

Thüringer Landtag
6. Wahlperiode

Innen- und Kommunalausschuss

68. Sitzung am 21. März 2019

Ergebnisprotokoll
(zugleich Beschlussprotokoll)
der öffentlichen Sitzung

Beginn der öffentlichen Sitzung: 9.07 Uhr

Ende der öffentlichen Sitzung: 13.03 Uhr

Tagesordnung:**1. Punkt 1 der Tagesordnung:
Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertre-
tungsrechtlicher Vorschriften**

Gesetzentwurf der Landesregierung

– Drucksache 6/5575 –

dazu: – Vorlagen 6/4023/4024/4042/4298/4489/4490/

4600/4660/5242/5245/5364/5380 –

– Zuschriften 6/1951/1959/1981/1983/1987/1992/

1993/1994/1995/2001/2002/2010/2011 – Neufas-

sung – /2012/2015/2016/2017/2018/2027/

2028/2034/2041/2049/2050/2051/2075/2077/

2414 –

– Zuschriften im ergänzenden Anhörungsverfah-

ren zu Vorlage 6/5242: 6/2714/2721/2722/2724/

2725/2728/2730/2731/2736/2741/2742/2743/

2744/2745/2750/2751/2752/2753/2755/2756/

2757/2758/2759/2760/2761/2765/2766/2773/

2774/2775/2776/2777/2778/2779/2780/2781/

2782/2783/2784/2791/2824 –

hier: Anhörung in öffentlicher Sitzung gemäß § 79

Abs. 1 Satz 2 GO

Ergebnis:**nicht abgeschlossen**

(S. 5 – 36)

Anhörung durchgeführt

(S. 5 – 36)

Wiederaufruf in der Sitzung am**2. Mai 2019**

(S. 36)

Sitzungsteilnehmer:**Abgeordnete:**

Dittes	DIE LINKE, Vorsitzender
Holbe	CDU
Kellner	CDU
Thamm	CDU, zeitweise
Walk	CDU
Kräuter	DIE LINKE
Kuschel	DIE LINKE
Müller	DIE LINKE*
Lehmann	SPD*
Marx	SPD
Scheerschmidt	SPD
Henke	AfD
Rothe-Beinlich	BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN*

* Teilnahme gemäß § 72 Abs. 4 GO

Regierungsvertreter:

Götze	Staatssekretär im für Ministerium Inneres und Kommunales
Dr. Gogolin Krumbein	Ministerium für Inneres und Kommunales Ministerium für Inneres und Kommunales
Muck	Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft
Goerß	Staatskanzlei

Anzuhörende:

Rusch	Gemeinde- und Städtebund Thüringen e. V.
Dr. Rieder	Gemeinde- und Städtebund Thüringen e. V.
Pursche	Thüringischer Landkreistag e. V.
Meier	Kommunaler Arbeitgeberverband Thüringen e. V.
Gäbler	DGB Hessen-Thüringen
Dr. Holzbecher	DGB Hessen-Thüringen
Witt	DGB Hessen-Thüringen
Allgäuer	tbb Beamtenbund und Tarifunion
Liebermann	tbb Beamtenbund und Tarifunion
Smolka	Rhön-Rennsteig-Sparkasse
Güth	Fachhochschule Erfurt
Budnitz	Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte
Schönborn	Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte
Franke	Stadtverwaltung Jena
Rippstein	Konferenz Thüringer Studierendenschaften
Vogtschmidt	Konferenz Thüringer Studierendenschaften
Horn	Friedrich-Schiller-Universität Jena
Klein	Thüringer Landespräsidentenkonferenz

Degen

GEW Thüringen, Tarifkommission Studentische Beschäftigte

Fraktionsmitarbeiter:

Dr. Weißhuhn

Fraktion der CDU

Amm

Fraktion DIE LINKE

Lerch

Fraktion der SPD

Reis

Praktikantin bei der Fraktion der SPD

Baron

Fraktion der AfD

Lange

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kuhlmann

Praktikantin bei der Fraktion

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Landtagsverwaltung:

Stöffler

Juristischer Dienst, Ausschussdienst

Berger

Plenar- und Ausschussprotokollierung

Vor Eintritt in die Tagesordnung:

Die Tagesordnung für die öffentliche Sitzung wurde gemäß Einladung festgestellt.

1. Punkt 1 der Tagesordnung:

Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften

Gesetzentwurf der Landesregierung

– Drucksache 6/5575 –

dazu: – Vorlagen 6/4023/4024/4042/4298/4489/4490/4600/4660/5242/5245/5364/5380 –

– Zuschriften 6/1951/1959/1981/1983/1987/1992/ 1993/1994/1995/2001/2002/2010/
2011 – Neufassung – /2012/2015/2016/2017/2018/2027/2028/2034/2041/2049/2050/
2051/2075/2077/2414 –

– Zuschriften im ergänzenden Anhörungsverfahren zu Vorlage 6/5242: 6/2714/2721/
2722/2724/2725/2728/2730/2731/2736/2741/2742/2743/2744/2745/2750/2751/2752/
2753/2755/2756/2757/2758/2759/2760/2761/2765/2766/2773/2774/2775/2776/2777/
2778/2779/2780/2781/2782/2783/2784/2791/2824 –

hier: Anhörung in öffentlicher Sitzung gemäß § 79 Abs. 1 Satz 2 GO

– **Herr Rusch, Gemeinde- und Städtebund Thüringen e. V.**, bezog sich bei seinen Ausführungen im Wesentlichen auf die vorliegende schriftliche Stellungnahme in **Zuschrift 6/2784**.

– **Frau Pursche, Thüringischer Landkreistag e. V.**, bezog sich bei ihren Ausführungen im Wesentlichen auf die vorliegende schriftliche Stellungnahme in **Zuschrift 6/2782**. Darüber hinaus trug sie vor, dass keine ausreichende Auseinandersetzung mit der Kostenerstattung stattfinde. Mit dem Verweis darauf, dass sich aufgrund der Zusammenarbeit Synergieeffekte ergäben, die nicht genau messbar seien, werde im Vergleich zu dem tatsächlichen Mehraufwand an Zeit und Personalstellen kein auskömmlicher Ausgleich hergestellt.

Außerdem schloss sie sich vollumfänglich den Ausführungen des Gemeinde- und Städtebundes an. Der vorliegende Gesetzentwurf wie auch der ergänzende Änderungsantrag würden durch den Thüringischen Landkreistag abgelehnt.

– **Herr Meier, Kommunaler Arbeitgeberverband Thüringen e. V.**, bezog sich bei seinen Ausführungen im Wesentlichen auf die vorliegende schriftliche Stellungnahme in **Zuschrift 6/2783**.

Abg. Kräuter interessierten die Auswirkungen auf das Demokratieverständnis bei den Regelungen zur Mitbestimmung für die Beschäftigten.

Herr Meier stellte dar, man befinde sich im Arbeitsverhältnis, es gebe einen demokratisch legitimierten Dienststellenleiter, der das Endentscheidungsrecht besitze. Der Personalrat werde nicht von den Menschen demokratisch legitimiert, die den Dienststellenleiter gewählt hätten, sondern sei eine reine Mitarbeitervertretung. Er sehe keine Schnittmengen oder Beeinträchtigungen. Die demokratische Willensbildung sei damit nicht beeinträchtigt oder gestört. Der Dienststellenleiter habe in der Hauptsache die Erfüllung des Amtsauftrags zu gewährleisten und müsse im Rahmen der Erfüllung die Rechte der Beschäftigten wahren. Dies sei auch in der Vergangenheit gesichert gewesen. Daher sehe er kein Erfordernis, warum der Personalrat bei Ausspruch einer Abmahnung beteiligt werden müsse. Die Abmahnung betreffe einen Beschäftigten persönlich. Der Dienststellenleiter müsse die Abmahnung aussprechen, um sicherzustellen, dass er sich von dem Mitarbeiter gegebenenfalls trennen könne, wenn das Arbeitsverhältnis auf Dauer weiter belastet sei. Da helfe es nicht, wenn der Personalrat seine Meinung kundtue und gegebenenfalls eine Einigungsstelle anrufe, da der Dienststellenleiter für sich entscheiden müsse, ob ein Verstoß als so erheblich angesehen werde, dass eine Abmahnung ausgesprochen werden müsse.

Abg. Walk fragte, ob eine Kostenprognose sowie Kostenerstattungsregelung für die entstehenden Mehrkosten an Zeit, Verwaltungsaufwand und Personal beispielsweise in Vollbeschäftigteinheiten quantifiziert werden könnten.

Vors. Abg. Dittes interessierte in diesem Zusammenhang, wie viele Landratsämter in Thüringen über 200 bis 250 sowie 500 bis 900 Beschäftigte verfügten.

Herr Rusch sagte, es sei schwierig, die Kosten festzusetzen, weil die Entwicklung der Auswirkungen nicht festgestellt werden könne. Wenn jedoch keine Prognose abgegeben werde, sei das Gesetz lückenhaft. Dies könne damit geschlossen werden, dass eine Regelung getroffen werde, mit der im Nachhinein der Anstieg der Kosten festgestellt und den Kommunen ersetzt werde. Wenn der Gesetzgeber derartige Regelungen vorsehe, müsse er eine Kostenfolgenabschätzung vornehmen. Die zu erwartenden Kosten könnten zwar nicht hundertprozentig beziffert werden. Es sei jedoch der Eindruck entstanden, dass der Gesetzgeber davon ausgehe, dass Einsparungseffekte erzielt würden und nicht mit vielen Mehrkosten gerechnet werde.

Frau Pursche schloss sich den Ausführungen an. Es sei Sache des Gesetzgebers, die Kosten zu evaluieren. In anderen Bundesländern existierten ähnliche gesetzliche Regelungen, deren Erfahrungen zusammengetragen werden könnten. Nach den finanzverfassungsrechtlichen Grundsätzen gehe es darum, zunächst eine Kostenprognose zu erstellen. Der konkrete Aufwand könne zwar nicht abschließend beziffert werden, aber an der Freistellung der hauptamtlichen Personalratsmitglieder lasse es sich festmachen. Dies stelle jedoch nur einen Teil dar. Die Unterlagen müssten angefertigt und dem Personalrat zur Verfügung gestellt werden. Hierfür würden Personal und Zeit gebunden. Es stelle sich die Frage, wie hoch dieser Aufwand zu quantifizieren sei. Weiterhin würden nicht nur die Regelungen zu Mitbestimmungsrechten, sondern auch zu Dienstvereinbarungen erheblich erweitert. Auch hierfür sei mit erheblichem Personalmehraufwand zu rechnen, da damit die Tür für entsprechende weitere Regelungen geöffnet werde. Der tatsächliche Bedarf über die bereits im ThürPersVG geregelten Anwendungstatbestände hinaus sei für den Landkreistag nicht nachvollziehbar.

Bezüglich der Anzahl der Beschäftigten verwies sie auf die Daten des Landesamts für Statistik, das aufgeführt habe, wie viele Beschäftigte in den einzelnen Landkreisen vorhanden seien. Dabei sei eine Anzahl von 705 bis 2.040 Beschäftigten konstatiert worden. Demzufolge bedeute dies gemäß dem vorliegenden Änderungsantrag beispielsweise in einem Landkreis eine Erhöhung von zwei auf vier Vollzeitbeschäftigteneinheiten und damit eine Verdopplung. Bei Beschlussfassung des Gesetzentwurfs unter Berücksichtigung des Änderungsantrags zeichneten sich nicht nur diese, sondern weitere personalrechtliche Folgen im Hinblick auf Zeit und Verwaltungsaufwand ab.

Abg. Kuschel erkundigte sich, ob das Regularium des bedarfsorientierten Finanzausgleichs in Ermittlung einer finanziellen Mindestausstattung und einer angemessenen Finanzausstattung als ausreichend erachtet werde, um derartige Veränderungen abzubilden. Im Rahmen der kleinen bzw. großen Revision würden dahin gehend Überprüfungen und gegebenenfalls Veränderungen vorgenommen. Daneben bat er um Darstellung eines Vorschlags für eine Kostenregelung in dem vorliegenden Gesetzentwurf. Die kommunalen Spitzenverbände hätten nicht definieren können, wie hoch die Aufwendungen sein würden. Dann wäre anzuraten, auf die Revision zur Ermittlung der Finanzausgleichsmasse zu verweisen.

Herr Rusch legte dar, der Gemeinde- und Städtebund würde den Gesetzentwurf nicht in dieser Form vorlegen, sodass sich die Frage der Kostenfolgenabschätzung nicht stelle. Wenn der Gesetzgeber den Gesetzentwurf umsetzen wollte, müssten auch die entstehenden Kosten benannt und Vorschläge für eine Kompensation vorgelegt werden.

Vors. Abg. Dittes präzisierte die Frage dahin gehend, ob die im FAG benannte Evaluierung bei der Berechnung der Finanzausgleichsmasse nicht ausreichend sei, da diese bei der regelmäßig stattfindenden Revision einbezogen werde.

Herr Rusch äußerte, die Entscheidung könne nicht an dieser Stelle getroffen werden. Man habe nicht nur gute Erfahrungen gemacht, wie bestimmte Kosten gerechnet würden. Er verwies auf die Diskussion zur Kindertagesstättenfinanzierung. Dabei bestehe bis heute keine Einigkeit. Es sollte eine Möglichkeit gefunden werden, die Kosten zu ermitteln und den Kommunen zielgerichtet zur Verfügung zu stellen, damit diese nicht lediglich in einem Gesamtpaket ausgeglichen würden, bei dem nicht mehr nachvollziehbar sei, wofür jede einzelne Summe verwendet werden solle.

Abg. Kuschel meinte, die politische Willensbildung des Landtags müsse die kommunale Ebene hinnehmen. Sie sei über das Anhörungsverfahren beteiligt. Die Koalitionsfraktionen gingen davon aus, dass die Regelungen zur regelmäßigen Revision ausreichend seien, um mögliche Kostenaufwüchse, die derzeit nicht prognostiziert werden könnten, zu berücksichtigen. Eine andere Möglichkeit wäre, dass ein Vorschlag aus der kommunalen Praxis vorgelegt werde. Der politische Wille sei durch die Vorlage des Gesetzentwurfs dokumentiert worden.

Vors. Abg. Dittes sagte, wenn der Gemeinde- und Städtebund im Rahmen der Anhörung zum Thüringer Haushaltsgesetz 2020 und zur Änderung des ThürFAG den Vorschlag mache, die Auftragskostenpauschale erneut anzuwenden und die Kostenaufwendungen nach Aufgaben sortiert einzeln zu ermitteln, werde sich das Parlament diesem nicht verschließen. Es sei jedoch die allgemeine Revisions- und Erstattungsklausel gesetzlich verankert. Daher sei eine wiederholte Diskussion darüber nicht zielführend.

Frau Pursche wies darauf hin, im KFA sei es nicht in Gänze abgebildet. Zu einem Viertel würden die Personalkosten dem übertragenen Wirkungskreis angerechnet. Dies bedeute, dass die damit verbundene Kostenerhöhung keine Berücksichtigung finde. Daher müsse bereits im vorliegenden Gesetzentwurf eine Kostenprognose vorgenommen werden und eine Regelung zur Kostenerstattung enthalten sein.

Abg. Kuschel bemerkte, das TMIK habe mitgeteilt, es sei nicht möglich gewesen, eine Kostenabschätzung vorzunehmen, da sich die kommunalen Spitzenverbände geweigert hätten, die entsprechenden Daten zu ermitteln. Er bat diesbezüglich um Stellungnahme, ob dies zutreffend sei und aus welchen Gründen die Datenübermittlung nicht möglich gewesen sei.

Staatssekretär Götze verwies auf das Schreiben der Landesregierung in Vorlage 6/4660, in dem die im Rahmen des zum Gesetzentwurf der Landesregierung durchgeführten Anhörungsverfahrens aufgetretenen Fragen beantwortet würden. Auf die Frage nach den Auswirkungen einer Anpassung der Freistellungsstaffel des Gesetzentwurfs an die des Betriebsverfassungsgesetzes sei zum Bereich der Thüringer Landesverwaltung Stellung genommen worden. In diesem Zusammenhang seien auch die kommunalen Spitzenverbände abgefragt worden. Im Schreiben der Landesregierung sei mitgeteilt worden, dass die Auswirkungen auf kommunaler Ebene aufgrund der Ablehnung einer Datenübermittlung der kommunalen Spitzenverbände nicht einschätzbar seien.

Herr Rusch entgegnete, es sei verfassungsrechtlich kritisch zu betrachten, wenn ein Gesetzentwurf vorgelegt werde, das zuständige Ministerium nach den Kostenfolgen gefragt werde und darauf antworte, dass die Auswirkungen nicht abschätzbar seien, weil die kommunalen Spitzenverbände keine Daten übermittelt hätten. Die Folge davon sei dann, die Regelungen so zu belassen. Der Gesetzgeber sei unabhängig von den kommunalen Spitzenverbänden daran gebunden, für eine getroffene Regelung eine Finanzierungsabfolge zu finden. Wenn die Spitzenverbände keine Daten übermitteln könnten, müsse das TMIK einen anderen Weg finden.

Staatssekretär Götze machte darauf aufmerksam, dass sich die Abfrage ausschließlich auf den Gesetzentwurf bezogen habe. Die Bitte hätten die Abgeordneten an die Landesregierung formuliert und dieser sei entsprochen worden. Die Rechtsfigur zum Beispiel mitwirkungsbedürftiger Verwaltungsakte sei allen Beteiligten nicht fremd. Es handele sich um eine Aufgabe der kommunalen Selbstverwaltung. Der Landesregierung stünden keine Möglichkeiten zur Verfügung, die Kosten im Detail zu beziffern, weil die Kommunen die Personalhoheit hätten. Sowohl aus Sicht der Landesregierung als auch aus Sicht des Parlaments sei es nicht vermessen, die Kommunen um die Zulieferung der Daten zu bitten, damit Kosten verlässlich prognostiziert werden könnten. In einem normalen Verwaltungsverfahren sei dies üblich. Er erachte es als bedauerlich, dass die Landesregierung keine Antwort auf die Frage erhalten habe.

