, die durch die Änderung in Nummer 8 Buchst. b bedingt ist.

Zu Buchstabe c:

Hierbei handelt es sich um eine rein redaktionelle Änderung der Absatznummerierung sowie um die aufgrund der Änderungen in den Nummern 8 Buchst. b und 9 Buchst. a notwendig gewordene Anpassung des Verweises.

Zu Buchstabe d:

Die Absatznummerierungen ändern sich aufgrund der Änderung in Buchstabe a.

Zu Nummer 10:

Zu Buchstabe a:

Bei dem Sabbatjahr handelt es sich um eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Die Inanspruchnahme eines Sabbatjahrs nach § 63 Abs. 3 Thüringer Beamtengesetz beziehungsweise den entsprechenden tarifrechtlichen Regelungen ist daher mit den bereits von der Regelung umfassten Fallgruppen des Eintritts in die Freistellung (Altersteilzeit) und der Beurlaubung bis zum Ende des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses vergleichbar. Die Bestimmung war daher entsprechend zu ergänzen.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung der Bezeichnungen der ehemaligen Frauenbeauftragten und Vertrauensperson in Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauensfrau aufgrund der Bestimmungen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes vom 6. März 2013 (GVBl. 2013, 49).

Zu Nummer 11:

Zu Buchstabe a:

Hinsichtlich der Durchführung der Wahl der Vorstandsmitglieder des Personalrats und deren Stellvertreter stellt die aufgenommene Ergänzung klar, dass die Wahl geheim zu erfolgen hat.

Zu Buchstabe b:

Durch die Neufassung des Absatzes werden die Bestimmung der Stellvertreter des Vorsitzenden des Personalrats sowie das Verfahren bei Verzicht einer Gruppe auf Stellen eines Stellvertreters konkretisiert.

Durch den neuen Satz 3 wird klargestellt, dass die Bestimmung weiterer Stellvertreter aus der Mitte des Personalrats zulässig ist. Der Stellvertreter muss demnach nicht dem Vorstand angehören. Durch diese Möglichkeit wird die Arbeitsfähigkeit des Vorstands für den Fall der zeitgleichen Verhinderung der Vorstandsmitglieder gewährleistet. Zugleich sind die Personalvertretungen nicht zur Bestimmung weiterer Stellvertreter verpflichtet. Eine Begrenzung der Anzahl der Stellvertreter wird gesetzlich nicht festgelegt. Damit wird den individuellen Bedürfnissen der Personalvertretungen Rechnung getragen. Nähere Bestimmungen zur Stellvertretung können die Personalvertretungen in einer Geschäftsordnung nach § 42 treffen.

Gibt es in der Dienststelle zwei Gruppen, so fällt im Fall des Verzichts einer Gruppe auf einen Stellvertreter oder bei Nichtvertretensein im Personalrat ihr Mandat der anderen Gruppe zu. Sind mehr als zwei Gruppen vertreten, so wählt der Personalrat im Falle des Verzichts einer oder mehrere Gruppen auf Stellen eines Stellvertreters oder bei Nichtvertretensein einer oder mehrerer Gruppen im Personalrat gruppenübergreifend Stellvertreter mit einfacher Stimmenmehrheit.

Zu Buchstabe c:

Analog zu Buchstabe a ergeht die Klarstellung, dass die Wahl weiterer Vorstandsmitglieder geheim zu erfolgen hat.

Zu Nummer 12:

Mit der Bestimmung erfolgt unter Berücksichtigung der geltenden Rechtsprechung eine Klarstellung, dass eine Erweiterung der Tagesordnung von Personalratssitzungen unter bestimmten Voraussetzungen während der Sitzung selbst zulässig ist. Die Voraussetzungen für die Erweiterung der Tagesordnung sind erfüllt, wenn alle Personalratsmitglieder rechtzeitig zu der Personalratssitzung geladen wurden, der Personalrat beschlussfähig ist und die anwesenden Personalratsmitglieder einstimmig die Erweiterung beschließen.

Das Erfordernis der Einstimmigkeit schützt das einzelne Personalratsmitglied davor, über personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten befinden zu müssen, mit denen es sich aus seiner Sicht noch nicht angemessen befasst und noch keine abschließende Meinung gebildet hat. Um diesen Schutz zu erreichen, muss es lediglich der Ergänzung oder Erstellung einer bisher nicht vorhandenen Tagesordnung ohne Begründung die Zustimmung verweigern. Bereits dadurch wird die Personalvertretung an einer abschließenden Willensbildung in der betreffenden Angelegenheit gehindert. Dagegen würde die eigenständige Willensbildung des einzelnen Personalratsmitglieds nicht hinreichend geschützt, wenn es ausreichend wäre, dass die anwesenden Personalratsmitglieder mit einfacher oder qualifizierter Mehrheit für die Ergänzung oder Aufstellung einer Tagesordnung stimmen.

Nicht erforderlich ist, dass an dieser Sitzung alle Personalratsmitglieder teilnehmen. Dem Schutz der Willensbestimmung des Personalrats wird bereits durch das Erfordernis der Einstimmigkeit für die Ergänzung oder

Aufstellung einer Tagesordnung angemessen und hinreichend Rechnung getragen (vergleiche BAG, Beschluss vom 9. Juli 2013, Az.: 1 ABR 2/13 (A); OVG Münster, Beschluss vom 27. April 2015, Az.: 20 A 122/14.PVB).

Zu Nummer 13:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 14:

Die neu aufgenommene Regelung führt dazu, dass Sprecher der Freiwilligen im Sinne des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst - Bundesfreiwilligendienstgesetz - BFDG (BGBl. I 2011, 687) an Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen können, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Freiwilligen nach dem BFDG betreffen.

Freiwillige im Bundesfreiwilligendienst sind keine Beschäftigten nach § 4, sodass deren Interessen nicht durch den Personalrat vertreten werden. Stattdessen wählen sie nach § 10 BFDG Sprecher, die ihre Interessen gegenüber den zuständigen Stellen vertreten. Aufgrund der Regelung des § 3 des Gesetzes über den Vertrauensmann der Zivildienstleistenden (BGBl. I 1991, 47) und § 40 Abs. 2, wonach dieser an den Sitzungen der Personalvertretung beratend teilnehmen kann, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die die Zivildienstleistenden betreffen, ist es aus Gründen der Gleichbehandlung geboten, ein solches Recht aufgrund der derzeit ausgesetzten Pflicht zur Ableistung des Zivildienstes auch den Freiwilligen im Bundesfreiwilligendienst zu gewähren.

Zu Nummer 15:

Die Regelung gewährt dem Personalrat, künftig für Bekanntmachungen ein von der Dienststelle eingerichtetes Intranet oder ein anderes, für Bekanntmachungen hausinterner Meldungen zur Verfügung gestelltes elektronisches Medium, zum Beispiel E-Mails, zu benutzen. Dadurch wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der überwiegende Teil der Beschäftigten über einen Rechner mit E-Mail-Zugang verfügt sowie in vielen Dienststellen ein Intranet vorhanden ist und diese Medien zur dienststelleninternen Kommunikation genutzt werden. Damit wird die Möglichkeit zur Veröffentlichung von Bekanntmachungen über das "schwarze Brett" hinaus auf weitere, moderne Informationskanäle erstreckt und eine effektive und schnelle Unterrichtung der Beschäftigten gewährleistet.

Bei der Nutzung eines elektronischen Mediums sind die für dieses Medium geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten.

Zu Nummer 16:

Zu Buchstabe a:

Es wird eine neue unterste Stufe der Freistellungsstaffel eingeführt. In der praktischen Anwendung hat sich ergeben, dass bei Dienststellen mit in der Regel 200 bis 250 Beschäftigten üblicherweise ein Freistellungsbedarf im Umfang von 75 Prozent einer Vollzeitstelle besteht. Im Einvernehmen zwischen Personalrat und Leiter der Dienststelle sind gemäß Satz 3 davon abweichende Vereinbarungen zulässig.

Zu Buchstabe b:

Durch den Wegfall des Letztentscheidungsrechts der obersten Dienstbehörde in den Fällen, in denen eine Einigung über die Freistellung nach Absatz 3 Satz 1 zwischen Personalrat und Dienststellenleiter in Dienststellen mit weniger als 250 Beschäftigten nicht zustande kommt, erfolgt eine Anpassung an die geltende Rechtsprechung.

Die Personalvertretung ist ein von der Dienststellenleitung unabhängiges Organ. Der Leiter der Dienststelle ist nicht befugt, Entscheidungen der Personalvertretung über ihre interne Aufgabenverteilung und -wahrnehmung darauf zu prüfen, ob sie verfahrensfehlerfrei zustande gekommen und inhaltlich mit den Vorschriften des Personalvertretungsrechts vereinbar sind, soweit seine eigene personalvertretungsrechtliche Stellung als Partner der Personalvertretung nicht berührt ist. Personalratsmitglieder haben bei Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 einen Rechtsanspruch auf Freistellung. Die vom Personalrat getroffene Auswahl der freizustellenden Personalratsmitglieder hat nicht den rechtlichen Charakter eines an den Leiter der Dienststelle gerichteten Vorschlages. Vielmehr ist die Auswahl grundsätzlich für ihn verbindlich. Daher kommt eine Prüfung des Dienststellenleiters über die Erfüllung der Voraussetzung der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit, wenn und soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben im Personalrat erforderlich ist sowie über den Umfang des Freistellungsanspruchs nicht mehr in Betracht. Etwas anderes gilt nur für erkennbar rechtsfehlerhafte Anträge des Personalrats auf Freistellung. Verweigert der Dienststellenleiter die Freistellung aus zwingenden dienstlichen Gründen, muss er nachweisen, dass der Freizustellende dienstlich unabkömmlich und nicht ersetzbar ist. Diese Entscheidung ist jedoch eine dienstrechtliche Maßnahme, die den Freistellungsbeschluss selbst nicht berührt, sondern nur dessen Umsetzung hindert (vergleiche BVerwG, Beschluss vom 10. Mai 1984, Az.: 6 P 33/83).

Über den Wegfall des Letztentscheidungsrechts der obersten Dienstbehörde hinausgehend soll künftig im Konfliktfall über Entscheidungen im Hinblick auf Freistellungen nach Absatz 3 Satz 1 nicht mehr das Verfahren nach § 69 eröffnet sein. Vielmehr ist künftig unmittelbar das Verwaltungsgericht aufgrund einer Streitigkeit nach § 83 Abs. 1 Nr. 3 über die Rechtsstellung von Personalvertretungen anzurufen. Dadurch wird voraussichtlich aufgrund der Unabhängigkeit des Gerichts und dem abschließenden Charakter der dort getroffenen Entscheidung im Vergleich zum Verfahren vor der Einigungsstelle eine höhere Akzeptanz bei den Parteien erzielt.

Zu Nummer 17:

Die Formulierung verdeutlicht klarstellend den Bezug des Personalvertretungsrechts zum allgemeinen Dienstrecht. Bei der Festlegung der Zuständigkeit wird aufgrund der Variabilität der Ressortbezeichnungen von der konkreten Bezeichnung der obersten Landesbehörde Abstand genommen und die sachliche und inhaltliche Zuständigkeit mithilfe einer allgemeingültigen Formulierung umschrieben.

Zu Nummer 18:

Künftig werden auch die Personalmaßnahmen der Zuweisung und Gestellung in den Schutzbereich der Bestimmung einbezogen. Damit wird der Schutz nicht mehr auf den Verlust des Personalratsamts beschränkt,

sondern weitere mögliche Erschwerungen der Amtsausübung, die eine Gefahr für eine unabhängige Amtsführung darstellen, einbezogen.

Im Hinblick auf die Versetzung wird neu eingeführt, dass künftig auch Umsetzungen, die mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden sind, in den Anwendungsbereich der Bestimmung fallen. Um einen größtmöglichen Schutz der Mitglieder des Personalrats zu erzielen, bleibt das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts unbeachtlich. Demnach liegt eine Umsetzung auch vor, wenn ein Wechsel des Dienstortes innerhalb des Einzugsgebiets von 50 km nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c des Thüringer Gesetzes über die Umzugskostenvergütung der Beamten und Richter - ThürUKG (GVBl. 2005, 446, 450) beziehungsweise von 30 km nach § 3 Abs. 1 Satz 2 ThürUKG erfolgt. Darüber hinaus wird zur Voraussetzung gemacht, dass an dem neuen Dienstort kein eigener örtlicher Personalrat nach § 6 Abs. 3 vorhanden ist.

In Entsprechung zur Änderung in Satz 1 sind die dort genannten Personalmaßnahmen in Satz 3 aufzunehmen.

Zudem wird in Satz 3 die Verweisung auf § 69 aufgrund der Änderung des § 69 Abs. 2 angepasst. Der neue § 69 Abs. 2 Satz 7 mit der Möglichkeit der einvernehmlichen Fristverlängerung wurde ebenfalls in den Verweis aufgenommen, um größtmögliche Flexibilität zu gewährleisten. Durch die Voraussetzung des Einvernehmens wird der Dienststelle weiterhin die Möglichkeit gewährt, eine Bitte des Personalrats um Fristverlängerung abzulehnen.

Zu Nummer 19:

Zu Buchstabe a:

Die Änderung dient einer größtmöglichen Flexibilität beim Abhalten von Personalversammlungen. Durch die Verpflichtung, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Personalversammlung einzuberufen, kann der Personalrat künftig Zeitpunkt und Anzahl der Personalversammlungen entsprechend der organisatorischen Gegebenheiten und abhängig vom Bedürfnis der Beschäftigten nach Vorstellung des Tätigkeitsberichts flexibel gestalten. Eine Personalversammlung muss nicht zwingend einen Tätigkeitsbericht zum Gegenstand haben. Vielmehr ist die Personalversammlung in erster Linie ein Ausspracheforum mit der Möglichkeit zum Gedanken und Erfahrungsaustausch zwischen Personalvertretung und Beschäftigten sowie dem Dienststellenleiter.

Der Tätigkeitsbericht der Personalvertretung gegenüber den Beschäftigten stellt ein Feedback über dessen Aktivitäten dar. Er dient insoweit der Transparenz des Handelns der Personalvertretung. Damit ist der Tätigkeitsbericht neben den Sprechstunden, Arbeitsplatzbesuchen, Ortsbesichtigungen und Begehungen mit den damit verbundenen Gesprächen eine wichtige Informationsquelle der Beschäftigten über die Arbeit der Personalvertretung.

Die Änderung führt lediglich dazu, dass unabhängig von der Anzahl und dem Zeitpunkt der Personalversammlungen nunmehr statt bisher zwei Tätigkeitsberichten im Jahr lediglich ein Tätigkeitsbericht erstattet werden muss. Dies kann dazu führen, dass seitens der Personalvertretung gegebenenfalls nur noch eine Personalversammlung pro Jahr durchgeführt wird.

Sollte tatsächlicher aktueller Bedarf der Beschäftigten an einem weiteren Tätigkeitsbericht entstehen, könnte dies mit dem Antrag der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft auf Einberufung einer Personalversammlung nach Absatz 3 verbunden werden.

Zu Buchstabe b:

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung nach Buchstabe a, wonach der Personalrat künftig berechtigt ist, mehr als eine Personalversammlung je Kalenderjahr abzuhalten. Demnach ist die Berechtigung zum Abhalten weiterer Personalversammlungen zu den Voraussetzungen zum Abhalten außerordentlicher Personalversammlungen zu streichen.

Zu Buchstabe c:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 20:

Zu Buchstabe a:

Zu Buchstabe aa:

Da aufgrund der Änderung in Buchstabe b künftig sowohl ordentliche als auch außerordentliche Personalversammlungen während der Arbeitszeit stattfinden sollen, ist aus redaktionellen Gründen die bisher geltende Differenzierung zwischen den Arten von Personalversammlungen zu streichen und alle Personalversammlungen zu erfassen.

Zu Buchstabe bb:

Da künftig alle Personalversammlungen gleich behandelt werden, ist die bisher geltende Einschränkung zu streichen.

Zu Buchstabe b:

Indem künftig alle Personalversammlungen während der Arbeitszeit stattfinden sollen, soweit nicht dienstliche Verhältnisse entgegenstehen, wird dem Bedürfnis nach Teilnahme möglichst vieler Beschäftigter an Personalversammlungen entsprochen.

Zu Nummer 21:

In Entsprechung der Änderung in Nummer 16 Buchst. b entfällt auch im Bereich der Stufenvertretungen das Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörde im Fall von Streitigkeiten im Zusammenhang mit Freistellungen nach § 45 Abs. 3 Satz 1. Der Änderung kommt eine wesentliche Stärkung der Rechte der Stufenvertretungen im Bereich der Freistellung zu, da für diese keine starren Freistellungsstaffeln vorhanden sind, sondern eine Einigung mit dem Leiter der Dienststelle herbeizuführen ist. Da ein Anspruch auf Freistellung besteht, wenn die Voraussetzungen des § 45 Abs. 3 Satz 1 erfüllt sind, hat der Leiter der Dienststelle grundsätzlich kein Ermessen im Hinblick auf dessen Gewährung. Die Ausführungen zu Nummer 16 Buchst. b gelten entsprechend.

Im Fall von Streitigkeiten ist das zuständige Verwaltungsgericht nach § 83 Abs. 1 Nr. 3 anzurufen.

Zu Nummer 22:

Im Hinblick auf Personalräteversammlungen ist es künftig zulässig, Teilversammlungen durchzuführen, wenn es dienstliche Verhältnisse erfordern. Dienstliche Verhältnisse sind Interessen jeglicher Art, die mit der Dienststelle im Zusammenhang stehen, das heißt organisatorische und personalwirtschaftliche Aspekte, die das dienstliche Interesse an der sachgemäßen und reibungslosen Erfüllung der der Verwaltung übertragenen Aufgaben betreffen. Teilversammlungen bieten sich insbesondere in breit gefächerten und großen nachgeordneten Bereichen an, da in kleineren Konferenzen ein intensiverer Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmern möglich ist. Sie können im Interesse der Beschäftigten einer Dienststelle dann abgehalten werden, wenn es aus dienstlichen Gründen nahezu unmöglich ist, alle Beschäftigten gleichzeitig zu versammeln. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn Nebenstellen, Außenstellen oder Teile einer Dienststelle räumlich weit von dieser entfernt liegen. Durch das Abhalten von Teilversammlungen können Reisekosten und Reisezeiten der Beschäftigten vermieden werden.

Zu Nummer 23:

Zu Buchstabe a:

Die Änderung der Überschrift dient der Klarstellung des Inhalts der Bestimmung.

Zu Buchstabe b:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Die bisherige generelle Verweisung auf § 20 Abs. 1 wird durch die Einfügung des Wortlauts des § 20 Abs. 1 Satz 1 ersetzt. Dadurch werden bisherige Unsicherheiten in der Rechtsanwendung beseitigt und klargestellt, dass die Mitglieder des Wahlvorstands nicht wahlberechtigt nach § 58 Abs. 1, sondern nach § 13 sein müssen. Damit steht ein im Gegensatz zu § 58 Abs. 1 wesentlich größerer Personenkreis für die Mitgliedschaft im Wahlvorstand zur Verfügung. Die Bestellung eines erfahrenen älteren Beschäftigten empfiehlt sich, um die reibungslose Durchführung der Wahl weitgehend sicherzustellen.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der in Doppelbuchstabe aa sowie in Nummer 6 Buchst. b erfolgten Änderung.

Zu Buchstabe c:

Analog zu der nach Nummer 8 Buchst. a Doppelbuchst. aa vorgenommenen Erhöhung der Amtszeit der Personalvertretungen auf fünf Jahre erfolgt eine Verlängerung der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung um sechs Monate auf zweieinhalb Jahre. Da die Dauer der verschiedenen Ausbildungen bereits bisher kaum mit der zweijährigen Amtszeit konform ging, ist infolge der Verlängerung voraussichtlich keine nennenswerte Erhöhung des vorzeitigen Ausscheidens von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu erwarten. Die Anpassung der Amtszeit führt dazu, dass jede zweite Wahl zusammen mit der regelmäßigen Personalratswahl durchgeführt werden kann, was letztendlich zur Verringerung des Aufwands durch Synergieeffekte bei der Wahlvorbereitung und zur Einsparung finanzieller Mittel führt. Zu

diesem Zweck wird der Wahlzeitraum für die Jugend- und Auszubildendenvertretung erweitert, sodass die Wahlen statt bisher vom 1. Mai bis 31. Mai künftig in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai stattfinden. Für die im Wechsel in der Zwischenzeit im Herbst stattfindenden Wahlen ist ein der Dauer entsprechend angepasster Wahlzeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember vorgesehen.

Hinsichtlich Satz 5 handelt es sich um eine redaktionelle Änderung des Verweises aufgrund der Änderung in Nummer 9.

Zu Nummer 24:

Bei der Änderung der Bezeichnungen handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung infolge der Änderung der Bestimmungen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes vom 6. März 2013.

Die Ergänzung in Satz 5 resultiert aus der bisherigen Unschärfe des Gesetzes hinsichtlich der Frage, ob die Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauensfrau durch die Dienststellenleiter oder den Personalrat über die Termine des Monatsgesprächs informiert und zu den Besprechungen hinzugezogen wird. Es wird klargestellt, dass dies durch den Leiter der Dienststelle zu erfolgen hat. Dies ist zweckmäßig aufgrund der Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 2 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes, wonach die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Funktion unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet ist.

Zu Nummer 25:

Zu Buchstabe a:

Die Bestimmung wird an die Formulierung des Benachteiligungsverbots in Artikel 2 Abs. 3 der Verfassung des Freistaats Thüringen angepasst.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung, die Verständnisschwierigkeiten aufgrund einer bislang missverständlichen Bezeichnung vorbeugt.

Zu Nummer 26:

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Die bisherige Aufgabe der Personalvertretung zur Beantragung von Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen wird aufgrund der Bestimmungen des Bundesteilhabegesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) in der jeweils geltenden Fassung um die Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ergänzt. Inklusion zielt auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung in allen Lebensbereichen. Sie erfordert, dass die Umwelt für alle Menschen gleichermaßen offen, zugänglich und verständlich ist. Inklusionsvereinbarungen sollen nicht nur Regelungen umfassen, die aufgrund bestehender Barrieren im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen notwendig sind. Vielmehr soll auf eine von vornherein barrierefreie Gestaltung der Arbeitswelt hingewirkt werden, indem die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung bereits bei der Konzepti-

on und Umsetzung innerbetrieblicher Strukturen und Prozesse bewusst und umfassend berücksichtigt werden. Potenziell exkludierend wirkende Faktoren sollen frühzeitig erkannt und vermieden werden, um Teilhabebeeinträchtigungen bereits vor deren Entstehen entgegenzuwirken.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung infolge des Doppelbuchstaben cc.

Zu Doppelbuchstabe cc:

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist erklärtes Ziel des öffentlichen Dienstes in Thüringen. Um eine familienfreundliche Personalpolitik zu garantieren, erhält der Personalrat durch Aufnahme dieser Aufgabe in die Katalogtatbestände die Möglichkeit, auf die Schaffung besserer Rahmenbedingungen für eine familienfreundliche Arbeitswelt hinzuwirken, damit die Beschäftigten ihre privaten Pflichten mit ihren Pflichten aus dem Dienstverhältnis größtmöglich in Einklang bringen können.

Zu Buchstabe b:

Bislang war es der Personalvertretung nach Satz 2 lediglich gestattet, eigene Arbeitsgruppen zu bilden. Künftig kann die Dienststelle auch einem Mitglied der Personalvertretung die Teilnahme in von der Dienststelle eingerichteten Arbeitsgruppen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen vorbereiten, gestatten. Ziel der Bestimmung ist es, eine Möglichkeit der Dienststelle zu schaffen, bereits im Vorfeld beteiligungspflichtiger Maßnahmen dem Personalrat Gelegenheit zu geben, seine Vorstellungen einzubringen und Einfluss auf das Verfahren und die anschließende Entscheidung der Dienststelle nehmen zu können. Dies schließt nicht aus, dass Arbeitsgruppen im Ergebnis mitbestimmungspflichtige Maßnahmen nicht vorschlagen, weil Zweifel an der Durchsetzbarkeit oder Erforderlichkeit einer Maßnahme aufkommen.

Auftrag und Zielbestimmung der Arbeitsgruppe müssen als Gesamtkonzept Bezug zur Mitbestimmung haben. Die Behandlung lediglich allgemeiner Aufgaben aus Absatz 1 löst die Teilnahmemöglichkeit der Personalvertretung nicht aus. Daraus folgt jedoch nicht, dass die Teilnahme von Personalratsmitgliedern erst dann und nur so lange gestattet werden darf, wie die Arbeitsgruppe konkrete Maßnahmen in Betracht zieht, die eine Beteiligung der Personalvertretung auslösen. Ein Ausschluss der Teilnahmemöglichkeit der Personalvertretung kann nur greifen, wenn von vornherein aus der Beschreibung des Auftrages der Arbeitsgruppe ein zeitlich und organisatorisch hinreichend bestimmbarer Inhalt erkennbar wird, der die Mitbestimmung nicht berührt.

Zu Buchstabe c:

Es handelt sich um eine Klarstellung, dass der Personalrat auf Verlangen des Beschäftigten diesem gegenüber seinen Beschluss hinsichtlich der ihn betreffenden Personalmaßnahmen begründen muss.

Zu Nummer 27:

In Teilen der öffentlichen Verwaltung ist eine zunehmende wirtschaftliche Betätigung zu verzeichnen. Um wirtschaftliche Entscheidungen der Dienststelle, die sich auf die Beschäftigten nachteilig auswirken können,

möglichst frühzeitig erkennen zu können, ist es künftig in konkret benannten Dienststellen zulässig, entsprechend der sich in diesem Bereich im Betriebsverfassungsrecht bewährten Strukturen einen Wirtschaftsausschuss zu errichten. In Bereichen, in denen die Errichtung nicht für erforderlich erachtet wird, insbesondere in Dienststellen mit keinem oder wenig Bezug zu wirtschaftlichen Tätigkeiten, verbleibt es bei der in § 66 vorgesehenen Unterrichtung des Personalrats durch die Dienststelle über wirtschaftliche Angelegenheiten im Rahmen des Monatsgesprächs.

Der Wirtschaftsausschuss ist kein Teil des Personalrats, sondern ein eigenständiges Gremium in der Dienststelle. Er soll die Zusammenarbeit und Information zwischen Dienststelle und Personalvertretung in wirtschaftlichen Angelegenheiten fördern, ohne dass er ein eigenständiges Mitbestimmungsrecht besitzt. Er dient als Informations- und Beratungsgremium des Personalrats und soll diesen in die Lage versetzen, die teilweise komplexen wirtschaftlichen Zusammenhänge in der Dienststelle nachzuvollziehen und durch regelmäßige Befassung mit wirtschaftlichen Themen Informationen angemessen prüfen und bewerten zu können. Die Beteiligungsrechte des Personalrats bleiben durch die Tätigkeit der Wirtschaftsausschüsse unberührt.

Dienststellen, die als Körperschaften oder Anstalten öffentlichen Rechts im Geltungsbereich dieses Gesetzes Berichtsgegenstand des Beteiligungsberichts der für die Finanzen zuständigen obersten Dienstbehörde sind, sollen als öffentliche Unternehmen, die wirtschaftlich auch am Markt tätig sind und damit einer Wettbewerbssituation unterliegen, die Möglichkeit erhalten, auf Veranlassung der Personalvertretung einen Wirtschaftsausschuss bilden zu können.

Zu diesen Dienststellen zählen beispielsweise laut Beteiligungsbericht des Thüringer Finanzministeriums aus dem Jahr 2015 als Anstalten des öffentlichen Rechts:

- Kreditanstalt für Wiederaufbau,
- Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale,
- Gemeinsame Klassenlotterie der Länder,
- Thüringer Aufbaubank,
- Thüringer Fernwasserversorgung.

Voraussetzung ist, dass in diesen Dienststellen in der Regel mehr als 50 Beschäftigte ständig tätig sind. Dabei ist nicht auf die Anzahl der Beschäftigten an einen bestimmten Stichtag abzustellen, sondern es bedarf einer Einschätzung, wie viele Beschäftigte üblicherweise in der Dienststelle tätig sind. Entscheidend ist das gewöhnliche Erscheinungsbild bei normalem Gang der Geschäftstätigkeit. Sinkt die Zahl der ständig Beschäftigten unter den Schwellenwert, fällt die gesetzliche Voraussetzung für den Wirtschaftsausschuss weg, so dass dessen Amt ohne weiteres endet.

Für die Errichtung des Wirtschaftsausschusses ist es für den Personalrat nicht erforderlich, ein Einvernehmen mit der Dienststelle zu erzielen.

Absatz 2 bestimmt, dass die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses rechtzeitig und umfassend durch die Dienststelle zu erfolgen hat. Rechtzeitigkeit liegt vor, wenn die Dienststelle den Wirtschaftsausschuss vor geplanten wirtschaftlichen Entscheidungen und sonstigen Vorhaben so frühzeitig informiert, dass dieser und der von ihm unterrichtete Personalrat durch ihre Stellungnahmen noch Einfluss auf die Gesamtplanung und die einzelnen Vorhaben nehmen können. Der Wirtschaftsausschuss

muss vor oder gleichzeitig mit dem Personalrat unterrichtet werden. Die Unterrichtung ist verspätet, wenn die Maßnahme bereits von der Dienststelle beschlossen wurde und der Wirtschaftsausschuss vor vollendete Tatsachen gestellt wird. Die Unterrichtung ist umfassend, wenn der Wirtschaftsausschuss alle Informationen über die wirtschaftliche Angelegenheit und die Darstellung der Auswirkungen auf die Personalplanung erhält, die für eine sinnvolle Beratung erforderlich sind.

Gegenstand der Unterrichtung sind die Maßnahme, ihre Auswirkungen und ihre Gründe. Die Unterrichtungspflicht wird nicht bereits durch Bagatelangelegenheiten und Geschäfte der laufenden Verwaltung ausgelöst, da sonst die Dienststelle in ihrer Leitung beeinträchtigt werden würde. Sie umfasst nur wirtschaftliche Angelegenheiten nach Absatz 3, die von gewisser Erheblichkeit sind beziehungsweise Vorhaben darstellen, die die Interessen der Beschäftigten wesentlich berühren können. Die Unterrichtung ist nicht an eine bestimmte Form gebunden und kann daher mündlich, schriftlich oder in sonstiger Weise (zum Beispiel per E-Mail) erfolgen.

Die Dienststelle hat die erforderlichen Unterlagen dem Wirtschaftsausschuss unaufgefordert vorzulegen. An der Erforderlichkeit der Vorlage bestimmter Unterlagen fehlt es, wenn der Wirtschaftsausschuss ausreichende Kenntnis von den in den Unterlagen enthaltenen Tatsachen hat oder wenn er sich die Informationen mit zumutbarem Aufwand auf andere Weise, zum Beispiel aus allgemein zugänglichen Quellen, beschaffen kann.

Die Unterrichtung darf Betriebs-, Geschäfts oder Dienstgeheimnissen nicht gefährden. Dabei handelt es sich um Tatsachen, Erkenntnisse und Unterlagen, die im Zusammenhang mit dem Dienstbetrieb stehen, nicht offenkundig sind, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind, nach dem Willen der Dienststelle geheim gehalten werden sollen und an deren Geheimhaltung diese ein berechtigtes Interesse hat. Eine solche Gefährdung kommt nur in Ausnahmefällen in Betracht, etwa wenn die konkrete Befürchtung besteht, dass Informationen von Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses trotz der auferlegten Verschwiegenheitspflicht weitergegeben werden oder wenn es an der Zuverlässigkeit eines oder mehrerer Mitglieder fehlt.

In Absatz 3 werden die für die Unterrichtung maßgeblichen wirtschaftlichen Angelegenheiten aufgezählt. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Allerdings verbleibt in der Praxis aufgrund der Generalklausel der Nummer 12 kaum ein Anwendungsbereich für weitere relevante wirtschaftliche Angelegenheiten. Zu beachten ist, dass Tätigkeiten der laufenden Verwaltung nicht vom Anwendungsbereich umfasst sind.

Absatz 4 regelt die Zusammensetzung und die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft im Wirtschaftsausschuss. Er besteht aus drei bis sieben Beschäftigten der Dienststelle, von denen mindestens einer dem Personalrat angehören muss. Die Personalvertretung bestimmt jedes Mitglied des Wirtschaftsausschusses einzeln durch Beschluss. Zweckmäßig ist die Bestellung von Ersatzmitgliedern, die im Falle der Verhinderung von ordentlichen Wirtschaftsausschussmitgliedern nachrücken.

Die Amtszeit des Wirtschaftsausschusses ist mit der des Personalrats verknüpft. Vor Ablauf der Amtszeit erlischt die Mitgliedschaft des einzelnen Mitglieds im Wirtschaftsausschuss durch Abberufung, Amtsniederlegung oder Ende der Zugehörigkeit zur Dienststelle. Ist das Mitglied zu-

gleich Personalratsmitglied und erlischt die Personalratsmitgliedschaft, so verliert es sein Amt im Wirtschaftsausschuss nur, wenn es das einzige Personalratsmitglied im Wirtschaftsausschuss war.

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses müssen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. Die fachliche Eignung ist gegeben, wenn sie in der Lage sind, die Unterrichtung durch die Dienststelle über wirtschaftliche Angelegenheiten zu verstehen, Nachfragen zu stellen und darüber zu beraten. Dazu bedarf es gewisser betriebswirtschaftlicher Grundkenntnisse. Die persönliche Eignung setzt Sachlichkeit, Loyalität und Diskretion voraus. Es wird davon ausgegangen, dass nur Mitglieder bestimmt werden, die diese Voraussetzungen erfüllen. Da mindestens ein Personalratsmitglied dem Wirtschaftsausschuss angehören soll und dessen fachliche Eignung nicht zwingend sichergestellt ist, kann es an Schulungen nach § 46 zur Erlangung der fachlichen Eignung teilnehmen. Die übrigen Mitglieder haben diese Recht nicht, da bereits bei deren Bestellung auf deren Fachlichkeit zu achten ist. Die Berufung nicht geeigneter Mitglieder kann nicht durch Heranziehung von Sachverständigen ausgeglichen werden.

Absatz 5 bestimmt den Turnus des Zusammentretens des Wirtschaftsausschusses. Um die Informationskontinuität sicherzustellen, sind regelmäßige Sitzungen erforderlich. Insofern wird grundsätzlich eine Sitzung im Vierteljahr für erforderlich und ausreichend gehalten. Die Sitzungen sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Sie sind nicht öffentlich. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses haben für Vorbereitung und Teilnahme an den Sitzungen Anspruch auf Arbeitsbefreiung ohne Minderung des Arbeitsentgelts.

An den Sitzungen hat nach Absatz 6 ein Vertreter der Dienststelle teilzunehmen. Die Hinzuziehung weiterer sachkundiger Beschäftigter ist möglich.

Zu Nummer 28:

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Künftig ist auch in Personalangelegenheiten grundsätzlich eine schriftliche Unterrichtung des Personalrats über eine Maßnahme einschließlich schriftlicher Begründung durch den Leiter der Dienststelle erforderlich. Ein Verzicht des Personalrats auf Schriftform und Begründung ist nach Satz 3 jedoch möglich.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Die Praxis hat gezeigt, dass gerade bei komplexen Sach- und Rechtslagen die Mitbestimmungsfrist von zehn Tagen zu kurz ist. Es soll der Dienststelle und der Personalvertretung ermöglicht werden, sich einvernehmlich über eine Fristverlängerung zu verständigen. Diese Verständigung kann nach Beginn des Mitbestimmungsverfahrens erfolgen. Es muss ein verbindlicher Termin für den Ablauf der Frist festgelegt werden. Nach Ablauf der vereinbarten Frist gilt bei Nichtäußerung des Personalrats die Zustimmungsfiktion nach Satz 9.

Zu Doppelbuchstabe cc:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Doppelbuchstabe bb.

Zu Doppelbuchstabe dd:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderungen der Doppelbuchstaben aa und bb.

Zu Doppelbuchstabe ee:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderungen der Doppelbuchstaben aa und bb.

Zu Buchstabe b:

Mit der Einfügung wird klargestellt, dass das in Absatz 2 geregelte Mitbestimmungsverfahren, insbesondere die in Absatz 2 Satz 6 bis 8 enthaltenen Äußerungsfristen, auch im Verfahren der Stufenvertretung einzuhalten sind. Da eine ausdrückliche Regelung bislang fehlte, die Anwendung des Verfahrens nach Absatz 2 in der Praxis jedoch üblich ist, wird diese zur Schaffung von Rechtssicherheit aufgenommen und die bisher im Gesetz bestehende Regelungslücke geschlossen.

Sinn und Zweck der Festlegung einer konkreten Äußerungsfrist auch im Stufenverfahren ist das über die rechtssichere Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens in der Praxis hinausgehende Erreichen eines gleichmäßigen Ablaufs der Mitbestimmungsverfahrens in seinen verschiedenen Ausprägungen. Die zehntägige Äußerungsfrist der Stufenvertretungen gegenüber der Dienststelle kommt sowohl der Dienststelle als auch den Beschäftigten zu Gute, da mitbestimmungspflichtige Maßnahmen nicht unverhältnismäßig lange verzögert und die Handlungsmöglichkeiten der Dienststelle nicht übermäßig eingeschränkt werden sollen.

Zu Buchstabe c:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Es gelten die Ausführungen zu Buchstabe b entsprechend.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Durch die Neufassung wird das Mitbestimmungsverfahren bei Maßnahmen der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 75 Abs. 2 und 3 neu geregelt. Bislang war es nicht in allen Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung möglich, bei Nichteinigung im Stufenverfahren die Einigungsstelle anzurufen, um die Angelegenheit dort zu beraten und einen empfehlenden Beschluss herbeizuführen. Vielmehr hatte die Dienststelle bei bestimmten Maßnahmen das Recht, im Fall der Nichteinigung im Stufenverfahren ohne Anrufung der Einigungsstelle endgültig zu entscheiden.

Mit der Neuregelung wird für alle Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung das Recht zur Anrufung der Einigungsstelle eingeräumt. Dies führt zu einer Stärkung der Rechte der Personalvertretung und zur Aufwertung der von der Änderung betroffenen Katalogtatbestände der eingeschränkten Mitbestimmung. Die Änderung führt voraussichtlich nicht zu einer erheblichen zeitlichen Verzögerung der Maßnahmen der Dienststelle. Zum einen kann der Leiter der Dienststelle bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zum Abschluss des Verfahrens nach Absatz 11 vorläufige Regelungen treffen. Zum anderen ist aus den Mitbestimmungstatbeständen heraus nicht in jedem Fall eine Eilbedürftigkeit zu erkennen, die das berechtigte Interesse der Personalvertretung an einer qualitativ besseren Mitbestimmung überwiegt.

Zu Buchstabe d:

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderungen in Buchstabe c Doppelbuchst. aa.

Zu Buchstabe e:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Die Ausführungen zu Buchstabe c Doppelbuchst. bb gelten entsprechend.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Aufgrund der Änderung in Buchstabe e Doppelbuchst. aa ist im Mitbestimmungsverfahren nunmehr für alle Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung die Möglichkeit der Anrufung der Einigungsstelle eröffnet. Der bisherige Satz 4 erübrigt sich entsprechend.

Zu Buchstabe f:

Es handelt sich um eine Anpassung aufgrund der Änderung in Buchstabe a Doppelbuchst. aa.

Zu Nummer 29:

Zu Buchstabe a:

Durch Aufnahme der Ziffer 12 in den Verweis auf § 74 Abs. 2 erfolgt eine weitere Stärkung der Mitbestimmung der Personalvertretung.

Zudem wird der Verweis auf § 75 Abs. 3 um die Nummer 5 ergänzt, das heißt um Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen. Der Personalrat hat als allgemeine Aufgabe nach diesem Gesetz (§ 68 Abs. 1 Nr. 6) die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Sinne des Thüringer Gleichstellungsgesetzes zu fördern. Die Erweiterung des Initiativrechts um Maßnahmen zur Realisierung dieser Aufgabe ist konsequent und folgerichtig.

Darüber hinaus wird der Personalrat verpflichtet, seinen Initiativantrag gegenüber dem Leiter der Dienststelle unter Vorlage der entscheidungserheblichen Unterlagen zu begründen. Dies führt einerseits voraussichtlich zunächst zu einer Erhöhung des Verwaltungsaufwands. Jedoch müssen dem Dienststellenleiter alle notwendigen Informationen bekannt sein, um eine Entscheidung über den Initiativantrag treffen zu können. Dies kann auch der Erhöhung der Chancen des Personalrats auf Durchsetzung des Initiativantrags dienen.

Die Aufnahme einer Äußerungsfrist der Dienststelle für die Antwort auf Vorschläge des Personalrats im Rahmen des ihm eingeräumten Initiativrechts ist zur Gewährleistung eines partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit geboten. So wie die Dienststelle gegenüber dem Personalrat dessen Stellungnahme innerhalb einer gesetzlich normierten Äußerungsfrist erwartet und ansonsten von einer Zustimmung ausgehen kann, muss der Personalrat im Gegenzug ein Anspruch auf eine Entscheidung über den Antrag durch die Dienststelle innerhalb einer angemessenen Frist zugestanden werden. Eine Frist von drei Monaten wird für angemessen gehalten. Die Dienststelle wird dadurch nicht unter un-

nötigen Zeitdruck gesetzt, andererseits kann der Personalrat in absehbarer Zeit mit einer Entscheidung über seinen Initiativantrag rechnen.

Zu Buchstabe b:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Durch die Aufnahme des Verweises wird klargestellt, dass die neu eingeführte Frist von einem Monat für die Entscheidung der Dienststelle auch für die in § 71 Abs. 2 genannten Initiativanträge gilt. Die Ausführungen in Buchstabe a gelten entsprechend.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Zum einen handelt es sich um eine lediglich redaktionelle sprachliche Anpassung aufgrund der Änderung in Buchstabe b Doppelbuchst. aa. Darüber hinaus wird die Verweisung angepasst aufgrund der Änderungen in Nummer 28 Buchst. e.

Zu Buchstabe c:

Künftig ist es zulässig, einen Initiativantrag auch in Personalangelegenheiten stellen zu dürfen. Sinn und Zweck der Ausweitung des Initiativrechts ist die Absicht, die Ausübung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats in aktiver Form (durch Inanspruchnahme seines Initiativrechts) der üblichen Form der Mitbestimmung (Reaktion des Personalrats auf Vorhaben des Dienststellenleiters) thematisch so weit wie möglich anzugleichen. Auch in Personalangelegenheiten hat der Personalrat neben der Verfolgung der Interessen einzelner Beschäftigter die Belange der übrigen Beschäftigten sowie der Dienststelle zu beachten.

Das Initiativrecht in Personalangelegenheiten verletzt nicht das demokratische Prinzip des Letztentscheidungsrechts der parlamentarisch verantwortlichen Stelle in personellen Angelegenheiten, solange die Einigungsstelle nur empfehlende Beschlüsse fassen kann und der Dienststelle die Personal- und Haushaltshoheit weiterhin vorbehalten bleibt (vergleiche BVerwG, Beschluss vom 24. Oktober 2001, Az.: 6 P 13/00, darin werden gegen die Zulässigkeit eines Initiativrechts in Personalangelegenheiten keine grundsätzlichen rechtlichen Bedenken vorgetragen).

Zu Nummer 30:

Zu Buchstabe a:

Es handelt sich um eine Anpassung des Verweises aufgrund der Änderungen der Nummer 28 Buchst. c Doppelbuchst. bb und Nummer 28 Buchst. e Doppelbuchst. aa.

Zu Buchstabe b:

Die Aufnahme des Schriffterfordernisses in den Fällen, in denen sich die oberste Dienstbehörde nicht dem bindenden Beschluss der Einigungsstelle anschließt, sondern die Entscheidung der Landesregierung beantragt, dient der Erhöhung der Transparenz des Handelns der obersten Dienstbehörde und der Rechtssicherheit. Gleiches gilt bei Angelegenheiten der Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Zu Nummer 31:

Zu Buchstabe a:

Der Abschluss von Dienstvereinbarungen war auch bisher nur möglich, wenn gesetzliche und tarifliche Regelungen nicht entgegenstanden. Mit der Öffnung der Möglichkeit zum Abschluss von Dienstvereinbarungen für alle, nunmehr nicht mehr durch dieses Gesetz normierte Angelegenheiten und Sachverhalte werden die Rechte der Personalvertretungen wesentlich gestärkt.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Änderung in Buchstabe a. Da Dienstvereinbarungen nicht länger nur dann vereinbart werden können, wenn es ausdrücklich im Gesetz vorgesehen ist, sind sie auch nicht mehr an das Bestehen der ausdrücklichen rechtlichen Grundlage gebunden.

Zu Buchstabe c:

Mit dieser Regelung wird die Rechtstellung der Schwerbehindertenvertretung - auch wenn es sich um eine deklaratorische Mitzeichnung handelt - gestärkt. Die Aufnahme der Bestimmung ist Ausfluss des § 182 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), wonach der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung eng zusammenarbeiten und sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen. Die Regelung betrifft nicht lediglich den Abschluss von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 SGB IX, sondern alle Dienstvereinbarungen, die die Eingliederung schwerbehinderter Menschen betreffen.

Zu Nummer 32:

Zu Buchstabe a:

Mit der Ergänzung des Rechts der vollen Mitbestimmung auch bei Ablehnung von Unterstützungen, Vorschüssen und entsprechenden sozialen Zuwendungen wird eine bisher bestehende Gesetzeslücke geschlossen. Die wirksame Überwachung einer gleichmäßigen und gerechten Verteilung der nur in beschränktem Umfang zur Verfügung stehenden Mittel verlangt eine Mitbestimmung nicht nur bei gewährenden, sondern auch bei ablehnenden Entscheidungen. Gerade in den Fällen, in denen bislang gewährte Leistungen entzogen werden, ist der betroffene Beschäftigte besonders schutzbedürftig (vgl. BVerwG, Beschluss vom 3. August 1962, Az.: VII P 17.61; LAG Berlin, Urteil vom 21. Februar 1989, Az.: 3 Sa 101/88).

Zu Buchstabe b:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Die Ergänzung dient der Klarstellung hinsichtlich des Umfangs des Mitbestimmungstatbestands.

Beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement handelt es sich um die systematische, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung aller betrieblichen Prozesse, mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit, der Leistung und des Erfolgs der Beschäftigten einer Dienststelle.

Somit dient das Betriebliche Gesundheitsmanagement vorrangig der Verhütung von Gesundheitsschädigungen.

Die vertragliche Bindung überbetrieblicher Dienste zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung der Landesbediensteten zählt ebenfalls zum Kernbereich der Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen und ist somit auch von diesem Mitbestimmungsstatbestand erfasst (vergleiche VG Meiningen, Beschluss vom 17. April 2013, Az.: 3 P 50001/12 Me, OVG Münster, Beschluss vom 4. März 2016, Az.: 20 A 2364/14.PVL).

Zu Doppelbuchstabe bb:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Buchstabe b Doppelbuchst. dd.

Zu Doppelbuchstabe cc:

Der Umfang der Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Regelung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und Pausen wird durch die aufgenommenen Regelbeispiele weiter ausgestaltet und konkretisiert. So wird klargestellt, dass der Personalrat unter anderem bei der Einführung, Ausgestaltung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen, bei der Gestaltung der Dienst- und Schichtpläne, der Anordnung von Rufbereitschaft und der Anordnung und Festsetzung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden ein volles Mitbestimmungsrecht hat, soweit es über den konkreten Einzelfall hinausgeht. Es wird klargestellt, dass die Mitbestimmungsbefugnis nur für über den Einzelfall hinausgehende Regelungen genereller Art besteht, die die Dienststellen als Ganzes oder Teile von ihr betreffen und nicht für spezielle, die Belange einzelner Dienststellenangehöriger regelnde Maßnahmen.

Der Personalrat hat darauf zu achten, dass die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften bei der Festlegung der Arbeitszeit beachtet und berechtigte Wünsche von Mitarbeitern im Hinblick auf Dienstbeginn oder -ende berücksichtigt werden. Schutzzweck der Mitbestimmung bei der Anordnung von Mehrarbeit, Überstunden und Bereitschaftsdiensten ist das Verhindern einer physischen und psychischen Überbeanspruchung sowie eines unzumutbaren Freizeitverlusts der Betroffenen.

Eine Mitbestimmungsbefugnis besteht jedoch insbesondere nicht hinsichtlich der konkreten Gestaltung einzelner Dienstpläne oder der Anordnung von Mehrarbeit und Rufbereitschaft im konkreten Einzelfall. Darüber hinaus sind gerade für Polizeivollzugsbeamte in diesem Zusammenhang die Regelungen nach Absatz 3 und hinsichtlich ihres Dienstes im Rahmen von Einsätzen und Übungen § 90 Abs. 1 Nr. 5 Buchstabe a) zu beachten.

Zu Doppelbuchstabe dd:

Der Personalrat hat künftig ebenfalls mitzubestimmen über die Festlegung von Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Von dem Begriff der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte sind alle regelmäßigen Geldbezüge der Beschäftigten umfasst, zum Beispiel Grundgehalt, Zuschläge und Zulagen, nicht jedoch einmalige Leistungen wie Reisekostenvergütungen oder Beihilfen.

Im Hinblick auf die Art der Zahlung ist hauptsächlich die technische Durchführung der Auszahlung bedeutsam.

Durch die Aufnahme dieses Mitbestimmungstatbestands werden die Rechte der Personalvertretungen vervollständigt und gestärkt.

Zu Nummer 33:

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Zu Dreifachbuchstabe aaa:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Dreifachbuchstabe bbb:

Die neue Möglichkeit der bezahlten Bildungsfreistellung zur individuellen Weiterbildung nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz vom 15. Juli 2015 (GVBl. 2015, 114) unterliegt für Tarifbeschäftigte zukünftig analog der Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung und Urlaub der eingeschränkten Mitbestimmung des Personalrats und wird der Regelung angefügt. Der beruflichen Qualifizierung und Fortbildung der Beschäftigten kommt eine große Bedeutung zu. Die Personalvertretung muss daher die Möglichkeit erhalten, auf eine gerechte Verteilung der Bildungschancen hinzuwirken.

Zu Dreifachbuchstabe ccc und ddd:

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen aufgrund der Anfügung weiterer Katalogtatbestände in Buchstabe a Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee.

Zu Dreifachbuchstabe eee:

Der bisherige Katalogtatbestand des Absatzes 3 Nr. 6 wird künftig als neue Nr. 9 in Absatz 1 Satz 1 aufgenommen, da es sich um einen individuellen Tatbestand handelt, der systematisch nicht zu den generellen Tatbeständen des Absatzes 3 passt.

Zudem wird innerhalb der neuen Nummer 9 der Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit gestrichen. Bei Arbeitnehmern unterliegt die Aufnahme einer Nebentätigkeit grundsätzlich keiner Genehmigung. Der "Widerruf einer Genehmigung" liefe daher leer und kann gestrichen werden. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist dem Arbeitgeber nach § 3 Abs. 4 TV-L anzuzeigen, er kann sie unter Umständen untersagen oder mit Auflagen versehen.

Weiterhin wird der bisherige Katalogtatbestand des Absatzes 3 Nr. 7 künftig als neue Nummer 10 in Absatz 1 Satz 1 aufgenommen, da es sich ebenfalls um einen individuellen Tatbestand handelt, der systematisch nicht zu den generellen Tatbeständen des Absatzes 3 passt.

Darüber hinaus wird eine neue Nummer 11 angefügt. Künftig unterliegt auch die Ablehnung eines Antrags auf Genehmigung von Telearbeit der eingeschränkten Mitbestimmung des Personalrats.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Die Beteiligung des Personalrats nur auf Antrag des Beschäftigten in den Fällen des § 75 Abs. Satz 1 Nr. 4 und 5 entfällt aufgrund der Neuregelung in Buchstabe a Doppelbuchst. cc. Das Antragsrecht bleibt lediglich in dem Fall des § 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10, entsprechend der bisherigen Regelung in § 75 Abs. 3 Satz 2, erhalten. Bei der Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten handelt es sich um höchstpersönliche Angelegenheiten, sodass das Interesse der Personalvertretung an Mitbestimmung hinter dessen Recht auf informationelle Selbstbestimmung zurücksteht. Die Information der Personalvertretung über die erfolgte Maßnahme im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit wird damit dennoch nicht ausgeschlossen.

Zu Doppelbuchstabe cc:

Mit der Neuregelung wird die bislang bestehende Antragspflicht der Beschäftigten zur Beteiligung des Personalrats in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 4 und 5 umgekehrt. Bisher galt der Grundsatz, dass der Personalrat in den genannten Fällen nicht generell zu beteiligen ist, sondern nur auf ausdrücklichen Antrag des von der Maßnahme betroffenen Beschäftigten. Die Neuregelung stärkt die Rechte des Personalrats und verpflichtet zu dessen grundsätzlicher Beteiligung in den genannten Fällen. Zugleich soll dem Beschäftigten die Möglichkeit erhalten bleiben, auf die Beteiligung des Personalrats zu verzichten. Eine Vielzahl von Abordnungen und Versetzungen erfolgt auf Wunsch des Beschäftigten beziehungsweise mit seinem ausdrücklichen Einverständnis. Es besteht daher nicht in jedem Fall die zwingende Notwendigkeit, ihn vor der von ihm gewollten Personalmaßnahme zu schützen. Daher muss ihm weiterhin ein Verzicht auf die Beteiligung des Personalrats offenstehen.

Zu Buchstabe b:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Zu Dreifachbuchstabe aaa:

Da es dem Personalrat künftig gestattet ist, im Bereich der Arbeitnehmer über Freistellungen nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz eingeschränkt mitzubestimmen, muss ihm dieses Recht auch für Beamte zugestanden werden. Die Ausführungen zu Buchstabe a Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. bbb gelten entsprechend.

Zu Dreifachbuchstabe bbb:

Im Interesse der Beschäftigten der Dienststelle soll der Personalrat künftig auch bei der positiven Entscheidung über einen Antrag auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand über den Zeitpunkt des gesetzlichen Ruhestands hinaus mitbestimmen. Es ist Aufgabe des Personalrats, dafür zu sorgen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen für alle Beschäftigten unter den gleichen Maßstäben durchgeführt werden. Anträge auf das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand haben sowohl bei Genehmigung als auch bei Ablehnung erhebliche Auswirkungen auf die übrigen Beschäftigten und möglicherweise auf die Entscheidung über Anträge weiterer Antragsteller.

Zu Dreifachbuchstabe ccc und ddd:

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen aufgrund des Anfügens weiterer Katalogtatbestände in Buchstabe b Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee.

Zu Dreifachbuchstabe eee:

In Entsprechung der Ergänzung weiterer Katalogtatbestände der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer hat eine solche Ergänzung auch für Personalangelegenheiten der Beamten zu gelten. Die Ausführungen zu Buchstabe a Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee gelten entsprechend.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Die Beteiligung des Personalrats nur auf Antrag des Beschäftigten soll in den Fällen des § 75 Abs. 2 Satz 1 Nr. 9 bis 11 sowie 13 beibehalten werden. Hierbei handelt es sich um höchstpersönliche Angelegenheiten des Beschäftigten, sodass das Interesse der Personalvertretung an Information und Mitbestimmung hinter dem Recht des Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung zurücksteht. Die Information der Personalvertretung über die erfolgte Maßnahme im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit wird damit dennoch nicht ausgeschlossen.

Hinsichtlich § 75 Abs. 2 Satz 1 Nr. 13 gelten die Ausführungen zu Buchstabe a Doppelbuchst. bb entsprechend.

Zu Doppelbuchstabe cc:

Da durch Buchstabe a Doppelbuchst. cc die Mitbestimmungsrechte des Personalrats in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer durch obligatorische Beteiligung gestärkt werden, sind analog dazu die Mitbestimmungsrechte in Personalangelegenheiten der Beamten ebenfalls zu erweitern. Die Ausführungen zu Buchstabe a Doppelbuchst. cc gelten entsprechend.

Zu Buchstabe c:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Zu Dreifachbuchstabe aaa:

Mit der Streichung der Einschränkung der Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten als Beamter oder Arbeitnehmer, bei der dem Personalrat bereits das Recht auf eingeschränkte Mitbestimmung durch Absatz 1 Nr. 1 und Absatz 2 Nr. 1 eingeräumt ist, soll verdeutlicht werden, dass der Personalrat in allen Fällen der Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten zu beteiligen ist.

Die Abgrenzung zu § 74 Abs. 2 Nr. 5 stellt sich wie folgt dar: Der Mitbestimmungstatbestand der vertraglichen Bindung überbetrieblicher Dienste ist bereits von § 74 Abs. 2 Nr. 5 erfasst. Wird ein überbetrieblicher Dienst vom Arbeitgeber vertraglich gebunden, so hat dieser als Auftragnehmer die Aufgaben nach § 3 oder § 6 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit - ASiG (BGBl I 1973, 1885) mit eigenem Personal wahrzunehmen. In diesem Fall wird die Wahrnehmung der Funktion "Betriebsarzt" zur selbständigen Aufgabenerfüllung insgesamt übertragen. Die Bestellung des Be-

etriebsarztes erfolgt in diesem Fall durch den Auftragnehmer (überbetrieblicher Dienst), nicht durch den Auftraggeber (Freistaat Thüringen als Arbeitgeber für die Landesbediensteten). Die vertragliche Verpflichtung eines überbetrieblichen Dienstes ist daher keine Bestellung eines Betriebsarztes durch den Arbeitgeber; sie kann auch nicht einer Bestellung gleichgesetzt werden (OVG Berlin-Brandenburg., Beschluss vom 18. April 2013, Az.: OVG 60 PV 5.12). Sie fällt daher nicht unter den Mitbestimmungstatbestand der "Bestellung" nach Absatz 3 Nr. 4, sondern unter § 74 Abs. 2 Nr. 5.

Unter den Mitbestimmungstatbestand des Absatzes 3 Nr. 4 kann demzufolge nur die Bestellung eines einzelnen Arztes nach entsprechender vertraglicher Bindung (intern als Arbeitnehmer oder Beamte oder als externer Betriebsarzt) fallen.

Weiterhin wird die Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit von dem Mitbestimmungstatbestand umfasst.

Zu Dreifachbuchstabe bbb:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Überführung der bisherigen § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 6 und 7 aufgrund ihres Charakters als Individualtatbestände in die Absätze 1 und 2 des § 75 (Nummer 33 Buchst. a Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee und Nummer 33 Buchst. b Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee).

Zu Dreifachbuchstabe ccc:

Die Nummerierungen waren aufgrund der Änderung in Buchstabe c Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. bbb redaktionell zu ändern.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Aufgrund der Überführung des bisherigen § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 7 in § 75 Abs. 1 und 2 entfällt die Bezugnahme aus redaktionellen Gründen (Nummer 33 Buchstabe a Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee und Nummer 33 Buchst. b Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee).

Zu Buchstabe d:

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung analog zur künftigen Umkehr der Antragspflicht nach Buchstabe a Doppelbuchst. cc und Buchstabe b Doppelbuchst. cc. Aufgrund des künftig geltenden Grundsatzes der obligatorischen Beteiligung des Personalrats in den Fällen der Versetzung, Umsetzung, Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung eines Beschäftigten wird klargestellt, dass die Pflicht der Beteiligung der Personalvertretung der aufnehmenden Dienststelle weiterhin besteht und auch in den Fällen, in denen der Beschäftigte auf die Beteiligung des abgebenden Personalrats verzichtet, gilt. Mit dieser Regelung wird die ununterbrochene Mitbestimmung der Personalvertretung der aufnehmenden Dienststelle vom Zugang eines Beschäftigten zur Dienststelle bis zu dem Zeitpunkt, an dem er die Dienststelle möglicherweise wieder verlässt, sichergestellt.

Zu Nummer 34:

Zu Buchstabe a:

Eine Änderung des Verweises ist erforderlich aufgrund der Überführung der bisherigen § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 6 und 7 in § 75 Abs. 1 und 2 (Num-

mer 33 Buchst. a Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee und Nummer 33 Buchst. b Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee). Da die Mitbestimmung des Personalrats bei dem Katalogtatbestand des bisherigen § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 7 für Maßnahmen gegen Beamte der Besoldungsgruppe A 16 und höher sowie gegen Arbeitnehmer, die ein außertarifliches Entgelt erhalten, auch weiterhin nicht ausgeschlossen werden soll, war dieser Umstand bei der Änderung des Verweises zu berücksichtigen.

Zudem wurde ein Verweis auf § 79 Abs. 2 aufgenommen (Nummer 37 Buchstabe c). Damit wird ein Teilnahmerecht eines Mitglieds des Personalrats an Auswahlgesprächen der Dienststelle im Rahmen von Auswahlverfahren in den genannten Entgeltgruppen ausgeschlossen.

Da in den jeweiligen Tarifverträgen ein Entgelt bis maximal zur Entgeltgruppe 15 vorgesehen ist und darüber hinausgehende Eingruppierungen außertariflich erfolgen, war eine entsprechende redaktionelle Anpassung erforderlich.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung des Verweises. Die Ausführungen zu Buchstabe a gelten entsprechend.

Zu Buchstabe c:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung an die Formulierung im Thüringer Gleichstellungsgesetz.

Zu Nummer 35:

Die Regelung entspricht § 92 Absätze 2, 3 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BGBl I 2001, 2518) und stärkt die Vorschlagsrechte der Personalvertretung. Das Recht, dem Leiter der Dienststelle Vorschläge zur Personalplanung im Hinblick auf die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu machen, umfasst Initiativen zur Festlegung von personalpolitischen Zielen und den in diesem Zusammenhang zu treffenden Maßnahmen und beinhaltet langfristige, mittelfristige und kurzfristige Personalplanung. Es ist als Initiativrecht eigentlich § 70 zuzuordnen. Für diesen speziellen Sachverhalt erscheint jedoch die Aufnahme des Einzelfalls zum Beteiligungstatbestand der Anhörung zu Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag naheliegend.