Herr Rusch wies darauf hin, dass der Gemeinde- und Städtebund am 30. August 2018 ein Schreiben aus dem TMIK erhalten habe, in dem darum gebeten worden sei, eine Umfrage bei den Mitgliedern durchzuführen und bis 7. September 2018 zu antworten. Für eine solche Umfrage, die dem Ausschuss zugearbeitet werden sollten, könne das TMIK auch die vorhandenen Möglichkeiten nutzen und über die Kommunalaufsicht eine solche Abfrage vor-

nehmen lassen. Dass die Spitzenverbände innerhalb von sieben Tage eine vollständige Umfrage abliefern könnten, sei ausgeschlossen.

Vors. Abg. Dittes teilte mit, die Auswertung der heutigen Anhörung werde voraussichtlich in der Sitzung am 2. Mai 2019 vorgenommen, sodass die Möglichkeit bestehe, die Frage aus Sicht der kommunalen Ebene zu beantworten und in die Auswertung einzubeziehen.

Auf die Frage der **Abg. Holbe** nach den Auswirkungen für die Bediensteten der Thüringer Landesverwaltung verwies **Staatssekretär Götze** auf die Antwort der Landesregierung zu Frage 5 der Vorlage 6/4660.

Abg. Kräuter bemerkte, im Rahmen des Anhörungsverfahrens habe der Personalrat der Rhön-Rennsteig-Sparkasse schriftlich mitgeteilt, dass in den Sparkassen motivierte und engagierte Beschäftigte, die durch die Ausweitung der Rechte der Personalräte eine starke Interessenvertretung an ihrer Seite wüssten, gebraucht würden (vgl. Zuschriften 6/2034/2721). Im Vergleich zu den Ausführungen des KAV zu der Meinung der Kreis-sparkassen zum vorliegenden Änderungsantrag ergebe sich für ihn ein Missverhältnis.

Daneben nahm er Bezug auf die Ausführungen des KAV zu Abmahnungen und wies darauf hin, dass im ThürPersVG andere Tatbestände enthalten seien, die für die Beschäftigten erfreuliche Maßnahmen zum Inhalt hätten, wie Beförderungen oder Initiativen von Personalräten. Er fragte, ob konkrete Tatbestände beispielsweise aus Schleswig-Holstein bekannt seien, durch die die dortige öffentliche Verwaltung gelähmt würde.

Herr Meier legte dar, im ThürPersVG seien selbstverständlich auch andere Tatbestände enthalten, die jedoch nicht Inhalt der Allzuständigkeit und hier nicht relevant seien.

Des Weiteren habe er mit seinen Kollegen in Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen Rücksprache gehalten, die jedoch nicht die einzelnen Tatbestände benannt, sondern ihren allgemeinen Eindruck geschildert hätten, dass die Verfahren komplizierter geworden seien. Allein die Tatsache, dass die dauernde Einrichtung von Einigungsstellen im Gesetz vorgesehen sei, zeige, dass der Gesetzgeber selbst davon ausgehe, dass es keinen unerheblichen Ärger geben werde.

Abg. Walk fragte, ob aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes die im Gesetzentwurf vorhandene Unverhältnismäßigkeit dazu führen werde, dass dieser als nicht verfassungskonform befunden werde.

Herr Meier antwortete, die Verfasser des Gesetzentwurfs hätten Erfahrungen mit anderen Personalvertretungsgesetzen und die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts dazu abgeglichen. Er gehe davon aus, dass der Gesetzentwurf verfassungsgemäß sein werde. Beispielhaft führte er die Übertragung von Aufgaben etwa von der Bauverwaltung in die Finanzverwaltung an. Bisher werde hierfür eine Anweisung gegeben, die innerhalb einer Stunde erfolgen könne, sodass die Beschäftigten ihre Tätigkeit aufnehmen könnten. Gemäß den neuen Regelungen müsse eine Anhörung des Personalrats durchgeführt werden, dieser müsse eine Entscheidung treffen, sodass hierfür ein Zeitraum von insgesamt über 10 Stunden benötigt werde. Gemäß dem bisherigen ThürPersVG entstehe hierfür ein zeitlicher Aufwand von lediglich ein bis zwei Stunden. Wenn es zu einer Anrufung der Einigungsstelle komme, würden etwa 40 Stunden für die Klärung einer relativ trivialen Angelegenheit benötigt. Dies könne als gestörte Verhältnismäßigkeit gesehen werden. Es müsse darauf geachtet werden, ob es sich tatsächlich um so wichtige Tatbestände handele, die einen solchen Aufwand rechtfertigten.

Abg. Scheerschmidt erkundigte sich vor dem Hintergrund der Äußerung des KAV, nach der bisherigen Regelung habe es konkret definierte Mitbestimmungstatbestände gegeben, ob es als hilfreich erachtet würde, wenn eindeutig geregelt wäre, in welchen Fällen der Personalrat zu beteiligen sei.

Herr Meier erläuterte, nach der bisherigen Regelung seien die konkret definierten Mitbestimmungstatbestände in den §§ 74 und 75 geregelt gewesen. Dieser Katalog der Fälle von voller und eingeschränkter Mitbestimmung werde künftig in §§ 72 und 73 enthalten sein und sei in vernünftiger Weise erweitert worden. Das Problem ergebe sich aus der Allzuständigkeit, da mit dieser der Personalrat bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle Beschäftigten mitbestimme. Es handele sich etwa um eine Abmahnung oder die Umsetzung eines Beschäftigten, eine Veränderung der Organisation, die Krankschreibung eines bestimmten Beschäftigten, die bislang durch den Dienststellenleiter hätten bestimmt werden können, etwa so wie der Bürgermeister, der nicht den Gemeinde- und Stadtrat fragen müsse, sondern in seinem Zuständigkeitsbereich entscheide. Der Personalrat werde selbstverständlich informiert. Das Informationsrecht sei bereits im Personalvertretungsgesetz enthalten. Nun müsse der Dienststellenleiter bei jeder Angelegenheit entscheiden, ob es sich um einen Beteiligungstatbestand handele und eine Anhörung des Personalrats erforderlich sei. Dieser Prozess werde umständlich sein. Es stelle sich die Frage, ob er zu umständlich sein werde.

Ein weiteres Problem sei, dass der Personalbestand auf der kommunalen Ebene sei nicht zuletzt aus finanziellen Gründen seit 1990 halbiert worden sei und in den Kommunen mittlerweile nur wenige oder sehr schleppend Beschäftigte eingestellt würden. Die Stunden, die für diese Aufgaben fehlten, müssten von anderer Stelle genommen werden. Hierfür stünden weder personelle noch finanzielle Mittel zur Verfügung und es bestehe keine Möglichkeit zur Personalgewinnung.

Abg. Kräuter meinte, für ihn ergebe sich aus den Darstellungen des KAV der Widerspruch, dass der Gesetzentwurf einerseits als verfassungskonform erachtet werde. Andererseits sei die Allzuständigkeit als verfassungswidrig erklärt worden. Für die Allzuständigkeit müsse jedoch im Verfahren nicht exakt geregelt werden, was unter Mitbestimmung verstanden werde. Dabei handele es sich um alle personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen.

Herr Meier entgegnete, dies nicht so dargestellt zu haben. Er gehe nicht davon aus, dass die Allzuständigkeit verfassungswidrig sei. Vielmehr sei die Allzuständigkeit dann verfassungskonform, wenn das Endentscheidungsrecht wie hier in § 74 gemäß Änderungsantrag vorgesehen beim Bürgermeister liege. In der schriftlichen Stellungnahme sei dargestellt worden, dass die im Rahmen der Neufassung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes geplante Umstellung auf eine Allzuständigkeit des Personalrates rechtlich möglich, aber nicht sinnvoll sei.

Auf die Frage des **Vors. Abg. Dittes** nach der Anzahl der Einigungsstellenverfahren auf der kommunalen Ebene antwortete **Herr Meier**, in den vergangenen 25 Jahren seiner Tätigkeit sei es zu keinen 25 Einigungsstellenverfahren, bei denen der KAV einbezogen gewesen sei, gekommen. Demnach sei die Anzahl der Einigungsstellenverfahren im kommunalen Bereich, bei denen der KAV einbezogen gewesen sei, relativ überschaubar. In einem Landkreis habe es in einem Jahr drei bis vier, aber seit längerer Zeit keine Einigungsstellenverfahren mehr gegeben. Es sei zu befürchten, dass die Neuregelung zu einem Anstieg führen werde.

Vors. Abg. Dittes nahm Bezug auf die Aussage des KAV, dass Verfahren auf weniger bedeutende Sachverhalte ausgeweitet würden, und sagte, dass es demnach bei den bedeutenden Sachverhalten für die Organisationsentwicklung, das Personal, die Dienststelle ein sehr gutes Miteinander zwischen Beschäftigten in der kommunalen Verwaltung und den Dienststellenleitern gegeben habe, das dazu geführt habe, dass es in den bedeutenden Sachverhalten zu so wenigen Einigungsstellenverfahren gekommen sei.

Herr Meier stimmte dieser Aussage insofern zu, als das ThürPersVG in seiner bisherigen Form vernünftig angewendet worden sei, wozu auch die Arbeitgeber beigetragen und ihre Mitarbeiter geschult hätten.

– **Herr Witt, Herr Gäbler und Dr. Holzbecher, DGB-Bezirk Hessen-Thüringen**, bezogen sich bei ihren jeweiligen Ausführungen im Wesentlichen auf die schriftliche Stellungnahme in **Zuschrift 6/2753**.

Dr. Holzbecher wies ergänzend darauf hin, dass der DGB in seiner Stellungnahme in Zuschrift 6/2011 bereits darauf aufmerksam gemacht habe, dass die Gruppe der Lehrbeauftragten, die an den Hochschulen zum Teil bis zu 40 Prozent der Lehre abdeckten, keine Beschäftigten im Sinne des Personalvertretungsgesetzes seien. Sofern die Lehrbeauftragten in Konkurrenz zu den Beschäftigten in der Lehre stünden, sei zu erwägen, diese Gruppe ebenfalls zu berücksichtigen.

Abg. Rothe-Beinlich fragte bezüglich der Vertretung der Assistenten und des entsprechenden Formulierungsvorschlags in Zuschrift 6/2753 zu § 88 Nr. 5 des vorliegenden Gesetzentwurfs, ob und inwieweit die Rechte der Assistentenvertretung – Recht auf Schulungen, Material, Räume, Personalrat usw. – im Gesetz festgeschrieben werden müssten bzw. ob der Formulierungsvorschlag des DGB alle Aspekte abdecke. Sie wies in diesem Zusammenhang auf die Regelung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im bestehenden ThürPersVG hin.

Dr. Holzbecher antwortete, der DGB habe sich um eine schlanke Formulierung bemüht, die die wichtigsten Grundsätze festhalte. Personalräte agierten in der Regel kooperativ. Anliegen der Beschäftigten würden gern aufgenommen und auch unangenehme Fragen würden mit den Dienststellen verhandelt. Es sei nicht zu befürchten, dass Personalräte den Assistentenvertretungen die Zusammenarbeit oder die Mitbenutzung von Ressourcen wie Sekretariate, Schulungen usw. verwehrten. Insbesondere in Bezug auf Kosten müsse eventuell bei den Dienststellen die Bereitschaft geschaffen werden, diese neue Vertretung gleichermaßen zu unterstützen. Grundsätzlich spreche nichts dagegen, den Gesetzentwurf entsprechend zu ergänzen.

Herr Witt fügte hinzu, mit dem Formulierungsvorschlag zu § 88 Nr. 5 sei der Versuch unternommen worden, sich den Regelungen zur JAV anzunähern. Der DGB sei überzeugt, dass dieses Ziel über den entsprechenden Umgang miteinander erreicht werden könne.

Abg. Holbe fragte, ob zutreffend sei, dass mit dem Änderungsantrag in Vorlage 6/5242 für die Nachbesetzung von ausgeschiedenen Mitgliedern innerhalb der Assistentenvertretung eine Regelung vorliege.

Dr. Holzbecher sagte, es sei richtig, dass für die derzeit vorgesehene Amtszeit von 2,5 Jahren eine Nachbesetzungsregelung getroffen worden sei. Er wies darauf hin, dass der Wahlzeitraum der Wahlen zu den Personalräten im Hochschulbereich typischerweise auf März bis Mai fiel. Die zu diesem Zeitpunkt gewählten Assistenten hätten Verträge bis Juli oder September. Gemäß dem vorliegenden Änderungsantrag wirke die Amtszeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vier Monate nach, was bedeute, ab November bzw. spätestens ab Januar würde es keinen Vertreter der Gruppe der Assistenten geben. In der Folge begännen Neuwahlen bereits innerhalb eines Jahres und nicht erst nach 2,5 Jahren. In der Zeit der Personalratswahlen, die drei Monate dauerten, sei die Vertretung der Gruppe der Assistenten nicht besetzt. Zwei Sitze im Personalrat blieben unbesetzt, was die Beschlussfähigkeit einschränke. Die Assistentenvertretung wäre erst wieder ab Mai oder Juni nachbesetzt, wobei sich dieser Vorgang jährlich wiederholen würde. Aus diesem Grund würden die Regelungen, die für die Studierenden in den Gremien gälten, für diese Beschäftigtengruppe praktikabler erscheinen, trotz der Tatsache, dass diese nicht im Detail im ThürPersVG oder in der entsprechenden Wahlordnung geregelt seien. Da dieser Systembruch eine praktikable Lösung herbeiführe, um eine ständige Vertretung sicherzustellen, sei er in dem Fall zulässig. Die gewählten Mitglieder der Assistentenvertretung könnten auch nach dem Ende ihres Arbeitsvertrags, solange sie Mitglieder der Hochschule seien, ihr Amt weiter ausfüllen.

Abg. Kräuter interessierte, ob die Satzungen der Hochschulen Regelungen zum Schulungsbedarf bzw. zur Frage der Schulungen für die Vertretungen der studentischen Beschäftigten enthielten.

Dr. Holzbecher antwortete, in den Satzungen der Hochschulen gebe es keine Regelungen, die das Recht auf Schulungen oder Kostenübernahme beträfen. Der Vorschlag des DGB könnte gegebenenfalls in dieser Hinsicht noch ergänzt werden. An den Hochschulen gebe es durch das Hochschulgesetz gesteuert Wahlordnungen, nach denen die studentischen Vertreter in die akademischen Selbstverwaltungsgremien gewählt würden. Diese Regelungen seien nicht weniger demokratisch als die im ThürPersVG vorgesehenen Wahlregularien, so dass es sinnvoll sei, darauf zurückzugreifen.

Vors. Abg. Dittes meinte, die Wahlordnung der FSU Jena für die studentische Vertretung sei sehr ausführlich. Es gebe diesbezüglich keine Bedenken. Die Wahlordnungen müssten angepasst werden.

Er legte dar, dass mit dem Formulierungsvorschlag des DGB zu § 88 Nr. 5 ein Gremium gesetzlich normiert würde, dessen einziges Recht darin bestehe, einen Vertreter in den Personalrat zu entsenden. Die in den Personalrat entsendeten Vertreter seien keine Mitglieder des Personalrats und könnten sich daher auch nicht auf die entsprechenden Rechte wie Weiterbildung usw. berufen. Problematisch sei, dass damit ein Ungleichgewicht zu denjenigen im Personalrat, die über Angelegenheiten entschieden, entstehe. Dies werfe die Frage auf, welche Funktion die Assistentenvertretung darüber hinaus erfülle, ob sie rein deklaratorisch, politischer oder kommunikativer Natur sei. Ihn interessierte, ob sich der DGB mit dieser Frage befasst habe.

Herr Witt antwortete, für die Assistenten solle gelten, was auch für die JAV gelte: Ein JAV-Mitglied bestimme nur bei den Fragen mit, die die Auszubildenden betreffen und habe ansonsten ein Vorschlagsrecht. Die Vertretung erfolge im Rahmen der eigenen Möglichkeiten. Er sagte, der Hinweis auf die Weiterbildungsmöglichkeiten sei berechtigt, aber er habe diesbezüglich keine Antwort parat.

Dr. Holzbecher ergänzte, dass es im Interesse größerer Stabilität sei, nicht eine einzelne Vertrauensperson, sondern ein Gremium zu wählen. Den Mitgliedern solle die Möglichkeit gegeben werden, sich untereinander zu beraten. Er wies darauf hin, dass sich der Vorschlag bezüglich der Assistentenvertretung zwar an den Regelungen für die JAV anlehne, hinsichtlich der Wahlprozedur jedoch davon abweiche.

Bezüglich des vom DGB vorgeschlagenen Fortbestehens der Assistentenvertretung nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses, bis die Mitgliedschaft in der Hochschule ende, legte **Vors. Abg. Dittes** dar, dass damit bei Personalangelegenheiten, die durch den Gesetzentwurf deutlich erweitert würden, Personen an einer Entscheidung mitwirkten, die selber nicht mehr zu den Betroffenen gehörten. Dies sei aus der Konstruktion der Arbeitsverhältnisse heraus entstanden. Er erbat eine diesbezügliche Bewertung des DGB und bat zu bedenken, dass damit andere Interessenlagen in den Personalrat eingebracht würden bzw. kein imperatives Mandat vorliege.