Zu Nummer 36:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Nummer 33 Buchstabe c Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. ccc.

Zu Nummer 37:

Zu Buchstabe a:

Die Änderung erfolgt aufgrund der inhaltlichen Ergänzung der Bestimmung durch Buchstabe c.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Buchstabe c.

Zu Buchstabe c

Bislang ist der Personalrat lediglich im Rahmen der eingeschränkten Mitbestimmung bei der Einstellung von Bewerbern zu beteiligen. Die Auswahlgespräche selbst sind nicht Teil der Einstellung, sondern lediglich Vorbereitungshandlung, sodass die Mitbestimmung des Personalrats erst ausgelöst wurde, wenn der Dienststellenleiter sich zur Einstellung eines Bewerbers entschlossen hatte. In vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung ist die Teilnahme von Beauftragten an Auswahlgesprächen im Rahmen von Auswahlverfahren bereits betriebliche Übung, um eine frühzeitige Einbindung in den Entscheidungsprozess zu gewähren. Unter Auswahlgesprächen werden insbesondere Vorstellungs- und Eignungsgespräche verstanden. Nachdem nach dem neuen Absatz 3 für den Personalrat kein allgemeines Teilnahmerecht an allen Personalgesprächen besteht, wird die Rechtsposition des Personalrats mit der abschließenden Aufnahme der Inhalte und Ziele der Gespräche in Absatz 2 gestärkt.

Das Teilnahmerecht an Auswahlgesprächen nach Absatz 2 ist auf solche Fälle beschränkt, die im weiteren Verlauf zu einer mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahme führen. Das Teilnahmerecht besteht auch, wenn die Dienststelle die Auswahl nicht selbst durchführt, sondern ein externes Dienstleistungsunternehmen mit der Durchführung der Auswahlverfahren betraut. Auch in diesem Fall ist die Auswahl der Dienststelle als Auftraggeber zuzurechnen. Das Teilnahmerecht gestattet es dem Beauftragten der Personalvertretung, aktiv an den Gesprächen teilzunehmen und Fragen zu stellen. Die Beratungen über die Eignung der jeweiligen Bewerber sind jedoch Sache der Dienststelle. Das Teilnahmerecht kommt insoweit nicht einem Mitbestimmungsrecht gleich.

Die Teilnahme eines Mitglieds des Personalrats soll nach dem neuen Absatz 3 auf Wunsch des Beschäftigten auch an Beurteilungs- beziehungsweise sogenannten Leistungsgesprächen möglich sein. Dies gilt nicht nur für die Eröffnung der Beurteilung- beziehungsweise Leistungseinschätzung, sondern bezieht sich auf alle Personalgespräche dieses Inhalts.

Das Recht des Beschäftigten auf Hinzuziehung eines Personalratsmitglieds besteht jeweils bezogen auf bestimmte Regelungsgegenstände und Anlässe, die im Thüringer Personalvertretungsgesetz abschließend aufgezählt werden. Dementsprechend ist auch die Teilnahme an Personalgesprächen zu nichtbeteiligungspflichtigen individuellen Angelegenheiten nicht möglich, sofern ein Teilnahmerecht gesetzlich nicht normiert ist. Urteile, die ein grundsätzliches Teilnahmerecht eines Personalratsmitglieds an allen Personalgesprächen proklamieren, sind bislang Einzelfälle geblieben.

Zu Nummer 38:

Zu Buchstabe a:

Durch die Neuregelung der Nummer 39 werden die Rechte der ARGE HPR wesentlich gestärkt. Da deren Unterrichtung über ressortübergreifende Maßnahmen künftig nicht mehr durch den Hauptpersonalrat der zuständigen obersten Dienstbehörde erfolgt, sondern durch die oberste Dienstbehörde selbst, entfällt diese Bestimmung mangels Erforderlichkeit. Die in der Bestimmung enthaltenen wesentlichen Verfahrensabläufe wurden in § 82 a überführt.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine Änderung der Absatznummerierung infolge der Änderung in Buchstabe a.

Zu Nummer 39:

Bislang wurde die ARGE HPR durch den Hauptpersonalrat der für den Erlass der ressortübergreifenden Maßnahme zuständigen obersten Dienstbehörde unterrichtet und konnte lediglich gegenüber diesem eine Stellungnahme abgegeben. Die ARGE HPR hatte rein rechtlich im gesamten Verfahren keinen Kontakt zur Dienststelle und sah sich deshalb zu Recht aus der eigentlichen Beteiligung ausgeschlossen. Dieser Umstand war mitbestimmungsrechtlich kritisch zu sehen, da die ARGE HPR als Kernaufgabe gerade die Abstimmung der Mitbestimmungsverfahren zur Einführung behördenübergreifender Regelungen zwischen den betroffenen Hauptpersonalräten durchführen soll. Mit der Neufassung sollen die Beteiligungstatbestände der ARGE HPR aufgewertet und Beteiligungslücken geschlossen werden. Ziel ist die nachhaltige Stärkung der Vertretung der Interessen der Landesbeschäftigten gegenüber der Landesregierung und den Ministerien.

Absatz 1 bestimmt die Zusammensetzung der ARGE HPR. Sie wird durch die Vorsitzenden der Hauptpersonalräte bei den obersten Landesbehörden oder jeweils ein vom Hauptpersonalrat entsandtes Mitglied gebildet. Die Vorteile der Entsendung der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte liegen darin, dass die ARGE HPR dadurch nochmals eine Kompetenzerweiterung und Potential zur weiteren Erhöhung der Qualität der Zusammenarbeit erhält. Zudem vertritt der Vorsitzende nach § 33 Abs. 3 den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse und ist durch die Wahl durch die Personalratsmitglieder gesetzlich legitimiert. Dennoch besteht weiterhin die Möglichkeit, dass der Hauptpersonalrat anstatt des Vorsitzenden ein anderes Mitglied in die ARGE HPR entsendet. Damit wird die Flexibilität der Zusammensetzung der ARGE HPR bewahrt.

In Absatz 2 wird die Amtszeit festgelegt. Diese beträgt analog zur geänderten Amtszeit der Personalräte künftig ebenfalls fünf Jahre.

Es ist künftig nach Absatz 3 in Umsetzung der Regelung des § 95 Abs. 4 Satz 1 SGB IX analog zum Teilnahmerecht an Personalratssitzungen einem Vertreter der zu einer Arbeitsgemeinschaft bei den obersten Landesbehörden zusammen geschlossenen Schwerbehindertenvertretung gestattet, an den Sitzungen der ARGE HPR teilzunehmen.

Absatz 4 regelt den Umfang des Anhörungsrechts der ARGE HPR. Das bereits bestehende Recht der ARGE HPR auf Abstimmung von Angelegenheiten, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, mit den Hauptpersonalräten der obersten Dienstbehörden bleibt erhalten. Hinzukommen abschließend in den Regelungstext aufgenommene Anhörungsrechte der ARGE HPR gegenüber der für eine Maßnahme zuständigen obersten Dienstbehörde. Dadurch werden bislang bestehende Beteiligungslücken geschlossen. Die ARGE HPR hat nun nach Satz 1 Nr. 1 ein Anhörungsrecht bei unmittelbar für die Beschäftigten wirksamen Entscheidungen der Landesregierung. Dadurch wird gewährleistet, dass Entscheidungen der Landesregierung, die an sich beteiligungspflichtige Maßnahmen zum Gegenstand haben, nicht systemwidrig von der Mitbestimmung der Personalvertretungen ausgeschlos-

sen werden. Das Letztentscheidungsrecht verbleibt zwar bei der zuständigen Dienstbehörde, jedoch wird die Beteiligung der ARGE HPR durch deren Anhörungsrecht ausgedehnt.

Ähnliches gilt für das Anhörungsrecht nach Satz 1 Nr. 2. Eine Beteiligung der ARGE HPR war bei Entscheidungen oberster Landesbehörden, die den Geschäftsbereich anderer Landesbehörden betreffen, bislang in dieser Ausdrücklichkeit nicht möglich, sodass eine Dienststelle Entscheidungen mit Wirkung für die Beschäftigten eines anderen Ressorts treffen konnte, ohne dass diese in qualifizierter Form mitwirkten. Dieser personalvertretungsrechtliche Widerspruch wird nunmehr ausgeräumt.

Ausgeschlossen ist das Anhörungsrecht der ARGE HPR, wenn die Entscheidungen einzelne Personalangelegenheiten zum Gegenstand haben oder entsprechend § 53 Beamtenstatusgesetz (BGBl I 2008, 1010) in Verbindung mit § 95 Thüringer Beamtengesetz, wenn nach gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind.

Soweit neben dem Anhörungsrecht der ARGE HPR Befugnisse und Pflichten von Personalvertretungen bestehen, bleiben diese unberührt. Da die ARGE HPR kein Organ des Personalvertretungsrechts ist, sondern ein besonderes rechtliches Gebilde sui generis ohne die Befugnisse und Aufgaben der Personalvertretungen, werden die Rechte des Personalrats im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben nicht betroffen.

Absatz 5 beschreibt das Beteiligungsverfahren. Die Unterrichtung der ARGE HPR hat rechtzeitig, umfassend und durch die für die Maßnahme zuständige oberste Landesbehörde zu erfolgen. Sie ist rechtzeitig, wenn die beabsichtigte Maßnahme noch gestaltunfähig ist, das heißt seitens der ARGE HPR die Möglichkeit der Einflussnahme noch besteht und nicht bereits durch beteiligungsfreie Vorentscheidungen vollendete Tatsachen geschaffen wurden. Die Unterrichtung ist umfassend, wenn seitens der zuständigen obersten Dienstbehörde der ARGE HPR im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit alle die Maßnahme betreffenden Unterlagen vorgelegt werden, die für die Arbeit der ARGE HPR erforderlich sind. Die Unterlagen müssen geeignet sein, der ARGE HPR Kenntnisse über alle die Maßnahme berührenden Fakten und Vorhaben zu vermitteln, um Rechtsverstößen und Unbilligkeiten bereits im Vorfeld entgegenwirken zu können (vergleiche BVerwG, Beschluss vom 12. Oktober 2006, Az.: 2 B 31/06). Empfänger der Unterrichtung ist der Vorsitzende der ARGE HPR, im Fall seiner Verhinderung dessen Stellvertreter. Nach der Unterrichtung hat die ARGE HPR Gelegenheit, sich auf Grundlage der ihr übermittelten Informationen mit der beabsichtigten Maßnahme zu befassen, um eine Stellungnahme abgeben zu können. Besteht weiterer Aufklärungsbedarf, kann sie zusätzliche Informationen oder Unterlagen anfordern. Auf ihr Verlangen hat eine mündliche Erörterung der Angelegenheit mit der zuständigen obersten Dienstbehörde zu erfolgen. Der ARGE HPR hat ihre Stellungnahme innerhalb von drei Wochen der zuständigen obersten Dienstbehörde zuzuleiten. Dies wird grundsätzlich als ausreichend angesehen, um die ihr zugewandten Informationen zu prüfen, abzuwägen sowie sachgerecht zu würdigen, um eine adäquate Stellungnahme abgeben zu können. Die einvernehmliche Vereinbarung einer abweichenden Frist ist gestattet. Die Frist beginnt mit der ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Maßnahme.

Die auf das Verfahren der ARGE HPR entsprechend anzuwendenden Paragraphen des Thüringer Personalvertretungsgesetzes werden in Absatz 6 aufgezählt. Aufgrund ihrer Rechtsnatur gelten die festgelegten Pa-

ragrafen nicht von Gesetzes wegen, sondern sind für anwendbar zu erklären. Die rechtliche Stellung der Mitglieder der ARGE HPR entspricht wegen der weitgehenden Verweise im Wesentlichen der von Personalvertretungsmitgliedern.

Absatz 7 entspricht dem bisherigen Absatz 4. Er beinhaltet die Ermächtigungsgrundlage für den Erlass von Rechtsverordnungen, die nähere Festlegungen zur Bildung und zum Verfahren der ARGE HPR beinhalten.

Zu Nummer 40:

Mit der Möglichkeit der Errichtung von Arbeitsgruppen wird eine neue Form der Zusammenarbeit für Personalräte geschaffen, die seit langem gefordert wird. Die Regelungen zur Zusammenarbeit von Personalräten in gemeinsamen Angelegenheiten über die bislang bestehenden Grenzen der örtlichen und personalvertretungsrechtlichen Zuständigkeit hinaus sind nicht mehr zeitgemäß. In Phasen umfassender Umorganisationen und dem Eingehen dienststellenübergreifender Verflechtungen sollen Arbeitsgruppen nicht mehr wie bislang über den Umweg des § 46 als Schulungs- und Bildungsveranstaltungen eingeordnet werden müssen. In temporären, auf Schwerpunkte der Personalratsarbeit und der Vorbereitung auf aktuelle Beteiligungsmaßnahmen ausgerichteten Arbeitsgruppen soll künftig ein moderierter Dialog zwischen Personalräten unter aktiver informatorischer Beteiligung der Dienststellenseite möglich sein. Kernelement ist der Gedanken- und Erfahrungsaustausch über gleichartige Probleme sowie die gegenseitige Information über notwendige Handlungsweisen. Daraus folgen positive Auswirkungen auf den Veränderungsprozess, die Schaffung von Transparenz und die Förderung von Problembewusstsein. Gleichzeitig werden Arbeitsgruppen als temporäre Gremien zum Meinungs- und Erfahrungsaustausch und zur Vermittlung von Informationen für behördenübergreifende Maßnahmen durch Aufnahme in das Gesetz auf eine ausreichende rechtliche Grundlage gestellt.

Absatz 1 beschreibt die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen. Diese sind zu bilden aus Personalvertretungen innerhalb derselben juristischen Person des öffentlichen Rechts oder aus Personalvertretungen dergleichen Stufe. Damit wird sichergestellt, dass die Problem- oder Informationslage innerhalb der Arbeitsgruppe identisch ist. Aus Gründen der Transparenz ist die Bildung einer Arbeitsgruppe gegenüber dem Leiter der Dienststelle anzuzeigen und zu begründen.

Absatz 2 bestimmt die Anzahl der zu entsendenden Mitglieder der Arbeitsgruppe. Diese ist grundsätzlich auf ein Mitglied je beteiligter Personalvertretung beschränkt. Im Einvernehmen mit der Dienststelle ist eine Abweichung von diesem Grundsatz möglich.

In Absatz 3 wird die Kostenregelung des § 44 für anwendbar erklärt.

Zu Nummer 41:

Zu Buchstabe a:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Buchstabe b.

Zu Buchstabe b:

Mit der Aufnahme des § 69 Abs. 10 soll eine Lücke geschlossen werden, die darin bestand, dass sich die Rechtsschutzmöglichkeit des Per-

sonalrats in der Regel auf das öffentlich-rechtliche (Feststellungs-)Verfahren beschränkten. Auf die Maßnahme selbst hatte der Personalrat keinen rechtlichen Zugriff. Hiervon soll nunmehr eine Ausnahme zugelassen werden. Der Personalrat muss sich nicht mehr darauf verweisen lassen, dass zukünftig die Gerichtsentscheidungen beachtet werden. Eine Ausnahme gilt für Fälle, in denen der Rücknahme einer durchgeführten Maßnahme Rechtsvorschriften entgegenstehen.

Zu Nummer 42:

Zu Buchstabe a:

Indem künftig Studenten, die an der Hochschule, an der sie immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben, vom Beschäftigtenbegriff des Thüringer Personalvertretungsgesetzes erfasst sind, wird der Beschäftigtenbegriff erweitert und das Thüringer Personalvertretungsgesetz für studentische Beschäftigte weiter geöffnet.

Zu Buchstabe b:

Die Änderung ist erforderlich, da die genannten Personenkategorien in den Thüringer Hochschulen nicht mehr existieren.

Zu Buchstabe c:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Eine Änderung des Verweises ist erforderlich aufgrund der Überführung des bisherigen § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 6 und 7 in § 75 Absätze 1 und 2 (Nummer 33 Buchst. a Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee und Nummer 33 Buchst. b Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee). Da die Mitbestimmung des Personalrats bei Maßnahmen des bisherigen § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 7 gegen ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter weiterhin erhalten bleiben soll, war dieser Umstand bei der Änderung des Verweises zu berücksichtigen.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe a, da nunmehr immatrikulierte Studierende unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen.

Zu Doppelbuchstabe d:

Satz 1 schließt die dort enumerativ benannten Mitbestimmungstatbestände für die Assistenten aus. Der Begriff "Assistent" ersetzt gemäß § 95 des Thüringer Hochschulgesetzes vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149) die bisher geltende Formulierung „wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte“. Satz 2 regelt jedoch deren Anwendung auf Antrag des betroffenen Beschäftigten, wenn dieser insgesamt mehr als sechs Monate beschäftigt ist. Hiermit soll einer Überlastung der Personalverwaltungen der Hochschulen und der Personalvertretungen entgegengewirkt werden. Die Regelung, dass eine Beschäftigung von insgesamt mehr als sechs Monaten vorliegen soll, steht dabei im Einklang mit der Regelung des § 4 Abs. 5 Nr. 5, die besagt, dass Beschäftigter im Sinne des Gesetzes nicht derjenige ist, der unter zwei Monaten beschäftigt ist. Satz 3 schließt die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit von Assistenten aufgrund der großen Personalfuktuation in diesem Bereich aus.

Zu Buchstabe e:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung aufgrund der Änderung in Buchstabe d.

Zu Nummer 43:

Eine Änderung des Verweises ist erforderlich aufgrund der Überführung des bisherigen § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 6 und 7 in § 75 Absätze 1 und 2 (Nummer 33 Buchst. a Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee und Nummer 33 Buchst. b Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee). Da die Mitbestimmung des Personalrats bei Maßnahmen des bisherigen § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 7 gegen Beschäftigte nach § 89 Nr. 1 weiterhin erhalten bleiben soll, war dieser Umstand bei der Änderung des Verweises zu berücksichtigen.

Zu Nummer 44:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Nummer 12.

Zu Nummer 45:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderungen in Nummer 33 Buchst. a Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee und Nummer 33 Buchst. b Doppelbuchst. aa Dreifachbuchst. eee.

Zu Nummer 46:

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Seit der Einführung der Gemeinschaftsschulen in Thüringen im Schuljahr 2011/2012 sind zur Hortbetreuung der Schüler Erzieher tätig. Die Ergänzung dient der Klarstellung, dass sie zu den Beschäftigten des jeweiligen Schulamtsbereichs gehören und somit gemeinsam mit Lehrern an Regelschulen und Gemeinschaftsschulen, die die Klassenstufen bis zehn umfassen, eine eigenständige Gruppe bilden.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Es gelten die Ausführungen zu Buchstabe a Doppelbuchst. aa entsprechend.

Zu Buchstabe b:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderungen in Buchstabe b Doppelbuchst. bb.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Zu Dreifachbuchstabe aaa:

§ 92 Nr. 3 Satz 1 und Satz 2 wurden 2004 im Zuge der Zusammenlegung des ehemaligen Thüringer Kultusministeriums und des Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in das Thüringer

Personalvertretungsgesetz eingefügt, um im Bereich des Ministeriums einen allgemeinen Hauptpersonalrat für den Bereich des Ministeriums und den Bereich Wissenschaft; Forschung und Kunst und einen weiteren besonderen Hauptpersonalrat für den Bereich Schulen einrichten beziehungsweise aufrecht erhalten zu können. Seit der Herauslösung der Bereiche Wissenschaft, Forschung und Kunst/Kultur aus dem Bildungsministerium zu Beginn der laufenden Legislaturperiode ist die Regelung von 2004 entbehrlich geworden. Im Bereich des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport ist seither auch nur noch ein Hauptpersonalrat für den Schulbereich eingerichtet. Die bestehende Formulierung legt nahe, dass es nach wie vor zwei Hauptpersonalräte im Bereich des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport gibt beziehungsweise geben müsste. Diese Unklarheit wird durch die Änderung behoben.

Zu Dreifachbuchstabe bbb:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 47:

Zu Buchstabe a:

Zur weiteren Verbesserung der Handhabbarkeit des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und zur Klarstellung wird der Zeitraum der erstmalig nach Inkrafttreten dieses Gesetzes durchzuführenden Wahlen im Jahr 2022 aufgeführt.

Hinsichtlich des Ablaufs der Amtszeit sowie des Zeitpunkts der nächsten regelmäßigen Personalratswahlen gelten die Ausführungen Nummer 8 Buchst. a Doppelbuchst. bb entsprechend.

Zudem stellt die Ergänzung in Satz 2 klar, dass die Übergangsbestimmungen auch für die ARGE HPR gelten. Auch diese bleibt nach Inkrafttreten des Änderungsgesetzes in ihrer bisherigen Stärke bis zum Ende ihrer Amtszeit, spätestens bis zum 31. Mai 2022, im Amt.

Der neue Satz 3 dient der Klarstellung, dass auch im Fall zwischenzeitlicher Neuwahlen nach § 27 Abs. 1 die darauffolgenden regelmäßigen Personalratswahlen im Jahr 2022 stattfinden. § 27 Abs. 4 gilt entsprechend.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der jetzigen Gesetzesänderung.

Zu Buchstabe c:

Das in der Bestimmung genannte Datum bezieht sich auf den Zeitpunkt der letzten Personalratswahl und war entsprechend zu aktualisieren.

Zu Buchstabe d:

Die Übergangsregelungen für die tariflichen Anpassungen an den TVöD/TV-L werden nicht mehr benötigt. Die Umstellung auf die Bestimmungen der Tarifverträge ist auch im personalvertretungsrechtlichen Sinn vollzogen, indem die bisherigen Arbeiter und Angestellten jetzt die Gruppe der Arbeitnehmer bilden. Die nicht mehr benötigten Passagen waren daher zu streichen.

Zu Buchstabe e:

Es handelt sich um eine Anpassung der Absatznummerierung aufgrund der Änderung in Buchstabe d. Zudem erfolgt eine redaktionelle Anpassung aufgrund der jetzigen Gesetzesänderung.

Zu Nummer 48:

Die verbindliche Festlegung der Durchführung einer Evaluierung wurde in das Gesetz aufgenommen, um den sich aus der praktischen Umsetzung dieses Gesetzes durch die Personalräte, aber auch seitens der Dienststellen, ergebenden notwendigen Anpassungs- oder Änderungsbedarf zu erheben. Bei der Erstellung des Berichts sind die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sowie die Personalvertretungen anzuhören.

Eine erste Evaluierung bereits nach drei Jahren bietet sich an, um die Erfahrungen der bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits amtierenden Personalratsmitglieder hinsichtlich dessen Anwendbarkeit auswerten zu können. Nachfolgende Evaluationen nach fünf Jahren haben den Vorteil, dass diese nach vier Jahren der Amtszeit der folgenden Personalvertretungen durchzuführen sind.

Zu Nummer 49:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Nummer 48.

Zu Nummer 50:

Die Inhaltsübersicht des Thüringer Personalvertretungsgesetzes ist an die mit diesem Gesetz vorgenommenen Änderungen anzupassen.

## **Zu Artikel 2:**

Zu Nummer 1:

Die Streichung der Bekanntmachung "durch Aushang" führt dazu, dass die allgemeine Regelung des neugeschaffenen § 1a Anwendung findet, die die Formen der Bekanntmachungen erweitert. Künftig ist es daher möglich, die Namen der Mitglieder und Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes neben dem Aushang auch auf elektronischem Weg bekanntzumachen. Auf die näheren Ausführungen in Nummer 2 wird verwiesen.

Zu Nummer 2:

Mit dieser Regelung werden die Arten der Bekanntmachung erweitert und dem modernen Dienstbetrieb angepasst. Die Bestimmung eröffnet dem Wahlvorstand drei Wege der Bekanntgabe. Absatz 1 regelt (wie bislang üblich) eine Bekanntgabe ausschließlich durch Aushang.

Darüber hinaus eröffnet Absatz 2 künftig in Anlehnung an die Regelung in § 44 Abs. 3 Satz 2 Thüringer Personalvertretungsgesetz (Artikel 1 Nummer 15) die Möglichkeit, Bekanntmachungen des Wahlvorstands elektronisch mittels der in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationstechnik vorzunehmen. Dies kann nach Satz 1 durch eine Kombination von Aushang und elektronischer Veröffentlichung (sogenannte gemischt elektronisch-papierne Bekanntgabe) erfolgen. In diesem Fall genügt es, die Bekanntmachung an einer geeigneten Stelle in der Hauptdienststelle und, falls davon abweichend, am dienstlichen

Sitz des Vorsitzenden des Wahlvorstands auszuhängen. In der elektronischen Fassung der Bekanntmachung ist anzugeben, an welchem Ort der schriftliche Aushang erfolgt.

Eine ausschließlich elektronische Bekanntmachung ist nach Satz 4 in den Fällen gestattet, in denen alle wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle über einen eigenen Zugang zur üblicherweise in der Dienststelle genutzten Informations- und Kommunikationstechnik verfügen.

Durch die Möglichkeit der elektronischen Bekanntmachung wird eine erhebliche Erleichterung für die Arbeit des Wahlvorstands erzielt. Der Aushang des Wahlausschreibens muss in der Dienststelle und allen Dienststellenzweigen sowie Außenstellen zwingend am Tag des Erlasses erfolgen. Das trägt dem Umstand Rechnung, dass vom Zeitpunkt des Erlasses die für das Wahlverfahren bedeutsame Frist von 18 Arbeitstagen für die Einreichung der Wahlvorschläge beginnt (§ 7) und für den Beginn eines Fristenlaufs sowie die Berechnung eine Bekanntgabe erforderlich ist (vgl. Thüringer OVG, Beschluss vom 18. September 2013, Az.: 5 PO 1430/10, PersV 2014, 306). Diese Bindung stellte die Wahlvorstände in der Vergangenheit vor erhebliche organisatorische und logistische Probleme. Mit der Öffnung des Zugangs zum von der Dienststelle eingerichteten Intranet oder einem anderen vorhandenen elektronischen Medium wird ein modernes Mittel für alle Bekanntmachungen des Wahlvorstandes zur Verfügung gestellt. Die Möglichkeit der elektronischen Bekanntgabe wurde durch die Rechtsprechung zu personalvertretungsrechtlichen Wahlordnungen verschiedener Länder mit analogen Bestimmungen gerichtlich geprüft und bestätigt (vgl. VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 25. August 2016, Az: PL 15 S 152/15).

Bei Wahl der elektronischen Bekanntmachung ist sicherzustellen, dass technische Vorkehrungen getroffen werden, die eine unautorisierte Veränderung der Daten ausschließt. Es sind Dateiformate zu verwenden, deren Veränderung einen unverhältnismäßig hohen Aufwand erfordern.

Zu Nummer 3:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung, da die bisherigen Sätze 4 und 5 identisch waren.

Zu Nummer 4:

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Artikel 1 Nummer 6 Buchst. b.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Aus der Einfügung des § 1a (Nummer 2) folgt, dass künftig eine Information über die Form der Bekanntgabe des Wahlergebnisses im Wahlausschreiben enthalten sein muss. Die Bekanntgabe hat weiterhin grundsätzlich durch Aushang zu erfolgen. Nach § 1 a Abs. 2 kann sich der Wahlvorstand jedoch auch für die ergänzende oder ausschließlich elektronische Bekanntgabe entscheiden. Im Hinblick auf die Formstrenge des Wahlrechts und die Notwendigkeit der rechtssicheren Bekanntmachung des Wahlergebnisses ist die Verpflichtung des Wahlvorstands geboten, die Form der Bekanntgabe zu Beginn der Wahl verbindlich festzulegen

und diese Entscheidung bekanntzumachen. Dies hat im Wahlausschreiben zu erfolgen. Das Publizitätsgebot erfordert, dass die Beschäftigten darüber informiert werden, an welcher Stelle sie verlässlich Kenntnis vom Inhalt rechtsverbindlicher Bekanntmachungen erlangen können.

Zu Doppelbuchstabe cc:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Buchstabe a Doppelbuchst. bb.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 2. Es ist vom Wahlvorstand zu entscheiden, ob er das Wahlausschreiben allein durch Aushang bekanntgibt oder eine gemischt elektronisch-papierne Bekanntgabe wählt. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 1a Abs. 2 Satz 3 ist eine rein elektronische Bekanntmachung ebenfalls zulässig.

Zu Nummer 5:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 2. Die dortigen Ausführungen gelten entsprechend. Es ist zu beachten, dass die Bekanntmachung analog zur Form der Bekanntgabe des Wahlausschreibens erfolgt. Wurde beispielsweise eine gemischt elektronisch-papierne Bekanntgabe des Wahlausschreibens gewählt, hat auch die Bekanntgabe der Schreiben dieser Bestimmung in dieser Weise sowie an den gleichen Stellen wie das Wahlausschreiben zu erfolgen. Wurde eine rein elektronische Bekanntmachung des Wahlausschreibens gewählt, so ist diese Form auch für die weiteren Bekanntmachungen ausreichend.

Zu Nummer 6:

Die Ausführungen zu Nummer 5 gelten entsprechend.

Zu Nummer 7:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 8:

Die Ausführungen zu Nummer 5 gelten entsprechend.

Zu Nummer 9:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 2. Die Ausführungen zu Nummer 1 gelten entsprechend.

Zu Nummer 10:

Zu Buchstabe a:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 2. Die Ausführungen zu Nummer 1 gelten entsprechend.

Zu Buchstabe b:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Buchstabe b Doppelbuchst. bb.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Nummer 4 Buchst. a Doppelbuchst. bb.

Zu Buchstabe c:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 2. Die Ausführungen zu Nummer 1 gelten entsprechend.

Zu Nummer 11:

Die Ausführungen zu Nummer 5 gelten entsprechend.

Zu Nummer 12:

Die Ausführungen zu Nummer 5 gelten entsprechend.

Zu Nummer 13:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 14:

Die Übergangsregelungen für die tariflichen Anpassungen an den TVöD/TV-L werden nicht mehr benötigt. Die Umstellung auf die Bestimmungen der Tarifverträge ist auch im personalvertretungsrechtlichen Sinn vollzogen, indem die bisherigen Arbeiter und Angestellten jetzt die Gruppe der Arbeitnehmer bilden. Die nicht mehr benötigten Passagen waren daher zu streichen.

Zu Nummer 15:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderung in Nummer 14.

Zu Nummer 16:

Die Inhaltsübersicht der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz ist an die mit diesem Gesetz vorgenommenen Änderungen anzupassen.

**Zu Artikel 3:**

Die Regelung ist die Ermächtigungsgrundlage für die Neubekanntmachung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes in der vom Inkrafttreten dieses Gesetzes an geltenden Fassung.