Herr Witt legte dar, der DGB habe sich bei dem Vorschlag zu § 88 Nr. 5 an den Regelungen zu der JAV, die auch in der Betriebsverfassung als an den Betriebsratssitzungen im Rahmen

vertrauensvoller Zusammenarbeit zu Beteiligende berücksichtigt werde, orientiert. Wenn ein JAV-Mitglied seine Ausbildung beende, bleibe die Mitgliedschaft in der JAV weiter bis zum Ende der jeweiligen Wahlperiode bestehen. Er wies auf den alternativen Vorschlag des DGB dazu in der schriftlichen Stellungnahme in Zuschrift 6/2753 hin.

Vors. Abg. Dittes machte bezüglich der Drittmittelbeschäftigten darauf aufmerksam, dass diese nicht vollständig, sondern bei den drei Fallkonstellationen Eingruppierung, Einstellung und Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse aus der Mitbestimmung herausgenommen würden. Dies stünde mit dem Drittmittelgeber in unmittelbarem Zusammenhang, der auch Entscheidungsgewalt habe. Er fragte, ob die Mitbestimmung der Drittmittelbeschäftigten in allen anderen Angelegenheiten nicht ausreichend und der Verzicht auf diese drei Fallkonstellation mit Blick auf die Interessen des Drittmittelgebers, die bei öffentlich-rechtlich geförderten Projekten auch rechtliche sein könnten, nicht begründet sei.

Dr. Holzbecher fügte ergänzend hinzu, die drei Fallkonstellationen, in denen die Drittmittelbeschäftigten entsprechend dem Änderungsantrag in Vorlage 6/5242 von der Mitbestimmung ausgeschlossen würden, betreffen insbesondere Fälle, die der besonderen Beobachtung und damit der Mitbestimmung bedürften. Dabei gehe es zum Beispiel darum, die Dauer der Befristung festzulegen oder eine Befristung auf die Einhaltung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes oder hochschuleigener Kodexe zur Befristung hin zu überprüfen. Bei wissenschaftlichen Mitarbeitern gebe es selten strittige Eingruppierungsfragen, da es in der Regel nur eine zutreffende Eingruppierung gebe. Mögliche Unstimmigkeiten ergäben sich in diesem Bereich beispielsweise bei einer niedrigeren Eingruppierung aufgrund der fehlenden Anerkennung eines Abschlusses, wobei dies über die Vorlage von Urkunden geregelt werde. Andere Themenbereiche, in denen Drittmittelbeschäftigte mitbestimmen dürften, betreffen diese Beschäftigtengruppe kaum, zum Beispiel Abordnungen.

Abg. Holbe meinte, die Mitbestimmungsrechte der Drittmittelbeschäftigten seien unter der Voraussetzung einer Beschäftigungsdauer von mindestens drei Monaten gegeben.

Dr. Holzbecher sagte, die Voraussetzung einer Beschäftigungsdauer von mindestens drei Monaten beziehe sich auf das Wahlrecht und die Wählbarkeit und sei insofern unabhängig von der Mitbestimmung.

Vors. Abg. Dittes führte zu § 73 aus, der Hinweis des DGB in der vorliegenden schriftlichen Stellungnahme bezüglich der Weiterverwendung des Terminus „eingeschränkte Mitbestim-

mung“ werde zur Kenntnis genommen. Wenn die alten Begrifflichkeiten verwendet würden, könne der Eindruck entstehen, dass das alte Verfahren weiterhin Anwendung finde. Die Rechtskonstruktion der §§ 72 und 73 sei eindeutig.

Der Vertreter des KAV habe zuvor darauf hingewiesen, dass der Katalog nicht verändert worden sei. § 73 wäre entbehrlich gewesen. Um gegenüber der Dienststelle deutlich zu machen, dass sich deren Letztentscheidungsrecht nicht verändere, sei dieser deklaratorisch mit aufgenommen worden. Der DGB habe in seiner schriftlichen Stellungnahme in Zuschrift 6/2753 angeregt, das Wort „insbesondere“ zu streichen und eine abschließende Aufzählung vorzunehmen. Dieser Vorschlag werde gegebenenfalls für mehr Irritationen sorgen, da § 72 Abs. 5 des Änderungsantrag darauf verweise, dass in allen nicht in § 72 aufgeführten Angelegenheiten die Dienststelle abschließend entscheide. In § 73 sei der Beispielkatalog des bisherigen § 75 ThürPersVG deklaratorisch aufgenommen worden. Mit der vorgeschlagenen Streichung werde diese Diskrepanz in allen anderen Angelegenheiten praktisch dem abschließenden Aufzählungskatalog entgegenstehen. Er erbat diesbezüglich weitere Ausführungen.

Herr Gäbler antwortete, werde die Formulierung „eingeschränkte Mitbestimmung“ gestrichen, verliere das Wort „insbesondere“ an Bedeutung, da der alte Gesetzestext damit fortgeführt werde und es für die Einigungsstelle klare Vorgaben gebe. Das Wort „insbesondere“ sei als eine Konstruktion eingeführt worden, um den Katalog der Tatbestände erweitern zu können. Mit der Streichung von „eingeschränkte Mitbestimmung“ und „insbesondere“ in Verbindung mit den Formulierungsvorschlägen des DGB werde verhindert, dass erneut Ungewissheit konstruiert werde. Es sei an Bewährtem festzuhalten.

Vors. Abg. Dittes wies darauf hin, dass die Einzelgewerkschaften dem Ausschuss ihre Sachgebiete betreffend schriftliche Stellungnahmen hätten zukommen lassen.

– **Herr Liebermann, tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e. V., Zuschrift 6/2745**, stellte voran, dass die Mitgliedsgewerkschaften des tbb, insbesondere die Deutsche Polizeigewerkschaft, die Stellungnahme des tbb mittrügen.

Er wies darauf hin, dass der tbb den Änderungsantrag in Vorlage 6/5242 inklusive der Allzuständigkeit des Personalrats mittrage. Eine Kombination einer Allzuständigkeit und der Auflistung der Zuständigkeitsbereiche des Personalrats – in anderen Bundesländern komme entweder das eine oder das andere Modell zur Anwendung – berge Risiken, die sich erst in der Praxis bewerten ließen. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur perso-

nalvertretungsrechtlichen Allzuständigkeit sei berücksichtigt worden. Er machte darauf aufmerksam, dass aus der Einführung der Allzuständigkeit für die Personalräte auch Negatives folge und verwies diesbezüglich auf die Änderungen zum Letztentscheidungsrecht der Dienststelle. Bisher sei in § 71 Abs. 6 ThürPersVG geregelt gewesen und nun gemäß § 74 des Änderungsantrags vorgesehen, dass die Dienststelle jeden Beschluss der Einigungsstelle aufheben könne. Es sei davon auszugehen, dass abgewogen worden sei, dass in der Mehrzahl der Fälle Einigungen erzielt würden, bevor ein Verfahren die Einigungsstelle erreiche.

Bezüglich der Ausführungen der kommunalen Spitzenverbände und des KAV im Rahmen dieser Anhörung, die Personalräte mögen sich auf die allgemeinen Regelungen für die Beschäftigten konzentrieren, legte er dar, dass das Wesen der Personalvertretung nicht richtig erfasst worden sei. Die im ThürPersVG enthaltenen allgemeinen Zielstellungen sähen unter anderem vor, dass in der Dienststelle Ruhe und Frieden gemeinsam von Personalvertretung und Dienststellenleitung anzustreben seien. Dazu gehöre, dass alle Beschäftigten nach Recht und Billigkeit zu behandeln seien, was auch in den allgemeinen Aufgaben festgehalten worden sei. Die Umsetzung dieser Grundsätze sei in die Detailregelungen einzubringen. Demzufolge seien auch Einzelinteressen zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang sei auch das Instrument der Schweigepflicht relevant. Der personalverantwortliche Dienststellenleiter habe zwangsläufig Kenntnisse, die seiner Entscheidung zugrunde liegen. In dem Fall sei das Ziel, diese Kenntnisse auch der Personalvertretung zur Verfügung zu stellen, sodass nicht nur allgemeingültige, sondern auch persönliche Erwägungen in die Entscheidung eingebracht werden könnten.

Daneben ergänzte er zu dem in **Zuschrift 6/2745** gemachten Formulierungsvorschlag zu § 69 Abs. 4 folgenden Alternativvorschlag: „Soweit Mitbestimmungsfälle über die beabsichtigten Maßnahmen hinaus schutzwürdige persönliche Interessen von Beschäftigten berühren, wird der Personalrat nur dann nicht beteiligt, wenn der Beamte nachweislich auf die Beteiligung des Personalrats verzichtet.“

Im Weiteren folgten **Herr Liebermann** und **Herr Allgäuer, Hauptpersonalratsvorsitzender Justizvollzug**, in ihren Ausführungen im Wesentlichen der schriftlichen Stellungnahme in **Zuschrift 6/2745**.

Herr Allgäuer fügte zu § 73 im Änderungsantrag in Vorlage 6/5242 hinzu, der tbb spreche sich gegen die Streichung des Wortes „insbesondere“ aus.

Vors. Abg. Dittes führte aus, der KAV habe im Zusammenhang mit § 69 des Änderungsantrags in Vorlage 6/5242 die Sorge geäußert, dass mit dem Gesetzentwurf auch Nichtigkeiten beteiligungspflichtig würden. Der tbb habe in seiner schriftlichen Stellungnahme auf ein entsprechendes Urteil des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Jahr 1995 verwiesen. Er fragte, ob die vom tbb vorgeschlagene ergänzende Formulierung ausreiche, um gegenüber der Dienststelle klarzustellen, was Mitbestimmung bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen meine.

Herr Liebermann antwortete, es bestehe Konsens darüber, dass Bagatellfälle möglichst auszuschließen seien. Der tbb gehe davon aus, dass sein Vorschlag dahin gehend Wirkung zeigen könne. Genaueres werde erst die Praxis zeigen.

Vors. Abg. Dittes erkundigte sich, ob der tbb darin eine Einschränkung der neuen Zuständigkeiten sehe, was **Herr Liebermann** verneinte.

– **Frau Smolka, Personalratsvorsitzende der Rhön-Rennsteig-Sparkasse**, orientierte sich bei ihren Ausführungen im Wesentlichen an der vorliegenden schriftlichen Stellungnahme in **Zuschrift 6/2721**. Darüber hinaus trug sie vor, die Personalräte hätten kein Interesse daran, Verzögerungen durch die Ausweitung der Mitbestimmung in die Dienstabläufe zu generieren. Vielmehr sollten sie von vornherein transparent und auf Augenhöhe miteinander umgehen und mit den gleichen Informationen wie die Dienststellenleitung ausgestattet sein, sodass eine zügige Bearbeitung und Gestaltung der Prozesse möglich sei. Es bestehe kein Interesse an einer ständigen Anrufung der Einigungsstelle. Wenn die Personalräte von vornherein einbezogen würden, könnten viele Ideen der Beschäftigten eingebracht werden. Für die Zukunft sei es von größerer Bedeutung, die Beschäftigten, deren Ideen und Gedanken einzubeziehen und ihnen eine Interessenvertretung zu präsentieren, die die Gedanken, Ideen und Wünsche einbringen und berücksichtigen könne, sodass eine ausgewogene Gestaltung des Dienstbetriebs ermöglicht werde. Somit könnten die Beschäftigten motiviert werden, in den Einrichtungen zu bleiben und weiterhin zur Verfügung zu stehen.

Abg. Kräuter berichtete wie folgt aus seiner Tätigkeit als langjähriger Personalratsvorsitzender: Wenn sein ehemaliger Behördenleiter den Beschäftigten im Jahr 2012 aufgeschrieben habe, dass es ein Thüringer Personalvertretungsrecht gebe, aber dieses weiterentwickelt worden sei, mache dies deutlich, dass Angelegenheiten für die Beschäftigten und die Dienststelle besprochen und geregelt worden seien, die den Verwaltungsablauf nicht behinderten, sondern beschleunigten. In der ersten Lesung zum vorliegenden Gesetzentwurf habe er bereits dargestellt, dass es trotz eines Gesetzes mit Regelungen immer notwendig sei,

dieses mit Leben zu erfüllen. Wenn die Menschen, die das Gesetz umsetzten, jedoch nicht miteinander umgehen könnten, komme es regelmäßig zu Streitfällen.

Des Weiteren fragte er im Hinblick auf den Datenschutz, ob es zutreffend sei, dass bei der Nutzung von elektronischer Technik wie PC oder Laptop im System der Behörde bzw. der Kreissparkasse der Administrator die Möglichkeit besitze, die Abhandlungen des Personalrats mitzulesen und welche Möglichkeiten zur Verhinderung gegebenenfalls gesehen würden.

Frau Smolka antwortete, der Administrator besitze diese Möglichkeit. Aber es werde von einem Vertrauen ausgegangen, dass er seine Aufgaben an den Stellen wahrnehme, wo er sie wahrzunehmen habe und diese nicht missbräuchlich anwende, um Informationen zu erlangen, die ihm nicht zustünden. Dieses Vertrauen müsse der EDV entgegengebracht werden, damit sich diese nur bei technischen Problemen einschalte und der Inhalt irrelevant sei. Dies müsse auch bei vertraulichen Informationen der Dienststellenleitung gewährleistet sein. Wenn die Mitarbeiter an diesen Stellen unsichere Faktoren darstellten und die Informationen, die sie aufgrund ihrer fachlichen Tätigkeit erlangten, nach außen trügen, wären sie dort nicht mehr länger tätig. Der Personalrat müsse demgegenüber Vertrauen haben. Im Bereich der Sparkassen handele es sich nicht nur Daten der Mitarbeiter und des Personalrats, sondern auch um Kundendaten, sodass die Thematik des Datenschutzes bei der Sparkasse ein hohes Gut darstelle. Die Beschäftigten wüssten dies zu würdigen.

Vors. Abg. Dittes trug vor, mit dem vorliegenden Änderungsantrag werde die Personalvertretung verpflichtet, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. Sie könne im Einvernehmen mit der Dienststelle einen gemeinsamen Datenschutzbeauftragten bestellen. Dabei gehe es nicht nur um die Kontrolle der technischen Administratoren, sondern auch um die Verarbeitung personenbezogener Daten unabhängig von der Dienststelle und möglicherweise auch in den Fällen, bei denen die personenbezogenen Daten nicht Gegenstand der Auseinandersetzung mit dem Dienststellenleiter, sondern des Wechselverhältnisses zwischen Personalrat und Bediensteten seien. Natürlich habe der Bedienstete, der sich an die Personalvertretung wende, das Recht, die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung zu kontrollieren und sich dafür an einen Datenschutzbeauftragten wenden zu können. Wenn darauf verzichtet werde, einen eigenen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, wäre dafür der Datenschutzbeauftragte der Dienststelle zuständig. Damit würde der von der Dienststelle beauftragte Datenschutzbeauftragte die Arbeit des Personalrats im Hinblick auf die Kontrolle des Datenschutzes und die Einsichtnahme in die Verarbeitung von und Umgang mit personenbezogenen Daten kontrollieren. Dies sei der Hintergrund für die gewählte Regelung. Der

Personalrat müsse das Organisationsrecht wie auch das Selbstkontrollrecht haben. Aus Gründen der Effektivität könne es erweitert oder zusammengefasst werden. Die Regelung diene eher dem Schutz der Tätigkeit der Personalvertretung als deren Erschwernis und es müsse sichergestellt werden, dass sich die Beschäftigten an einen Datenschutzbeauftragten wenden könnten, wenn der Personalrat personenbezogene Daten verarbeite, was von **Frau Smolka** bestätigt wurde.

Darüber hinaus führte sie aus, der Personalrat arbeite mit dem dienstlichen Datenschutzbeauftragten zusammen und stehe in Kontakt mit ihm. Bei Fragen könne sich der Personalrat an ihn wenden. Der Datenschutzbeauftragte wolle aber nicht, dass er für den Personalrat in der Kontrollfunktion tätig sei, weil dies für ihn zwei verschiedene Stühle seien. Dann bleibe lediglich die externe Bestellung einen anderen Datenschutzbeauftragten oder die Qualifikation eines Bediensteten, wofür jeweils hohe Kosten verursacht würden. Gegebenenfalls müsse dies in jeder Legislatur erneut erfolgen, da ein Personalwechsel im Personalrat möglich sei.

Abg. Kuschel meinte, das Sparkassenrecht sei ein besonderes Recht. Man befinde sich als einziges Land innerhalb der EU im Spannungsfeld der Verständigung der Bundesregierung mit der EU zur Sicherung der kommunalen Trägerschaft der Sparkassen. Die EU habe insofern Vorgaben gemacht, als darauf geachtet werden müsse, dass das Verhältnis zwischen Träger, Beschäftigten und Sparkasse vergleichbar sei mit dem Verhältnis von Gesellschafter und Gesellschaft. Dies müsse berücksichtigt werden. Zurzeit werde im Landtag auch das Sparkassengesetz novelliert, in dem auch die Zusammensetzung des Verwaltungsrats behandelt werde. Der Verwaltungsrat bestehe zu einem Drittel aus Beschäftigten. Er fragte, ob die Vertretung im Verwaltungsrat als Alternative zu einer Beteiligung über den Wirtschaftsausschuss ausreichend sei oder ob und gegebenenfalls aus welchen Gründen die Einrichtung des Wirtschaftsausschusses neben dem Verwaltungsrat geboten wäre, um Parallelstrukturen auszuschließen.

Die Sparkassen stünden in den kommenden zehn Jahren etwa aufgrund des veränderten Kundenverhaltens oder dem zurückgehenden Bargeldverkehr vor erheblichen Umbrüchen. Er bat um Beurteilung, ob sich aufgrund solcher Umstrukturierungen, die nur mit den Beschäftigten funktionierten, besondere Herausforderungen an die Personalvertretungen ergäben.

Frau Smolka erläuterte, im Verwaltungsrat würden die Vertreter der Beschäftigten separat gewählt. Im Zusammenhang mit den Kommunalwahlen stünden auch Wahlen an. Der Wahl-

vorstand sei bestellt worden. Im Laufe der Jahre hätten sich dahin gehend Entwicklungen ergeben, dass nicht mehr vorwiegend Personalratsmitglieder in den Verwaltungsrat gewählt würden, sondern andere Kandidaten in den Listen enthalten seien, die Interesse daran hätten, in dem politischen Gremium des Verwaltungsrats zu sein. Ob sie vordergründig die Interessen der Beschäftigten vertreten würden, sei zu bezweifeln. Sie würden zwar als Beschäftigtenvertreter bezeichnet, hätten jedoch einen anderen Antrieb, in die Verwaltungsräte zu gelangen. Die vor Jahren hohe Anzahl an Personalräten in den Verwaltungsräten sei rückläufig, da oftmals eine andere Motivation für die Kandidatur für den Verwaltungsrat eine Rolle spiele. Aus diesem Grund sei es wichtig, dass in den Sparkassen für die Personalräte die Möglichkeit der Bildung des Wirtschaftsausschusses bestehe, um die wirtschaftlichen Informationen zu erhalten.

Weiterhin befinde sich der Umbruch in den Sparkassen in vollem Gange. Es seien Filialen umgebaut, zusammengeführt, geschlossen worden und man stelle sich auch der digitalen Welt. Dabei würden eine große Veränderungsbereitschaft und Flexibilität der Beschäftigten benötigt. Dies könne nur gelingen, wenn Dienststelle und Personalrat gemeinsam die Beschäftigten motivierten, diese Veränderungen zu begleiten und ihnen die Ängste zu nehmen, indem man ihnen mitteile, dass ihre Interessen berücksichtigt würden, und versucht werde, Kompromisse zu finden. Wenn der Personalrat dabei eine gute Argumentation anführe, gelinge die Einbeziehung der Beschäftigten. Dies sei ein wichtiges Anliegen des Personalrats. Man müsse sich der Veränderung stellen. Es sei aber auch bekannt, dass es manchen nicht leichtfalle, den Prozess mitzugestalten. Dann sei es gut, wenn der Personalrat unterstützend tätig sein könne und möglichst alle Beschäftigten einbezogen würden.

Abg. Kuschel bemerkte, es stelle ein Problem dar, wenn für den Verwaltungsrat andere Personen als für den Personalrat gewählt würden. Der Gesetzgeber könne hier jedoch nicht eingreifen, da die Beschäftigten dies entschieden. Er bat die Landesregierung um Darstellung, ob der Gesetzgeber ermächtigt wäre, im Sparkassengesetz zu regeln, dass Personalräte auch in den Verwaltungsräten befindlich seien. Er erachte es als sinnvoll, wenn eine Interessenvertretung gewählt sei, warum diese nicht in den Verwaltungsrat entsendet werden könne. Diese Parallelstrukturen der Vertretung sei durch den Gesetzgeber nicht beabsichtigt.

Vors. Abg. Dittes wies darauf hin, dass der InnKA nicht der dafür zuständige Ausschuss sei.

Außerdem erklärte er zum Hintergrund der Entscheidung, die Sparkassen nicht mit in den § 68 a zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses aufzunehmen, da die Aufgaben in der Re-

gel im Verwaltungsrat wahrgenommen würden. Wenn sich aufgrund der Anmerkungen eine Veränderung der Zusammensetzung des Verwaltungsrats ergebe, müsse dies im Rahmen der Novellierung des Thüringer Sparkassengesetzes diskutiert werden.

Frau Smolka ergänzte, die Ebene, die der Verwaltungsrat bespreche, sei eine höhere als die der Angelegenheiten des Wirtschaftsausschusses, die den Dienstbetrieb betreffen. Daher sei die Einbindung des Personalrats in dem Wirtschaftsausschuss eine Möglichkeit, ein breiteres Verständnis für die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu erhalten.

– **Frau Güth, Vorsitzende des Personalrats der Fachhochschule Erfurt, Zuschrift 6/2774**, trug in Bezug auf die Thematik des Datenschutzes vor, dass sämtliche Dateien, die auf den Netzwerkservers abgelegt seien, mit einem Passwort geschützt seien. Daneben könne die Möglichkeit geschaffen werden, die Bestellung des Datenschutzbeauftragten als Mitbestimmungstatbestand aufzunehmen, sodass dieser Tatbestand der Mitbestimmung unterliege und gegebenenfalls ein behördlicher Datenschutzbeauftragten im Einvernehmen zwischen Personalvertretung und Dienststelle bestellt werden könne.

Bei ihren weiteren Ausführungen zu § 88, Abweichungen für Hochschulen, bezog sie sich im Wesentlichen auf die schriftliche Stellungnahme in Zuschrift 6/2774.

Darüber hinaus sagte sie, dass an der Fachhochschule Erfurt etwa 260 bis 280 Beschäftigte sowie pro Semester die gleiche Anzahl Assistenten tätig seien. Verträge würden für wenige Wochen bis zu sechs Monate geschlossen. Sie umfassten entweder vier oder meistens sechs oder acht Stunden und dürften die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten nicht überschreiten. Wenn die Assistenten eine Gruppe im Personalrat bildeten und bei den personellen Angelegenheiten beteiligt würden, würde dies einen erheblichen Aufwand bedeuten. Wenn sie eine Gruppe bildeten, habe dies auf kleinere Personalräte den Einfluss, dass gegebenenfalls nicht nur die Gruppe, sondern der gesamte Personalrat neu zu wählen wäre, denn wenn sich die Anzahl der Mitglieder eines Personalrats um ein Viertel verringere, löse dies eine vollständige Neuwahl aus. Die Allzuständigkeit des Personalrats könne zwar gesetzlich verankert werden, dieser sei jedoch ständig mit Neuwahlen beschäftigt. In diesem Spannungsfeld befinde man sich. Es sei notwendig, dass man sich den Assistenten zuwende und diese vom Personalrat vertreten würden. Die einfachste Form wäre, wenn der Personalrat für sie zuständig wäre. Sie habe jedoch auch Verständnis dafür, dass die Assistenten selbst mitbestimmen wollten. Eine Einbeziehung wäre etwa im Sinne einer Assistentenvertretung in der Jugend- und Auszubildendenvertretung möglich. Es wäre aber auch eine Einbeziehung analog zur Schwerbehindertenvertretung möglich, die Vetorechte

habe und ihre Angelegenheiten fokussieren oder für die Aussetzung von Beschlüssen sorgen könne, wenn ihre Interessen bestätigt würden. Die Assistenten müssten im Personalrat eine Rolle spielen, aber es müsse praktikabel sein und eine Form gefunden werden, wie die Personalrats sich nicht ausschließlich auf diese Gruppe fokussieren könne. In ihrer bisherigen Personalratstätigkeit an ihrer Hochschule wären die Angelegenheiten für Assistenten stets berücksichtigt worden, wenn sie sich an den Personalrat gewendet hätten. Er hätte sich den Fragen und Angelegenheiten ebenfalls angenommen. Bislang hätten sich jedoch nicht allzu viele Assistenten an den Personalrat wenden wollen. Insofern könne sie sich der Stellungnahme der Fachhochschule Erfurt in Zuschrift 6/2743 anschließen. Sie habe zwar Verständnis für die Beteiligung der Assistenten, aber dies solle nicht als Gruppe geschehen.

Außerdem bedankte sie sich bei den Abgeordneten, dass sie mit Vorlage des Änderungsantrags maßgeblich dafür gesorgt hätten, dass die Arbeit von Personalräten und Dienststellen auf Augenhöhe stattfinde. Sie sei der festen Überzeugung, dass ein gutes Miteinander von Dienststellen und Personalräten erheblich dazu beitrage, Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst attraktiv zu gestalten, um leistungsfähige Mitarbeiter zu gewinnen. Diese achteten auf die vor Ort vorhandenen Arbeitsbedingungen, die wesentlich durch das Miteinander von Personalrat und Dienststelle geprägt würden. Sie bedankte sich dafür, dass Personalräten eine andere Rolle zugewilligt werde, als dies in der Vergangenheit der Fall gewesen sei.

Abg. Rothe-Beinlich interessierte, ob der Vorschlag des DGB zu § 88 Abs. 5, ähnlich der Jugend- und Auszubildendenvertretungen die Möglichkeit einzufügen, dass die Mitglieder des Assistentenrats unabhängig von ihrem Beschäftigtenstatus für die gesamte Wahlperiode gewählt seien, eine denkbare Variante darstelle.

Frau Güth erklärte, es stelle ein Spannungsverhältnis dar, in dem man sich befinde. Sie würde sich den Ausführungen des DGB an dieser Stelle anschließen. Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung sei für eine Assistentenvertretung ebenfalls vorstellbar, wobei ein Äquivalent zur Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Folge habe, dass bei Beschlüssen der Gruppe die komplette Gruppe beteiligt werden müsse. Dann müsse die Anzahl der Vertreter betrachtet werden. Grundsätzlich stelle dies eine Möglichkeit dar.

– **Herr Schönborn, Vorsitzender der ARGE HPR, Zuschrift 6/2756**, sowie **Frau Budnitz** nahmen im Wesentlichen Bezug auf die Stellungnahme der ARGE HPR, wobei sie zu einigen Punkten gesondert ausführten.

So teilte **Frau Budnitz** zu Nummer 18 des Änderungsantrags in Vorlage 6/5242 mit, die für § 68 Abs. 2 ThürPersVG vorgeschlagene Formulierung, wonach der Personalrat „frühzeitig, umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen“ zu unterrichten sei, werde als sehr hilfreich angesehen. Es seien keine weiter gehenden Unterlagen für den Personalrat zu erstellen, sondern lediglich die sowieso vorliegenden Unterlagen vorzulegen, sodass hiermit ohne Mehraufwand eine deutliche Erleichterung der Arbeit der Personalräte erreicht würde. Zudem werde vorgeschlagen, die Formulierung um den Aspekt „fortlaufend“ zu ergänzen, da sich manche Prozesse über längere Zeiträume hinzögen, was eine Aktualisierung der bereits zur Verfügung gestellten Informationen notwendig mache.

Sie betonte, die Personalräte verstünden sich nicht als Gegner der Dienststellen und würden nicht zur Lähmung von Prozessen beitragen wollen, vielmehr könnten mit einer umfangreichen Information im Vorfeld und einer Beteiligung aller Mitarbeiter Gesichtspunkte in Prozesse einfließen, die zu einer Beschleunigung bzw. besseren Umsetzung der geplanten Maßnahmen führen könnten. Man arbeite bereits jetzt vertrauensvoll zusammen und verfolge dieses Ziel auch weiterhin. Jede Entscheidung, die in der öffentlichen Verwaltung von allen mitgetragen werde, sei eine gute Entscheidung und lasse sich besser umsetzen, als wenn gegeneinander gearbeitet würde.

Unter Bezugnahme auf Nummer 20 des vorliegenden Änderungsantrags regte sie an, die Beamten auf Zeit an den Hochschulen von der Regelung des § 69 Abs. 3 ThürPersVG auszunehmen, um eine Benachteiligung der wissenschaftlichen Mitarbeiter auszuschließen, und für diese eine Sonderregelung in § 88 ThürPersVG aufzunehmen.

Herr Schönborn wies zu der in Nummer 20 des Änderungsantrags vorgeschlagenen Regelung des § 69 Abs. 6 Satz 1 ThürPersVG ergänzend zu den Ausführungen in Zuschrift 6/2756 darauf hin, eine so weitgehende Entscheidungsbefugnis der Minister widerspreche dem Grundgedanken dieses Änderungsantrags.

Frau Budnitz griff die Regelung des § 72 Abs. 5 Satz 1 ThürPersVG in Nummer 22 des Änderungsantrags auf und konstatierte, danach könnten auch bindende Beschlüsse der Einigungsstelle ganz oder teilweise durch die zuständige oberste Dienstbehörde aufgehoben werden. Dass die Einigungsstelle in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung nur eine Empfehlung aussprechen könne, sei schlüssig. Bei den bindenden Beschlüssen einer Einigungsstelle sollte jedoch nicht die oberste Dienstbehörde über eine vollständige oder teilweise Aufhebung entscheiden. Hierfür schlage man vor, auf die bisherige Formulierung zurück-

zugreifen, wonach die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich einem bindenden Beschluss der Einigungsstelle nicht anschließe, die Entscheidung der Landesregierung beantragen könne.

Herr Schönborn unterstrich unter Bezugnahme auf die Stellungnahme des DGB, der man sich in diesem Punkt anschließe, die Notwendigkeit, in der Überschrift des § 73 ThürPersVG – Nummer 22 des Änderungsantrags in Vorlage 6/5242 – deutlich werden zu lassen, dass es sich um eine beispielhafte Aufzählung konkreter Mitbestimmungstatbestände handele, weshalb man hierzu die Formulierung „Beispiele für personelle, organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten“ vorschlage. Er verwies auf eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts von Oktober 2018, woraus hervorgehe, dass es sich nicht um einen abschließenden Katalog, sondern eine beispielhafte Aufzählung handle.

Zu Nummer 29 des Änderungsantrags in Vorlage 6/5242 zu § 82 a führte er über das in der schriftlichen Stellungnahme der ARGE HPR Dargelegte hinaus aus, eine Frist von drei Wochen zur Abgabe der Stellungnahme halte man für sehr knapp bemessen, dies könne in der praktischen Anwendung zu Schwierigkeiten führen.

Weiterhin bat er ausgangs seiner Ausführungen um ergebnisoffene Prüfung der Stellungnahme im Sinne des Angebots partnerschaftlicher und vertrauensvoller Zusammenarbeit an die Beschäftigten in allen Dienststellen des Freistaats.

Vors. Abg. Dittes nahm Bezug auf die Ausführungen zu § 74 gemäß Änderungsantrag, der Möglichkeit zur Aufhebung bindender Beschlüsse der Einigungsstelle, und wies darauf hin, dass dies an das Vorliegen bestimmter Voraussetzungen geknüpft sei. Die Entscheidung müsse im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sein. Damit bestehe ein hohes Begründungserfordernis. Vor diesem Hintergrund fragte er, wie konkret die ARGE HPR die Gefahr einschätze, dass Dienststellenleiter bindende Beschlüsse der Einigungsstelle mit dieser Formulierung aufheben würden.

Herr Schönborn antwortete, bisher habe der Dienststellenleiter eine höhere Hürde nehmen müssen, indem er sein Anliegen der Landesregierung habe vorlegen und ihr gegenüber begründen müssen. Diese Hürde halte man für wichtig, damit der Partner, mit dem man sich streite, nicht über diese Allmacht verfüge und die Entscheidung rückgängig machen und in seinem Sinne treffen könne. Das Letztentscheidungsrecht der Landesregierung sei unbenommen, es sollte aber nicht auf einer niedrigeren Ebene, etwa beim Minister oder den obersten Dienstbehörden, liegen.

Vors. Abg. Dittes gab zu bedenken, genauso wie man den Personalräten ein großes Vertrauen entgegenbringe, was sich in diesem Gesetzentwurf äußere, sollte man auch den obersten Dienststellen gegenüber kein Misstrauen entgegenbringen und annehmen, dass diese ein Instrument, das von der gesetzlichen Formulierung her hohe Hürden aufstelle, „missbräuchlich“ gebrauchen würden, um am Ende doch noch ihren Willen durchzusetzen. Hier müssten die Abgeordneten politische Signale in beide Richtungen aussenden, indem man weder den Personalvertretungen noch den Dienststellenleitern mit Misstrauen entgegengetreten, sondern Voraussetzungen schaffen wolle, um das Angesprochene in den Dienststellen Realität werden zu lassen. Man wolle nicht zu mehr Einigungsstellenverfahren beitragen, sondern Voraussetzungen schaffen, damit sich eine moderne Vorstellung von öffentlichem Dienstrecht und Zusammenarbeit verwirkliche.

– **Frau Franke, Vorsitzende des Personalrats der Stadtverwaltung Jena, Zugschrift 6/2714**, führte aus, mit dem Änderungsantrag würde den Personalvertretungen die Möglichkeit echter Beteiligungsrechte gegeben, wodurch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes gesteigert werde. Die von der Arbeitgeberseite geäußerten Bedenken zu den praktischen Auswirkungen des neuen ThürPersVG teile sie nicht, beide Seiten müssten sich auf die neuen Gegebenheiten einstellen und gemeinsam überlegen, wie mit den Neuregelungen umgegangen und die Mitbestimmung künftig gestaltet werde.

Des Weiteren wies sie auf folgende Punkte hin:

Abmahnungen innerhalb von einem bzw. zwei Tagen auszusprechen, spreche nicht für einen verantwortungsbewussten Arbeitgeber, der vor der Entscheidung über eine Abmahnung zunächst alle Beteiligten angehört haben sollte.

Die Zuweisung anderer Tätigkeiten sei keine personelle Maßnahme, wenn sie innerhalb des Arbeitsvertrags, also innerhalb der zugewiesenen Entgeltgruppe, liege. Andernfalls würde man jedes Mal, wenn sich Tätigkeiten aufgrund einer Gesetzesänderung veränderten, ein Mitbestimmungsverfahren auslösen. Dies sei in der Umsetzung widersprüchlich.

Ein Umzug in den Nachbarraum sei wie bereits nach derzeitigem Personalvertretungsrecht nur dann ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand, wenn dort ein neuer Arbeitsplatz eingerichtet werde. Damit handele es sich hierbei nicht um einen neuen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand.

Im Übrigen bezog sie sich im Wesentlichen auf die schriftliche Stellungnahme in Zuschrift 6/2714.

Abg. Kräuter nahm Bezug auf die mit dem Änderungsantrag einzufügenden §§ 69 a und 70 ThürPersVG und die darin vorgesehene schriftliche Unterrichtung des Personalrats und äußerte, es für geboten zu halten, sich vor dem Hintergrund von eGovernment hierzu noch einmal zu verständigen.