**Zu Artikel 4:**

Die Bestimmung regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

**Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften**

Stellungnahmen des tbb beamtenbund und tarifunion thüringen vom 11. Juli 2017 und 24. November 2017

**Stellungnahme der Landesregierung**

Die Thüringer Landesregierung nimmt zu den Stellungnahmen des tbb beamtenbund und tarifunion thüringen vom 11. Juli 2017 und 24. November 2017 (siehe Anlagen) infolge dessen Verlangen nach § 7 Abs. 6 der Vereinbarung über die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände bei allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse nach § 98 des Thüringer Beamtengesetzes wie folgt Stellung:

**- Zu § 2 ThürPersVG**

Das Wort „partnerschaftlich“ wird nicht durch das Wort „gleichberechtigt“ ersetzt. Dienststelle und Personalrat können zwar „gleichberechtigt“ miteinander verhandeln. Die Entscheidungen können jedoch nicht „gleichberechtigt“ getroffen werden. Es gibt einen Kernbereich in der Verwaltungstätigkeit, in dem allein die Dienststelle aufgrund ihrer Verantwortungshoheit zu entscheiden hat (Grundsatzbeschluss des BVerfG vom 24. Mai 1995, Az.: 2 BvF 1/92).

**- Zu § 7 ThürPersVG**

Bei der jetzigen Regelung in Absatz 1 Satz 2 handelt es sich bereits um ein Regel-Ausnahme-Verhältnis. Der Dienststellenleiter ist durch die gesetzlich normierte Pflicht zur vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit gehalten, sich nur im Ausnahmefall vertreten zu lassen. Es scheint sich um ein Vollzugsproblem in der Praxis zu handeln, das nicht auf gesetzlicher Ebene lösbar ist.

**- Zu § 9 ThürPersVG**

Bei Beamtenanwärtern oder Auszubildenden im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses folgt der Weiterbeschäftigungsanspruch unmittelbar aus § 8 ThürPersVG. Der Gesetzgeber hat berücksichtigt, dass es mit Beamten und Arbeitnehmern zwei verschiedene Beschäftigtengruppen gibt und daher sowohl gruppenübergreifende als auch gruppenspezifische Regelungen getroffen. Bei § 9 ThürPersVG handelt es sich um eine solche gruppenspezifische Regelung. Dies verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, weil sowohl bei Auszubildenden als auch Beamtenanwärtern bzw. Auszubildenden im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses ein gleiches Schutzniveau - wenn auch über verschiedene Normen - gewährleistet ist. Eine Ergänzung des § 9 ThürPersVG ist daher nicht erforderlich.

Eine Streichung des Absatzes 5 ist rechtlich nicht zulässig. § 107 Satz 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), der auf den mit § 9 ThürPersVG deckungsgleichen § 9 BPersVG verweist, ist als unmittelbar für die Länder geltende Vorschrift zu beachten. In der Folge dürfen die Länder keine davon abweichende Regelung treffen.

**- Zu § 10 ThürPersVG**

Ausnahmen von der Schweigepflicht sind nur begrenzt möglich. Inhalte des Monatsgesprächs unterfallen bereits jetzt nicht der Schweigepflicht, wenn sie offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Dies gilt jedoch nicht für alle Inhalte eines Monatsgesprächs. Vielmehr ist eine Bewertung der Inhalte im Einzelfall erforderlich und gegebenenfalls mit dem Dienststellenleiter abzustimmen.

**- Zu § 13 ThürPersVG**

Die Aufnahme von Beschäftigten während der Inanspruchnahme einer Pflegezeit in den Anwendungsbereich des Absatzes 3 Satz 2 wird nicht als erforderlich erachtet. Gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Pflegezeit beträgt deren Höchstdauer maximal sechs Monate. Da der Verlust der Wahlberechtigung gemäß des geltenden Absatzes 3 Nr. 1 Buchst. a erst bei einer am Wahltag noch mindestens zwölf Monate andauernden Beurlaubung eintritt, verlieren Beschäftigte in der Pflegezeit bereits jetzt nicht ihre Wahlberechtigung.

**- Zu § 16 ThürPersVG**

Eine Erhöhung der ersten Stufe der Mitgliedsstaffel der Personalvertretung wird trotz grundsätzlich nachvollziehbarer Argumentation des tbb nicht vorgenommen. Bei der gesetzlichen Festlegung der Zahl der Personalratsmitglieder ist zu beachten, dass diese abhängig vom Aufgabenumfang ist und somit in angemessenem Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten stehen muss.

Da im Fall der Verhinderung des Personalratsmitglieds das Ersatzmitglied gemäß § 31 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG die Aufgaben des Personalratsmitglieds wahrnimmt, wird eine Stellvertreterregelung nicht für erforderlich gehalten.

**- Zu § 23 ThürPersVG**

Einer Verlängerung der Frist wird nicht gefolgt, da aus der Praxis keine Probleme mit der bestehenden Regelung geäußert wurden. Zudem hat ein Ländervergleich ergeben, dass im überwiegenden Teil der Landespersonalvertretungsgesetze sowie im BPersVG die Frist lediglich sechs Wochen beträgt. Somit existiert in Thüringen bereits eine vorteilhafte Regelung.

**- Zu § 26 ThürPersVG**

Hinsichtlich des Termins der Wahl der Personalvertretung im Bereich der Schulen ist nicht bekannt, dass es in der Vergangenheit erhöhte Anforderungen an die Einsatzplanung gab. Zudem stellt die Einsatzplanung keine statische Größe dar. Krankheitsbedingte Ausfälle, Klassenfahrten oder der frühere Abgang von Schülern in Abschlussklassen führen auch derzeit zu größeren fortwährenden Umplanungen. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass die Lehrkräfte ihren Erholungsurlaub in der Regel während der Schulferien nehmen. Daher kommt es zu diesen Zeiten - speziell während der Sommerferien - zu urlaubsbedingten Ab-

wesenheiten auch von Personalräten. Vor diesem Hintergrund erscheint es untunlich, gerade in diesen Zeitraum eine Personalratswahl vorzunehmen.

**- Zu § 32 ThürPersVG**

Aufgrund der umfassenden Kritik des tbb an der Neufassung der Vorschrift und Etablierung einer Personalvertretungskommission anstelle von Übergangspersonalräten wird auf die Änderung verzichtet und die bisherige Regelung beibehalten.

**- Zu § 33 ThürPersVG**

Hinsichtlich der Möglichkeit des Vorstands, sich eine Geschäftsordnung einschließlich Festlegungen zur Stellvertretung zu geben, ist zu berücksichtigen, dass der Vorstand nicht allein über seine Stellvertreter bestimmen kann, da dazu eine Wahlhandlung nach Absatz 1 Satz 3 erforderlich ist. Es erscheint vorteilhafter, dass der Personalrat die bereits bestehende Möglichkeit nach § 42 ThürPersVG nutzt und sich eine Geschäftsordnung gibt. In dieser können Vertretungsregelungen getroffen werden.

In Absatz 2 wird die Forderung des tbb aufgegriffen, die Wahl weiterer Stellvertreter des Personalratsvorsitzenden zu ermöglichen.

**- Zu § 34 ThürPersVG**

In Absatz 2 Satz 3 wurde der Vorschlag des tbb aufgegriffen und die Voraussetzungen zur Erweiterung der Tagesordnung während einer Personalratssitzung gesetzlich verankert.

**- Zu § 44 ThürPersVG**

Es existiert bereits eine Regelung, wonach bei Fahrten zu der Dienststelle, bei der der Personalrat gebildet worden ist, bei täglicher Rückkehr des Personalratsmitglieds zu seinem Wohnort die Thüringer Trennungsgeldverordnung (ThürTGV) ohne zeitliche Beschränkung der Dauer der Kostenübernahme entsprechend anzuwenden ist. Das Steuerrecht geht seit dem 1. Januar 2009 bei befristeten Maßnahmen davon aus, dass es sich um beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit handelt und die neue Tätigkeitsstelle nicht zur regelmäßigen Arbeitsstätte wird. Eine solche befristete Maßnahme kann bei freigestellten Personalratsmitgliedern bei Fahrten zum Sitz der Personalvertretung unterstellt werden, da die Tätigkeit regelmäßig bis zur nächsten Personalratswahl befristet ist. Die Frist von zwei Jahren gemäß § 1 Abs. 5 Satz 1 ThürTGV findet für die Zahlung von Trennungsgeld an freigestellte Mitglieder der Personalvertretung insofern keine Anwendung.

Hinsichtlich des Ersatzes von Sachschäden an privateigenen Kraftfahrzeugen von Personalratsmitgliedern gilt Ziffer 1.4 der Richtlinie über den Ersatz von Sachschäden (Sachschadensrichtlinie). Demnach sind die in der Richtlinie enthaltenen Regelungen u.a. für Mitglieder einer Personal-, Jugend- oder Auszubildendenvertretung anwendbar. Die Gleichstellung mit Beamten des Dienstherrn wird insofern sichergestellt.

**- Zu § 45 ThürPersVG**

Eine Anpassung der Freistellungsstaffel erfolgt nicht, da über die Freistellungsstaffel hinausgehend nach Absatz 4 Satz 3 für den Personalrat die Möglichkeit besteht, mit dem Dienststellenleiter eine von der Staffel abweichende Anzahl von Freistellungen zu vereinbaren. Dadurch wird eine hinreichende Flexibilität gewährt, um den Bedürfnissen der Personalvertretungen im Einzelfall gerecht zu werden.

Darüber hinaus kann entgegen der Forderung des tbb das Ausbringen von Planstellen nicht Regelungsgegenstand personalvertretungsrechtlicher Bestimmungen sein. Entsprechende Forderungen können nur im Zusammenhang mit der Haushaltsaufstellung/-gesetzgebung sowohl in jedem Geschäftsbereich als auch gegenüber dem Thüringer Finanzministerium eingebracht werden. Gegenwärtig ist das Ausbringen von Leerstellen für freigestellte Personalratsmitglieder nicht im Haushaltsgesetz vorgesehen, vgl. § 9 Thüringer Haushaltsgesetz 2018/2019.

**- Zu § 53 ThürPersVG**

Eine Geltung der Freistellungsstaffel des Örtlichen Personalrats auch für die Stufenvertretungen wird nicht für erforderlich gehalten. Nach der jetzigen Regelung beträgt die Freistellung bei der Stufenvertretung bei den obersten Dienstbehörden eine Vollzeitstelle, weitere Freistellungen sind möglich. Die Regelung ermöglicht unabhängig von starren Freistellungsstaffeln weitere Freistellungen, die abhängig von Art und Umfang der der Stufenvertretung obliegenden Aufgaben, die sich sehr unterschiedlich gestalten können, gewährt werden können. Durch diese Regelung wird eine größere Flexibilität gewährt als durch feste Freistellungsstaffeln, da entsprechend der jeweiligen Bedürfnisse der Stufenvertretung im Einzelfall entschieden werden kann.

**- Zu § 60 ThürPersVG**

An der Verlängerung der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf zwei Jahre wird festgehalten. Das Argument, dass die vorgesehenen Wahltermine nicht zum Ausbildungsbeginn passen, greift nicht, da dies ebenso mit der geltenden Regelung der Fall ist (Wahlzeitraum 1. Mai bis 31. Mai).

Der Gesichtspunkt, dass nicht alle jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen bzw. gewählt werden können, ist grundsätzlich nachvollziehbar. Jedoch war es auch bisher denkbar, dass die Jugendlichen und Auszubildenden erst gegen Ende ihrer Beschäftigung die Jugend- und Auszubildendenvertretung wählen konnten (z.B. Ausbildungsbeginn: 01.09.2018, Wahl: 15.05.2020, Ausbildungsende: 31.08.2020). Zudem ist es aufgrund der Dauer der Amtszeit der Personalvertretungen ebenfalls möglich, dass Jugendliche und Auszubildende, die auch für die Personalratswahlen wahlberechtigt und wählbar sind, von ihren Rechten keinen Gebrauch machen können. Entscheidend ist jedoch, dass man nicht Teil der Vertretung sein muss, um sich zu engagieren.

Auf Anregung des tbb wurde die Überschrift der Norm dessen Inhalt angepasst.

**- Zu § 66 ThürPersVG**

Bereits die Ausgestaltung als „Soll-Vorschrift“ und das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit implizieren die Verpflichtung des Dienststellenleiters zur Teilnahme am Monatsgespräch. Von dieser kann nur in Ausnahmefällen abgewichen werden. Der Dienststellenleiter hat kein Ermessen hinsichtlich seiner Teilnahme. Vielmehr bedeutet die Vorschrift, dass beide Parteien grundsätzlich einmal im Monat zusammentreffen sollen, eine geringfügige Überschreitung der Monatsfrist aber unschädlich ist. Es handelt sich eher um ein Vollzugsproblem der Praxis, als dass gesetzgeberischer Handlungsbedarf bestünde.

Auf Anregung des tbb wird in Absatz 1 Satz 5 deutlicher hervorgehoben, dass die Einladung der Gleichstellungsbeauftragten oder Vertrauensfrau zum Monatsgespräch durch den Dienststellenleiter zu erfolgen hat.

**- Zu § 68 ThürPersVG**

Eine umfassende Unterrichtung des Personalrats über alle Angelegenheiten unter Vorlage aller Unterlagen durch die Dienststelle wird auch künftig nicht erfolgen. Hierbei ist zu beachten, dass der Unterrichtsanspruch streng aufgaben-akzessorisch ist. Ein umfassender Unterrichtsanspruch über alle Angelegenheiten würde dazu führen, dass eine Unterrichtung auch für Maßnahmen zu erfolgen hat, die nicht der Beteiligung des Personalrats unterliegen. Der Personalrat muss bereits jetzt unterrichtet werden, wenn den Umständen nach eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen eines Beteiligungsrechts vorliegt. Dies ist auch dann der Fall, wenn der Dienstherr das Bestehen des Rechts im Ergebnis verneint. Kommt hingegen ein Beteiligungsrecht offensichtlich nicht in Betracht, besteht keine Unterrichtungspflicht. Ein von den Aufgaben des Personalrats losgelöster umfassender Informationsaustausch rechtfertigt sich weder aus seiner Stellung noch aus seinem Auftrag. Der Personalrat ist kein generelles Kontrollorgan, dem es obliegt, die Aufgabenerfüllung und den inneren Dienstbetrieb der Dienststelle allgemein zu überwachen. Die Dienststelle ist demnach nur verpflichtet, dem Personalrat die Auskünfte zu erteilen und die Unterlagen vorzulegen, die er für die ihm zugewiesene allgemeine Aufgabenerfüllung oder die ihm gesetzlich eingeräumten Befugnisse benötigt. Dazu sind dem Personalrat nur die Unterlagen vorzulegen, die er zur sachgemäßen und sinnvollen Erfüllung seiner Aufgaben benötigt.

In Absatz 2 Satz 2 wird der Personalvertretung die Möglichkeit gewährt, eigene Arbeitsgruppen zu bilden und externe Beratung in Anspruch zu nehmen. Ob sie dieses Recht in Anspruch nimmt, liegt in ihrem eigenen Entscheidungsspielraum. Die Bildung von Arbeitsgruppen sollte ihr daher nicht verpflichtend vorgeschrieben werden.

Sofern stattdessen der tbb die Regelung in Absatz 2 Satz 3 meint, wonach die Dienststelle einem Mitglied der Personalvertretung die Teilnahme in von ihr eingerichteten Arbeitsgruppen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen vorbereiten, gestatten kann, so wurde sich im Rahmen der Ressortabstimmung für die Beibehaltung als „Kann-Regelung“ ausgesprochen.

**- Zu § 68a ThürPersVG**

Die Auswahl der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses erfolgt nach ihrer fachlichen und persönlichen Eignung. In Dienststellen mit hohem Männer- oder Frauenüberschuss ist es gegebenenfalls schwierig, geeignete Mitglieder beider Geschlechter auszuwählen. Im Sinne der Gewährung größtmöglicher Flexibilität wird daher auf eine entsprechende Regelung verzichtet.

In Umsetzung der Forderung des tbb wurden in Absatz 4 Satz 4 Regelungen zur Bestellung von Ersatzmitgliedern sowie zur Abberufung von Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses ergänzt.

**- Zu § 70 ThürPersVG**

Die Forderung nach einem Initiativrecht der Personalvertretung in allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten resultiert aus der vom tbb geforderten Allzuständigkeit der Personalräte. Ein umfassendes Mitbestimmungsrecht ist gemäß verfassungsgerichtlicher Rechtsprechung jedoch nicht uneingeschränkt zulässig (Grundsatzbeschluss des BVerfG vom 24.05.1995, Az.: 2 BvF 1/92). Die Mitbestimmung des Personalrats darf sich nur auf innerdienstliche Maßnahmen erstrecken und nur so weit gehen, als die spezifischen in dem Beschäftigungsverhältnis angelegten Interessen der Angehörigen der Dienststelle sie rechtfertigen. Das Demokratieprinzip verlangt, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert sein muss. Welche Mitwirkungs- und Entscheidungsrechte die Einigungsstelle haben kann, hängt davon ab, in welchem Maße die betreffende Angelegenheit den Amtsauftrag der Dienststelle berührt.

Mit dem Gesetzentwurf wurde sich dafür entschieden, dass die Allzuständigkeit keinen Niederschlag im ThürPersVG finden soll. Eine Einführung der Allzuständigkeit würde aller Voraussicht nach zu Streitigkeiten darüber führen, ob eine nicht genannte, aber seitens der Personalvertretung als beteiligungspflichtig angesehene Maßnahme der Mitbestimmung unterliegt, sodass die Gefahr des Entstehens von Unsicherheiten und Verzögerungen des Verfahrens besteht. Zudem sind Schutz- und Verantwortungsgrenzen nicht mehr klar definiert, was wiederum zu rechtlichen Unsicherheiten führt. Weiterhin ist unklar, welche Stelle letztlich über die Beteiligungspflichtigkeit einer Maßnahme im Fall der Uneinigkeit zwischen Personalvertretung und Dienststelle zu entscheiden hat.

**- Zu § 74 ThürPersVG**

Eine umfassende Mitbestimmung bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken sowie die Anhebung nahezu aller Anhörungstatbestände sowie Tatbestände der eingeschränkten Mitbestimmung auf das Beteiligungsniveau der vollen Mitbestimmung sind ebenfalls Ausprägungen der vom tbb geforderten Allzuständigkeit.

Diese soll - wie bereits zu § 70 ThürPersVG erläutert wurde - nicht im ThürPersVG verankert werden.

Die Anhebung nahezu aller Anhörungstatbestände sowie Tatbestände der eingeschränkten Mitbestimmung auf das Beteiligungsniveau der vollen Mitbestimmung ist verfassungsrechtlich nicht zulässig. Aus verfassungsrechtlichen Gründen kann die Einigungsstelle in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung lediglich einen empfehlenden Beschluss abgeben. Das Demokratieprinzip verlangt, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert sein muss. Die Mitwirkungs- und Entscheidungsrechte der Einigungsstelle sind davon abhängig, in welchem Maße die betreffende Angelegenheit den Amtsauftrag der Dienststelle berührt. Je stärker der Amtsauftrag betroffen ist, desto höher muss die demokratische Legitimation sein und desto geringer sind die Möglichkeiten der Mitbestimmung des Personalrats und die Befugnisse der Einigungsstelle (Grundsatzbeschluss des BVerfG vom 24.05.1995, Az.: 2 BvF 1/92).

Angelegenheiten, die schwerpunktmäßig das Beschäftigungsverhältnis betreffen und nicht bzw. nur unerheblich die Amtsaufgaben gegenüber den Bürger berühren, sind der weitreichenden Mitwirkung des Personalrats zugänglich (soziale Angelegenheiten, Maßnahmen der Arbeitsorganisation). Das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle ist in diesen Fällen zulässig, wenn sie ausreichend demokratisch legitimiert ist.

Bei innerdienstlichen Maßnahmen, die die Wahrnehmung des Amtsauftrags nicht nur unerheblich berühren, muss die Letztentscheidung stets einem gegenüber Volk und Parlament verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben. Ein Beschluss der Einigungsstelle kann grundsätzlich bindend sein, muss aber durch die Landesregierung aufgehoben werden können.

Bei innerdienstlichen Maßnahmen, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, aber dennoch die Interessen der Beschäftigten berühren, sind die Beschlüsse der Einigungsstelle nur empfehlend, da die verbindliche Letztentscheidung stets einem gegenüber Volk und Parlament verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben muss (organisatorische Angelegenheiten, personelle Angelegenheiten).

An diese Rechtsprechung haben sich alle Landespersonalvertretungsgesetze sowie das Bundespersonalvertretungsgesetz zu halten.

Auf Anregung des tbb wurde das Betriebliche Gesundheitsmanagement in die volle Mitbestimmung nach Absatz 2 Nr. 5 aufgenommen.

#### **- Zu § 75 ThürPersVG**

Die vom tbb geforderte Aufnahme des Wortes „insbesondere“ in die Maßnahmenkataloge ist ebenfalls Ausdruck der Allzuständigkeit, die im ThürPersVG keinen Niederschlag finden soll.

Eine Mitbestimmung schon bei Umsetzungen ohne Wechsel des Dienstortes in Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 und Absatz 2 Satz 1 Nr. 4 würde in das Direktionsrecht und die Organisationsgewalt des Dienstherrn über verwaltungsorganisatorische Maßnahmen eingreifen. Zudem

stellt eine Umsetzung innerhalb einer Dienststelle ohne Dienortwechsel nicht einen mit einer Versetzung hinreichend vergleichbaren Eingriff in die Interessen eines Beschäftigten dar.

Eine Mitbestimmung bei Abordnungen, Zuweisungen oder Personalgestellungen ohne zeitlichen Begrenzung oder alternativ ab einer Dauer der Personalmaßnahme von drei Monaten statt der bisherigen sechs Monate in Absatz 1 Satz 1 Nr. 5 und Absatz 2 Satz 1 Nr. 5 würde zu einer erheblichen Einbuße an Flexibilität führen, die die Handlungsfähigkeit der Dienststelle erheblich einschränken würde. Kurzzeitige Abordnungen bzw. Zuweisungen kommen insbesondere bei einem kurzfristigen Personalbedarf (z.B. wegen Krankheit, Überbrückung einer Vakanz bis zur Neubesetzung) zur Anwendung. In solchen Situationen kann der Dienstherr nur äußerst eingeschränkt kurzfristig die Dauer der Personalmaßnahme abschätzen. Zudem würde die Umsetzung der Forderung zu einem erheblichen bürokratischen Aufwand führen.

Der Begriff „Telearbeit“ in Absatz 1 Satz 1 Nr. 11 und Absatz 2 Satz 1 Nr. 14 wird nicht durch die Formulierung „Mobiles Arbeiten“ ersetzt. Bei der Formulierung „Mobiles Arbeiten“ handelt es sich nicht um den Oberbegriff für Tele- und Heimarbeit. Vielmehr umfasst sie überwiegend mobile Tätigkeiten, insbesondere das Arbeiten an einem mobilen Endgerät. Telearbeit meint hingegen Heimarbeit an einem fest installierten Endgerät am Wohnort des Beschäftigten. Es wird daher an der Bezeichnung Telearbeit festgehalten. Auch das Wort „Ablehnung“ wird nicht gestrichen, da anderenfalls auch die Gewährung eines Antrags auf Telearbeit mitbestimmungspflichtig wäre. Da es sich dabei um eine für den jeweiligen Beschäftigten vorteilhafte Maßnahme der Dienststelle handelt, scheint eine diesbezügliche Mitbestimmung nicht erforderlich.

Eine Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung durch Ergänzung des Absatzes 2 Satz 1 Nr. 1 ist mangels Zuständigkeit rechtlich nicht zulässig. Gemäß §§ 2 Abs. 1 und 1 Abs. 1 der Thüringer Verordnung über die Zuständigkeit für die Festsetzung, Berechnung und Anordnung der Zahlung der Bezüge von Bediensteten und Versorgungsempfängern (Thüringer Zuständigkeitsverordnung Bezüge) liegt die Zuständigkeit bei der Landesfinanzdirektion. Eine Beteiligung der Personalvertretung der personalführenden Dienststelle ist daher nicht möglich.

Die Etablierung eines umfassenden Mitbestimmungsrechts bei der Erfassung und Auswertung von persönlichen Daten der Beschäftigten gemäß Absatz 3 Nr. 1 wird nicht für erforderlich gehalten. Seitens des Thüringer Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit wurden im Hinblick auf die bestehende Regelung weder datenschutzrechtliche Bedenken erhoben noch eine unvollständige Mitbestimmung kritisiert. Daher wird auf eine Änderung verzichtet.

#### **- Zu § 76 ThürPersVG**

Bereits ab der Besoldungsgruppe A 16 ist ein Beschäftigter wegen seiner ihm zugeordneten Funktion, deren Wertigkeit und der mit den Aufgaben verbundenen Verantwortung eher der Dienststellen- als der Beschäftigtenseite zuzurechnen. Daher verbleibt diese Besoldungsgruppe im Anwendungsbereich der Norm.

An dem Antragserfordernis in Absatz 2 wird festgehalten. Zweck der Regelung ist die Stärkung der Unabhängigkeit der Entscheidungen der öffentlichen Verwaltung. Dies soll durch das Verhindern von Interessenkonflikten und die Unabhängigkeit der in § 14 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 4 ThürPersVG bezeichneten Beschäftigten gegenüber der Personalvertretung sichergestellt werden. Konflikte sind dann zu befürchten, wenn Beschäftigte sich in Positionen auf Dienststellenseite befinden, in ihren eigenen Personalmaßnahmen aber von der Zustimmung der Personalvertretung abhängig wären. Diese Konflikte gilt es zu vermeiden.

Der Zustimmungsverweigerungskatalog in Absatz 3 gewährleistet, dass die Mitbestimmungsrechte vom Personalrat sachgerecht ausgeübt werden, indem die Gründe für eine Verweigerung an sachlichen Kriterien gemessen werden. Dieser wird daher beibehalten.

#### **- Zu § 77 ThürPersVG**

Durch das ThürPersVG werden die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen erheblich gestärkt. Daher wird auf eine Ausweitung der Anhörungstatbestände verzichtet.

Auf eine Klarstellung, dass vor Abgabe einer Stellungnahme des Personalrates die Maßnahme nicht erfolgt sein darf, wird verzichtet. Dieser Umstand sollte selbstverständlich sein, da er bereits aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit folgt. Zudem gilt § 69 Abs. 10 ThürPersVG.

Ein generelles Vorschlagsrecht des Personalrats für die Personalplanung wird nicht eingeführt. Dem Personalrat wurde bewusst ein Vorschlagsrecht für die Personalplanung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen gewährt. Damit sollen die Interessen schwerbehinderter Menschen in der Dienststelle gestärkt werden.

#### **- Zu § 79 ThürPersVG**

Das Recht, auf Wunsch des Beschäftigten ein Personalratsmitglied zu Personalgesprächen hinzuzuziehen wurde durch die Änderungen in § 79 ThürPersVG wesentlich ausgebaut und konkretisiert. Dass sich das Teilnahmerecht nicht allein auf das Eröffnungsgespräch der Beurteilung/Leistungseinschätzung bezieht, sondern auf alle Gespräche dieses Inhalts, wurde in der Begründung zu Absatz 3 ebenso klarstellend formuliert wie der Ausschluss eines Teilnahmerechts eines Personalratsmitglieds an allen Personalgesprächen sowie an Gesprächen, die nichtbeteiligungspflichtige individuelle Angelegenheiten zum Inhalt haben.

#### **- Zu § 82 ThürPersVG**

Die Dienststelle wird auch künftig nicht dazu verpflichtet, der Stufenvertretung bzw. dem Personalrat im Fall des Abweichens von deren Stellungnahmen die Gründe dafür mitzuteilen. Damit wird eine weitere verzögernd wirkende Formalisierung des Verfahrens vermieden.

#### **- Zu § 82a**

Im Fall der Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften birgt eine zusätzliche Beteiligung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ARGE HPR) die Gefahr, dass

sich die für eine Maßnahme zuständige Dienststelle mit gegenläufigen, untereinander möglicherweise unvereinbaren Interessen auseinandersetzen muss. Dies führt zu Verzögerungen. Zudem kann gerade übergeordneten Belangen durch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften besser Rechnung getragen werden, als durch die eher den jeweiligen Dienststellen und ihren etwaigen Sonderinteressen verpflichteten Personalvertretungen. Der Anspruch auf Information der ARGE HPR im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit auch in Angelegenheiten, in denen die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften beteiligt werden, wird hierdurch nicht eingeschränkt.

Für den Fall, dass ein Vorsitzender eines Hauptpersonalrats zum Mitglied der ARGE HPR bestimmt wird, erfolgt seine Teilnahme an den Sitzungen im Rahmen der ihm von seiner Dienststelle gewährten Freistellung für seine Personalratstätigkeit. Eine darüber hinausgehende gesonderte Freistellung für die Tätigkeit in der ARGE HPR wird nicht gewährt.

Die Einführung einer Begründungspflicht für die Dienststelle für den Fall, dass die Anhörung der ARGE HPR seitens der Dienststelle bei ihrer Entscheidung über eine Maßnahme nicht berücksichtigt wurde, würde der Systematik der Durchführung von Anhörungsrechten widersprechen. Erhebt der Personalrat im Rahmen seiner Stellungnahme Bedenken gegen die vorgelegte Maßnahme, hat der Dienststellenleiter diese zu prüfen. Erst anschließend kann er seine Entscheidung über die beabsichtigte Maßnahme treffen. Daraus folgt, dass der Dienststellenleiter mit seiner Entscheidung indirekt auch eine Bewertung der Stellungnahme der ARGE HPR abgibt. Eine Pflicht des Dienststellenleiters, sich nach der Erörterung (in der die Argumente beider Seiten bereits ausgetauscht werden) vor Abgabe seiner Entscheidung nochmals mit dem Personalrat hierüber auseinanderzusetzen, ist den Bestimmungen über das Anhörungsverfahren nicht zu entnehmen.

Auf Wunsch des tbb wird der bisher vorgesehene Artikel 3 des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften gestrichen und somit die bisher geltende Rechtsverordnung nach Absatz 7 nicht aufgehoben. Eine zeitnahe Überarbeitung der Thüringer Verordnung über die Bildung und das Verfahren der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ThürHPRVO) vom 26. April 2013 ist beabsichtigt. Ein Inkrafttreten gemeinsam mit dem Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften wird angestrebt.

In Umsetzung der Forderung des tbb wurde in § 82a ThürPersVG ergänzt, dass die ARGE HPR auch künftig Angelegenheiten abstimmen kann, die von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen.

#### **- Zu § 83 ThürPersVG**

Aufgrund der Forderung des tbb wurde in Absatz 1 eine neue Nr. 5 aufgenommen. Mit Verweis auf § 69 Abs. 10 ThürPersVG ist der Personalrat bei beteiligungswidrig durchgeführten Maßnahmen durch die Dienststelle künftig nicht mehr auf einen öffentlich-rechtlichen Feststellungsanspruch beschränkt.

**- Zu § 92 ThürPersVG**

In Nummer 2 Buchst. a Doppelbuchst. dd wird die Formulierung „Lehrer an berufsbildenden Schulen“ nicht durch die Formulierung „Lehrer an berufsbildenden Einrichtungen“ ersetzt, um den begriffliche Gleichklang zwischen schulgesetzlichen und personalvertretungsrechtlichen Regelungen zu erhalten.