Auf seine Frage zu den Anregungen zur Freistellungsstaffel in der Zuschrift 6/2714 verwies **Frau Franke** auf den letzten Satz in § 95 Abs. 1, Übergangsbestimmungen, wonach dies entsprechend für freigestellte Personalratsmitglieder gelte, was sich ihrer Auffassung nach auf den vorangegangenen Teil beziehe, in dem geregelt werde, dass die Personalräte bis zum 31. Mai 2022 unverändert im Amt blieben.

– **Frau Vogtschmidt, Konferenz Thüringer Studierendenschaften (KTS)**, trug im Wesentlichen den Inhalt der schriftlichen Stellungnahme der Konferenz Thüringer Studierendenschaften vor (zwischenzeitlich **Zuschrift 6/2791**) und merkte kritisch an, dass der Gesetzentwurf nicht gegendert werde.

Herr Ripstein, Konferenz Thüringer Studierendenschaften, ergänzte, für die Regelungen für die aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter hätten die jeweiligen Studierendenschaften in den Vorgesprächen unterschiedliche Meinungen geäußert, da es an den einzelnen Standorten verschiedene Gruppen und Vertretungen wie auch Probleme gebe. Daher sei es sinnvoll, die Stellungnahmen der jeweiligen Studierendenschaften hinzuzuziehen.

Die Frage des **Abg. Kräuter**, ob es als ausreichend erachtet würde, wenn im Gesetz ein Hinweis aufgenommen würde, wonach dieser für alle Geschlechter gelte, verneinte **Frau Vogtschmidt** und regte an, etwa die Schreibweise mit Sternchen oder Formulierungen wie „Mitarbeitende“ zu wählen, die gegebenenfalls auch für die Opposition denkbar wären.

Vors. Abg. Dittes machte darauf aufmerksam, dass in § 96 ThürPersVG bereits eine Gleichstellungsbestimmung enthalten sei. Es handele sich jedoch um eine grundsätzliche Problematik, da sich die Fragestellung durch alle Gesetze ziehe. Es sei jedoch berechtigt, festzustellen, dass bei einem Gesetz angefangen werden müsse und dieses das ThürPersVG sein könne. Es bestünden einige Möglichkeiten zur Umsetzung gendergerechter

Sprache, über die grundsätzlich nachgedacht werden könne, wenn dies im ThürPersVG noch nicht möglich sei.

Abg. Rothe-Beinlich wies darauf hin, dass die Geschäftsordnung des Landtags endlich in geschlechtergerechter Sprache verfasst worden und lesbar sowie praktikabel sei. Dies funktioniere auch bei anderen Gesetzesvorhaben.

Des Weiteren interessierte sie, ob sich die KTS den Vorschlägen des DGB zu § 88 Abs. 5 ThürPersVG – Gewährleistung einer Vertretung über einen kürzeren Zeitraum in Anlehnung an die Jugend- und Auszubildendenvertretungen – im Hinblick auf die auch von ihr vertretene Interessengruppe der kurzzeitig beschäftigten wissenschaftlichen Hilfskräfte anschließen könne.

Frau Vogtschmidt sagte hierzu, durch die oftmals kurzen Anstellungen von drei bis sechs Monaten könne eine Kontinuität nicht gegeben sein. Die vom DGB angesprochene Einengung der Fristen sei besser als der bisher vorgeschlagene Zeitraum, gleichwohl halte die KTS eine Frist von einem Jahr für den günstigsten Zeitraum, da dazu aus den studentischen Mitwirkungsgruppen an den Hochschulen entsprechend gute Erfahrungen vorlägen.

– **Herr Horn, Vorsitzender des Personalrats der Friedrich-Schiller-Universität (FSU) Jena, ZUSCHRIFT 6/2724**, führte aus, er sehe eine Schwierigkeit für große Einrichtungen wie die FSU darin, die Bediensteten für Freistellungen für eine Tätigkeit im Personalrat begeistern zu können. Daher komme es häufig zu Teilfreistellungen, die Beschäftigten an den Hochschulen die Möglichkeit biete, sich im Personalrat zu engagieren. Hier müsste gegenüber dem Personalrat bei Teilfreistellungen, aber auch bei Personalräten, die sich ganztägig wöchentlich treffen müssten, um ihre Aufgaben zu erfüllen, nachgewiesen werden, wie den betroffenen Beschäftigten eine arbeitsmäßige Entlastung zukommen könne. Dies werde zwar pauschal gesagt, im Regelfall müssten die Beschäftigten diese Zeit an die reguläre Arbeitszeit anhängen. Wenn man sich im Personalrat engagiere und nicht unter den Freistellungsrahmen, sondern über die Freistellung für die Aufgabe falle, erhalte man keine spürbare Entlastung. Dies mache die Tätigkeit im Personal nicht attraktiv. Wünschenswert wäre, wenn in § 45 Abs. 3 folgender Halbsatz enthalten wäre: „Die Entlastung ist dem Personalrat darzustellen.“ Er bat darum, diesbezüglich eine Regelung zu finden.

Des Weiteren lobte er den Gesetzentwurf und den Änderungsantrag dahin gehend, dass die moderne Arbeitswelt, die man sich in Thüringen insbesondere an Hochschulen wünsche, darin zu einem Großteil abgebildet werde. Es sei ein Zukunftsgesetz und könne sich auf dem

Markt der Personalvertretungsgesetze der anderen Bundesländer sehen lassen. Dies sei dem Verhandlungsgeschick und dem politischen Willen zu verdanken.

Als nicht gelungen erachte er die Formulierungen in § 88 zu den aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen Mitarbeitern sowie Assistenten. Es handele sich um eine enorme Zahl von wissenschaftlichen Mitarbeitern. An der FSU seien zwischen 1.500 und 2.000 aus Drittmitteln bezahlte Beschäftigte tätig, aber durch die relativ kurzen Verträge handele es sich um etwa 3.000 bis 4.000 und damit die doppelte Menge Personalmaßnahmen. Der Personalrat wolle sich anschauen, wie Arbeitsverträge geregelt würden, ob Drittmittelaufzeiten mit Arbeitszeiten äquivalent seien und in welcher Form Aufgaben vergeben würden. Es könne nicht geleistet werden, dass in den großen Dienststellen keine separaten Regelungen für die Aufarbeitung der personalrechtlichen Fälle gefunden würden. Es müsse für die großen Dienststellen Möglichkeiten vor Ort geben, mit dem Arbeitsgeber pragmatische Lösungen zu finden, wie mit der großen Anzahl von Mitarbeitern und Fällen umgegangen werden könne. Daher regte er an, die Möglichkeit zur Erarbeitung von Dienstvereinbarungen an den Hochschulen und Universitäten einzuräumen, mit denen pragmatische Verfahrensabläufe gestaltet werden könnten, um qualitativ wie auch quantitativ die Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten.

Im Personalrat Jena seien ohne die Fälle der gegebenenfalls hinzukommenden Beschäftigten pro Woche zwischen 60 und 80 Personalmaßnahmen in einer ganztägigen Sitzung zu bearbeiten. Für die große Anzahl hinzukommender Mitarbeiter müsse eine Lösung gefunden werden, wie dies in der Praxis für große Universitäten zu bewältigen sei.

Weiterhin müsse die Gruppe der Assistenten an den Universitäten gestärkt werden. Sie habe jedoch im Vergleich zu den Arbeitsverträgen anderer Beschäftigter relativ wenige Anknüpfungspunkte. Es sei zu widersprechen, wenn diese Beschäftigtengruppe im Änderungsantrag als Gruppe im Sinne des Personalrats gesehen werde. Die Assistenten müssten in die Personalratsarbeit einbezogen und hierfür müssten pragmatische Möglichkeiten eingerichtet werden. Im Regelfall betrage der Stundenumfang im Vertrag für Assistenten zwischen 20 und 40 Monatsstunden. Der Personalrat treffe sich jeweils einmal pro Woche ganztätig. Die vereinbarte Arbeitszeit für diesen Beschäftigten, der im Personalrat engagiert sei, würde vollständig hierfür aufgebraucht. Er müsste für die Mitarbeit im Personalrat Überstunden machen.

Beispielhaft schilderte er den Fall eines studierenden Beschäftigten mit einem Arbeitsumfang von vier Stunden im Monat. Es sei schwierig, die Beschäftigten für eine Tätigkeit im Personalrat zu motivieren, da sie nicht mehr zu ihrer eigentlichen wissenschaftlich unterstützenden

Tätigkeit kämen. Weiterbildungen wären bei einem solchen Umfang der Tätigkeit ebenfalls nicht möglich. Der Ansatz der Beteiligung von Assistenten am Personalrat sei zu begrüßen. Es stellten sich jedoch Schwierigkeiten bei der Umsetzung. Die Vorschläge der KTS, eine Amtszeit von einem Jahr festzulegen, und des DGB, dass sich die Personengruppe sich selbst in einem Assistentenrat organisiere und aus diesem eine Person in den Personalrat delegiere, seien positiv zu bewerten. Dann müsse dem Personalrat klar sein, dass es sich fortlaufend um eine andere Person handele, die Fortbildungen besuchen und sich vorbereiten müsse. Die Personalratsmitglieder erwarteten eine gewisse Bildungsstärke über die Möglichkeiten in einem Personalrat.

Außerdem gebe es in Jena zwei Hochschulstandorte, sodass eine hohe Fluktuation zwischen den Hochschulen herrsche. Studierende der Ernst-Abbe-Hochschule seien etwa studentische Beschäftigte an der FSU und umgekehrt, sodass möglicherweise ein Vertreter der Assistenten im Personalrat tätig sei, der an der Ernst-Abbe-Hochschule immatrikuliert sei und einen auslaufenden Arbeitsvertrag an der FSU habe. Daher wäre es wichtig, wenn im Gesetzentwurf enthalten wäre, dass der Vertreter der Assistenten im Personalrat mindestens ein Mitglied der Hochschule sein müsse. Wenn dieser kein Beschäftigungsverhältnis mehr habe, müsse er wenigstens den Mitgliedsstatus, die Immatrikulierung, aufweisen, da er sonst mit der Dienststelle nichts mehr zu tun habe, obwohl er als Vertrauensperson im Personalrat sitze. Es sei zwar eine Möglichkeit, eine Vertrauensperson der Assistenten ohne Stimmrecht in den Personalrat aufzunehmen, wie dies qualitativ so untersetzt werden könne, dass dieser eine wirkliche Hilfe für die Arbeit des Personalrats im Sinne ihrer eigenen Interessen darstelle, könne er derzeit nicht beantworten.

Abg. Rothe-Beinlich bat vor dem Hintergrund, dass der Vorschlag, eine Vertrauensperson für die 1.500 bis 2.000 aus Drittmitteln bezahlten, sehr unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse gegebenenfalls auch nicht praktikabel sei, um Bewertung des Vorschlags des DGB und der GEW, einen Assistentenrat einzuführen.

Herr Horn legte dar, bei der genannten Anzahl handele es sich um wissenschaftliche Beschäftigte, die über Drittmittel finanziert würden, nicht um Assistenten. Die Anzahl der wissenschaftlichen Assistenten könne er nicht mitteilen. Pro Woche lägen im Personalrat zwischen 10 und 25 Personalmaßnahmen für wissenschaftliche Assistenten vor. Diese Anzahl variere stark.

Daneben könne er auch den Vorschlag des DGB, an dessen Stellungnahme er überdies mitgewirkt habe, mittragen. Es handele sich um einen sehr guten und klugen Vorschlag. Die-

ser beinhalte, dass sich die Personengruppe der wissenschaftlichen Assistenten mit ihren eigenen Interessen selbst organisieren müsse, um den Prozess im Personalrat zu begleiten. Die Organisation dieser Personengruppe könne nicht Aufgabe des Personalrats sein.

Vors. Abg. Dittes erkundigte sich, ob mit dem in der Stellungnahme des Personalrats der FSU genannten Vorschlag der Erarbeitung von individuellen Verfahrensabläufen über Dienstvereinbarungen die Verfahrensabläufe in der Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und dem Personalrat gemeint seien und dabei die Beteiligung über Dienstvereinbarungen erfolgen solle oder ob damit möglicherweise auch die Einstellung, Beendigung oder Verlängerung von Arbeitsverhältnissen der Drittmittelbeschäftigten bereits als Rahmenregelung in der Dienstvereinbarung geregelt werden solle.

Herr Horn antwortete, das Letztgenannte solle nicht geregelt werden. Da die Arbeitsverträge bei Drittmittelbeschäftigten einer hohen Vielfalt unterliegen, sei dies nicht möglich. Es müssten Verfahrensabläufe mit der Dienststelle aufgebaut werden, wie die hohe Zahl von Beschäftigten abgearbeitet werden könne. Hierfür könnten möglicherweise Tabellenlösungen oder modifizierte Rahmenbedingungen im Bereich Digitalisierung genutzt werden, sodass der Personalrat Prozesse betrachten könne, ohne diese in Papierform vorliegen zu haben. Hierfür müssten Möglichkeiten gefunden werden, ohne eine Einschränkung bei der Mitbestimmung in dieser Beschäftigtengruppe auszuhandeln.

– **Herr Klein, Thüringer Landespräsidentenkonferenz (TLPK), zwischenzeitlich Zusatzschrift 6/2824**, bemerkte zunächst, die Leitungen der Thüringer Hochschulen arbeiteten mit den örtlichen Personalräten gut und vertrauensvoll zusammen. Die Zusammenarbeit verlaufe auf Basis des bereits geltenden Rechts sehr gut und konstruktiv, sodass keine Veränderung der rechtlichen Basis benötigt werde.

Vor diesem Hintergrund verwies er auf die vorliegenden acht Stellungnahmen der Hochschulen und ging zusammenfassend auf fünf Aspekte näher ein.

Die nicht abschließende Aufzählung von Regelbeispielen in Nummer 2 des vorliegenden Änderungsantrags, die Allzuständigkeit des Personalrats, führe aus Sicht der TLPK zu Unsicherheiten über die Beteiligungspflicht oder den Umfang der Mitbestimmung. Sie führe darüber hinaus an den Hochschulen zu Abgrenzungsschwierigkeiten zu akademischen Selbstverwaltungen, die wiederum eigene Verfahren und Gremien hätten. Daneben würde dies zu Verzögerungen in der Bearbeitung der Angelegenheiten und den Verwaltungsaufwand wesentlich erhöhen. Zugleich werde darin ein weiterer Schritt in der Entmachtung der Präsidien

gesehen, die mit der Novellierung des Hochschulgesetzes im Jahr 2018 erheblich befördert worden sei. Im Hochschulgesetz sei eine Verlagerung der Kompetenzen von den Präsidien zu den Gremien wie Senat, Hochschulrat oder -verwaltung erfolgt. Mit der Novellierung des ThürPersVG werde eine Verlagerung von den Präsidien zum Personalrat vorgenommen. Durch diese Dezentralisierung von Kompetenzen würden die Wege nicht verkürzt oder die Verfahren vereinfacht und damit die Hochschulen nicht handlungs- und wettbewerbsfähiger. Weiterhin werde als problematisch erachtet, dass gesetzgeberisch jeder Bereich, das Hochschulrecht wie auch das Personalvertretungsrecht, für sich agiere und keine echte Gesamtschau hinsichtlich des neu geschaffenen und in der Summe übermäßigen Verwaltungsaufwands stattfinde. Daher lehnten die Thüringer Hochschulen die vorgesehene Allzuständigkeit des Personalrats in der Summe ab.

Zu Nummer 10 des Änderungsantrags, die Erhöhung des Freistellungsumfangs, trug er vor, da die Allzuständigkeit abgelehnt werde, komme es nicht zu einer Aufgabenmehrung, so dass keine weiteren Freistellungen erforderlich seien.

Im Thüringer Hochschulgesetz müssten aufgrund verschiedener Änderungen zusätzliche Freistellungen etwa im Bereich Diversity, Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragte und deren Stellvertreter gewährleistet werden. Zudem hätten zusätzliche Aufgaben mit umfassenden Gremienstrukturen, etwa für die Promovierendenvertretungen übernommen werden müssen. All dies konterkariere die Bemühungen zur Verschlinkung von Verwaltungsaufgaben und entziehe der eigentlichen Kernaufgabe Forschung und Lehre und den unmittelbar unterstützenden Servicefunktionen Kapazitäten.

In Nummer 21 des vorliegenden Änderungsantrags sei vorgeschlagen worden, die Beteiligungsfrist in den dringenden Fällen von drei auf fünf Tage anzuheben. Dies werde von der TLPK abgelehnt, da auch eilbedürftige Maßnahmen innerhalb einer Arbeitswoche abschließend behandelt und bearbeitet werden müssten. Jede Verlängerung treffe auch die Beschäftigten.

Das in Nummer 22 des vorliegenden Änderungsantrags vorgeschlagene umfassende Initiativrecht auch in individuellen personellen Angelegenheiten wie Eingruppierungen oder Beförderungen würde die Personal- und Organisationshoheit der Dienststelle entscheidend tangieren und einen erheblichen Aufwand durch die Bearbeitung der vom Personalrat initiierten Maßnahmen verursachen. Daher werde dieses abgelehnt. Darüber hinaus erzeuge die vorgesehene starre Frist von drei Monaten für die Entscheidung der Dienststelle mit dem anschließenden Einigungsstellenverfahren aus Sicht der TLPK einen immensen Handlungs-

druck, der bei länger zu diskutierenden Sachverhalten, etwa Dienstvereinbarungen, negative Auswirkungen haben könne. Die Frist müsse, wenn diese notwendig sei, länger sein oder der Beginn müsse an eine einseitige Erklärung gebunden sein.

Zu Nummer 31 des vorliegenden Änderungsantrags, Abweichungen für Hochschulen, führte er aus, die vorgeschlagene Regelung für die Mitbestimmung der drittmittelfinanzierten Beschäftigten werde ausdrücklich begrüßt, die grundsätzlich keine Mitbestimmung in den eingeschränkten drei Tatbeständen vorsehe. Die Mitbestimmung wäre zum einen inhaltlich bei dieser Personengruppe aufgrund der geringeren Anbindung an die Dienststelle nicht sachgerecht. Zum anderen würde die Mitbestimmung bei den drittmittelfinanzierten insbesondere wissenschaftlichen Mitarbeitern eine administrative Schleife darstellen, die den Verwaltungsaufwand an der Hochschule unvertretbar erhöhe. An der FSU Jena würde es nach Einschätzung der Dienststellenleitung zu einer Erhöhung um etwa 40 Prozent kommen. Die Einschätzung des Personalratsvorsitzenden der FSU Jena, wonach mit einer Bearbeitung von über 3.000 Personalmaßnahmen zu rechnen sei, erscheine realistisch. An der TU Ilmenau wäre der Effekt ebenfalls hoch. Eine technische Universität sei naturgemäß drittmittelorientiert. Der Anteil der drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter an allen befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitern betrage etwa zwei Drittel. Die Mitbestimmungsvorgänge würden zu einer signifikanten Verlängerung des gesamten Einstellungsprozesses führen und es würde nachteilig für die betroffenen Mitarbeiter sein, weil die Bescheide der Drittmittelgeber oft sehr spät kämen und man sehr zeitnah reagieren müsste, um die Arbeitsverträge abzuschließen. Daher plädiere die TLPK dafür, es bei der im Gesetzentwurf vorgesehenen Lösung der grundsätzlichen Nichtbeteiligung zu belassen.

Weiterhin werde der Gruppenstatus der Assistenten nach § 88 Abs. 5 des vorliegenden Änderungsantrags abgelehnt. Assistenten würden überwiegend semesterbezogen beschäftigt und seien nur während der vorlesungsfreien Zeit und demnach 24 von 52 Wochen anwesend. Auch werde gesehen, dass deren tatsächliche Mitarbeit in der wöchentlichen Arbeit des Personalrats mehr als fraglich wäre. Zudem stünden Aufwand, die Personalratsarbeit, und der Umfang des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Die Amtszeit von 2,5 Jahren passe nicht zur Praxis der grundsätzlich semesterbezogenen Beschäftigung. Aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens nach der viermonatigen Übergangsfrist einschließlich der gewählten Stellvertreter wäre Neuwahl die ständige aufwendige Regel. Durchgängige Amtszeiten von den vorgesehenen fünf Semestern seien bei Studienzeiten von sechs bis sieben Semestern für Bachelor- und drei bis vier Semestern für Masterstudiengänge schwer vorstellbar.

Neben diesen praktischen Bedenken wies er auf zwei rechtliche Bedenken hin. Zum Ersten beruhe die Mitarbeit im Personalrat auch ohne Bestehen eines Arbeitsverhältnisses für die Übergangsfrist nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die Gefahr eines faktischen und damit unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit entsprechendem Entgeltanspruch und sozialversicherungsrechtlichen Kompetenzen, weil durch die Personalratsarbeit eine Eingliederung in den Betrieb der Universität stattfinde, die eines der Indizien für die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Einordnung sei. Zum Zweiten würden datenschutzrechtliche Probleme gesehen, weil die Personalratsmitglieder mit hochsensiblen personenbezogenen Daten befasst seien und es ohne Bestehen eines Vertrags- und Rechtsverhältnisses zur Dienststelle schwieriger sei, die Verschwiegenheitspflichten umzusetzen.

Zusammenfassend konstatierte er, dass sich die TLPK gegen die vorgeschlagene Regelung zur Vertretung der Assistenten ausspreche. Diese sei nicht praktikabel.

Vors. Abg. Dittes nahm Bezug auf die erwähnte Verlagerung und bat dahin gehend um Stellungnahme, dass es mit dem Änderungsantrag nicht zu einer Verlagerung der Entscheidungskompetenz komme, sondern das Verfahren verändert werden solle, wie man mithilfe von Beteiligung, Kommunikation und frühzeitiger Einbindung zu der Entscheidungskompetenz gelange. Damit komme es nicht zu einer Verlagerung von Macht, sondern einer Erweiterung von Macht bei Entscheidungen der Dienststelle, da sie aufgrund der Einbindung keinen starken Widerspruch der Personalvertretung spüren und damit durchsetzungsstärker agieren könne.

Herr Klein bemerkte, die Entscheidungskompetenz der Dienststellenleitung, der Präsident für das wissenschaftliche Personal, der Kanzler für das nicht wissenschaftliche Personal, bleibe erhalten, aber wenn man vom Einvernehmen einer Beteiligungsinstanz in bestimmten Fällen abhängig sei, finde automatisch eine Kompetenzverlagerung statt.

Vors. Abg. Dittes äußerte, auch bei den Einvernehmensentscheidungen sei abgesehen von der leichten Erweiterung bei vier Tatbeständen, die auch im Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein enthalten seien, wie die Festlegung des Zeitpunkts der Auszahlung von Gehältern, keine Veränderung des Katalogs vorgenommen worden. Auch da komme es nicht zu einer Veränderung der Entscheidungskompetenzen. Es gehe ausschließlich um das frühzeitige Verfahren der Beteiligung und Einbeziehung.

Herr Klein erwiderte, bei ausschließlicher Betrachtung der rechtlichen Dimension sei dies zutreffend. Wenn mehr Beschäftigtengruppen einbezogen werden müssten, finde eine Verlagerung statt.

– **Herr Degen, Tarifkommission Studentische Beschäftigte der GEW Thüringen, Zuzschrift 6/2778**, führte im Wesentlichen entsprechend der schriftlichen Stellungnahme der Tarifkommission Studentische Beschäftigte aus und veranschaulichte deren Positionen beispielhaft anhand des eigenen Tätigkeitsbereichs als studentischer Beschäftigter. Er wies zudem darauf hin, die Interessen der studentischen Beschäftigten stünden den Interessen der Drittmittelbeschäftigten nicht entgegen, für die man eine Aufnahme in das ThürPersVG im Sinne einer gleichwertigen Vertretung aller an den Hochschulen Beschäftigten erhoffe.

Vors. Abg. Dittes informierte, der InnKA werde das mündliche Anhörungsverfahren wie auch die zahlreichen im schriftlichen Anhörungsverfahren eingegangenen Stellungnahmen in den kommenden Wochen auswerten und den Tagesordnungspunkt in der Sitzung am 2. Mai 2019 erneut aufrufen. Dabei könnten auch eventuell offene Rechtsfragen oder die bereits angesprochenen möglichen Kostenfolgen für die Kommunen gemeinsam mit der Landesregierung diskutiert werden. Außerdem könne in der Sitzung am 2. Mai 2019 gegebenenfalls eine Beschlussempfehlung für das Plenum abgegeben werden.

Der Tagesordnungspunkt wurde nicht abgeschlossen und wird in der Sitzung am 2. Mai 2019 erneut aufgerufen.

Protokollantinnen

Nachstehend folgen die dazugehörigen Beratungsgrundlagen im Sinne des § 80 Abs. 4 GO.

THÜR. LANDTAG POST
19.02.2019 15:31

4313/2019

Änderungsantrag

der Fraktionen DIE LINKE, SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN

**Den Mitgliedern des
InnKA**

Zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung

- Drucksache 6/5575 -

Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften

Der Gesetzentwurf wird wie folgt geändert:

Thüringer
Landtag

**VORLAGE
6/5242**

zu Drs. 6/5575

I. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

1. Es wird folgende Nummer 1 eingefügt:

,1. Dem § 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Untersteht die beaufsichtigte Stelle nicht der alleinigen Aufsicht des Landes, so gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes nur, soweit dies im Staatsvertrag bzw. Gesetz zur Errichtung dieser Stelle ausdrücklich geregelt ist.“

2. Es wird folgende Nummer 2 eingefügt:

,2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Der Personalrat bestimmt nach Maßgabe der §§ 69 bis 78 mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle für die im Sinne des § 4 in der Dienststelle Beschäftigten.“

b) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden zu den Absätzen 3 und 4.'

3. Die bisherigen Nummern 1 und 2 werden zu den Nummern 3 und 4.

4. Die bisherige Nummer 3 wird zu Nummer 5 und erhält folgende Fassung:

,5. In § 10 Abs. 1 Satz 2 wird die Verweisung „§ 68 Abs. 2 Satz 5“ durch die Verweisung „§ 68 Abs. 2 Satz 7“ ersetzt.'



5. Die bisherige Nummer 4 wird zu Nummer 6 und in Buchstabe c Doppelbuchstabe cc wird das Wort „Beamte“ durch das Wort „Beschäftigte“ ersetzt.

6. Die bisherigen Nummern 5 bis 13 werden zu den Nummern 7 bis 15.

7. Die bisherige Nummer 14 wird zu Nummer 17.

8. Nach der neuen Nummer 15 wird folgende Nummer 16 eingefügt:

„16. In § 39 Abs. 1 Satz 3 wird die Verweisung „§ 69 Abs. 2 Satz 8“ durch die Verweisung „§ 69a Abs. 2 Satz 8“ ersetzt.“

9. Die bisherige Nummer 15 wird zu Nummer 18.

10. Die bisherige Nummer 16 wird zu Nummer 19 und erhält folgende Fassung:

„19. § 45 Abs. 4 erhält folgende Fassung:

„(4) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind Mitglieder des Personalrats nach Absatz 3 freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

200 bis 500 Beschäftigten im Umfang von einer Vollzeitstelle

501 bis 900 Beschäftigten im Umfang von zwei Vollzeitstellen,

901 bis 1.500 Beschäftigten im Umfang von drei Vollzeitstellen,

1.501 bis 2.000 Beschäftigten im Umfang von vier Vollzeitstellen.

In Dienststellen mit über 2.000 Beschäftigten ist für je angefangene 1.000 Beschäftigte Freistellung im Umfang einer weiteren Vollzeitstelle zu gewähren. Auf Beschluss des Personalrats können entsprechende Teilfreistellungen gewährt werden. Von den Sätzen 1 und 2 kann im Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststellenleiter abgewichen werden. Kommt eine Einigung im Sinne von Absatz 3 Satz 1 zwischen Personalrat und Dienststellenleiter in Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten nicht zustande, entscheidet gemäß § 83 Abs. 1 das zuständige Verwaltungsgericht auf Antrag der Dienststelle oder des Personalrats.“

11. Die bisherige Nummer 17 wird zu Nummer 20.

12. Die bisherige Nummer 18 wird zu Nummer 21 und die Verweisung „§ 69 Abs. 2 Satz 6 bis 8“ wird durch die Verweisung „§ 69a Abs. 2 Satz 6 bis 8“ ersetzt.

13. Die bisherigen Nummern 19 und 20 werden zu den Nummern 22 und 23.

14. Die bisherige Nummer 21 wird zu Nummer 24 und erhält folgende Fassung:

„24. § 54 Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Kommt eine Einigung im Sinne von § 45 Abs. 3 Satz 1 zwischen Stufenvertretung und Dienststellenleiter nicht zustande, entscheidet gemäß § 83 Abs. 1 das zuständige Verwaltungsgericht auf Antrag der Dienststelle oder der Stufenvertretung.“

15. Die bisherigen Nummern 22 und 23 werden zu den Nummern 25 und 26.

16. Die bisherige Nummer 24 wird zu Nummer 27 und erhält folgende Fassung:

„27. § 66 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„In diesen Gesprächen haben der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung beabsichtigte Maßnahmen und Initiativen rechtzeitig zu besprechen.“

b) Der bisherige 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.“

17. Die bisherige Nummer 25 wird zu Nummer 28.

18. Die bisherige Nummer 26 wird zu Nummer 29 und Buchstabe b erhält folgende Fassung:

,b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben über alle Angelegenheiten nach Maßgabe dieses Gesetzes, die sich auf die Beschäftigten erstrecken oder auswirken, frühzeitig, umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen zu unterrichten. Dies gilt insbesondere bei Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen sowie bei Personalplanungen und Maßnahmen der Organisationsänderung. § 66 Abs. 1 bleibt unberührt. Dabei kann die Personalvertretung eigene Arbeitsgruppen bilden und externe Beratung in Anspruch nehmen. Die Dienststelle kann einem Mitglied der Personalvertretung die Teilnahme in von der Dienststelle eingerichteten Arbeitsgruppen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen vorbereiten, gestatten. Der Personalvertretung sind die Unterlagen vorzulegen, die die Dienststelle zur Vorbereitung der von ihr beabsichtigten Maßnahmen beigezogen hat. Bei Einstellungen beschränkt sich die Vorlagepflicht auf die Bewerbungsunterlagen einschließlich der der Mitbewerber. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Beschäftigten der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen.“

19. Die bisherige Nummer 27 wird zu Nummer 30 und Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„In Körperschaften und Anstalten öffentlichen Rechts im Geltungsbereich dieses Gesetzes, die wirtschaftlich tätige öffentliche Unternehmen sind, kann in Dienststellen mit in der Regel mehr als fünfzig ständig Beschäftigten auf Veranlassung des Personalrats ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. Dies gilt nicht für öffentlich-rechtliche Kreditinstitute. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle im Sinne des Absatzes 3 zu beraten und den Personalrat zu unterrichten.“

20. Die bisherige Nummer 28 wird zu Nummer 31 und erhält folgende Fassung:

„31. § 69 erhält folgende Fassung:

„§ 69
Umfang der Mitbestimmung

(1) Der Personalrat bestimmt nach Maßgabe dieser Vorschrift sowie der §§ 69a bis 78 mit 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. Die Mitbestimmung findet nicht statt bei Weisungen an einzelne oder mehrere Beschäftigte, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit regeln.

(2) Der Personalrat kann seine Zustimmung durch Vereinbarung mit der Dienststelle für bestimmte Einzelfälle oder Gruppen von Fällen vorab erteilen. § 68 Abs. 2 bleibt unberührt.

(3) In Personalangelegenheiten der in § 14 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 4 bezeichneten Beschäftigten und der Beschäftigten im Beamtenverhältnis auf Zeit bestimmt der Personalrat nur mit, wenn diese es beantragen. Sie sind von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig in Kenntnis zu setzen und auf ihr Recht, die Beteiligung des Personalrats zu beantragen, schriftlich hinzuweisen.

(4) Soweit Mitbestimmungsfälle über die beabsichtigten Maßnahmen hinaus schutzwürdige persönliche Interessen von Beschäftigten berühren, ist die Mitbestimmung von der vorher schriftlich einzuholenden Zustimmung der Betroffenen abhängig. Die Dienststelle ist verpflichtet, das den Vorsitz im Personalrat führende Vorstandsmitglied über die beabsichtigte Maßnahme zu unterrichten.

(5) Die Mitbestimmung entfällt bei personellen Maßnahmen 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 BeamStG in Verbindung mit § 27 ThürBG unterliegenden Beamten. Bei Versetzungen und Abordnungen von Leitern der Dienststelle erfolgt keine Beteiligung einer Personalvertretung.

(6) Die Mitbestimmung entfällt beim Erlass von Rechtsvorschriften und bei Organisationsentscheidungen des Ministerpräsidenten, der Landesregierung und der Minister, die auf deren verfassungsmäßigen Rechten beruhen, sowie bei Bestehen abschließender tarifvertraglicher Regelungen, die einen Beurteilungs- oder Ermessensspielraum der Dienststelle ausschließen. Sind nach den gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften oder Berufsverbände bei der Vorbereitung zu beteiligen, entfällt die Mitbestimmung von Personalvertretungen.“

21. Nach Nummer 31 wird folgende Nummer 32 eingefügt:

,32. Nach § 69 wird folgender § 69a eingefügt:

„§ 69a
Verfahren der Mitbestimmung

(1) Eine der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme kann nur mit Zustimmung des Personalrats getroffen werden, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

(2) Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Die Unterrichtung erfolgt grundsätzlich schriftlich und ist grundsätzlich schriftlich zu begründen. Der Personalrat kann auf die Schriftform und die Begründung verzichten. Die beabsichtigte Maßnahme ist vor der Durchführung mit dem Ziel einer Einigung mit dem Personalrat zu erörtern. Auf die Erörterung kann einvernehmlich verzichtet werden. Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. Personalrat und Dienststelle können im Einzelfall eine abweichende Frist vereinbaren. In dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle die Frist nach Satz 6 auf fünf Arbeitstage abkürzen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert. Soweit dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, ist dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen. Die Durchführung der Erörterung nach Satz 5 hat keinen Einfluss auf die Fristen nach Satz 6 bis 8. Die Mitteilungsfrist des Personalrats nach den Sätzen 6 bis 8 beginnt mit dem Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme bei dem Personalratsmitglied, das vom Personalrat gegenüber der Dienststelle als empfangsbefugt bezeichnet ist. Der Personalrat hat die Empfangsbereitschaft zu gewährleisten.

(3) Kommt zwischen dem Leiter einer nachgeordneten Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit innerhalb von zehn Arbeitstagen auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. Der Dienststellenleiter ist nicht berechtigt, das Verfahren abubrechen, es sei denn, dass die Personalvertretung rechtsmissbräuchlich die Zustimmung

verweigert. Die übergeordnete Dienststelle hat innerhalb von 15 Arbeitstagen die Stufenvertretung mit der Angelegenheit zu befassen. Absatz 2 gilt im Verfahren der Stufenvertretung entsprechend.