**- Zu § 95 ThürPersVG**

Auf Anregung des tbb wurde die Formulierung des Absatzes 1 umfassend überarbeitet.

**- Zu § 97 ThürPersVG**

Entsprechend der Forderung des tbb wurde die Vorschrift zur Evaluierung sowohl im Gesetzestext als auch in der -begründung überarbeitet.





**tbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**  
**thüringen**

tbb beamtenbund und tarifunion thüringen – Schmidtstedter Str. 9 – 99084 Erfurt

Thüringer Ministerium  
 für Inneres und Kommunales  
 Herrn Thomas Braun  
 Steigerstraße 24  
 99096 Erfurt

**Landesvorsitzender**

Schmidtstedter Str. 9  
 D-99084 Erfurt

Telefon: 0361.6547521  
 Telefax: 0361.6547522  
 E-Mail: liebermann@dbbth.de  
 www.tbb-konkret.de

Aktenzeichen	Ihr Zeichen	Ihre Nachricht vom	Datum
Lie/Hal	10.4-0391-3/2017	11. Oktober 2017	24. Nov. 2017

**tbb Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG)**

Sehr geehrter Herr Braun,

der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen (tbb) bedankt sich nochmals für die konstruktive Zusammenarbeit bei der Novellierung des Gesetzes. Es ist erfreulich, dass verschiedene Forderungen des tbb in den jetzigen Entwurf eingearbeitet und umgesetzt wurden. Aufgrund des derzeitigen Erkenntnisstandes zu den Umstrukturierungsplänen in der Landesverwaltung und dem derzeitigen Nichtgreifen der Novellierung des ThürPersVG, erscheint es sinnvoll, die Novellierung des ThürPersVG im Paket mit bekannten und entschiedenen Plänen umzusetzen, um damit ggf. Sondervorschriften erfassen zu können.

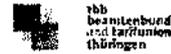
Die Stellungnahme vom 11. Juli 2017 bleibt inhaltlich bestehen und wird als Anlage beigelegt.

Im Einzelnen möchte der tbb nochmals ausdrücklich zu folgenden Punkten Stellung beziehen:

**Zu § 16**

Bei § 16 bleibt der tbb bei seiner Forderung.

In Dienststellen mit 5-15 Personen ist bislang nur 1 Personalratsmitglied vorgesehen. Das erscheint angemessen mit Blick auf die geringe Beschäftigtenzahl, führt jedoch in der Praxis zu Schwierigkeiten bei der tatsächlichen Ausübung der Personalratstätigkeit. Jeder Personalrat benötigt mindestens 1 Stellvertreter, um die Kontinuität der Personalratsarbeit im Hinblick auf die durch das PersVG vorgegebenen Fristen bei Krankheit, Urlaub, Pflegezeit etc. aufrechterhalten und gewährleisten zu können. Der tbb setzt sich weiter für folgende Rege-



lung in der ersten Stufe ein: „Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel 5 bis 50 Beschäftigten aus 3 Mitgliedern, ...“. Dieser Grundgedanke spiegelt sich explizit im Richtergesetz wieder. Dort ist die Mindestgröße unabhängig von der Anzahl der Richter immer drei (vgl. § 40 ThürRG).

Die Begründung in dem Erläuterungsschreiben vom 11. Oktober 2017 ist nicht nachvollziehbar. Bei einer Wahl eines Personalrats muss man bedenken, dass auch ein Vertreter gewählt werden muss, da der Personalrat bei Verhinderung seine Aufgaben nicht wahrnehmen kann. Sollte die Mindestzahl im Personalrat nicht auf drei Mitglieder erhöht werden, ist hilfsweise zwingend die Regelung aufzunehmen, dass immer ein Stellvertreter für einen 1-Mann Personalrat zu wählen ist.

#### Zu § 23

Die Frist ist im § 23 von 8 Wochen auf 12 Wochen zu erhöhen. Die Frist von 8 Wochen ist aus organisatorischen Gründen zu kurz bemessen. Aufgrund von Schulungen, Vorbereitung der Wahl, Zusammenstellung des Wählerverzeichnis etc., ist die Frist zu eng bemessen. Regelmäßig sind die Wahlen aller Stufen gemeinsam durchzuführen, schon dadurch ist mehr Zeit erforderlich.

Die Klarstellung zur „Bestellung“ kann dazu führen, dass der Dienststellenleiter den Wahlvorstand nach acht Wochen wieder abberuft. Dies kann nicht im Interesse der Personalvertretungen sein.

#### Zu § 32

§ 32 ist komplett zu streichen. Der bürokratische Aufwand ist für die Umsetzung zu groß. Grundsätzlich müssen die Beschäftigten von ihren demokratisch gewählten Vertretungen vertreten werden. Die Selbstwahl einer Personalvertretungskommission durch die entsprechenden Personalräte ist nicht mehr als demokratisch anzusehen, wenn auch nicht gewählte Beschäftigte Personalratsaufgaben wahrnehmen sollen. Ferner besteht das Problem, dass Größe und Zusammensetzung der Personalvertretungskommission nicht definiert sind. Dies hat zur Folge, dass vertretene Gruppen eventuell in der Personalvertretungskommission nicht mehr vertreten sein werden. Des Weiteren kann die Verfahrensweise zur Folge haben, dass aufgrund des zu ermittelnden Personenschlüssels für die Zusammensetzung der Personalvertretungskommission kleinere Dienststellen keine Vertreter entsenden können.

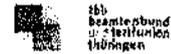
Es hat sich gezeigt, dass die bisherigen Regelungen im § 32 bei Umorganisationen Zustimmung bei den Personalräten gefunden haben. Es sollte hier klarer herausgestellt werden, dass sich der Vorstand des Übergangspersonalrates aus Mitgliedern zusammensetzt, die in der neuen Dienststelle wählbar sind. Die Dauer von 4 Monaten sollte gerade im Hinblick auf die geplante Verwaltungsreform überdacht werden.

#### Zu § 33

Der tbb hält seine Forderung aufrecht.

Der tbb fordert, dass der Absatz aus der Synopse vom Stand 07.04.2017 wieder eingefügt wird.

Der Ministerpräsident Bodo Ramelow hat in seinem Gespräch über das ThürPersVG mitgeteilt, dass er die Lösung des Problems verspricht, da eine Stellvertreterregelung auch im Be-



triebsverfassungsrecht enthalten ist. Es muss die Möglichkeit bestehen, dass auch für den Vorstand, der nur aus zwei Gruppen gebildet wird, ein zweiter Stellvertreter gewählt werden kann.

#### **Zu § 53**

Die Forderung des tbb, für die Stufenvertretungen die gleiche Freistellungsstaffel anzuwenden wie für die ÖPR, wurde grundlos abgelehnt.

Wir halten diese Forderung aufrecht. Für den Fall ihrer Ablehnung muss als Mindeststandard neben der Freistellung in § 53 Abs. 5 für die HPR-Vorsitzenden (eine Vollzeitstelle) auch für die BPR und GPR eine Freistellungsstaffel festgeschrieben werden.

Für diesen Fall hatte der tbb auch gefordert, dass neben der Freistellung in § 53 Abs. 5 für die HPR-Vorsitzenden (eine Vollzeitstelle), auch für die BPR und Gesamtpersonalräte eine Freistellung festgeschrieben werden soll. Es gibt BPR (ggf. GPR), die größer sind als einige HPR und mehr Entscheidungsvorlagen haben. Für diese muss es auch einen Rechtsanspruch auf Freistellung geben und nicht nur die Möglichkeit eine Freistellung zu vereinbaren. Selbst wenn jetzt eine Nichteinigung mit der Dienststelle über (§§ 53, 54 i.V.m. § 45 Abs. 3) die Einigungsstelle möglich ist. Dies ergibt sich aus der dortigen Begründung.

#### **Zu § 54**

In § 54 Abs. 1 ist der Verweis auf § 45 Abs. 7 zu streichen, da dieser in der jetzigen Fassung nicht mehr enthalten ist.

#### **Zu § 60 Abs. 2**

Der tbb lehnt eine Verlängerung der Amtszeit auf zwei Jahre und sechs Monate ab und fordert die Beibehaltung der letzten Fassung. Die Verlängerung der Amtszeit führt zu praktischen Umsetzungsproblemen, da die Amtsperioden nicht mit den Ausbildungszeiten zusammen passen. Dies hat zur Folge, dass Zwischenwahlen erforderlich werden. Die Ausbildung der Anwärter im mittleren Dienst dauert z. B. nur zwei Jahre, somit bliebe mindestens ein halbes Jahr offen (§ 60 Abs. 2). Der Wahltermin passt schon nicht zum typischen Ausbildungsbeginn. Des Weiteren können bei der Umsetzung der angedachten Regelung nicht alle jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden vom Wahlrecht Gebrauch machen und ebenso gewählt werden. Es ist ebenso zu befürchten, dass für die Auszubildenden der Schutz des § 62 i.V.m. § 47 ThürPersVG oft ins Leere geht. Dies ist nicht vertretbar.

#### **Zu § 66 Abs. 1 S. 6**

In § 66 Abs. 1 S. 6 ist das Wort „Die“ durch das Wort „Deren“ zu ersetzen. Die jetzige Formulierung führt zu Verständnisproblemen, da sonst der Eindruck entsteht, dass die generelle Einladung zum Monatsgespräch durch den Leiter der Dienststelle erfolgen muss.

#### **Zu § 68 Abs. 2 S. 2**

In § 68 Abs. 2 S. 2 ist das Wort „kann“ durch das Wort „hat“ zu ersetzen.

Zudem ist die Formulierung aus dem Antwortschreiben an den tbb vom 11. Oktober 2017 in den Gesetzestext einzuarbeiten:



*„Der Personalrat muss bereits jetzt unterrichtet werden, wenn den Umständen nach eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen eines Beteiligungsrechts vorliegt. Dies ist auch dann der Fall, wenn der Dienstherr das Bestehen des Rechts im Ergebnis verneint.“*  
Diese Verfahrensweise ist in den meisten Behörden nicht gegeben!

#### **Zu § 68a**

Der tbb hält an seiner letzten Stellungnahme fest.

Die vom tbb vorgeschlagene Orientierung an der niedersächsischen Regelung (§ 60a NPersVG) wurde nur teilweise nachvollzogen. Der tbb fordert daher folgende farblich gekennzeichnete Änderungen im bisherigen Entwurf:

#### *„§ 68 a Wirtschaftsausschuss*

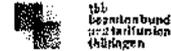
*(1) In Dienststellen mit in der Regel mehr als einhundert ständig Beschäftigten soll auf Antrag des Personalrats ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle im Sinne des Absatzes 3 zu beraten und den Personalrat zu unterrichten.*

*(2) Die Dienststelle hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen und Tatsachen zu unterrichten - soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder Dienstgeheimnisse gefährdet werden - sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.*

*(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 gehören insbesondere*

- 1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle,*
- 2. Veränderungen der Produktpläne,*
- 3. beabsichtigte Investitionen,*
- 4. beabsichtigte Partnerschaften mit Privaten sowie dauerhafte Privatisierungen und Aufgabenverlagerungen an Dritte,*
- 5. Stellung der Dienststelle in der Gesamtdienststelle,*
- 6. Rationalisierungsvorhaben,*
- 7. Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden,*
- 8. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes,*
- 9. Verlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen,*
- 10. Neugründung, Zusammenlegung oder Teilung der Dienst-*

*(4) <sup>1</sup>Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die Beschäftigte der Dienststelle sein müssen; darunter mindestens einem Personalratsmitglied. <sup>2</sup>Ersatzmitglieder können bestellt werden. <sup>3</sup>Dem Wirtschaftsausschuss sollen Frauen und Männer angehören. <sup>4</sup>Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. <sup>5</sup>Sie werden vom Personalrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt und können jederzeit abberufen*



werden.

...

*(7) Ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, so tritt dieser an die Stelle des Personalrats und die Gesamtdienststelle an die Stelle der Dienststelle.“*

Sollte eine Umsetzung dieser Forderung nicht möglich sein, so fordert der tbb zu den im Entwurf genannten Regelungen, dass diese für **alle** Körperschaften und AÖR Anwendung finden. Daher ist der Verweis auf den Berichtsgegenstand des Beteiligungsberichts gegenüber dem TFM zu streichen. In § 68a Abs. 1 ist zudem das Wort „kann“ durch das Wort „soll“ zu ersetzen.

Nur der Personalrat soll entscheiden können, ob er darauf verzichtet.

Weiterhin ist die konkrete Verfahrensweise bei Absatz 4 zu ergänzen. Es kann nicht Aufgabe des Personalrats sein, diese aus der Gesetzesbegründung zu ermitteln.

Ergänzend zu der Bestimmung, dass der Wirtschaftsausschuss aus 3 bis 7 Mitgliedern besteht, ist (z.B.) aus dem Begründungstext der Synopse vom 19.10.2017 zu entnehmen:

- Der PR bestimmt jedes Mitglied des Wirtschaftsausschusses einzeln durch Beschluss
- Es sind mindestens 3 Ersatzmitglieder zu bestellen. Das Nachrücken der Ersatzmitglieder erfolgt analog § 31 ThürPersVG
- Vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats erlischt die Mitgliedschaft im Wirtschaftsausschuss durch Abberufung, Amtsniederlegung oder Ende der Zugehörigkeit zur Dienststelle. Es ist zu prüfen, ob zudem auf die Ausschlusskriterien verwiesen werden müsste, z.B. § 29 Abs. 1 Nr. 9 und § 14 Abs. 2.

Andernfalls müssten diese Regelung in einer gesonderten Vorschrift/ Verordnung festgehalten werden.

### Zu § 75

#### Zu § 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 5

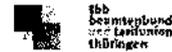
Die Frist in § 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 ist von sechs auf drei Monate zu reduzieren. Diese Änderung ergibt sich aus dem Vergleich zu § 14 Abs. 1 Nr. 1, wo für die Wählbarkeit die Dauer der Zugehörigkeit zur Dienststelle auf drei Monate verkürzt wurde.

#### Zu § 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 11

In § 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 11 hält der tbb eine redaktionelle Änderung für notwendig. Das Wort „Telearbeit“ ist durch das Wort „Mobiles Arbeiten“ zu ersetzen. Dieses Wort steht als Oberbegriff für Tele- und Heimarbeit.

Des Weiteren hält der tbb an seiner ursprünglichen Stellungnahme fest.

Der tbb fordert grundsätzlich die **Anhebung aller Anhörungs- und Mitwirkungstatbestände auf das Beteiligungsniveau der Mitbestimmung**. Es wird das Ziel einer intensiveren Einbin-



derung des Personalrats und einer damit besseren Berücksichtigung der Beschäftigteninteressen verfolgt.

In die Maßnahmenkataloge sollte vor die Aufzählung jeweils das Wort „insbesondere“ vor „mitzubestimmen“ eingefügt werden.

Unabhängig davon sollte in § 75 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 2 Nr. 4 der Wechsel des Dienstortes gestrichen werden. Eingeschränkte Mitbestimmung sollte auch (§ 24 ThürBesG) gelten. Der tbbs begrüßt die Aufnahme der Regelung in Abs. 2 Nr. 14. Hier sollten die Worte „Ablehnung eines“ jedoch gestrichen werden (siehe Nr. 8).

Ebenso befürwortet wird die Aufhebung des Antragerfordernisses (ehemals Abs. 3 S. 2). Der tbbs hatte wiederholt darauf aufmerksam gemacht, dass das Tätigwerden des Personalrates auf Antrag am Wunsch der Beschäftigten vorbegeht.

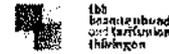
Weiterhin zu streichen ist die zeitliche Begrenzung bei Maßnahmen von „mehr als 6 Monaten“ (nunmehr „mehr als 3 Monaten“) im Absatz 1 Nr. 5. Der Personalrat tritt für die Interessen der Beschäftigten ein und hat diese zu wahren. Auch Maßnahmen unter 3 Monaten können einseitig belastend, diskriminierend oder Ähnliches für die Beschäftigten sein.

Die Mitbestimmung des Personalrats wurde durch § 75 Abs. 3 Nr. 15 an die Fortentwicklung des Tarifrechts angepasst sowie an – mitbestimmungserweiternden – Entscheidungen der Rechtsprechung.

§ 75 Abs. 2 Nr. 1 muss um „Stufenzuordnung“ ergänzt werden. Das gilt insbesondere, wenn Einstellungen mit dem Hintergrund von Gewinnungsabsichten erfolgen und Neueinstellungen gegenüber vorhandenen Beschäftigten besser gestellt werden können. (z.B. § 24 Abs. 1 ThürBesG)

Der tbbs setzt sich dafür ein, dass der Personalrat auch im Hinblick auf die fortschreitende Zentralisierung der Verwaltung, **bei allen Umsetzungen** mitbestimmen sollte (§ 75 Abs. 2 Nr. 4 und 5). Dabei gilt als Umsetzung jede Übertragung eines anderen Aufgabenbereichs und jede wesentliche Veränderung des derzeitigen Aufgabenbereichs eines Beamten im fachlichen, funktionellen Sinne. Nur so kann er tatsächlich über eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten wachen. Bei **Abordnung und Zuweisung** bedarf es zum Schutz der Beschäftigten vor ungerechtfertigter Belastung und zur Vermeidung von Missbrauch (Kettenabordnungen) des Wegfalls der Beschränkung der Mitbestimmung auf Maßnahmen von mehr als sechs/drei Monaten. Hier fordern wir die komplette Streichung der zeitlichen Eingrenzung.

Der dem § 75 Abs. 3 Nr. 1 zugrundeliegende Datenschutz ist nicht mehr weitgehend genug. Die heutigen technischen Möglichkeiten, einmal gesammelte Daten unabhängig von ihrem ursprünglichen Erhebungszweck frei zu verknüpfen, lässt eine eindeutige Abgrenzung, ob eine Einrichtung unmittelbar zur Überwachung der Beschäftigten bestimmt ist, nicht mehr zu. Um hier eine wirksame Kontrolle sicherzustellen und die Bildung automatisierter Persönlichkeitsprofile der Beschäftigten der Mitkontrolle der Personalvertretung zu unterwerfen, ist ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei der Erfassung und Auswertung von persönlichen Daten der Beschäftigten vorzusehen. Bisher steht der Personalvertretung nur ein Mitbestimmungsrecht bei der Abfassung von Personalfragebogen zu. Auf die Verarbeitung und Verwendung der ermittelten Daten hat sie keinen Einfluss. Ebenso wenig kann die Personalvertretung, es sei denn, es liegt gleichzeitig der Tatbestand der Einführung von zur Überwa-



chung geeigneter technischer Einrichtungen vor, bei der Einführung von Personalinformationssystemen mitbestimmen. Dabei sollten auch die Regelungen aus dem E-Government-Gesetz Beachtung finden und ins ThürPersVG aufgenommen werden.

#### Zu § 77

In § 77 Abs. 1 S. 4 ist der zweite Halbsatz zu streichen: „... die der Eingliederung schwerbehinderter Menschen dienen“. Grundsätzlich muss das Vorschlagsrecht für alle Menschen gelten und nicht nur für die Schwerbehinderten. Die Begründung mit § 92 BetrVG ist so nicht zutreffend, sie gilt im BetrVG für alle Beschäftigten.

#### Zu § 79

In § 79 Abs. 3 ist dem Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, bei allen Beurteilungs- und Leistungsgesprächen ein PR-Mitglied hinzuzuziehen. Ergänzend ist nach dem Wort „Beurteilungsgesprächen“ die Formulierung „und allen Personalgesprächen“ einzufügen. Zur Klarstellung muss sonst die Begründung in den Gesetzestext eingearbeitet werden.

#### Zu § 82 Abs. 6

Mit der Streichung des Abs. 6 und deren Neuregelung in § 82a sollten wesentliche Regelungen übernommen werden. Durch die Neuregelung in § 82a wird nicht mehr Gegenstand der Beteiligung der ARGE HPR für Maßnahmen sein, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von allgemeiner Bedeutung sind. Es wird nur auf die obersten Dienstbehörden abgestellt. Dies kann nicht im Sinne der Stärkung der Rechte der ARGE HPR sein. Die Beschränkung ist zu streichen und die allgemeine Regelung aus dem jetzigen § 82 Abs. 6 zu übernehmen. In § 82a Abs. 4 S. 1 Nr. 1 und 2 sind daher die Beschränkungen für die Anhörung zu streichen und eine Öffnung mit aufzunehmen. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sind generell mit zu beteiligen.

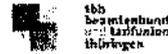
#### Zu § 82a

Die Inhalte aus der bisherigen Fassung in § 82a Abs. 2 Satz 1 sind in die Neuregelung des § 82a Abs. 4 Nr. 1 als Generalklausel aufzunehmen. Danach sind die bisherigen Nrn. 1 und 2 neu die Nrn. 2 und 3.

In § 82a Abs. 6 ist der Verweis auf § 45 um Abs. 2, Abs. 3 Satz 1, Abs. 5 und 6 zu ergänzen.

In der Begründung zu § 82a (S. 114) ist der Satz: „...Zudem erscheint die Aufgabenmehrung für den Vorsitzenden vertretbar, sodass es keiner zusätzlichen Freistellung für die Sitzungen der ARGE HPR bedarf.“ zu streichen. In der Koalitionsvereinbarung wurde beschlossen, dass die ARGE HPR gestärkt werden soll. Dem widerspricht jedoch die Begründung in dieser Formulierung.

Wenn ein/e HPR-Vorsitzende/r Vorsitzende/r der ARGE wird, kann die Freistellung gem. § 53 Abs. 5 nützlich sein, aber entsprechend müsste er oder sie im HPR entlastet werden, so dass dort eine weitere Freistellung, mindestens prozentual erforderlich wird. Zudem muss eine Klarstellung erfolgen, dass für den Fall, dass kein voll-Freigestellter Vorsitzender der ARGE HPR wird, auch dieser Vorsitzende eine Freistellung erhalten muss.



Der § 82a Abs. 4 S. 2 Nr. 2 ist zu streichen. Der tbb hält dabei an seiner Forderung fest, neben den Spitzenorganisationen beteiligt zu werden.

Zudem muss § 82a um eine Regelung ergänzt werden, was geschieht, wenn die Anhörung der ARGE HPR keine Berücksichtigung gefunden hat. Es muss eine Begründungspflicht der Nichtbeachtung eingearbeitet werden. Die Regelung muss folglich transparenter werden.

Die Rechtsverordnung in § 82a Abs. 7 muss zeitnah vorgelegt werden, die Regelungen die dort vorgesehen werden als Arbeitsgrundlage für die ARGE sind noch gar nicht bekannt, obwohl die Regelungen zur ARGE neu sind. Sie muss zudem zeitgleich mit dem Gesetz in Kraft treten. Es kann und darf nicht sein, wie es bei der Novellierung des ThürPersVG 2012 war, dass die ARGE HPR-VO erst 1,5 Jahre später in Kraft tritt!

#### Zu § 95

Die Übergangsregelungen im Gesetz müssen im Wortlaut noch eindeutiger formuliert werden. Es muss für jeden, der das PersVG liest, erkennbar sein, ob die Wahlperiode nach den Wahlen 2018 über 4 oder 5 Jahre andauert. (Für die PR und die ARGE)

#### Zu § 97

Die Evaluierung muss transparenter werden. Die Evaluierung ist deshalb mit einer verbindlichen Regelung zu versehen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Liebermann', with a long horizontal stroke extending to the right.

Helmut Liebermann  
Landesvorsitzender



tbb  
beamtenbund  
und tarifunion  
thüringen

tbb beamtenbund und tarifunion thüringen – Schmidtstedter Str. 9 – 99084 Erfurt

Thüringer Ministerium für  
Inneres und Kommunales  
Herrn Thomas Braun  
Steigerstraße 24  
99096 Erfurt

Landesvorsitzender

Schmidtstedter Str. 9  
D-99084 Erfurt

Telefon: 0361.6547521  
Telefax: 0361.6547522  
E-Mail: liebermann@dbbth.de  
www.tbb-konkret.de

Aktenzeichen	Ihr Zeichen	Ihre Nachricht vom	Datum
Lie	15.22-0391-1/2016	15. Juni 2017	11. Juli 2017

#### **tbb Stellungnahme zur Novellierung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes**

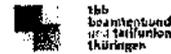
Sehr geehrter Herr Braun,

der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zur Novellierung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes.

Vorab möchten wir uns für die sehr gute Zusammenarbeit mit uns im Vorfeld der Entstehung dieses Gesetzesentwurfes bedanken. Der freie Austausch über Erfahrungen im Umgang mit der bisherigen Gesetzesfassung hat augenscheinlich zu einem besseren Verständnis der Anregungen von Seiten der Beschäftigtenvertretungen und –verbände geführt. Wir können in diesem Entwurf einige unserer Anregungen wiederfinden: so wurde das Einigungsstellenverfahren ausgeweitet, das Antragserfordernis für die Beteiligung des Personalrates teilweise ersetzt zugunsten der obligatorischen Beteiligung und vor allem die Rechte der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ARGE HPR) auf Abstimmung von Angelegenheiten, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen ergänzt. Wir begrüßen, dass unserer Forderung nach einem Wirtschaftsausschuss (§ 68a im Entwurf) im PersVG nachgekommen wurde. Unsere Anregung, den Personalräten die Bildung dienststellenübergreifender Arbeitsgruppen zu ermöglichen wurde in den Entwurf (§ 82b) aufgenommen. Der tbb begrüßt auch, dass das Initiativrecht (§ 70) des Personalrates gestärkt wurde.

Positiv werten wir, dass unserer Forderung nach Ausweitung der Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen (§ 74 II Nr. 12) nachgekommen wurde.

Der tbb setzt sich ebenso wie im Regierungsentwurf vorgesehen für ein modernes zukunftsfähiges Personalvertretungsrecht ein. Dieses braucht eine starke Personalvertretung. Eine



starke Personalvertretung ist zwingende Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung und die Wahrnehmung der Aufgaben im öffentlichen Dienst. Eine starke Personalvertretung ist unabdingbar in einer Zeit zunehmender Arbeitsverdichtung am Arbeitsplatz. Aufgaben nehmen zu, nicht zuletzt durch Regelungen auf europäischer Ebene, und stellen höhere fachliche Anforderungen an die Beschäftigten. Gleichzeitig werden zur Sanierung des Haushalts pauschale Stelleneinsparprogramme durchgesetzt, ohne gleichzeitig Aufgabenkritik und Aufgabenabbau zu betreiben.

Um eine solche starke Personalvertretung zu schaffen, hatte der tbb sich auch stark gemacht für:

### **Mehr Mitbestimmung**

Der tbb fordert mehr Gleichberechtigung bei der Ausgestaltung und die Vertretung aller weisungsgebundenen Beschäftigten einer Dienststelle. Deshalb muss der Katalog der bislang „eingeschränkten Mitbestimmung“ in die Mitbestimmung überführt werden. Darüber hinaus ist der Beteiligungskatalog deutlich zu erweitern. Personalvertretungen müssen für alle Handlungsfelder in einer Dienststelle zuständig sein, ohne Versagungskatalog.

### **Optimierte Arbeitsbedingungen**

Wo viele verantwortungsvolle Aufgaben wahrzunehmen sind, müssen dies genügend Schultern mittragen und ausreichend Zeit zur Verfügung stehen, deswegen müssen wir eine Verbesserung der Freistellungsstaffel erhalten und die Mitglieder von ihren dienstlichen Aufgaben tatsächlich entlastet werden.

### **Ausdehnung des Schutzbereichs des ThürPersVG**

Der tbb fordert, den Schutzbereich des ThürPersVG in personeller Hinsicht weiter auszuweiten. Die Mitbestimmung bei Personalmaßnahmen für **Beamtenstellen der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts und vergleichbare Arbeitnehmerstellen** darf dem Personalrat nicht länger entzogen werden. Diese Stellen haben ihren Charakter als herausgehobene, allein aufgrund des Vertrauens des Dienstherrn besetzte Spitzenpositionen, der den Gesetzgeber seinerzeit zu ihrem Ausschluss aus der Mitbestimmung bewogen hatte, längst verloren. Die Einbeziehung dieser Stellen in die Mitbestimmung soll dazu beitragen, die vielfach vorwiegend politisch-motivierten personellen Entscheidungen zu Gunsten objektiver Entscheidungen zurückzudrängen.



### Stellungnahme zur Gesetzesnovellierung

#### **Zu § 2 Grundsätze der Zusammenarbeit**

In § 2 Abs. 1 soll das Wort „partnerschaftlich“ durch „gleichberechtigt“ ersetzt werden.

#### **Zu § 7 Dienststellenleiter**

Die Vertretung des Behördenleiters, § 7 Abs. 1 Satz 2, soll nur in Ausnahmefällen möglich sein. Die bisherige Regelung, wann eine Vertretung möglich ist, ist zu unkonkret. Die Praxis zeigt, dass „dienstliche Belange“ immer entgegenstehen können. Es sollte jedoch die Regel sein, dass der Dienststellenleiter anwesend und die Ausnahme die Vertretung ist. Nur zwingende dienstliche Gründe sollten für eine Verhinderung herangezogen werden. Diese sollten dem Personalrat rechtzeitig mitgeteilt werden um ggf. auch einen anderen Termin zu vereinbaren.

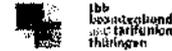
#### **Zu § 9 Weiterbeschäftigung Auszubildender**

§ 9 schützt bislang nur Auszubildende, nicht jedoch Beamtenanwärter oder Auszubildende im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses.

Effektiv arbeiten kann aber nur, wer unabhängig ist und keine Repressalien befürchten muss. Deshalb gewährt der Gesetzgeber Auszubildenden, die in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz stehen und in Personal- oder Jugend- und Auszubildendenvertretung aktiv sind, besonderen Schutz in Gestalt eines **Weiterbeschäftigungsanspruchs**. Dieses Schutzes bedürfen auch Beschäftigte, deren **Ausbildung im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses** erfolgt, wie etwa Beamte im Vorbereitungsdienst, sowie Beschäftigte, deren Ausbildungsverhältnis von vornherein mit dem Ziel der späteren Verwendung als Beamter begründet wurde, wie z.B. Beamtenanwärter. Die ursprüngliche Annahme, alle diese Beschäftigten würden ohne weiteres in ein Beamtenverhältnis übernommen, ist heute nicht mehr zutreffend. Da eine zwangsweise Verpflichtung des Dienstherrn zur Begründung eines Beamtenverhältnisses nicht in Betracht kommt, ist nach erfolgreicher Beendigung des Vorbereitungsdienstes die Weiterbeschäftigung durch die **Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis** zu gewährleisten, aus dessen gesicherter Position eine Bewerbung auf entsprechende Beamtenstellen erfolgen kann.

Der Schutzbereich der §§ 9, 47 und 62 sollte auf diesen Personenkreis erweitert werden.

Zudem sollte § 9 Abs. 5 gestrichen werden. Die Dienststelle sollte nicht von ihrer Mitteilungspflicht entbunden werden. Gerade junge Menschen sollten davon überzeugt werden, dass die Dienststellen gesetzestreu arbeiten. Daher ist die Freistellung von der Mitteilungspflicht in Abs. 5 nicht tolerierbar.