(4) Ist die übergeordnete Dienststelle eine Behörde der Mittelstufe und kommt zwischen ihr und dem Bezirkspersonalrat eine Einigung nicht zustande, so kann ihr Dienststellenleiter oder der Bezirkspersonalrat die Angelegenheit innerhalb von zehn Arbeitstagen der obersten Dienstbehörde vorlegen. Die oberste Dienstbehörde hat innerhalb von 15 Arbeitstagen den Hauptpersonalrat mit der Angelegenheit zu befassen. Absatz 2 gilt im Verfahren der Stufenvertretung entsprechend. Im Fall der Nichteinigung kann der Leiter der obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat die Einigungsstelle nach §§ 71 und 72 anrufen. Die Anrufung soll innerhalb von zehn Arbeitstagen erfolgen.

(5) Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Dienstbehörde und kommt zwischen ihr und dem Hauptpersonalrat eine Einigung nicht zustande, gilt Absatz 4 Satz 4 und 5 entsprechend.

(6) Kommt zwischen dem Leiter der Dienststelle, die oberste Dienstbehörde ist, und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, gilt Absatz 4 Satz 4 und 5 entsprechend.

(7) Kommt bei Gemeinden, Gemeindeverbänden, Landkreisen oder sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit innerhalb von zehn Arbeitstagen der obersten Dienstbehörde vorlegen. Die oberste Dienstbehörde oder ihre Vertreter und der Gesamtpersonalrat haben die Angelegenheit innerhalb des auf den Zeitpunkt der Vorlage folgenden Monats abschließend zu behandeln. Im Fall der Nichteinigung kann die oberste Dienstbehörde oder der Gesamtpersonalrat die Einigungsstelle nach §§ 71 und 72 anrufen. Die Anrufung soll innerhalb von zehn Arbeitstagen erfolgen. Besteht kein Gesamtpersonalrat, so gilt Absatz 6 entsprechend.

(8) Alle im Verfahren beteiligten Dienststellen und Personalräte haben ihre Anträge und ablehnenden Entscheidungen grundsätzlich schriftlich zu begründen.

(9) Die Einigungsstelle soll binnen sechs Wochen nach der Anrufung durch einen der Beteiligten entscheiden.

(10) Unzulässig ist die Durchführung von Maßnahmen, die ohne die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung oder unter einem Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften erfolgt sind. Entgegen Satz 1 durchgeführte Maßnahmen nach § 72 Abs. 5 Satz 1 sind zurückzunehmen, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen.

(11) Der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung grundsätzlich nur

vorläufige Regelungen treffen. Er hat dem Personalrat die getroffene Regelung mitzuteilen und zu begründen und bei einer vorläufigen Regelung unverzüglich das Verfahren nach den Absätzen 2 bis 9 einzuleiten oder fortzusetzen.“

22. Die bisherige Nummer 29 wird zu Nummer 33 und erhält folgende Fassung:

„33. Die §§ 70 bis 76 erhalten folgende Fassung:

„§ 70 Initiativrecht

(1) Im Rahmen seiner Aufgaben nach diesem Gesetz kann der Personalrat in allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten nach Maßgabe der §§ 69 bis 78 Maßnahmen bei der Dienststelle beantragen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.

(2) In personellen Angelegenheiten der Beschäftigten nach § 69 Abs. 3 oder in Fällen des § 69 Abs. 4 kann ein Antrag nach Absatz 1 nur mit Zustimmung der Betroffenen gestellt werden.

(3) In personellen Angelegenheiten der Beschäftigten nach § 69 Abs. 5 und in Angelegenheiten nach § 69 Abs. 6 kann ein Antrag nach Absatz 1 nicht gestellt werden.

(4) Der Antrag des Personalrats ist dem Leiter der Dienststelle schriftlich vorzulegen. Auf Verlangen des Dienststellenleiters hat der Personalrat den Antrag zu begründen. Die Entscheidung über den Antrag hat der Leiter der Dienststelle dem Personalrat innerhalb von drei Monaten mitzuteilen. Ist er in der beantragten Angelegenheit nicht entscheidungsbefugt, hat er den Antrag unverzüglich mit einer Stellungnahme an die zuständige Dienststelle weiterzuleiten.

(5) Stimmt der nach Absatz 4 für die Entscheidung zuständige Leiter der Dienststelle dem Antrag der Personalvertretung nicht zu, hat er die Ablehnung zu begründen und den Personalrat schriftlich unter Beifügung der Begründung zu unterrichten. Das weitere Verfahren bestimmt sich nach § 69a Abs. 3 bis 9.

(6) Ein Initiativantrag kann gestellt werden, wenn auch nach Aufforderung durch den Personalrat der Dienststellenleiter innerhalb eines Monats zu einem regelungsbedürftigen Sachverhalt keinen Regelungsvorschlag unterbreitet hat. Ein Initiativantrag ist ausgeschlossen, wenn in gleicher Angelegenheit ein Beteiligungsverfahren vom Dienststellenleiter eingeleitet ist.

§ 71 Einigungsstelle, Bildung, Kosten

(1) Die Einigungsstelle wird von Fall zu Fall bei der obersten Dienstbehörde sowie bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen

Rechts ohne Gebietshoheit, den rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts beim obersten Organ gebildet. In Zweifelsfällen bestimmt die zuständige oberste Landesbehörde die Stelle, bei der die Einigungsstelle zu bilden ist. Die nach § 69a Abs. 6 oder 7 zur Anrufung berechnigte Dienststelle und die zuständige Personalvertretung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass die Einigungsstelle für die jeweilige Dauer der Amtszeit der Personalvertretung als ständige Einrichtung gebildet wird.

(2) Die Einigungsstelle besteht aus je drei Beisitzern, die von der nach § 69a Abs. 6 oder 7 zur Anrufung berechnigten Dienststelle und der Personalvertretung unverzüglich nach Anrufung der Einigungsstelle bestellt werden und einem weiteren unparteiischen Mitglied, auf dessen Person sich die bestellten Mitglieder beider Seiten einigen und das den Vorsitz führt. Die Bestellung des Vorsitzenden hat innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Bestellung der Beisitzer zu erfolgen. Unter den Beisitzern, die von der zuständigen Personalvertretung bestellt werden, soll sich je ein Beamter und ein Arbeitnehmer befinden, soweit diese jeweils eine Gruppe nach § 17 bilden. Betrifft die Angelegenheit lediglich die Beschäftigten einer Gruppe, muss mindestens einer der in Satz 3 genannten Beisitzer dieser Gruppe angehören.

(3) Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden innerhalb von zehn Arbeitstagen nicht zustande, bestellt der Präsident des Thüringer Obergerverwaltungsgerichtes das den Vorsitz der Einigungsstelle führende unparteiische Mitglied aus einer Liste, die er zu Beginn der Amtszeit der Personalvertretungen aufgrund von Vorschlägen der obersten Landesbehörden, der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen aufstellt. Die vorgeschlagenen Personen müssen die Befähigung zum Richteramt besitzen oder die Voraussetzungen des § 110 Satz 1 des Deutschen Richtergesetzes oder für die Einstellung in eine Laufbahn des höheren Dienstes erfüllen. Die bestellten Beisitzer können ihm Vorschläge unterbreiten. Der Präsident des Thüringer Obergerverwaltungsgerichtes ist an die Liste und die Vorschläge nicht gebunden.

(4) Die Mitglieder der Einigungsstelle üben ihr Amt unabhängig und frei von Weisungen aus.

(5) Für die Mitglieder der Einigungsstelle gilt § 44 Abs. 1 und 2 entsprechend.

(6) Die Aufwandsentschädigung für die Tätigkeit des unparteiischen Mitglieds der Einigungsstelle ist in einer Verwaltungsvorschrift festzulegen. Für die Erstattung der notwendigen Auslagen gilt § 44 Abs. 1 entsprechend.

§ 72

Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle

(1) Die Verhandlung ist nicht öffentlich. Der obersten Dienstbehörde und der zuständigen Personalvertretung ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann die Äußerung schriftlich erfolgen.

(2) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst; er ist zu begründen, vom Vorsitzenden zu unterzeichnen und den Beteiligten unverzüglich zuzustellen. Der Beschluss muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten.

(3) Bestellt die oberste Dienstbehörde oder der zuständige Personalrat keine Beisitzer oder bleiben die von einer Seite bestellten Beisitzer trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Beisitzer nach Maßgabe des Absatzes 2 allein.

(4) Auf Antrag von drei Mitgliedern der Einigungsstelle kann eine sachverständige Person, die auch einer in der beteiligten Dienstbehörde vertretenen Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung angehören kann, an der Sitzung der Einigungsstelle für die Dauer der Verhandlung beratend teilnehmen. § 36 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Der Beschluss ist für die Beteiligten in den Fällen

1. Gewährung und Ablehnung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
2. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt oder bei deren Vergabe ihr ein Vorschlagsrecht zusteht,
3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen
4. Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen,
5. die Aufstellung des Urlaubsplans oder die Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Dienststellenleiter und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,
6. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,
7. die Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
8. personelle und organisatorische Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, einschließlich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der vertraglichen Bindung überbetrieblicher Dienste zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung,
9. Grundsätze der Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens,
10. die Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen,
11. die Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,

12. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
13. Einführung, Änderung oder Erweiterung von Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmer,
14. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen oder zu erfassen,
15. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, insbesondere die Einführung, Ausgestaltung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen sowie der 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
16. Festlegung von Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte

bindend, wenn er nicht nach § 74 ganz oder teilweise aufgehoben wird. In den übrigen Fällen beschließt die Einigungsstelle eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde, diese entscheidet sodann endgültig. Fallgruppen im Sinne des Satzes 2 sind personelle Angelegenheiten der Arbeitnehmer und Beamten sowie organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten gemäß § 73. Hat ein Beschäftigter eine Leistung nach Satz 1 Nr. 1 beantragt, wird der Personalrat nur auf seinen Antrag beteiligt; auf Verlangen des Antragstellers bestimmt nur der Vorstand des Personalrats mit.

(6) Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 5 Satz 1 Nr. 15 nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden.

§ 73

Mitbestimmung in personellen, organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

(1) Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 eingeschränkt mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer, insbesondere bei

1. Einstellung,
2. Eingruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung,
3. Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses,
4. Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort),
5. Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung im Sinne des § 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst oder des § 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,

6. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Urlaub, oder Freistellung nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz,
7. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
8. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
9. Versagung einer Nebentätigkeit,
10. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten und
11. Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit.

(2) Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 eingeschränkt mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Beamten, insbesondere bei

1. Einstellung,
2. Beförderung, Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Laufbahnwechsel, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe oder Zulassung zum Aufstieg,
3. Verwendung auf einem höher oder niedriger bewerteten Dienstposten,
4. Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort),
5. Abordnung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten sowie Zuweisung nach § 20 BeamtStG für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,
6. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
7. Ablehnung eines Antrags nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit, Urlaub oder Freistellung nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz,
8. Antrag auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
9. Erhebung der Disziplinarlage gegen einen Beamten,
10. Entlassung von Beamten auf Probe oder Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben,
11. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand,
12. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
13. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten und
14. Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit.

(3) Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 eingeschränkt mitzubestimmen in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten insbesondere über

1. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten,
2. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,
3. Einführung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von Personalfragebogen,
4. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
5. Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen,
6. Grundsätzen der Arbeits- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle,

7. Einführung neuer und grundlegender Änderung oder Ausweitung bestehender Arbeitsmethoden, insbesondere Maßnahmen der technischen Rationalisierung,
8. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs, wenn nicht nach gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung zu beteiligen sind,
9. Privatisierung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder deren wesentlichen Teilen,
10. Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern,
11. allgemeinen Fragen der Fortbildung der Beschäftigten,
12. Einführung, Änderung oder Erweiterung von Beurteilungsrichtlinien für Beamte,
13. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs und
14. Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Höher- oder Rückgruppierungen und Kündigungen.

(4) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 4 und 5 sowie Absatz 2 Nr. 4 und 5 ist die Personalvertretung der aufnehmenden Dienststelle zu beteiligen.

§ 74

Aufhebung von Beschlüssen der Einigungsstelle

(1) Im Bereich der Landesverwaltung kann die zuständige oberste Dienstbehörde, wenn sie sich einem bindenden Beschluss der Einigungsstelle nicht anschließt, innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle die Entscheidung ganz oder teilweise aufheben und endgültig entscheiden, wenn die Entscheidung im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist. Bei Maßnahmen im Bereich der Verwaltung des Landtags tritt an die Stelle der obersten Dienstbehörde der Präsident des Landtags im Benehmen mit dem Vorstand und bei Maßnahmen im Bereich des Rechnungshofs der Präsident des Rechnungshofs im Benehmen mit dem Vorstand des Landtags. Diese Entscheidung ist endgültig. Bei Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts kann in den Fällen, in denen sich die zuständige oberste Dienstbehörde nicht dem Beschluss der Einigungsstelle anschließt, diese diesen aufheben und endgültig entscheiden; Satz 1 gilt entsprechend. Die Entscheidung der obersten Dienstbehörde nach Satz 1 oder Satz 4 ist unverzüglich gegenüber der Einigungsstelle, den beteiligten Dienststellen und Personalräten schriftlich zu begründen.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann Beschlüsse der Einigungsstelle, die Maßnahmen betreffen, die zur Durchführung einer Maßnahme in Angelegenheiten im Sinne von Absatz 1 erforderlich sind, spätestens innerhalb einer Frist von einem Monat nach Übersendung ganz oder teilweise aufheben und endgültig entscheiden.

§ 75

Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten nach Maßgabe der §§ 69 bis 78 zulässig, soweit sie nicht Einzelangelegenheiten sind oder gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen. Sie werden durch Dienststelle und Personalrat gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

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

(3) Dienstvereinbarungen können, soweit nicht anders vereinbart, von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

(4) Dienstvereinbarungen, deren Beteiligungstatbestände einer geänderten Regelungsmacht der Dienstvereinbarungsparteien unterliegen, sollen angepasst werden.

(5) Dienstvereinbarungen, die die Eingliederung schwerbehinderter Menschen betreffen, werden von der Schwerbehindertenvertretung mitunterzeichnet.

§ 76

Durchführung von Entscheidungen

(1) Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, führt die Dienststelle in angemessener Frist durch, es sei denn, es wurde im Einzelfall eine andere Vereinbarung getroffen.

(2) Führt die Dienststelle eine Entscheidung, die

1. auf einer Dienstvereinbarung beruht oder
2. aufgrund einer Initiative des Personalrates zustande gekommen ist,

nicht oder nicht zum vereinbarten Zeitpunkt durch oder leitet sie die vorgesehene Maßnahme nicht ein, so kann das Einigungsstellenverfahren durchgeführt oder sogleich das Verwaltungsgericht angerufen werden. Die §§ 69a, 71 und 72 gelten sinngemäß.

(3) Der Personalrat darf nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen.“

23. Die bisherigen Nummern 30 bis 34 werden aufgehoben.

24. Die bisherige Nummer 35 wird zu Nummer 34 und erhält folgende Fassung:

,34. § 77 erhält folgende Fassung:

„§ 77
Anhörungsrechte

Vor der Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag ist der Personalrat anzuhören. Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Personalanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Personalanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. Das gilt entsprechend für die Personalplanung. Der Personalrat kann dem Leiter der Dienststelle Vorschläge zur Personalplanung machen, die der Eingliederung schwerbehinderter Menschen dienen.“

25. Die bisherige Nummer 36 wird zu Nummer 35 und erhält folgende Fassung:

,35. § 78 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 wird die Verweisung „§ 75 Abs. 3 Nr. 14“ durch die Verweisung „§73 Abs. 3 Nr. 14“ ersetzt.
- b) In Absatz 3 Satz 4 wird die Verweisung „§ 76 Abs. 1“ durch die Verweisung „§ 69 Abs. 5 Satz 1“ ersetzt.

26. Die bisherige Nummer 37 wird zu Nummer 36.

27. Nach Nummer 36 wird folgende Nummer 37 eingefügt:

,37. An § 80 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Sie hat dazu einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen; Personalvertretung und Dienststelle können im Einvernehmen einen gemeinsamen Datenschutzbeauftragten bestellen.“

28. Die bisherige Nummer 38 erhält folgende Fassung:

,38. § 82 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 4 wird die Verweisung „§ 69“ durch die Verweisung „§ 69a“ ersetzt.
- b) In Absatz 4 wird die Verweisung „§ 69 bis 81“ durch die Verweisung „§ 69a bis 81“ ersetzt.
- c) In Absatz 6 werden die Sätze 2 bis 6 aufgehoben.

29. In Nummer 39 erhält Absatz 4 Satz 1 folgende Fassung:

„Die ARGE HPR ist anzuhören vor Entscheidungen

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

die Maßnahmen zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten nach Maßgabe der §§ 69 bis 78 zum Gegenstand haben.“

30. Die bisherige Nummer 41 erhält folgende Fassung:

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

- a) In Nummer 4 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.
- b) Folgende Nummern 5 und 6 werden angefügt:

„5. Streitigkeiten nach § 69a Abs. 10,

6. Streitigkeiten nach § 76 Abs. 2.“

31. Die bisherige Nummer 42 erhält folgende Fassung:

„42. § 88 erhält folgende Fassung:

„§ 88
Abweichungen für Hochschulen

Für Hochschulen im Geschäftsbereich des für Hochschulwesen zuständigen Ministeriums gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Auf Hochschullehrer an Hochschulen und Hochschuldozenten findet dieses Gesetz keine Anwendung.
2. Gastweise an einer Hochschule Tätige gelten nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes. Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Assistenten gemäß § 95 ThürHG.
3. Dienststellenleiter der Hochschulen ist für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Rektor oder Präsident, im Übrigen der Kanzler. Für Personalvertretungsangelegenheiten ist der Kanzler ständiger Vertreter des Rektors oder Präsidenten. Dienststellenleiter des Universitätsklinikums Jena ist der Kaufmännische Vorstand; er kann sich durch den Leiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung vertreten lassen. Rektor, Präsident oder Kanzler können im Einzelfall in Ausübung ihrer Befugnis als Dienstvorgesetzte Maßnahmen direkt vor dem Personalrat vertreten.