### **Zu § 10 Schweigepflicht**

In § 10 Abs. 2 sollte genauer dargelegt werden, dass auch die Inhalte von Monatsgesprächen nicht der Schweigepflicht unterliegen und damit die aktuellere Rechtsprechung umgesetzt wird.

### **Zu § 13 Wahlberechtigung**

Der tbb befürwortet die Abschaffung des Wahlalters ebenso wie die der 3-Monatsfrist zur Erlangung der Wahlberechtigung.

Gut ist auch, dass die Kolleginnen und Kollegen die sich für eine Elternzeit entscheiden, weder Wahlberechtigung noch ihre Wählbarkeit verlieren (§ 13 Abs. 3). Dafür hatte sich der tbb im Vorfeld stark gemacht. In § 13 sollten jedoch neben den Beschäftigten in Elternzeit auch Beschäftigte während der Inanspruchnahme einer Pflegezeit ausgenommen sein.

Wir begrüßen in Abs. 3 in Nr. 2 Buchstabe b die Aufnahme der Altersteilzeit der Tarifbeschäftigten. Diese hatte bisher gefehlt.

### **Zu § 16 Zahl der Personalratsmitglieder**

In Dienststellen mit 5-15 Personen ist bislang nur 1 Personalratsmitglied vorgesehen. Das erscheint angemessen mit Blick auf die geringe Beschäftigtenzahl, führt jedoch in der Praxis zu Schwierigkeiten bei der tatsächlichen Ausübung der Personalratstätigkeit. Jeder Personalrat benötigt mindestens 1 Stellvertreter, um die Kontinuität der Personalratsarbeit auch in Hinblick auf die durch das PersVG vorgegebenen Fristen bei Krankheit, Urlaub, Pflegezeit etc. aufrecht zu erhalten und zu gewährleisten. Der tbb setzt sich daher für eine erste Stufe ein: „Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel 5 bis 50 Beschäftigten aus 3 Mitgliedern, ...“. Dieser Grundgedanke spiegelt sich auch im Richtergesetz wieder.

### **Zu § 19 Wahlverfahren**

Die Regelung in § 19 Abs. 4 S. 5 halten wir für sinnvoll.

### **Zu § 26 Amtszeit**

Der tbb setzt sich schon länger für die Verlängerung der Amtszeit der Personalräte auf fünf Jahre ein. Dies entspricht der Amtszeit der Landtags-Legislatur und überarbeiteter anderer Landespersonalvertretungsgesetze. Daher begrüßen wir diese Änderung als folgerichtig.

Im Bereich der Schulen wurde aus den Reihen der Personalvertretungen der Wunsch geäußert, einen späteren Termin für die Wahlen anzusetzen bzw. eine größere Zeitspanne, da ansonsten die Wahlen „mitten“ in das Schuljahr fallen und es durch Wegfall bzw. Neuverteilung von Freistellungsstunden immer zu Problemen im Unterricht kommt. Eventuell wären auch Sonderregelungen für den Bildungsbereich denkbar.



### Zu § 32 Personalkommission

Es muss in § 32, ggf. in § 72 klar geregelt werden, dass Dienstvereinbarungen, die bis zum Tag des Wirksamwerdens der Umorganisation in Kraft waren, für die Beschäftigten in ihrer neuen Dienststelle fortgelten, bis sie durch eine andere Dienstvereinbarung ersetzt werden.

### Zu § 33 Vorstand

Der tbk fordert, dass der Abs. aus der Synopse vom Stand 07.04.2017 wieder eingefügt wird.

„(5) Der Vorstand kann sich eine Geschäftsordnung geben. In dieser soll eine Regelung zu seiner Stellvertretung enthalten sein, die die Reihenfolge der gewählten Ersatzvorstandsmitglieder im Vertretungsfall bestimmt. „

### Zu § 34 Sitzungen

Eine Erweiterung der Tagesordnung muss möglich sein (BAG v. 22.12.2014- 7 AS 6/13). Diese erfolgt mit einem einstimmigen Beschluss aller anwesenden Personalratsmitglieder. Hierfür sollte ein neuer Abs. 2 Satz 4 eingefügt werden.

### Zu § 44 Kosten

Der tbk regt die Aufnahme folgender Regelung in Absatz 1 an:

„Bei Fahrten zu der Dienststelle, bei der der Personalrat gebildet worden ist und bei Fahrten zu regelmäßigen Sitzungen bei einer anderen Stelle und täglicher Rückkehr zum Wohnort, ist die ThürTCV ohne zeitliche Beschränkung der Dauer der Kostenübernahme entsprechend anzuwenden. Bei Fahrten, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, erhalten Personalratsmitglieder auch Ersatz der Sachschäden an ihren privateigenen Kraftfahrzeugen in dem Umfang und bis zu der Höhe, wie er den Beamten des Dienstherrn gewährt wird.

### Zu § 45 Freistellung vom Dienst

Der tbk fordert eine Anpassung der weiteren Staffelung in Absatz 4. Wir schlagen dabei folgende Formulierung vor:

*„Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind Mitglieder, des Personalrats nach Absatz 3 freizustellen in Dienststellen mit in der Regel*

<i>151 bis 500</i>	<i>Beschäftigten</i>	<i>eine Vollzeitstelle</i>
<i>501 bis 800</i>	<i>Beschäftigten</i>	<i>zwei Vollzeitstellen,</i>
<i>800 bis 1001</i>	<i>Beschäftigten</i>	<i>drei Vollzeitstellen</i>
<i>1.001 bis 1.500</i>	<i>Beschäftigten</i>	<i>vier Vollzeitstellen,</i>
<i>1.501 bis 2.000</i>	<i>Beschäftigten</i>	<i>fünf Vollzeitstellen,</i>



*In Dienststellen mit über 2.000 Beschäftigten ist für je angefangene weitere 1.000 Beschäftigte eine weitere Vollzeitstelle freizustellen.“*

Die Anforderungen an ein Mitglied der Personalvertretung sind vielfältig und in den letzten Jahren gestiegen. Die Mitglieder der Personalvertretung sind – genau wie die des Dienstherren – den sich wandelnden und ständig neuen Herausforderungen der sich ändernden Strukturen unterworfen. Sich anzupassen und ebenso seine Aufgaben ordnungsgemäß auszuüben, dazu bedarf es eines größeren Zeitaufwandes. Statt mehrere Personen eines Personalrates immer wieder aus ihrem Team herauszureißen, weil sie für ihre Arbeit für den Personalrat freizustellen sind, erscheint es vorteilhaft und auf Dauer trotz der Belastungen des Haushaltes wirtschaftlich sinnvoll, 1 Mitglied des Personalrates „mehr“ freizustellen, welches die anderen entlastet und zudem Kontinuität in die Arbeit des Personalrates einbringt.

Auch nicht freigestellte Personalratsmitglieder sind entsprechend von ihren dienstlichen Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Jede Dienststelle regelt das im Einvernehmen mit dem jeweiligen Personalrat.

Der tbh hält es darüber hinaus aufgrund der derzeitigen Personalsituation in den Dienststellen für erforderlich und dringend geboten, folgende weitere Formulierung in den § 45 mit aufzunehmen:

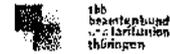
*„Für freigestellte Personalratsmitglieder sind zusätzliche Planstellen und Stellen entsprechender Wertigkeit ohne Anrechnung auf den Stellenschlüssel einzurichten. Dabei ist die Summe der Teilfreistellungen entsprechend zu berücksichtigen.“*

Die derzeitige Arbeitsbelastung in den Dienststellen, führt dazu, dass ein Personalratsmitglied durch seine Wahl in eine emotionale und tatsächliche Zwickmühle gerät, sich zwischen seinen Kollegen (aufgrund deren Mehrbelastung durch sein Ausscheiden) und seiner Aufgabe als Mandatsträger zu entscheiden. Die ständige Kritik an freigestellten Personalratsmitgliedern hat zu einem Rückgang der Bereitschaft zur Freistellung geführt. Wenn zusätzliche Stellen zur Verfügung gestellt werden, wird sichergestellt, dass dem Willen des Gesetzgebers nach möglichst umfangreicher Freistellung Rechnung getragen wird.

Eine Verpflichtung für den Dienstherren sollte aufgenommen werden, Ersatzbeschäftigte für das freigestellte Personalratsmitglied vorzuhalten.

#### **Zu § 47 Sondervorschriften**

In Absatz 2 wurde der Kritik des tbh Rechnung getragen und die Begriffe „Umsetzung, Zuweisung und Gestellung“ wurden eingefügt. Die Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen kann durch diese Personalmaßnahmen genauso eingeschränkt werden, wie durch Abordnung oder Versetzung.



### **Zu § 53 Stufenvertretungen**

Für die Freistellungen nach Abs. 5 sollten verbindliche Festlegungen getroffen werden. Hier könnte als Beispiel für Festlegungen die Thüringer Verordnung über die Ermäßigung der Stundenzahl für Personalratsmitglieder im Geschäftsbereich des Kultusministeriums vom 26. September 1995 (GVBl 1995, 331) herangezogen werden. Darüber hinaus fordert der tbb eine anteilige Freistellung für alle Stufenvertretungen.

Die Freistellungsstaffel des ÖPR muss zwingend für alle Stufenvertretungen gelten. Die Stufenvertretungen sind zu stärken. Als Mindestforderung muss im Umfang der Regelung nach Abs. 5 die Freistellung für Bezirks- und Gesamtpersonalräte im Gesetz aufgenommen werden.

### **Zu § 54 Entsprechend Anwendungen**

Die Änderungen in § 54 sind konsequent. Darüber hinaus fordert der tbb, dass § 54 Abs. 1 um den Verweis auf § 45 Abs. 4 ergänzt wird.

### **Zu § 56 a Personalräteversammlung**

Der Auffassung des tbb wurde gefolgt, bei breit gefächerten und großen nachgeordneten Bereichen die Möglichkeit der Teilversammlung einzuräumen.

### **Zu § 60 Wahlvorstand - Amtszeit**

Der tbb begrüßt, dass entsprechend seiner Anregung, der Wahlzeitraum in § 60 Abs. 2 entsprechend des ehemaligen § 27 vom 1. März bis 31. Mai erweitert wurde. Der tbb regt an, die Überschrift von § 60 in „Wahlvorstand-Wahl-Amtszeit“ zu ändern, da Abs. 1 S. 2 auf das gesamte Wahlverfahren verweist.

### **Zu § 66 Zusammenarbeit, Monatsgespräch**

Der tbb hält es aufgrund einiger Rückmeldungen aus der Praxis für erforderlich, in der Begründung zum Gesetz nochmals klarzustellen, dass es auch eine Verpflichtung des Dienststellenleiters zur Teilnahme am Monatsgespräch bei vom Personalrat angemeldetem Gesprächsbedarf gibt. Dies kann durch einen Verweis auf § 7 Abs. 1 geschehen.

Es sollte Sache des Dienststellenleiters sein, die Gleichstellungsbeauftragte zum Monatsgespräch mitzubringen.

### **Zu § 68 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung**

Wir begrüßen, dass mit der Einführung des neuen Abs. 2 S. 3 wiederum unserer Anregung gefolgt wurde, der Personalvertretung die Teilnahme an den entsprechenden Arbeitsgremien bei Umorganisationen zu ermöglichen.



§ 68 Abs. 2 sollte so ausgestaltet und formuliert sein, dass rechtzeitig, fortlaufend und umfassend über alle Angelegenheiten unter Vorlage **aller** Unterlagen, welche die Belange der Beschäftigten berühren und den allgemeinen Dienstbetrieb betreffen, die der Dienststellenleitung zur Entscheidung vorgelegen haben zu unterrichten ist. Die Unterrichtung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die beabsichtigte Maßnahme noch (mit)gestaltet werden kann.

Demselben Ziel dienen die Vorschläge des tbb zur **Verbesserung des Informationsanspruchs** der Personalvertretung gegenüber der Dienststelle. Die zentrale Grundlage der Einbindung der Personalvertretung müsse durch **zeitliche Vorverlagerung gestärkt werden und deutliche Konkretisierung und wesentliche Erweiterung erfahren**. So ist klarzustellen bzw. vorzusehen, dass die Unterrichtungspflicht mit Beginn der Entscheidungsvorbereitung einsetzt und sich auf sämtliche Auswirkungen der von der Dienststelle erwogenen Maßnahme auf die Beschäftigten zu erstrecken hat, insbesondere auf die Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen; gleichzeitig ist darzustellen, welche Alternativen sich hierzu anbieten. Die Personalvertretung kann jederzeit eine Beratung der erwogenen Maßnahme mit dem Leiter der Dienststelle verlangen und ist in Planungsgruppen oder Ausschüsse, die beteiligungspflichtige Maßnahmen der Dienststelle vorbereiten, von Anfang an einzubinden. Eine maßvolle **Verlängerung der Äußerungsfristen** im Mitbestimmungsverfahren und die **Möglichkeit zur einvernehmlichen Fristverlängerung** entsprechen dem Bedürfnis der Praxis nach Verringerung des Zeitdrucks für die Anfertigung der Stellungnahmen des Personalrats und damit der Verbesserung der Qualität der Personalratsbeteiligung.

#### **Zu § 68a Wirtschaftsausschuss**

Die von uns vorgeschlagene Orientierung an der niedersächsischen Regelung (§ 60a NPersVG) wurde nur teilweise nachvollzogen. Wir fordern daher folgende farblich gekennzeichnete Änderungen im bisherigen Entwurf:

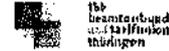
##### *„§ 68 a Wirtschaftsausschuss*

*(1) In Dienststellen mit in der Regel mehr als einhundert ständig Beschäftigten soll auf Antrag des Personalrats ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle im Sinne des Absatzes 3 zu beraten und den Personalrat zu unterrichten.*

*(2) Die Dienststelle hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen und Tatsachen zu unterrichten - soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder Dienstgeheimnisse gefährdet werden - sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.*

*(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 gehören insbesondere*

- 1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle,*
- 2. Veränderungen der Produktpläne,*
- 3. beabsichtigte Investitionen,*



4. *beabsichtigte Partnerschaften mit Privaten sowie dauerhafte Privatisierungen und Aufgabenverlagerungen an Dritte.*

5. *Stellung der Dienststelle in der Gesamtdienststelle,*

6. *Rationalisierungsvorhaben,*

7. *Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden,*

8. *Fragen des betrieblichen Umweltschutzes,*

9. *Verlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen,*

10. *Neugründung, Zusammenlegung oder Teilung der Dienst-*

*(4) <sup>1</sup>Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die Beschäftigte der Dienststelle sein müssen; darunter mindestens einem Personalratsmitglied. <sup>2</sup>Ersatzmitglieder können bestellt werden. <sup>3</sup>Dem Wirtschaftsausschuss sollen Frauen und Männer angehören. <sup>4</sup>Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. <sup>5</sup>Sie werden vom Personalrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt und können jederzeit abberufen werden.*

...

*(7) Ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, so tritt dieser an die Stelle des Personalrats und die Gesamtdienststelle an die Stelle der Dienststelle.“*

#### **Zu § 69 Verfahren der Mitbestimmung**

Der Gesetzgeber hat hier die Chance ergriffen, die zumindest bei umfangreichen Maßnahmen knappe Entscheidungsfrist im Einvernehmen zu verlängern.

Auch im § 69 Abs. 4 S. 4 und 5 wurde nunmehr geregelt, dass in allen in § 69 erfassten Fällen der Uneinigkeit zwischen Personalrat und Dienststelle die Einigungsstelle angerufen werden muss. Dies entspricht der Forderung des tbb. Nur so werden eine offene Diskussion und ein vertrauensvoller Umgang zwischen den Beteiligten gesichert.

Zudem sollte ein neuer Abs. 12 eingefügt werden:

*„Dem Personalrat sollte bei groben Verstößen des Dienststellenleiters gegen die ihm gesetzlich auferlegten Verpflichtungen ein einklagbarer Unterlassungsanspruch eingeräumt werden (Möglichkeit zur Einreichung eines Antrages beim Verwaltungsgericht mit dem Ziel, den Dienststellenleiter zur Sicherung seiner Rechte nach ThürPersVG zur Unterlassung einer Handlung, zur Duldung der Vornahme einer Handlung oder zur Vornahme einer Handlung zu verpflichten)“*

#### **Zu § 70 Initiativrecht**

Damit der Personalrat sich **aktiv** für die Belange der Beschäftigten einsetzen kann, ist ihm in allen der Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheiten - nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts gilt dies auch bei personellen Einzelmaßnahmen - die Möglich-



keit einzuräumen, selbst initiativ zu werden. Die verfassungsrechtliche Zulässigkeit eines **umfassenden Initiativrechts** wird durch das auch insoweit geltende Aufhebungsrecht der für die Anrufung der Einigungsstelle zuständigen Dienststelle sichergestellt.

So könnte es hier heißen:

*„Im Rahmen seiner Aufgaben nach § 68 kann der Personalrat in allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten Maßnahmen bei der Dienststelle beantragen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Der Personalrat hat die Maßnahme schriftlich vorzuschlagen und zu begründen. Die Entscheidung über seinen Vorschlag ist dem Personalrat innerhalb der Fristen analog § 69 nach Zugang des Vorschlags bei der Dienststelle mitzuteilen. Sofern beabsichtigt ist, dem Vorschlag nicht zu entsprechen, hat die Dienststelle dies innerhalb der Frist des Abs. 2 Satzes 7 nach Zugang des Vorschlags dem Personalrat mitzuteilen. Bei einer Ablehnung des Vorschlags sind die Gründe anzugeben.“*

Der tbb befürwortet die von ihm angeregte Erweiterung des § 70 Abs. 1 S. 1 insoweit, als dass der Verweis auf § 75 Abs. 3 Nr. 5 einbezogen werden muss. Nach Ansicht des tbb erschien es inkonsequent, die Gleichberechtigung von Mann und Frau politisch zu verfolgen und dann der Personalvertretung das Initiativrecht hierzu zu verweigern.

#### **Zu § 71 Einigungsstelle**

Der tbb begrüßt es, dass die Einigungsstelle in allen Fällen der Mitbestimmung durch Beschluss letztinstanzlich und für alle Beteiligten bindend entscheidet. Eine echte Beteiligung mit dem Zwang zum Gespräch und zum Kompromiss kann nur dort erreicht werden, wo im Konfliktfall eine Einigungsstelle grundsätzlich abschließend und für beide Partner verbindlich entscheiden kann.

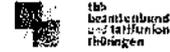
#### **Zu § 72 Dienstvereinbarungen**

Der tbb begrüßt die Änderung des Abs. 1. Dies entspricht einer Forderung des tbb. Die Änderung in § 72 Abs. 5 ist konsequent.

#### **Zu § 74 Fälle der vollen Mitbestimmung**

Der tbb spricht sich für eine umfassende Mitbestimmung bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.

Dies beinhaltet die Anhebung nahezu aller Anhörungstatbestände sowie Tatbestände der eingeschränkten Mitbestimmung auf das Beteiligungsniveau der vollen Mitbestimmung anzuheben. Verfolgt wird das Ziel einer intensiveren Einbindung des Personalrats und einer besseren Berücksichtigung der Beschäftigteninteressen. Anhörung und eingeschränkte Mitbestimmung



mung haben eine wirksame Einflussnahme auf Entscheidungen der Verwaltung nicht sicherstellen können. Vielfach folgen die obersten Dienstbehörden lediglich unter Hinweis auf die Begründung einer nachgeordneten Behörde deren Vorschlag. Eine echte Beteiligung mit dem Zwang zum Gespräch und zum Kompromiss kann daher nur dort erreicht werden, wo im Konfliktfall eine Einigungsstelle grundsätzlich abschließend und für beide Partner verbindlich entscheiden kann.

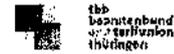
Folgende Tatbestände u.a. der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 75 Abs. 3) sollten darüber hinaus in die Mitbestimmungskataloge des § 74 übernommen werden:

- Grundsätze der Arbeitsplatz-, Dienstpostenbeschreibung und -bewertung (§ 75 Abs. 3 Nr. 6)
- Bestimmung des Inhalts von Beförderungsrichtlinien,
- Bestimmung des Inhalts von Personalentwicklungskonzepten,
- Kürzung der Anwärterbezüge oder der Unterhaltsbeihilfe,
- Stufenzuordnung bei Ernennung von Beamten,
- Grundsätze der Umsetzung und Durchführung des Arbeitsschutzes insbesondere Gefährdungsbeurteilung der Beschäftigten,
- Einführung und Anwendung von Maßnahmen der Gesundheitsprävention/BGM,
- Mitbestimmung vor Herausgabe von Ausschreibungstexten,
- Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern und Beamten (§ 75 Abs. 3 Nr. 10),
- Umsetzungen von Arbeitnehmern,
- Ziel- und Leistungsvereinbarungen,
- bei Beschäftigten sind der abgebende und aufnehmende Personalrat zu beteiligen,
- Geltendmachung von Ersatzansprüchen, wenn die Beteiligung beantragt wird; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,
- Gesamtes Einstellungs- und Auswahlverfahren.

Der tbb befürwortet die grundsätzliche Erweiterung des § 74 Abs. 2 um Nr. 13 und 14. Wir fordern jedoch die Einbeziehung auch der Beamten in den Anwendungskreis der vollen Mitbestimmung.

#### **Zu § 75 eingeschränkte Mitbestimmung**

Der tbb fordert grundsätzlich die **Anhebung aller Anhörungs- und Mitwirkungstatbestände auf das Beteiligungsniveau der Mitbestimmung**. Es wird das Ziel einer intensiveren Einbindung des Personalrats und einer damit besseren Berücksichtigung der Beschäftigteninteressen verfolgt. Dieses Ziel konnte durch bloße Umbenennung der Mitwirkung in „eingeschränkte Mitbestimmung“ bislang nicht erreicht werden.



In die Maßnahmenkataloge sollte vor die Aufzählung jeweils das Wort „insbesondere“ vor „mitzubestimmen“ eingefügt werden.

Unabhängig davon sollte in § 75 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 2 Nr. 4 der Wechsel des Dienstortes gestrichen werden. Eingeschränkte Mitbestimmung sollte für Versetzung und Umsetzung gelten. Der tbb begrüßt die Aufnahme der Regelung in Abs. 2 Nr. 14. Hier sollten die Worte „Ablehnung eines“ jedoch gestrichen werden (siehe Nr. 8).

Ebenso befürwortet wird die Aufhebung des Antragerfordernisses (ehemals Abs. 3 S. 2). Der tbb hatte wiederholt darauf aufmerksam gemacht, dass das Tätigwerden des Personalrates auf Antrag am Wunsch der Beschäftigten vorbeigeht.

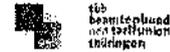
Weiterhin zu streichen ist die zeitliche Begrenzung bei Maßnahmen von „mehr als 6 Monaten“ (nunmehr „mehr als 3 Monaten“) im Absatz 1 Nr. 5. Der Personalrat tritt für die Interessen der Beschäftigten ein und hat diese zu wahren. Auch Maßnahmen unter 3 Monaten können einseitig belastend, diskriminierend oder Ähnliches für die Beschäftigten sein.

Die Mitbestimmung des Personalrats wurde durch § 75 Abs. 3 Nr. 15 an die Fortentwicklung des Tarifrechts angepasst sowie an – mitbestimmungserweiternden – Entscheidungen der Rechtsprechung.

§ 75 Abs. 2 Nr. 1 muss um „Stufenzuordnung“ ergänzt werden.

Der tbb setzt sich dafür ein, dass der Personalrat auch im Hinblick auf die fortschreitende Zentralisierung der Verwaltung, **bei allen Umsetzungen** mitbestimmen sollte (§ 75 Abs. 2 Nr. 4 und 5). Dabei gilt als Umsetzung jede Übertragung eines anderen Aufgabenbereichs und jede wesentliche Veränderung des derzeitigen Aufgabenbereichs eines Beamten im fachlichen, funktionellen Sinne. Nur so kann er tatsächlich über eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten wachen. Bei **Abordnung und Zuweisung** bedarf es zum Schutz der Beschäftigten vor ungerechtfertigter Belastung und zur Vermeidung von Missbrauch (Kettenabordnungen) des Wegfalls der Beschränkung der Mitbestimmung auf Maßnahmen von mehr als sechs/ drei Monaten. Hier fordern wir die komplette Streichung der zeitlichen Eingrenzung.

Der dem § 75 Abs. 3 Nr. 1 zugrundeliegende Datenschutz ist nicht mehr weitgehend genug. Die heutigen technischen Möglichkeiten, einmal gesammelte Daten unabhängig von ihrem ursprünglichen Erhebungszweck frei zu verknüpfen, lässt eine eindeutige Abgrenzung, ob eine Einrichtung unmittelbar zur Überwachung der Beschäftigten bestimmt ist, nicht mehr zu. Um hier eine wirksame Kontrolle sicherzustellen und die Bildung automatisierter Persönlichkeitsprofile der Beschäftigten der Mitkontrolle der Personalvertretung zu unterwerfen, ist ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei der Erfassung und Auswertung von persönlichen Daten der Beschäftigten vorzusehen. Bisher steht der Personalvertretung nur ein Mitbestimmungsrecht bei der Abfassung von Personalfragebogen zu. Auf die Verarbeitung und Verwendung der ermittelten Daten hat sie keinen Einfluss. Ebenso wenig kann die Personalvertretung, es sei denn, es liegt gleichzeitig der Tatbestand der Einführung von zur Überwachung geeigneter technischer Einrichtungen vor, bei der Einführung von Personalinformationssystemen mitbestimmen. Dabei sollten auch die Regelungen aus dem E-Government- Gesetz Beachtung finden und ins ThürPersVG aufgenommen werden.



### Zu § 76 Besonderheiten im Beteiligungsverfahren

Der tbb plädiert im Absatz 1 für eine Änderung der Regelung dahingehend, dass künftig erst Beamtenstellen mit der Besoldungsgruppe B aus den benannten Anwendungstatbeständen ausgenommen werden. Erst ab dieser Besoldungsgruppe fängt in der Praxis die Zuordnung eher zum Dienstherrn als zu den Beschäftigten an.

Abs. 2 sollte – wie alle Antragsrechte – gänzlich gestrichen werden. Der Personalrat sollte immer automatisch tätig werden. Dies hat man im Entwurf bei § 75 Abs. 3 S. 2 richtig erkannt und sollte auch hier umgesetzt werden.

Der tbb hält es für einen nicht hinnehmbaren Verstoß gegen das Prinzip der gleichberechtigten Partnerschaft, wenn der Abbruch des Mitbestimmungsverfahrens durch die Dienststelle zulässig bleibt, allein aufgrund der subjektiven Bewertung des Dienststellenleiters, der die vom Personalrat vorgetragene Einwände als „unbeachtlich“ sieht.

Obwohl die Gerichte in vielen Fällen die Rechtswidrigkeit eines Abbruchs durch den Dienststellenleiter festgestellt haben, nimmt die Zahl der einschlägigen Gerichtsverfahren nicht ab. Ein solcher Streit über die Frage, ob sich die von der Personalvertretung gegebene Begründung für die Verweigerung ihrer Zustimmung noch einem der gesetzlich vorgegebenen Tatbestände zuordnen lässt, **verzögert** daher nicht nur **die eigentliche Sachentscheidung**, sondern bindet überflüssigerweise sehr viel Arbeitskraft auf Seiten beider Partner, noch bevor es überhaupt zur Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens kommt.

### Zu § 77 Anhörungsrecht

Der tbb fordert grundsätzlich die Anhebung nahezu aller Anhörungstatbestände auf das Beteiligungsniveau der Mitbestimmung. Er verfolgt und verfolgt das Ziel einer intensiveren Einbindung des Personalrats und damit einer besseren Berücksichtigung der Beschäftigteninteressen.

Der Katalog der Anhörungsrechte wäre zumindest zu erweitern.

- Umsetzung von Organisationsänderungen
- Nichtübernahme Auszubildende
- Vorbereitung von Personalbesetzungsplänen
- Planung (bislant „vor der Durchführung“) von Neu- und Umbauten sowie Anmietung von Diensträumen
- vor Veröffentlichung von Ausschreibungen ist der Personalrat anzuhören

Als Minimum ist in die Anhörungsrechte ist ein Passus als Absatz 3 aufzunehmen, der in vielen aber leider nicht in allen Bereichen bereits selbstverständlich ist:

*„Dem Beschäftigten ist Gelegenheit zu geben, zu jedem Gespräch mit einem Dienstvorgesetzten ein Mitglied des Personalrates dazu zu laden.“*



Des Weiteren ist in einem gesonderten Absatz klarzustellen, dass Anhörung des Personalrates auch heißt, dass vor Abgabe einer Stellungnahme des Personalrates die Maßnahme nicht erfolgt sein darf.

#### **Zu § 82 Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats Beteiligung der Stufenvertretungen**

Der tbb begrüßt, dass seiner Forderung nach Streichung von Teilen des Absatzes 6 durch komplette Streichung gefolgt wurde.

Es hat sich in der Praxis gezeigt, dass die Personalvertretungen nach Abs. 2 und 3 nach dem ins Benehmen setzen, oftmals keine Rückmeldungen erhalten. Hier wäre eine Regelung wie bislang in Abs. 6 S. 4 hilfreich.

#### **Zu § 82 a Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene**

Der tbb begrüßt, dass die Rechte der ARGE HPR gestärkt und ausgebaut wurden. Hier orientierte man sich teilweise an § 57 Abs. 3 – 6 LPVG BW. Nicht die Zustimmung des tbb findet Abs. 4 Satz 2 Nr. 2. Der Passus ist zu streichen, dass die Beteiligung entfällt, wenn die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften zu beteiligen sind. Darüber hinaus sollte auch die Regelung von § 57 Abs. 5 des LPVG BW übernommen werden:

*„§ 57 LPVG BW – Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte*

*(5) Die Arbeitsgemeinschaft kann grundsätzliche Angelegenheiten beraten, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde hinausgehen. Sie kann hierzu Vorschläge machen und Stellungnahmen abgeben. Dies gilt auch dann, wenn nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind. Absatz 4 gilt entsprechend.*

#### **Zu § 82 b Bildung zeitweiliger dienststellenübergreifender Arbeitsgruppen**

Die Einführung des § 82b entspricht einer langjährigen Forderung des tbb.

#### **Zu § 83 Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte**

Der tbb begrüßt die Ergänzung in § 83 Abs. 1 um Nr. 5 „Streitigkeiten nach § 69 Abs. 10“. Auch hier wurde der Anregung des tbb gefolgt.

Bislang ist im § 69 Abs. 10 ThürPersVG (Verfahren der Mitbestimmung) geregelt, dass die Durchführung von Maßnahmen, die ohne die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung oder unter einem Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften erfolgt sind, unzulässig und durchgeführte Maßnahmen zurückzunehmen sind, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen.



Ein verwaltungsgerichtlich durchsetzbarer Anspruch auf Unterlassung bzw. Rückgängigmachung einer Maßnahme, wenn ein hinsichtlich einer solchen Maßnahme bestehendes Beteiligungsrecht nicht gewahrt wurde, ist bei den derzeitigen Regelungen im ThürPersVG nicht möglich, denn im derzeitigen § 83 (Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte) findet sich dazu kein anknüpfender Verweis.

#### **Zu § 92 Abweichungen und Sonderregelungen im Geschäftsbereich des für Schulwesen zuständigen Ministeriums**

In § 92 Nr. 2 dd) soll die Formulierung „Lehrer an berufsbildenden Schulen“ durch „Lehrer an berufsbildenden Einrichtungen“ ersetzt werden.

#### **Zu § 98 Inkrafttreten**

Der tbh fordert dass eine Novellierung des ThürPersVG spätestens zum 1.1.2018 in Kraft tritt, damit bereits bei der Neuwahl der Personalvertretungen in den neuen Strukturen gewählt werden kann. Zudem steht die Verwaltungs-, Kommunal- und Gebietsreform an. Auch hierfür gab es Zusicherungen der Landesregierungen die Personalvertretungen zu stärken. Das setzt zwingend ein Inkrafttreten der Novellierung des PersVG vorher voraus.

Der tbh bittet darum, unsere im Rahmen dieser Stellungnahme eingebrachten Vorschläge, die keine Berücksichtigung gefunden haben, mit einer Stellungnahme der Landesregierung dem Landtag zuzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Helmut Liebermann  
Landesvorsitzender



**Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften**

Stellungnahmen des Deutschen Gewerkschaftsbundes Hessen-Thüringen vom 23. November 2017 und 29. November 2017

**Stellungnahme der Landesregierung**

Die Thüringer Landesregierung nimmt zu den Stellungnahmen des Deutschen Gewerkschaftsbundes Hessen-Thüringen vom 23. November 2017 und 29. November 2017 (siehe Anlagen) infolge dessen Verlangens nach § 7 Abs. 6 der Vereinbarung über die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände bei allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse nach § 98 des Thüringer Beamtengesetzes wie folgt Stellung:

**- Übernahme der §§ 51 bis 58 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG S-H)**

Ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen ist gemäß verfassungsgerichtlicher Rechtsprechung nicht uneingeschränkt zulässig (Grundsatzbeschluss des BVerfG vom 24.05.1995, Az.: 2 BvF 1/92). Die Mitbestimmung des Personalrats darf sich nur auf innerdienstliche Maßnahmen erstrecken und nur so weit gehen, als die spezifischen in dem Beschäftigungsverhältnis angelegten Interessen der Angehörigen der Dienststelle sie rechtfertigen. Das Demokratieprinzip verlangt, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert sein muss. Welche Mitwirkungs- und Entscheidungsrechte die Einigungsstelle haben kann, hängt davon ab, in welchem Maße die betreffende Angelegenheit den Amtsauftrag der Dienststelle berührt. Je stärker der Amtsauftrag betroffen ist, desto höher muss die demokratische Legitimation sein und desto geringer sind die Möglichkeiten der Mitbestimmung des Personalrats und die Befugnisse der Einigungsstelle.

Mit dem Gesetzentwurf wurde sich dafür entschieden, dass die Allzuständigkeit keinen Niederschlag im Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften finden soll. An dieser Grundsatzentscheidung wird weiterhin festgehalten.

Eine Einführung der Allzuständigkeit würde aller Voraussicht nach zu Streitigkeiten darüber führen, ob eine nicht genannte, aber seitens der Personalvertretung als beteiligungspflichtig angesehene Maßnahme der Mitbestimmung unterliegt, sodass die Gefahr des Entstehens von Unsicherheiten und Verzögerungen des Verfahrens besteht. Zudem sind Schutz- und Verantwortungsgrenzen nicht mehr klar definiert, was wiederum zu rechtlichen Unsicherheiten führt. Weiterhin ist unklar, welche Stelle letztlich über die Beteiligungspflichtigkeit einer Maßnahme im Fall der Uneinigkeit zwischen Personalvertretung und Dienststelle zu entscheiden hat.

**- Zu § 2 ThürPersVG**

Das Wort „partnerschaftlich“ wird nicht durch das Wort „gleichberechtigt“ ersetzt. Dienststelle und Personalrat können zwar „gleichberechtigt“ miteinander verhandeln. Die Entscheidungen

können jedoch nicht „gleichberechtigt“ getroffen werden. Es gibt einen Kernbereich in der Verwaltungstätigkeit, in dem allein die Dienststelle aufgrund ihrer Verantwortungshoheit zu entscheiden hat (Grundsatzbeschluss des BVerfG vom 24. Mai 1995, Az.: 2 BvF 1/92).

#### **- Zu § 13 ThürPersVG**

Tarifbeschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, sind nicht beurlaubt. Bei diesem Personenkreis ruht das Arbeitsverhältnis mit der Folge, dass sie bisher auch wahlberechtigt waren. Für sie bedarf es daher keines Ausnahmetatbestandes in Absatz 3 Satz 2. Diese Erläuterung ist bereits in der Gesetzesbegründung enthalten, sodass auf eine weitere Ergänzung verzichtet wird.

Aufgrund der Anregung des DGB entfällt die Wahlberechtigung gemäß Absatz 3 Nr. 1 erst bei einer Abwesenheit des Beschäftigten von mehr als einem Jahr ab dem Wahltag.

#### **- Zu § 14 ThürPersVG**

Der Hinweis des DGB zu der Änderung in Absatz 2 Nr. 2 wurde aufgegriffen. Die Gesetzesbegründung wurde dahingehend angepasst, dass das Verhältnis der Regelung zur Stufenvertretung erläutert wurde.

#### **- Zu § 16 ThürPersVG**

Eine Anpassung der Mitgliedsstaffel der Personalvertretung an die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes wird nicht vorgenommen. Bei der gesetzlichen Festlegung der Zahl der Personalratsmitglieder ist zu beachten, dass diese abhängig vom Aufgabenumfang ist und somit in angemessenem Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten stehen muss. Zudem ist die Anzahl der Personalratsmitglieder in vielen Ländern weitgehend übereinstimmend geregelt und entspricht im Wesentlichen der Zahl in § 16 ThürPersVG. Eine Erhöhung der Anzahl der Personalratsmitglieder ist daher nicht angezeigt.

Auf eine Erhöhung der Anzahl der Personalratsmitglieder in Dienststellen mit mehr als 2000 Beschäftigten wurde aufgrund des geringen Anwendungsbereichs verzichtet. In Thüringen gibt es vergleichsweise nur sehr wenige Dienststellen, die von einer Änderung profitieren würden.

#### **- Zu § 17 ThürPersVG**

Bereits mit der geltenden Regelung in Absatz 3 werden die Gruppen ausreichend geschützt. Für den Fall, dass aufgrund der hohen Zahl der für eine Gruppe abgegebenen Stimmen eine andere Gruppe keinen Sitz erhalten würde, bewirkt auch der jetzige Absatz 3, dass jede Gruppe mindestens einen Vertreter im Personalrat erhält. Darüber hinaus sind Probleme in der praktischen Anwendung nicht bekannt; seitens der Ressorts bzw. Personalvertretungen wurde diesbezüglich keine Kritik geäußert.

**- Zu § 19 ThürPersVG**

In Umsetzung der Forderung des DGB wird in Wahlverfahren gemäß Absatz 3 die relative Mehrheit eingeführt.

**- Zu § 23 ThürPersVG**

Mit der Ergänzung wurde keine inhaltliche Änderung der Vorschrift vorgenommen. Es wird lediglich der Bezugspunkt der achtwöchigen Frist klargestellt. Bei diesem handelt es sich stets um die Bestellung des Wahlvorstands (Ilbertz/Widmaier, Kommentar zum Bundespersonalvertretungsgesetz, Rz. 4 zu § 23 BPersVG) Die bisher auslegungsbedürftige Vorschrift wurde somit konkretisiert und die Anwenderfreundlichkeit erhöht.

**- Zu § 26 ThürPersVG**

An der fünfjährigen Amtszeit der Personalvertretungen wird auch im Bereich der Hochschulen festgehalten, um die Einheitlichkeit im Anwendungsbereich des ThürPersVG zu wahren.

Zudem wird die Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen durch das Eintreten eines Ersatzmitglieds im Fall des Ausscheidens eines Personalratsmitglieds gemäß § 31 Abs. 1 ThürPersVG gewährleistet, sodass die Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen stets sichergestellt ist.

**- Zu § 32 ThürPersVG**

Aufgrund der umfassenden Kritik des DGB an der Neufassung der Vorschrift und Etablierung einer Personalvertretungskommission anstelle von Übergangspersonalräten wird auf die Änderung verzichtet und die bisherige Regelung beibehalten.

**- Zu § 33 ThürPersVG**

In Absatz 2 wird die Forderung des DGB aufgegriffen, die Wahl weiterer Stellvertreter des Personalratsvorsitzenden zu ermöglichen.

**- Zu § 45 ThürPersVG**

Eine Anpassung der Freistellungsstaffel erfolgt nicht, da über die Freistellungsstaffel hinausgehend nach Absatz 4 Satz 3 für den Personalrat die Möglichkeit besteht, mit dem Dienststellenleiter eine von der Staffel abweichende Anzahl von Freistellungen zu vereinbaren. Dadurch wird eine hinreichende Flexibilität gewahrt, um den Bedürfnissen der Personalvertretungen im Einzelfall gerecht zu werden.

Aufgrund der Kritik des DGB wird die neue erste Stufe der Freistellungsstaffel in Absatz 4 Satz 1 dahingehend geändert, dass in Dienststellen mit in der Regel 200 bis 250 Beschäftigten eine Freistellung im Umfang von 75 Prozent einer Vollzeitstelle gewährt wird anstatt der bisher vorgesehenen 50 Prozent.

**- Zu § 46 ThürPersVG**

Das ThürPersVG bietet bereits jetzt hinreichende Möglichkeiten zur Wahrnehmung gewerkschaftlichen Erfahrungsaustausches. Dies kann durch die Teilnahme an Personalräteversammlungen gemäß § 56a ThürPersVG oder an dienststellenübergreifenden Arbeitsgruppen gemäß § 82b ThürPersVG erfolgen. Eine darüber hinausgehende Regelung wird daher nicht als erforderlich angesehen.

**- Zu § 49 ThürPersVG**

Die in Absatz 3 genannte Frist, nach der die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften den Personalrat zu einer Personalversammlung und den damit verbundenen Tätigkeitsbericht veranlassen können, wird beibehalten. Es handelt sich bei der Anpassung um eine Folgeänderung zu Absatz 1, wonach der Personalrat - wie vom DGB gefordert - mindestens einmal im Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten hat.

**- Zu § 53 ThürPersVG**

Eine Geltung der Freistellungsstaffel des Örtlichen Personalrats auch für die Stufenvertretungen wird nicht für erforderlich gehalten. Nach der jetzigen Regelung beträgt die Freistellung bei der Stufenvertretung bei den obersten Dienstbehörden eine Vollzeitstelle, weitere Freistellungen sind möglich. Die Regelung ermöglicht unabhängig von starren Freistellungsstaffeln weitere Freistellungen, die abhängig von Art und Umfang der der Stufenvertretung obliegenden Aufgaben, die sich sehr unterschiedlich gestalten können, gewährt werden können. Durch diese Regelung wird eine größere Flexibilität gewährt als durch feste Freistellungsstaffeln, da entsprechend der jeweiligen Bedürfnisse der Stufenvertretung im Einzelfall entschieden werden kann.

**- Zu § 56a ThürPersVG**

Da in der Vorschrift keine Anhaltspunkte für eine Einschränkung der Teilnahmerechte der Vorstandsmitglieder enthalten sind, wird auch der Vorstand nach § 33 Abs. 4 ThürPersVG vom Anwendungsbereich der Norm erfasst. Auf eine Klarstellung wird daher verzichtet.

**- Zu § 66 ThürPersVG**

Auf Anregung des DGB wird in Absatz 1 Satz 5 deutlicher hervorgehoben, dass die Einladung der Gleichstellungsbeauftragten oder Vertrauensfrau zum Monatsgespräch durch den Dienststellenleiter zu erfolgen hat.

**- Zu § 68 ThürPersVG**

Aufgrund des Hinweises des DGB wurde der Verweis auf das Bundesteilhabegesetz in Absatz 1 Nr. 7 aktualisiert.

**- Zu § 68a ThürPersVG**

Auf eine Erweiterung des Geltungsbereichs der Vorschrift wurde verzichtet. Hochschulen sind nicht in dem Maß wirtschaftlich tätig wie die vom bisherigen Anwendungsbereich umfassten Einrichtungen. Für Hochschulen sind wirtschaftliche Tätigkeiten am Markt gegenüber den primären gesetzlichen Aufgaben in Forschung, Kunst und Lehre deutlich nachrangig. Zudem existiert abweichend von anderen Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung in Hochschulen bereits ein komplexes und nach verfassungsrechtlichen Kriterien abgestuftes System der Mitbestimmung durch alle Mitgliedergruppen bei wirtschaftlichen Entscheidungen im Hochschulbereich, das mit einem zusätzlichen Gremium wie dem Wirtschaftsausschuss nicht zu vereinbaren wäre.

Hinsichtlich des Studierendenwerks Thüringen soll im Rahmen des geplanten Werkstattgesprächs zur Novellierung des Thüringer Studierendenwerksgesetzes erörtert werden, ob eine dem Wirtschaftsausschuss vergleichbare Einrichtung in das Studierendenwerksgesetz aufgenommen werden soll.

Bezüglich der Aufnahme der MFPA Weimar in den Geltungsbereich der Vorschrift ist zu berücksichtigen, dass sich diese derzeit in einer größeren Umstrukturierung befindet, die vom dortigen Personalrat begleitet wird. Nach Abschluss der Umstrukturierung soll geprüft werden, ob die MFPA Weimar in den Geltungsbereich des § 68a ThürPersVG aufgenommen werden soll.

**- Zu § 69 ThürPersVG**

Das Erfordernis, dass ein Antrag des Dienststellenleiters nach Absatz 2 Satz 12 eine Begründung enthalten muss, ergibt sich bereits aus Absatz 2 Satz 2. Auf eine Ergänzung des Absatzes 2 Satz 12 wurde daher verzichtet.

**- Zu § 70 ThürPersVG**

Entgegen der Forderung des DGB wurde in Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 die Frist, innerhalb derer die Dienststelle eine Entscheidung über einen Initiativantrag der Personalvertretung zu treffen hat, nicht auf einen Monat verkürzt. Die Frist von drei Monaten wurde beibehalten, um dem hohen Verwaltungsaufwand der Dienststelle gerecht zu werden und um gegebenenfalls anfallende Urlaubs- oder Krankheitszeiten zu kompensieren.

**- Zu § 71 ThürPersVG**

Ein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle auch in Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung wird nicht eingeführt. Aus verfassungsrechtlichen Gründen kann die Einigungsstelle in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung lediglich einen empfehlenden Beschluss abgeben. Das Demokratieprinzip verlangt, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert sein muss. Die Mitwirkungs- und Entscheidungsrechte der Einigungsstelle sind abhängig davon, in welchem Maße die betreffende Angelegenheit den Amtsauftrag der Dienststelle berührt. Je stärker der Amtsauftrag betroffen ist, desto höher muss die demokratische Legitimation sein und desto geringer sind

die Möglichkeiten der Mitbestimmung des Personalrats und die Befugnisse der Einigungsstelle (Grundsatzbeschluss des BVerfG vom 24.05.1995, Az.: 2 BvF 1/92).

Angelegenheiten, die schwerpunktmäßig das Beschäftigungsverhältnis betreffen und nicht bzw. nur unerheblich die Amtsaufgaben gegenüber den Bürger berühren, sind der weitreichenden Mitwirkung des Personalrats zugänglich (soziale Angelegenheiten, Maßnahmen der Arbeitsorganisation). Das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle ist in diesen Fällen zulässig, wenn sie ausreichend demokratisch legitimiert ist.

Bei innerdienstlichen Maßnahmen, die die Wahrnehmung des Amtsauftrags nicht nur unerheblich berühren, muss die Letztentscheidung stets einem gegenüber Volk und Parlament verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben. Ein Beschluss der Einigungsstelle kann grundsätzlich bindend sein, muss aber durch die Landesregierung aufgehoben werden können.

Bei innerdienstlichen Maßnahmen, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, aber dennoch die Interessen der Beschäftigten berühren, sind die Beschlüsse der Einigungsstelle nur empfehlend, da die verbindliche Letztentscheidung stets einem gegenüber Volk und Parlament verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben muss (organisatorische Angelegenheiten, personelle Angelegenheiten).

An diese Rechtsprechung haben sich alle Landespersonalvertretungsgesetze sowie das Bundespersonalvertretungsgesetz zu halten.

#### **- Zu § 72 ThürPersVG**

Bei der Umbildung von Dienststellen gelten Dienstvereinbarungen in dem Bereich, für den sie vor der Umbildung galten, bis zum Abschluss neuer Dienstvereinbarungen weiterhin aus Gründen der Rechtssicherheit nicht fort. Es besteht die Gefahr erheblicher Anwendungsprobleme in der Praxis. Die Umsetzung der Forderung würde dazu führen, dass in einer umorganisierten Dienststelle mehrere Dienstvereinbarungen zu einem Thema existieren könnten. Dies führt zu einer Ungleichbehandlung der Beschäftigten untereinander, die von diesen voraussichtlich abgelehnt wird. Zudem entstehen Unsicherheiten, welche Dienstvereinbarung für welche Beschäftigten gilt, die ebenfalls vermieden werden müssen.

Der der Forderung des DGB entsprechenden Regelung im Betriebsverfassungsgesetz liegen andere Umstände zugrunde. Im Betriebsverfassungsgesetz wird bei Umorganisationen davon ausgegangen, dass selbstständige Einheiten in eine andere Einheit übergehen und nach dem Übergang de facto auch selbstständig bleiben. Somit gelten die für sie abgeschlossenen Dienstvereinbarungen weiter bis sie einer möglicherweise existierenden Rahmenbetriebsvereinbarung, die für den ganzen Konzern gilt, untergeordnet werden. Diese Selbstständigkeit ist im Wesentlichen im Bereich des öffentlichen Dienstes nicht gegeben.

#### **- Zu § 74 ThürPersVG**

Absatz 2 Nr. 12 regelt ausdrücklich, dass hinsichtlich der Arbeitszeit eine Personalratsbeteiligung nur bei Maßnahmen, die über den konkreten Einzelfall hinausgehen, zu erfolgen hat.

Damit ist sichergestellt, dass kein Mitbestimmungsverfahren über Einzelmaßnahmen durchzuführen ist. Eine Ergänzung der Regelung wird daher nicht für erforderlich gehalten.

Auf Anregung des DGB wurde die vertragliche Bindung überbetrieblicher Dienste zur sicherheitstechnischen Betreuung in die volle Mitbestimmung nach Absatz 2 Nr. 5 aufgenommen.

**- Zu § 75 ThürPersVG**

Dem Vorschlag des DGB folgend, wurde die Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der eingeschränkten Mitbestimmung gemäß Absatz 3 Nr. 4 ergänzt.

**- Zu § 76 ThürPersVG**

Der Zustimmungsverweigerungskatalog in Absatz 3 gewährleistet, dass die Mitbestimmungsrechte vom Personalrat sachgerecht ausgeübt werden, indem die Gründe für eine Verweigerung an sachlichen Kriterien gemessen werden. Dieser wird daher beibehalten.

**- Zu § 77 ThürPersVG**

Ein generelles Vorschlagsrecht des Personalrats für die Personalplanung wird nicht eingeführt. Dem Personalrat wurde bewusst ein Vorschlagsrecht für die Personalplanung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen gewährt. Damit sollen die Interessen schwerbehinderter Menschen in der Dienststelle gestärkt werden

**- Zu § 82a ThürPersVG**

In Umsetzung der Forderung des DGB wurde in der Vorschrift ergänzt, dass die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte auch künftig Angelegenheiten abstimmen kann, die von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen.

**- Zu § 88 ThürPersVG**

Grundsätzlich unterliegen im ThürPersVG nur diejenigen Beschäftigten der Mitbestimmung, die ihren Lebensunterhalt im Wesentlichen durch die Arbeit an der Hochschule bestreiten und bei denen eine gewisse Erheblichkeit der Beschäftigung vorliegt. Daher ist vorgesehen, für die studentischen Beschäftigten die zeitliche Dauer von sechs Monaten als Mindestbeschäftigungsdauer und eine Mitbestimmung auf Antrag einzuführen.

Lehrbeauftragte sind hingegen keine Beschäftigten, sondern Auftragnehmer, sodass dieser Personenkreis nicht in die Mitbestimmung aufzunehmen ist. Würde jeder Lehrauftrag der Mitbestimmung unterliegen, wäre dies administrativ nicht mehr handhabbar. Es könnte die Gefahr entstehen, dass viele Lehraufträge erst verspätet oder gar nicht abgeschlossen werden, wenn jeweils ein Mitbestimmungsverfahren durchlaufen werden müsste.

In Nummer 2 werden die Wörter „nebenamtlich und hauptberuflich“ beibehalten. Es entspricht der Systematik des ThürPersVG, dass nur erheblich und in der Regel hauptberuflich

Tätige vom Anwendungsbereich erfasst sein sollen. Anderenfalls wäre der mitbestimmungsrechtliche Verwaltungsaufwand seitens der Hochschulverwaltung nicht zu bewältigen. Viele nebenberufliche Tätigkeiten würden aller Voraussicht nach nicht zustande kommen, wenn zuvor ein Mitbestimmungsverfahren zu durchlaufen wäre.

Nummer 3 wird nicht gestrichen. Anderenfalls könnten die akademischen Mitarbeiter keine weitere Beschäftigtengruppe bilden. Derzeit macht mindestens eine Hochschule von dieser Möglichkeit Gebrauch. Dies soll für die Zukunft nicht insgesamt ausgeschlossen werden. Zudem entspricht die Regelung der Systematik der hochschulrechtlichen Gruppenbildung in § 20 Abs. 2 Thüringer Hochschulgesetz und ermöglicht den genannten Beschäftigten eine spezifische Vertretung ihrer Belange.

Der Anregung des DGB, die Regelungen über die Gruppenbildung und die entsprechenden Erklärungen in der Wahlordnung so anzupassen, dass sich die Gruppe der akademischen Mitarbeiter nach § 88 Nr. 3 ThürPersVG bei den Wahlen frühzeitig über ihre Gruppenbildung erklären muss, wird nicht gefolgt. Eine Änderung aufgrund der Erfahrungen aus der Praxis ist nicht praxisrelevant, da nur eine Hochschule von dieser Möglichkeit Gebrauch macht.

Auch an der Regelung in Nummer 4 wird festgehalten. Bei Drittmittelbeschäftigten handelt es sich um einen Personenkreis, der häufig nur kurzzeitig an der Hochschule beschäftigt ist und dessen Einstellung oft auch sehr kurzfristig erfolgt. Ein antragfreies Mitbestimmungsverfahren könnte im Einzelfall dazu führen, dass Verträge zu Ungunsten des Betroffenen erst sehr viel später abgeschlossen werden und in der Folge die Laufzeit des Vertrags nochmals verkürzt wird. Weiterhin würde es allein an der größten Hochschule des Freistaats Thüringen zu einer Erhöhung von ca. 3000 Mitbestimmungsfällen pro Kalenderjahr kommen, was administrativ nicht zu bewältigen wäre.

Die Neuregelung in Nummer 5, wonach eine Mitbestimmung auf Antrag für studentische Hilfskräfte mit einer Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten neu eingeführt wird, bleibt erhalten. Der Ländervergleich des DGB zeigt, dass die überwiegenden Länder diese Beschäftigtengruppe generell von der Mitbestimmung nach den jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetzen ausschließen. Das im ThürPersVG vorgesehene Antragsverfahren stellt somit eine Stärkung der studentischen Beschäftigten dar und ist im Hinblick auf die zusätzliche Belastung der Hochschulverwaltungen ein guter Mittelweg.

Ein aktives und passives Wahlrecht zu den Personalvertretungen für die studentischen Beschäftigten wird abgelehnt, da diese einer hohen Fluktuation unterliegen. Ein entsprechendes Wahlrecht ist bundesweit - mit Ausnahme von Berlin - nicht üblich.

Der vom DGB geforderte eigene Personalrat für studentische Beschäftigte wird aus den vorgenannten Gründen ebenfalls abgelehnt.

#### **- Zu § 91 ThürPersVG**

Wissenschaftliche Mitarbeiter sind entgegen der Auffassung des DGB nicht generell vom Anwendungsbereich des ThürPersVG ausgeschlossen, sondern lediglich von einigen Mitbestimmungsrechten. Die Regelung in § 91 ThürPersVG ist sachgerecht, da sie eine Gleich-

stellung im Hinblick auf die mitbestimmungsrechtliche Situation zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern an Hochschulen und der dort vergleichbaren Beschäftigungssituation herstellt.

**- Zu § 97 ThürPersVG**

Entsprechend der Forderung des DGB wurde die Vorschrift zur Evaluierung sowohl im Gesetzestext als auch in der -begründung überarbeitet.



Deutscher Gewerkschaftsbund



||

- Versand nur per E-Mail -

Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales  
Herr Thomas Braun

**DGB-Stellungnahme: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG)**

23. November 2017

hier: förmliche Beteiligung gemäß § 7 Abs. 1 Beteiligungsvereinbarung

Sehr geehrter Herr Braun,

vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz.“ Wir möchten uns hiermit auch bedanken für Ihr Antwortschreiben auf unsere Stellungnahme vom 14.07.2017 (Ihr Zeichen: 10.4-0391-3/2017).

Zur Novellierung des ThürPersVG hatte der DGB einen eigenen Entwurf und eine Prioritätenliste erarbeitet, die Ihnen Anfang des Jahres zugeleitet wurden und Gegenstand der Fachgespräche waren. Darauf basierend ist festzustellen, dass gewerkschaftliche Kernforderungen nach wie vor nicht im vorgelegten Gesetzentwurf berücksichtigt wurden. Die vorgesehenen Änderungen sind nur minimal und werden in der Praxis kaum zu spüren sein. Daher lehnen wir den Gesetzentwurf weiterhin ab.

Wenn die rot-rot-grüne Landesregierung tatsächlich die Rechte der Personalvertretungen verbessern möchte, wird sie das **Mitbestimmungsgesetz von Schleswig-Holstein** als Vorbild nehmen. Dieses erfüllt die Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag, wird bereits in einem Bundesland praktiziert und ist verfassungskonform. Daher ist dieses Gesetz der Maßstab, an dem wir den vorliegenden Gesetzentwurf messen. Nach dem Mitbestimmungsgesetz von Schleswig-Holstein umfasst die Mitbestimmung des Personalrats alle „personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen“ (§ 51 MBG Schl.-H.). Das Gesetz geht grundsätzlich von einem Entscheidungsrecht der Einigungsstelle aus, das aus verfassungsrechtlichen Gründen eingeschränkt ist (verfassungskonforme Allzuständigkeit). Für Thüringen fordern wir, die §§ 51-58 aus dem MBG Schl.-H. zu übernehmen. Eine Ablehnung der Übernahme dieses Mitbestimmungsmodells entspricht der Argumentation der CDU-geführten Innenministerien der Vorgänger-Landesregierungen.

Liv Dizinger  
Abteilung  
Öffentlicher Dienst, Beamtinnen und Beamte

Liv.Dizinger@dgb.de

Telefon: 069/273005-46  
Telefax: 069/273005-45  
Mobil: 0171/8658334



Seite 2 von 12 des Schreibens vom 23.11.2017

Absolutes Unverständnis herrscht bei uns darüber vor, dass keiner unserer Vorschläge zum § 88 zur Verbesserung der Mitbestimmung aller wissenschaftlich und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von studentischen Beschäftigten und Lehrbeauftragten in den Gesetzentwurf aufgenommen wurde. Hier muss dringend deutlich nachgebessert werden.

Darüber hinaus kritisieren wir, dass der Entwurf in wichtigen Bereichen nach wie vor hinter dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Bundespersonalvertretungsgesetz zurück bleibt. Dies wird insbesondere bei den Freistellungsmöglichkeiten (§ 45) deutlich. So weist das ThürPersVG in diesem Bereich nach wie schlechtere Regelungen als das Betriebsverfassungsgesetz und sogar schlechtere als das Bundespersonalvertretungsgesetz auf.

#### **Zu dem vorliegenden Entwurf im Einzelnen:**

##### **Zu § 2 Grundsätze der Zusammenarbeit:**

Das Wort „partnerschaftlich“ sollte weiterhin durch „gleichberechtigt“ ersetzt werden.

##### **Zu § 13 Wahlberechtigung:**

Zu § 13 Abs. 3 Nr. 1: Es bleibt bei der Anregung, nach der das Wahlrecht erst bei einer Abwesenheit von einem Jahr entfallen sollte.

Zu § 13 Abs. 3 Nr. 2: Der Auffassung, Beschäftigten in Elternzeit die Wahlberechtigung nicht zu entziehen, da diese in aller Regel nach der Elternzeit in ihre Dienststelle zurückkehren, folgen wir gern. Es ist jedoch nicht sachgerecht, diese Regelung nur auf Beamtinnen und Beamte zu erstrecken, sie muss vielmehr für alle Beschäftigte in Elternzeit gelten.

##### **Zu § 14 Wählbarkeit:**

Die Klarstellung in § 14 Abs. 2 Nr. 2 ist **neu**.

In Verbindung mit den Dienststellenbegriffen nach § 90 Abs. 1 ThürPersVG und den Besonderheiten der Beteiligung nach § 82 ThürPersVG kann die neu aufgenommene Regelung zu Auslegungsproblemen führen.

Dies gilt insbesondere für den Polizeibereich. So wirken in der Struktur der Thüringer Landespolizei mindestens der Leiter der Personalabteilung der LPD und/oder die Leiterinnen und deren Stellvertreterinnen der der LPD nachgeordneten Behörden sehr wesentlich bei den in Nr. 2 genannten Entscheidungen mit. Rechtlich befugt zur Umsetzung dieser Maßnahme ist jedoch nur der Präsident bzw. sein Vertreter. Da die Mitglieder des Bezirkspersonalrats für die Momente der Wahrnehmung dieser Funktion (z.B. Teilnahme an Sitzungen) aus ihrer eigentlichen Dienststelle heraustreten, scheint es möglich, dass die o.g. Leiterinnen Mitglieder in dem bei der LPD zu wählenden Bezirkspersonalrat werden, um dann über die ggf. von ihnen selbst initiierten Maßnahmen beraten und abstimmen zu können.

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner of the page. It consists of the letters 'DGB' in a bold, white, sans-serif font, set against a dark, textured, parallelogram-shaped background.

Seite 3 von 12 des Schreibens vom 23.11.2017

#### **Zu § 16 Zahl der Personalratsmitglieder:**

Der DGB kritisiert, dass hier keine Anpassung an die Regelungen des BetrVG erfolgt ist. Sie wären für die Arbeit der Personalvertretungen angemessen.

Es bleibt bei der Forderung, die Zahl der Personalratsmitglieder in Dienststellen mit mehr als 2.000 Beschäftigten zu erhöhen.

#### **Zu § 17 Vertretung der Gruppen:**

Zu § 17 Abs. 3: Eine Änderung der Mindestvertretung von Gruppen scheint nicht beabsichtigt. Damit wird weiterhin eine in vielen Fällen überproportionale Mindestvertretung einer Gruppe vorgeschrieben. § 17 Abs. 3 sollte unserer Ansicht nach lauten: „Eine Gruppe erhält mindestens einen Vertreter.“ Damit ist die Vertretung einer Gruppe in jedem Fall sichergestellt, sei ihr Anteil auch noch so gering, wenn man von der Regelung in § 17 Abs. 5 für zahlenmäßig sehr kleine Gruppen einmal absieht. Ist der Anteil der Gruppe an der Beschäftigtenzahl größer, bekommt sie durch das Hare-Niemeyer-Verfahren mehr Sitze zugewiesen. Mit einer solchen Mindestsitzregelung wird die Zusammensetzung des Personalrates proportional zur Zusammensetzung der Belegschaft in der Dienststelle besser erreicht.

#### **Zu § 19 Wahlverfahren:**

Zu § 19 Abs. 3: Hier wird für die Wahl eines aus einer Person bestehenden Personalrates oder einem einzelnen Gruppenvertreter die einfache Mehrheit verlangt. Diese wird bei mehr als zwei Kandidat/innen jedoch oft nicht erreicht (Beispiel 3 Kandidat/innen, 10 abgegebene Stimmen, Stimmverteilung: 4 – 3 – 3, d.h. kein/e Kandidat/in erreicht die einfache Mehrheit, für die 6 Stimmen erforderlich sind). Ein alternatives Wahlverfahren (z.B. Stichwahl) ist nicht vorgesehen, eine Auslosung der Reihenfolge oft nicht sachgerecht (siehe Beispiel, wo das Los nur zwischen Platz 2 und 3 entscheiden kann). Hier wird eine Anpassung an die Regelung der ThürPersVVO vorgeschlagen, die für diese Wahl die relative Mehrheit fordert. § 19 Abs. 3 Satz 4 sollte daher lauten: „In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, ist gewählt, wer die meisten Stimmen erhält. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.“

#### **Zu § 23 Aufgaben des Wahlvorstandes:**

Zu § 23 Abs. 1: Die Fristsetzung von acht Wochen zwischen Bestellung des Wahlvorstands und Wahl ist absolut praxisuntauglich. Da nach § 6 ThürPersVVO das Wahlausschreiben spätestens sechs Wochen vor der Wahl veröffentlicht werden muss, bleiben dem Wahlvorstand zwischen Bestellung und Einleitung der Wahl gerade zwei Wochen. Diese Zeit ist nicht ausreichend, selbst wenn man ideale Bedingungen schaffen könnte. Zunächst müssen vom bestellenden Organ (Personalrat, Personalversammlung oder Dienststellenleiter) die gewählten Mitglieder benachrichtigt werden. Der benannte Vorsitzende wird danach den Wahlvorstand zu seiner Konstituierung einladen, danach ist der Wahlvorstand bekannt zu machen. Ab Bekanntmachung sind acht Arbeitstage für die möglichen Vorabstimmungen

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner of the page. It consists of the letters 'DGB' in a bold, white, sans-serif font, set against a black, parallelogram-shaped background that is tilted slightly to the right.

Seite 4 von 12 des Schreibens vom 23.11.2017

einzuräumen. Diese haben unter Umständen Auswirkungen auf die Arbeit des Wahlvorstandes, z. B. auf die Zusammenstellung der Wählerverzeichnisse oder erfordern bei Ver- selbständigung von Dienststellenteilen die Bestellung weiterer Wahlvorstände. In dieser Zeit muss der Wahlvorstand aber auch ggf. seine Schulung organisieren, um sich zu sach- gerechter Arbeit zu befähigen. Die bisher gültige Regelung begrenzte nicht den Zeitraum vor Erlass des Wahlausschreibens, sondern forderte dazu auf, die Wahl sechs bis acht Wo- chen nach Einleitung der Wahl durchzuführen. Dieser Zeitraum kann als ausreichend ange- sehen werden. Die Einleitung der Wahl ist in der ThürPersVVO mit dem Erlass des Wahl- ausschreibens genau genug bestimmt, der im ThürPersVG vorgegebene Zeitrahmen von der Einleitung der Wahl bis zur Wahl von acht Wochen ist ausreichend, lässt dem Wahlvor- stand aber auch nur maximal zwei Wochen „Spielraum“ zwischen dieser Frist und der spä- testen Bekanntmachung des Wahlausschreibens sechs Wochen vor dem letzten Wahltag. Eine Fristsetzung vor Einleitung der Wahl sollte nicht vorgesehen werden. Wenn sie den- noch für erforderlich gehalten wird, darf sie auf keinen Fall eng bemessen werden. Sie muss dem Personalrat und dem Wahlvorstand ausreichend Zeit geben, die Wahl überlegt und ohne Überstürzung vorzubereiten. Dazu ist in aller Regel auch deutlich mehr Zeit als die zehn Wochen-Frist vor Ende der Amtsperiode (§ 20 Abs. 1) erforderlich.

Eine weitere Anmerkung zu § 23: Offen blieb sowohl bei der alten wie auch bei der neu vorgeschlagenen Regelung, was mit dem bestehenden Wahlvorstand passiert, wenn der Dienststellenleiter einen neuen einsetzt und welche Wahl letztlich zu einem neuen Perso- nalrat führt, die des alten oder die des neuen Wahlvorstandes.

#### **Zu § 26 Amtszeit i.V.m. § 60 Abs.2:**

Ob die Amtszeit von Personalvertretungen vier oder fünf Jahre dauern soll, darüber ist prin- zipiell eine Diskussion möglich. Für den Bereich Hochschule und Forschung lehnen wir eine längere Amtszeit jedoch strikt ab. Für Hochschulen sind aufgrund von Befristungen und Personalfluktuation vier Jahre Amtszeit sehr lang. Hier besteht bereits jetzt die Gefahr, dass Personalräte im letzten Jahr ihrer Amtszeit nicht mehr arbeitsfähig sind. Eine fünfjährige Amtszeit würde dieses Problem deutlich verschärfen.

#### **Zu § 32 Personalvertretungskommission (umbenannt):**

Zu § 32 Abs. 2: Um die Dienststellenteile nach der Umbildung bis zur Neuwahl eines Perso- nalrates angemessen in der Personalvertretungskommission zu repräsentieren, muss eine Mindestvertretung durch je einen Vertreter jeder Dienststelle und jeder Gruppe aufgenom- men werden.

Zu § 32 Abs. 3: Um die Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungskommission sicherzustel- len, ist auch Freistellung erforderlich. Das kann, wie bei gewählten Personalräten auch, so- wohl die anlassbezogene Freistellung z. B. zur Teilnahme an Sitzungen, Begehungen und Beratungen als auch die teilweise oder vollständige Freistellung in größeren Dienststellen

Seite 5 von 12 des Schreibens vom 23.11.2017



sein. Es reicht nicht aus, nur § 45 Abs. 3 für anwendbar zu erklären, da die Personalvertretungskommission in der Übergangszeit das volle Aufgabenspektrum eines Personalrates zu bewältigen hat. Vielmehr ist dafür die Anwendbarkeit von § 45 in Gänze aufzunehmen.

Zu § 32 Abs. 6: Der Regelungsvorschlag ist schwer nachvollziehbar. Nur für den Fall der Umwandlung einer Dienststelle als Ganzes ist das übergangsweise Fortbestehen des Personalrates plausibel. Für den Fall der Auflösung einer Dienststelle ist anzunehmen, dass ihr keine Beschäftigten mehr angehören und auch keine Dienststellenleitung mehr existiert. Ein wenn auch übergangsweises Fortbestehen des Personalrates hat in einer solchen Dienststelle keine Arbeitsgrundlage mehr. Für die Aufteilung einer Dienststelle können wiederum doch nur die Beschäftigten Personalaratsaufgaben wahrnehmen, die dem Dienststellenteil zugeordnet sind. Dann sind aber auch Regelungen zu treffen, dass die (Teil-)Personalräte für die Übergangszeit neue Vorstände bilden. Solche Regelungen fehlen.

Zu § 32 Abs. 7: Da in den Fällen des Abs. 6 keine Zusammenlegung erfolgt und es damit auch keine aufnehmende Dienststelle geben kann, ist eine Bezugnahme darauf nicht sachgerecht. Auf jeden Fall muss sichergestellt werden, dass die neugebildete Dienststelle eine arbeitsfähige Personalvertretung bis zur nächsten regulären Neuwahl hat.

#### **Zu § 33 Vorstand:**

Zu § 33 Abs. 2: Die bisherigen Regelungen sicherten bereits in ausreichendem Maße die Berücksichtigung der Gruppen bei der Wahl von Stellvertretern. Die neuen Regelungen verkomplizieren diesen Vorgang, lösen aber nicht das eigentliche Problem, da seit der Zusammenlegung der Gruppen der Angestellten und Arbeiter zur Gruppe der Arbeitnehmer bei der Umstellung auf den TVöD/TV-L in den meisten Personalräten statt drei nur noch zwei Gruppen bestehen und deshalb ein stellvertretender Vorsitzender weggefallen ist. Ein weiterer Stellvertreter ist aber häufig erforderlich, um die Handlungsfähigkeit des Personalrates zu erhalten. Nur Vorsitzende oder Stellvertreter sind nach ThürPersVG befugt, Sitzungen des Personalrates einzuberufen, Tagesordnungen festzulegen und die Sitzung zu leiten. Fehlt es an einem weiteren Stellvertreter, ist im Falle von Urlaub und Krankheit von Vorsitzendem und Stellvertretern der Personalrat nicht mehr handlungsfähig. Es wird vielmehr eine Regelung benötigt, die es den Personalräten erlaubt, aus ihrer Mitte weitere Stellvertreter geheim zu wählen und die Vertretungsreihenfolge festzulegen.

#### **Zu § 34 Sitzungen:**

Die in § 34 Abs. 2 Satz 3 neu aufgenommene Regelung der Erweiterung der Tagesordnung erscheint aufgrund der Einschränkung, dass dieser Beschluss nur einstimmig gefasst werden kann, vertretbar.

#### **Zu § 40 Teilnahme sonstiger Personen:**

Die neue Ergänzung in § 40 Abs. 3 erscheint sinnvoll.

Seite 6 von 12 des Schreibens vom 23.11.2017



#### **Zu § 45 Freistellung vom Dienst:**

Der DGB kritisiert nach wie vor, dass die ungerechtfertigte Reduzierung der Zahl der Regel- freistellungen (Novellierung 2001) nicht zurückgenommen wurde. Es bleibt bei der Forde- rung, die Freistellungsstaffeln an die des BetrVG, zumindest aber an die des BPersVG anzu- lehnen.

Zu § 45 Abs. 4: Die Freistellung im Umfang einer halben Stelle für Dienststellen mit 200 bis 250 Beschäftigte scheint willkürlich gesetzt und stellt für die kleineren Dienststellen eine erhebliche Verschlechterung dar, da bei diesen die Freistellung bislang oft proportional zur Beschäftigtenzahl im Verhältnis zu 250 geregelt wurde (z.B. 80 % bei 200 Beschäftigten oder 50 % bei 125). Im Zusammenhang mit der Streichung der Möglichkeit, im Falle der Nichteinigung ein Stufenverfahren einzuleiten, werden die Hürden für Personalräte kleinerer Dienststellen, Freistellung zu erlangen, erheblich höher gesetzt. Die vorgeschlagene Neuregelung stellt eine erhebliche Behinderung der Personalvertretung kleinerer Dienststel- len dar. Auf diese Änderung muss daher verzichtet werden.

#### **Zu § 46 Schulungs- und Bildungsveranstaltungen:**

Es bleibt bei der Forderung nach einer Ergänzung des § 46 Abs. 1 um folgenden Satz:

„Als erforderliche Bildungsmaßnahmen gilt auch die Teilnahme der Vorstandsmitglieder des Personalrats sowie die diese vertretenden Mitglieder an einer von einer Gewerkschaft einberufenen Konferenz der Personalräte bis zu 4 Tagen im Jahr.“

#### **Zu § 49 Einberufung, Tätigkeitsbericht:**

Zu § 49 Abs. 1: Es ist aus Sicht des DGB nicht einzusehen, warum die Verpflichtung zu halbjährlichen Personalversammlungen durch die Neuregelung aufgeweicht werden soll.

Es bleibt zudem bei der Kritik an den Änderungen des § 49 Abs. 2 und 3.

#### **Zu § 53 Stufenvertretungen:**

Es bleibt bei der Forderung einer bedarfsgerechten Verbesserung der Freistellungsregelun- gen für die Stufenvertretungen.

#### **Zu § 54 Entsprechende Anwendungen:**

Da dem § 45 kein Abs. 7 angefügt werden soll, muss die Verweisung in § 54 Abs. 1 Satz 1 wieder auf „§45 Abs. 1 bis 3, 5 und 6“ geändert werden, d.h. die vorgesehene Änderung entfällt.

Seite 7 von 12 des Schreibens vom 23.11.2017

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner of the page. It consists of the letters 'DGB' in a bold, white, sans-serif font, set against a dark, textured, parallelogram-shaped background.

#### **Zu § 56 a Personalräteversammlung:**

Der im Gesetz auch bisher verwendete Begriff „Vorstände“ führt zu unterschiedlichen Auslegungen. So ist nicht klar, ob darunter nur der Vorstand nach § 33 Abs. 1 ThürPersVG oder der erweiterte Vorstand nach § 33 Abs. 4 ThürPersVG zu verstehen ist. Hier sollte eine Konkretisierung erfolgen.

#### **Zu § 66 Zusammenarbeit, Monatsgespräch:**

Die neu aufgenommene Regelung in § 66 Abs. 1 Satz 6 lehnen wir ab. Das Monatsgespräch ist eine personalvertretungsrechtliche Maßnahme, so dass auch in Zukunft der Personalrat zum Monatsgespräch einladen soll. Die neu vorgesehene Regelung, dass die/ der Dienststellenleiter/in hierzu einzuladen hat, wird abgelehnt.

Zur Klarstellung sollte anstelle der geplanten Regelung folgende Formulierung aufgenommen werden: „Die Einladung der Gleichstellungsbeauftragten oder Vertrauensfrau erfolgt durch den Dienststellenleiter.“

#### **Zu § 68 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung:**

Für § 68 Abs. 1 Nr. 7 sollte das Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetz und der sich daraus ergebenden Änderungen im SGB IX beachtet werden. Demnach sind Inklusionsvereinbarungen jetzt unter § 166 SGB IX geregelt.

#### **Zu § 68 a Wirtschaftsausschuss:**

Die Einführung des Wirtschaftsausschusses wird ausdrücklich begrüßt. Die Einschränkung auf die im Beteiligungsbericht des Thüringer Finanzministeriums aufgeführten Dienststellen (dies waren 2015 die Kreditanstalt für Wiederaufbau, die Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale, die Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, die Thüringer Aufbaubank und die Thüringer Fernwasserversorgung) schließt jedoch die ebenso wirtschaftlich tätigen Thüringer Hochschulen, die MFPA Weimar und das Studierendenwerk Thüringen aus. Hier liegt aber die gleiche Interessenlage vor, so dass die Bildung von Wirtschaftsausschüssen mindestens für die genannten Einrichtungen möglich werden muss.

#### **Zu § 69 Verfahren der Mitbestimmung:**

Es bleibt bei der Forderung, in § 69 Abs. 2 Satz 12 vor dem Wort „Mitteilung“ das Wort „begründet“ einzufügen, da eine bloße Mitteilung ohne Begründung nicht geeignet ist, den Lauf der Mitteilungsfrist in Gang zu setzen.

#### **Zu § 70 Initiativrecht:**

Im Gegensatz zu den Personalvertretungen kann sich die Dienststelle auf einen fachlich entsprechend ausgerichteten Verwaltungsapparat stützen. Hierzu erscheint die 3-monatige



Seite 8 von 12 des Schreibens vom 23.11.2017

Mitteilungsfrist der Dienststelle für die regelmäßig zu erwartenden Initiativanträge völlig unangemessen lang. Sie sollte auf einen Monat verkürzt und nur in Ausnahmefällen, begründet in schwierigen Angelegenheiten, auf bis zu drei Monate begrenzt werden.

#### **Zu § 71 Einigungsstelle**

Zu § 71 Abs. 5: In den Fällen des § 75 (eingeschränkte Mitbestimmung) empfiehlt die Einigungsstelle, was bedeutet, dass die Dienststelle nicht an die Empfehlung gebunden ist. D.h. die Dienststelle entscheidet. Hier sollte also dringend nachgebessert werden.

#### **Zu § 72 Dienstvereinbarungen:**

Ausgehend von den Erfahrungen der Ressortumbildung 2014, wo Dienstvereinbarungen willkürlich für ungültig erklärt wurden, sollen Regelungen aufgenommen werden, die bei Umbildung von Dienststellen die Weitergeltung von Dienstvereinbarungen in dem Geltungsbereich, für den sie vor der Umbildung galten, bis zum Abschluss neuer Vereinbarungen sicherstellen. Ziel ist es, für die Beschäftigten einmal vereinbarte allgemeine Regelungen zu ihren Arbeitsbedingungen auch in Übergangszeiträumen zu erhalten.

#### **Zu § 74 Fälle der vollen Mitbestimmung:**

Zu § 74 Abs. 2 Nr. 12: Hier soll es sich sicher um die „Grundsätze“ zu z.B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit handeln, nur um solche kann es hier gehen.

Zu § 74 Abs. 2 Nr. 5 und zu § 75 Abs. 3 Nr. 4: Auch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit dienen in einem sehr hohen Maße der Durchsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Daher sollte die vertragliche Bindung überbetrieblicher Dienste zur sicherheitstechnischen Betreuung als Mitbestimmungstatbestand aufgenommen werden. Weiter sollte die Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit als Mitbestimmungstatbestand mitaufgenommen werden.

#### **Zu § 76 Besonderheiten im Beteiligungsverfahren:**

Zu § 76 Abs. 3: Der Katalog für Zustimmungsverweigerungen ist als abgeschlossene Liste geblieben. Damit ist es Personalräten nicht möglich, auch darüber hinaus gehende Gründe für eine Ablehnung heranzuziehen. Der Katalog sollte gestrichen werden, mindestens aber durch Einfügen von „insbesondere“ geöffnet werden.

#### **Zu § 77 Anhörungsrechte:**

Zu § 77 Abs. 1: Hier schlägt der DGB vor, dass der Personalrat grundsätzlich das Recht für Vorschläge zur Personalplanung hat.

Seite 9 von 12 des Schreibens vom 23.11.2017



#### **Zu § 82a Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene:**

Wir kritisieren, dass die Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene durch den Gesetzentwurf schlechter gestellt wird als im bisher gültigen ThürPersVG. So ist aus der bisherigen Formulierung „abstimmen“ nur noch eine „Anhörung“ geworden. Daher fordern wir, den Text aus § 82a Abs. 2 Satz 1 „Die Arbeitsgemeinschaft kann Angelegenheiten abstimmen, die von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen.“ nicht zu streichen, sondern beizubehalten.

#### **Zu § 88 Abweichungen für Hochschulen:**

Zu § 88 Nr. 2: Die Änderung begrüßt der DGB ausdrücklich, schlägt aber außerdem vor, „nebenamtlich und nebenberuflich“ zu streichen, weil hierdurch weitere an Hochschulen Tätige von der Mitbestimmung ausgeschlossen sind.

Zu § 88 Nr. 3: Dieser Punkt sollte gestrichen werden, die weitere(n) Gruppe(n) der akademischen Mitarbeiter haben keine praktische Bedeutung. Falls die Regelung aber erhalten bleibt, ist in der Wahlordnung zum ThürPersVG die Erklärung zur Bildung dieser Gruppen als Vorabstimmung in § 4 ThürPersVWO aufzunehmen, um die bisher bestehende Unsicherheit für den Wahlvorstand, bis wann dies zu erklären ist, auszuräumen (siehe unten). Dagegen sollte die Nr. 3 die Form erhalten: „Beschäftigter ist auch, wer als Lehrbeauftragter einer Hochschule in einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art zum Land steht.“

Zu § 88 Nr. 4: Dieser Punkt sollte ebenfalls gestrichen werden. Die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten ohne Antragserfordernis ist eine Forderung des Koalitionsvertrages, das bei den allgemeinen Mitbestimmungstatbeständen der §§ 74 und 75 auch eingelöst bzw. in Einzelfällen durch ein aktives Widerspruchsrecht des Beschäftigten gegen eine Mitbestimmung ersetzt wird. Drittmittelbeschäftigte sollen jedoch weiterhin nur auf Antrag vertreten werden. Der Verwaltungsaufwand dafür kann keine Rechtfertigung sein, demokratische Mitbestimmung für einen großen Teil des Hochschulpersonals außer Kraft zu setzen. Gerade diese Beschäftigtengruppe braucht den Schutz durch eine Personalvertretung, ist sie doch in besonderem Maße von Befristung, kurzfristigen Vertragslaufzeiten und Kettenbefristungen betroffen. Die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen und anderen Regelungen durch den Personalrat bei Personalmaßnahmen ist deshalb dringend und in allen Fällen, also nicht nur auf Antrag, erforderlich. Deshalb fordern wir weiterhin die Streichung von § 88 Nr. 4.

Zu § 88 Nr. 5: entzieht sämtliche wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte weiterhin der Mitbestimmung, auch diejenigen mit Hochschulabschluss, die bisher vom Personalrat vertreten wurden. Der Ausnahmefall, dass bei mehr als 6 Monaten Beschäftigung als Hilfskraft eine Mitbestimmung auf Antrag möglich sein soll, tritt in der Praxis nur zu selten ein. Auch dass den Betroffenen das aktive und passive Wahlrecht für ihre Vertretung nicht zugebilligt wird, widerspricht allen Grundsätzen von Mitbestimmung. Diese Regelung lehnen wir daher ab. Die Behauptung des TMIK in seiner Erwiderung auf die Vorschläge des

Seite 10 von 12 des Schreibens vom 23.11.2017



DGB, es gäbe nirgendwo eine Einbeziehung der studentischen Beschäftigten in die Personalvertretung, ist schlicht falsch. Zum einen gibt es in Berlin sowohl einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte als auch Personalvertretungen. Nicht so weit gehend wie in Berlin ist z.B. Rheinland-Pfalz, das 2011 studentische Hilfskräfte in das Personalvertretungsrecht aufgenommen hat (allerdings mit Antragserfordernis) und Nordrhein-Westfalen, welches zumindest wissenschaftliche Hilfskräfte mit erstem Studienabschluss einbezieht. In Bremen gelten für Studierende die gleichen Rechte wie für allen anderen Beschäftigten. Die Schaffung einer Personalvertretung für studentische Beschäftigte bleibt deshalb für den DGB unverzichtbar.

Der DGB unterstreicht seine Forderung nach einem eigenen Personalrat für studentische Beschäftigte und schlägt hierfür folgende Formulierung vor:

**„§ 88 a (neu) Personalvertretung studentischer Beschäftigter**

- (1) Als Beschäftigte gelten auch studentische Beschäftigte, die neben ihrem Studium Dienstleistungen in Lehre, Forschung und in Entwicklungsvorhaben sowie die damit zusammenhängenden Verwaltungsaufgaben erbringen, die nicht die Einstellungs Voraussetzungen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter erfordern oder die als Tutoren im Rahmen der Studienordnungen studentische Arbeitsgruppen im Studium unterstützen.
- (2) Abweichend von § 6 bildet an jeder Hochschule sowie am Universitätsklinikum Jena die Gesamtheit der beschäftigten Studierenden jeweils eine eigene Dienststelle. Die Zuordnung zur Dienststelle erfolgt stets nach dem Dienort des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Dienststellenleiter für die studentischen Beschäftigten nach Abs. 1 und 2 ist der Leiter im Sinne des § 27 Abs. 2 Thüringer Hochschulgesetz, am Universitätsklinikum der kaufmännische Vorstand.
- (4) Die Zahl der Personalratsmitglieder beträgt an der Universität Jena neun, am Universitätsklinikum Jena sieben und an allen anderen Hochschulen fünf Mitglieder.
- (5) Abweichend von § 45 Abs. 3 und 4 umfasst die Freistellung an der Universität Jena fünf, am Universitätsklinikum Jena vier und an allen anderen Hochschulen drei Beschäftigte jeweils im Umfang von 49 v. H. der für Arbeitnehmer tarifvertraglich geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.
- (6) Abweichend von § 26 beträgt die Amtszeit ein Jahr. Endet der Arbeitsvertrag vor Ablauf der Amtszeit, bleibt die Mitgliedschaft im Personalrat unberührt. Verliert ein Mitglied des studentischen Personalrats den Studierendenstatus, endet die Amtszeit vorfristig.
- (7) Die Wahl findet abweichend von § 27 gemeinsam mit den Wahlen der Vertreter der Studierenden zu den zentralen Kollegialorganen der Hochschulen nach § 22 Abs. 1 Thüringer Hochschulgesetz statt.
- (8) Der nach § 33 zu bildende Vorstand hat in der Regel drei Mitglieder. Abweichungen sind durch den Personalrat zu beschließen.

Seite 11 von 12 des Schreibens vom 23.11.2017



- (9) Zusätzlich zu den in § 34 Abs. 3 genannten Alternativen kann das zentrale Organ der jeweiligen Studierendenschaft ebenfalls einen entsprechenden Antrag stellen.
- (10) Abweichend von § 53 wird ein Hauptpersonalrat der studentischen Beschäftigten gebildet. Dieser besteht aus den Vorsitzenden der Personalräte der studentischen Beschäftigten oder deren Vertretern. Die entsprechenden Anwendungen nach § 54 gelten vorbehaltlich abweichender Regelungen dieses Paragraphen.
- (11) Zur Aufgabe im Sinne des § 68 Abs. 1 Nr. 2 zählt auch die Kontrolle, ob eine studentische Beschäftigung im Sinne des § 88 Thüringer Hochschulgesetz vorliegt oder ob es sich überwiegend um eine andere Tätigkeit handelt, für die tarifliche Regelungen Anwendung finden.
- (12) § 13 Abs. 4, § 14 Abs. 1 Nr. 2, § 26 Satz 3, § 27 Abs. 2 Nr. 1, § 34 Abs. 3 Nr. 3, § 53 Abs. 3 Satz 2 sowie §§ 57 bis 65 und § 79 ThürPersVG finden keine Anwendung.
- (13) Die Personalvertretung studentischer Beschäftigter arbeitet vertrauensvoll mit den Studierendenvertretungen und dem Personalrat der jeweiligen Einrichtung zusammen."

#### **Zu § 91 Forschungseinrichtungen**

Der Ausschluss der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Personalvertretung ist schlecht und bleibt schlecht. Daher fordert der DGB die Streichung des § 91.

#### **Zu § 97 Evaluierung:**

Eine pauschale Evaluierung erschließt sich nicht. Es wird gefordert, eine Evaluierung mit Stellungnahme der Gewerkschaften und Personalräte festzuschreiben.

#### **Anmerkungen zur ThürVWO:**

Falls in § 88 Nr. 3 erhalten bleibt, ist in § 4 ThürPersVWO nach Nr. 3 aufzunehmen „sowie die Beantragung eigener Gruppen der akademischen Mitarbeiter nach § 88 Nr. 3 ThürPersVG“. Damit wäre für den Wahlvorstand klar, bis zu welchem Zeitpunkt sich die Gruppen erklärt haben müssen. Eine diesbezügliche Regelung fehlte bisher und konnte zu Störungen des Wahlablaufes führen, erlaubte es den akademischen Mitarbeitern doch zu beinahe beliebigen Zeitpunkten die Erklärung mit erheblichen Auswirkungen auf die Gruppenzusammensetzung im Personalrat.

#### **Abschließend möchten wir Sie bitten, zu den von uns vorgeschlagenen Änderungen der §§ 69-77 folgendes zu beachten:**

Wie eingangs erläutert lehnen wir den vorliegenden Gesetzentwurf ab und sprechen uns dafür aus, die oben angeführten Paragraphen durch die §§ 51-58 des Schleswig-Holsteiner Mitbestimmungsgesetzes zu ersetzen. Nur durch die Übernahme dieses Modells wird eine entscheidende Verbesserung der Mitbestimmungsrechte und Stärkung der Personalvertretungen erreicht.

Seite 12 von 12 des Schreibens vom 23.11.2017



Wir möchten Sie bitten, unsere Änderungen und Ergänzungen in den Gesetzentwurf zur Änderung des ThürPersVG und der ThürPersVWO aufzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'L. Dizinger', is positioned below the text 'Mit freundlichen Grüßen'.

Liv Dizinger

**TMIK Krumbein, Isabel**

---

**Von:** Liv.Dizinger@dgb.de  
**Gesendet:** Mittwoch, 29. November 2017 13:08  
**An:** TMIK Hössel, Egon  
**Cc:** gaeblers@gmx.de  
**Betreff:** Ergänzung DGB-Stellungnahme Novellierung ThürPersVG

Sehr geehrter Herr Hössel,  
zu unserer Stellungnahme Novellierung Thüringer Personalvertretungsgesetz möchten wir Ihnen eine weitere Korrektur mitteilen. So sind wir mit der Änderung in § 49 Absatz 1 (Einberufung, Tätigkeitsbericht) einverstanden. Hierin heißt es: „Der Personalrat hat mindestens einmal im Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Der Dienststellenleiter erhält Gelegenheit zur Stellungnahme.“ Mit dieser Änderung sind wir einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen

Liv Dizinger  
Abteilung ÖD/Beamte Thüringen  
DGB-Bezirk Hessen-Thüringen  
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77  
60329 Frankfurt

Tel: 069 - 27 30 05 46  
Mobil: 0171 - 86 58 334  
Fax: 069 - 27 30 05 45

Der Inhalt dieser Email ist vertraulich und ausschließlich für den bezeichneten Adressaten oder dessen Vertreter bestimmt. Beachten Sie bitte, dass jede Form der unautorisierten Nutzung, Veröffentlichung, Vervielfältigung oder Weitergabe des Inhaltes dieser Email nicht gestattet ist. Wenn Sie nicht der vorgesehene Adressat dieser Email oder dessen Vertreter sein sollten, bitten wir Sie, die fehlgeleitete Email unverzüglich zu löschen und sich mit dem Absender der Email in Verbindung zu setzen. Diese Email wurde von uns beim Ausgang auf Viren geprüft, wegen der Gefahr auf den Übertragungswegen raten wir jedoch zu einer Eingangskontrolle. Eine Haftung auf Virenfreiheit schließen wir aus.  
The contents of this e-mail are strictly confidential and for the exclusive use of the addressee of the e-mail or representatives of the addressee. We would like to draw your attention to the fact that unauthorized use, publication, copying or distribution of the contents of this e-mail is not allowed. If you are not the addressee of this e-mail or a representative of the addressee, we request you to erase the misdirected e-mail immediately and contact the sender of the e-mail. This e-mail was submitted to a virus check on dispatch and, to avoid any risk that has been contaminated on route, we would advise you to repeat the process on receipt. We will accept no responsibility if this e-mail is not virus-free.