4. Abweichend von § 69 bestimmt die Personalvertretung nicht mit über die in § 73 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 genannten Personalangelegenheiten der ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie der Assistenten nach § 95 ThürHG. Die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit der ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter setzt eine Beschäftigungsdauer von mindestens drei Monaten voraus.
5. Assistenten nach § 95 ThürHG bilden neben den in § 5 genannten Gruppen eine eigene Gruppe. Abweichend von § 17 Abs. 3 erhält diese Gruppe zwei Vertreter, die Zahl der Personalratsmitglieder nach § 16 erhöht sich um diese zwei Mitglieder. Die Gruppe der Assistenten wählt zwei Jahre und sechs Monate nach Beginn der Amtszeit des Personalrats neue Vertreter für den Zeitraum bis zur regelmäßigen Wahl nach § 26; die §§ 20, 22 bis 25 sind entsprechend anzuwenden. Ist in einer Dienststelle die Gruppe der Assistenten, die bisher im Personalrat vertreten war, durch kein Mitglied mehr vertreten, so wählt diese Gruppe abweichend von § 27 Abs. 3 für den Zeitraum bis zur nächsten regelmäßigen Neuwahl neue Vertreter; die §§ 20, 22 bis 25 sind entsprechend anzuwenden. § 29 Abs. 1 Nr. 3 gilt mit der Maßgabe, dass ein Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat vier Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt, sollte kein neues Arbeitsverhältnis vorliegen. Abweichend von § 33 gehören die Vertreter der Assistenten nicht dem Vorstand an. § 44 Abs. 1 Satz 3 sowie § 45 mit Ausnahme von Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 finden auf sie keine Anwendung.“

32. Die bisherige Nummer 43 erhält folgende Fassung:

„43. § 89 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Bilden die Beschäftigten einer Dienststelle nach Satz 1 mehr als zwei Gruppen, so erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Personalrats (§ 17 Abs. 3), soweit das zur Anwendung von § 16 erforderlich ist.“

b) Nummer 2 wird aufgehoben.

c) Die bisherige Nummer 3 wird zu Nummer 2.‘

33. Die bisherige Nummer 45 erhält folgende Fassung:

„45. § 91 wird aufgehoben.‘

34. Die bisherige Nummer 47 erhält folgende Fassung:

„47. § 95 erhält folgende Fassung:

„§ 95

Übergangsbestimmungen

(1) Die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen finden im Jahr 2022 statt. Die Personalvertretungen sowie die ARGE HPR, die am Tag vor Inkrafttreten des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften bestehen, bleiben in ihrer bisherigen Stärke bis zum Ablauf ihrer Amtszeit, spätestens bis zum 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. Dies gilt entsprechend für freigestellte Personalratsmitglieder.

(2) Die nächste Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung findet im Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Mai 2020 statt. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Die erste Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach diesem Gesetz findet im Zeitraum vom 1. März bis 31. Mai 2022 statt.

(3) Für Beteiligungs- und Einigungsverfahren, die vor Inkrafttreten des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften eingeleitet worden sind, gelten bis zum Abschluss der Verfahren die bisherigen Beteiligungs- und Verfahrensvorschriften.

(4) Für die Personalvertretungen im Bereich Schulen des für das Schulwesen zuständigen Ministeriums gelten folgende Übergangsbestimmungen:

1. Die Stufenvertretungen, die am 01. Juni 2018 gebildet waren, bleiben abweichend von § 92 Nr. 2 und 3 bis zur nächsten regelmäßigen Personalratswahl hinsichtlich ihrer Vertretung in den Gruppen weiter im Amt. Die gewählten Vertreter der Gruppe nach § 92 Nr. 2 Buchstabe a Satz 2 Doppelbuchstabe cc vertreten die Lehrer an den Gemeinschaftsschulen, die die Klassenstufen bis 10 umfassen und die Vertreter der Gruppe nach § 92 Nr. 2 Buchstabe a Satz 2 Doppelbuchstabe dd vertreten die Lehrer an den Gemeinschaftsschulen, die die Klassenstufen bis 12 umfassen. Im Falle einer zwischenzeitlich erforderlichen Neuwahl erfolgt diese nach den Regelungen nach denen Stufenvertretungen am 01. Juni 2018 gebildet waren.
2. Für alle Angelegenheiten bei denen eine nach § 92 Nr. 2 Buchstabe a zu berücksichtigende Zusammensetzung der Gruppen vorgesehen ist gilt Nummer 1 entsprechend.

(5) Für Einigungsverfahren, die vor Inkrafttreten des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften eingeleitet worden sind, gelten bis zum Abschluss der Verfahren die bisherigen Verfahrensvorschriften.“

35. Die bisherige Nummer 49 erhält folgende Fassung:

- ,49. Der bisherige § 96 wird zu § 97 und die Worte „jeweils in männlicher und weiblicher Form“ werden durch die Worte „für alle Geschlechter“ ersetzt.‘

36. Nach Nummer 49 wird folgende Nummer 50 eingefügt:

„50. Der bisherige § 97 wird zu § 98.“

37. Die bisherige Nummer 50 wird zu Nummer 51.

II. Artikel 4 erhält folgende Fassung:

„Artikel 4
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.“

Begründung:

Zu I. Artikel 1:

Zu Nummer 1:

Die Änderung dient der Klarstellung des Geltungsbereichs des Gesetzes. Bei länderübergreifenden Einrichtungen sind die Regelungen des Thüringer Personalvertretungsgesetzes nur anwendbar, wenn dies in dem Staatsvertrag oder Gesetz zur Errichtung dieser Einrichtung ausdrücklich geregelt ist.

Zu Nummer 2:

Mit der Änderung wird ein neuer Absatz 2 in § 2 eingefügt. Diese Vorschrift regelt den Gegenstand der Mitbestimmung. Mit ihr wird die Allzuständigkeit in das Thüringer Personalvertretungsgesetz unter Beachtung des Grundsatzbeschlusses des Bundesverfassungsgerichtes vom 24. Mai 1995, Az.: 2 BvF 1/92, eingeführt und gesetzlich verankert. Es wird eine umfassende Zuständigkeit des Personalrats bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle unter Verweis auf die §§ 69 bis 78 festgelegt. Diese Zuständigkeit wird ausschließlich in Form der Mitbestimmung wahrgenommen. Durch die Verortung der Vorschrift im Allgemeinen Teil des Gesetzes wird das Gesetzesziel festgelegt, die konkreten Regelungen zur Mitbestimmung befinden sich im Achten Teil des Gesetzes - Beteiligung der Personalvertretungen.

Zugleich wird mit der Änderung die Absatznummerierung redaktionell aufgrund der Einfügung eines neuen Absatzes 2 angepasst.

Zu Nummer 3:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung der Nummerierung bedingt durch die vorgenannte Änderung.

Zu Nummer 4:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung der Nummerierung bedingt durch die vorgenannte Änderung sowie um eine redaktionelle Anpassung des Verweises aufgrund der in Nummer 18 erfolgten Änderung.

Zu Nummer 5:

Zunächst wird die Nummerierung im Gesetzentwurf aufgrund der vorgenannten Änderungen angepasst.

Zugleich wird durch die Ersetzung des Wortes „Beamte“ durch „Beschäftigte“ in § 13 Abs. 3 Satz 2 klargestellt, dass auch Tarifbeschäftigte ihre Berechtigung zur Wahl der Personalvertretung nicht verlieren, wenn sie sich in der Elternzeit im Sinne des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BGBl I 2015, 33) befinden.

Zu Nummer 6 und 7:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung der Nummerierung im Gesetzentwurf bedingt durch die vorgenannten Änderungen.

Zu Nummer 8:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung des Verweises aufgrund der in den Nummern 20 und 21 vorgenommenen Änderungen.

Zu Nummer 9:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung der Nummerierung im Gesetzentwurf bedingt durch die vorgenannten Änderungen.

Zu Nummer 10:

Zunächst wird die Nummerierung im Gesetzentwurf aufgrund der vorgenannten Änderungen angepasst.

Mit der Neufassung des § 45 Abs. 4 wird die Staffel für die Freistellung der Mitglieder des Personalrats an die des Betriebsverfassungsgesetzes - BetrVG (BGBl I 2001, 2518) angepasst. Die durch dieses Gesetz erreichte wesentliche Stärkung der Rechte der Personalratsmitglieder geht zugleich mit einer Aufgabenmehrung einher, sodass mit der Verbesserung der Freistellungsstaffel eine sachgerechte Wahrnehmung der dem Personalrat obliegenden Aufgaben sichergestellt wird. Über die Freistellungen entscheidet der Personalrat durch Beschluss. Neben vollständigen Freistellungen können entsprechende Teilfreistellungen gewährt werden. Der Beschluss ist für die Dienststelle bindend.

Satz 5 stellt klar, dass in den Fällen, in denen eine Einigung über die Freistellung nach § 45 Abs. 3 Satz 1 zwischen Personalrat und Dienststellenleiter in Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten nicht zustande kommt, künftig nicht mehr das Verfahren nach § 69a eröffnet ist. Vielmehr ist künftig unmittelbar das Verwaltungsgericht auf Antrag der

Dienststelle oder des Personalrats wegen einer Streitigkeit gemäß § 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 11:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung der Nummerierung im Gesetzentwurf bedingt durch die vorgenannten Änderungen.

Zu Nummer 12:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung des Verweises aufgrund der in den Nummern 20 und 21 vorgenommenen Änderungen.

Zu Nummer 13:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung der Nummerierung im Gesetzentwurf bedingt durch die vorgenannten Änderungen.

Zu Nummer 14:

Zunächst wird die Nummerierung im Gesetzentwurf aufgrund der vorgenannten Änderungen angepasst.

In Entsprechung der Änderung in Nummer 10 war auch in § 54 Abs. 1 Satz 2 für die Stufenvertretungen die Regelung aufzunehmen, dass im Fall von Streitigkeiten der Stufenvertretung mit dem Leiter der Dienststelle über die Gewährung von Freistellungen gemäß § 45 Abs. 3 Satz 1 das zuständige Verwaltungsgericht nach § 83 Abs. 1 Nr. 3 anzurufen ist. Voraussetzung ist auch hier ein Antrag der Dienststelle oder der Stufenvertretung.

Zu Nummer 15:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung der Nummerierung im Gesetzentwurf bedingt durch die vorgenannten Änderungen.

Zu Nummer 16:

Zunächst wird die Nummerierung im Gesetzentwurf aufgrund der vorgenannten Änderungen angepasst und die Nummer neu gegliedert.

Die Änderung in § 66 Abs. 1 beinhaltet eine Konkretisierung der im Monatsgespräch zu besprechenden Inhalte. Das Monatsgespräch ist Ausprägung der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Leiter der Dienststelle und der Personalvertretung. Gegenstand des Monatsgesprächs können grundsätzlich alle Angelegenheiten sein, die die Dienststelle und die Beschäftigten betreffen. Es ist nicht auf Angelegenheiten der förmlichen

Mitbestimmung begrenzt. Jedoch sollen in diesem Rahmen bereits die beabsichtigten Maßnahmen der Dienststelle sowie die geplanten Initiativen des Personalrats besprochen werden. Eine von der Dienststelle beabsichtigte Maßnahme ist zu dem Zeitpunkt im Monatsgespräch zu besprechen, wenn sie sich noch im Planungsstadium befindet, der Meinungsbildungsprozess der Dienststelle zur Durchführung der Maßnahme jedoch bereits abgeschlossen ist. Durch die Besprechung bereits im Monatsgespräch wird es der Dienststelle ermöglicht, Anregungen des Personalrats noch vor Beginn des eigentlichen Mitbestimmungsverfahrens zu berücksichtigen.

Bei „Initiativen“ handelt es sich um Vorhaben des Personalrats, die er im Rahmen seines Initiativrechts nach § 70 mittels Antrag an die Dienststelle richtet. Auch in diesen Fällen soll die Dienststelle rechtzeitig informiert werden, um deren Anregungen und Bedenken im Verlauf der Antragstellung berücksichtigen zu können.

Zu Nummer 17:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung der Nummerierung im Gesetzentwurf bedingt durch die vorgenannten Änderungen.

Zu Nummer 18:

Zunächst wird die Nummerierung im Gesetzentwurf aufgrund der vorgenannten Änderungen angepasst.

Mit der Neuregelung in den Sätzen 1 bis 3 des § 68 Abs. 2 wird die Unterrichtungspflicht der Dienststelle gegenüber dem Personalrat konkretisiert. Wie bereits nach der geltenden Rechtslage ist der Personalrat über alle Angelegenheiten nach Maßgabe dieses Gesetzes so frühzeitig zu unterrichten, dass er sich innerhalb eines ausreichenden Zeitraums mit der Angelegenheit befassen kann und die Möglichkeit zur Einflussnahme auf das einzelne Vorhaben besteht.

Hinsichtlich des konkreten Zeitpunkts der „frühzeitigen“ Unterrichtung ist Satz 2 zu berücksichtigen. Da der Personalrat insbesondere über die Folgen einer Angelegenheit für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen zu unterrichten ist, müssen sich die Überlegungen der Dienststelle bereits in einem fortgeschrittenen Stadium befinden. Anderenfalls können diese Auskünfte nicht erteilt werden. Die Überlegungen der Dienststelle müssen sich daher bereits soweit konkretisiert haben, dass ein Abschluss des Meinungsbildungsprozesses unmittelbar bevor steht.

Der Unterrichtsanspruch besteht grundsätzlich für alle Angelegenheiten nach Maßgabe dieses Gesetzes, die sich auf die Beschäftigten erstrecken oder auswirken. Er setzt jedoch eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen eines Beteiligungsrechts des Personalrats voraus. Der Personalrat ist kein allgemeines Kontrollorgan, das die Aufgabenerfüllung und den inneren Betrieb der Dienststelle allgemein zu überwachen hat.

Gemäß Satz 3 hat die förmliche Unterrichtung nach Satz 1 keinen Einfluss auf die im Rahmen des Monatsgesprächs stattfindenden Besprechungen nach § 66 Abs. 1 Satz 2.

Zu Nummer 19:

Zunächst wird die Nummerierung im Gesetzentwurf aufgrund der vorgenannten Änderungen angepasst.

Durch die Neufassung des § 68a Abs. 1 Satz 1 erfolgt eine Öffnung des Anwendungsbereiches für die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses. Künftig ist es zulässig, in Körperschaften und Anstalten öffentlichen Rechts, die wirtschaftlich tätige öffentliche Unternehmen sind, einen Wirtschaftsausschuss einzurichten. Das Merkmal „wirtschaftlich tätiges öffentliches Unternehmen“ ist erfüllt, wenn eine juristische Person des öffentlichen Rechts die Kapital- oder Stimmrechtsmehrheit an einem Unternehmen besitzt. Das Unternehmen muss einem öffentlichen Zweck dienen, Gewinnerzielungsabsicht verfolgen und am Markt teilnehmen. Hierbei handelt es sich beispielsweise um öffentliche Unternehmen im Bereich Versorgung und Verkehr (z.B. Stadtwerke) sowie kommunale Eigen- und Regiebetriebe.

Satz 2 schließt öffentlich-rechtliche Kreditinstitute vom Anwendungsbereich der Vorschrift aus.

Zu Nummer 20:

§ 69 wird neugefasst.

Absatz 1 konkretisiert den bereits in § 2 Abs. 2 enthaltenen Grundsatz über die Mitbestimmung der Personalvertretungen. Voraussetzung für die Mitbestimmung ist das Vorliegen einer Maßnahme. Dabei handelt es sich um eine Entscheidung der Dienststelle, deren Ziel die Veränderung eines bestehenden Zustands ist und die sich auf die Beschäftigten auswirkt oder sie betrifft. Demnach muss die Durchführung einer Maßnahme entweder eine Änderung des Beschäftigungsverhältnisses oder der Arbeitsbedingungen zur Folge haben oder eine solche Änderung verhindert haben.

Der Personalrat bestimmt demnach mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen nach Maßgabe dieser Vorschrift sowie der §§ 69a bis 78, die die Beschäftigten der Dienststelle betreffen. Bei personellen Maßnahmen handelt es sich um Maßnahmen, die sich auf den Rechtsstatus der Beschäftigten auswirken. Hierbei handelt es sich in der Regel um Einzelmaßnahmen. Soziale Maßnahmen hingegen betreffen typischerweise die berufliche Situation der Beschäftigten durch Veränderung der Arbeitsbedingungen. Organisatorische Maßnahmen führen zu Veränderungen der Organisation der Dienststelle und wirken sich somit zumindest mittelbar auf die Beschäftigten aus.

Satz 2 stellt klar, dass dienstliche Weisungen, die sich auf die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit beziehen, nicht der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegen. Hierbei handelt es sich beispielsweise um Anordnungen zur Reihenfolge der Bearbeitung von Vorgängen oder um Weisungen zu bestimmten Sachverhalten.

Aufgrund des neu geschaffenen Absatzes 2 kann der Personalrat mit der Dienststelle vereinbaren, dass dieser seine Zustimmung zu bestimmten Einzelfällen oder Gruppen von Einzelfällen generell vorab erteilt. Diese Regelung ermöglicht eine flexible, den Bedürfnissen der Praxis gerecht werdende Möglichkeit zur Erledigung von Routineaufgaben. Die Vorschrift führt dazu, dass es in den vereinbarten Fällen im Einzelfall keiner Beteiligung des Personalrats bedarf. Gemäß Satz 2 führt eine Vereinbarung nach Satz 1 nicht zum Entfallen der Unterrichtungspflicht der Dienststelle im Einzelfall.

Der Regelungsinhalt des Absatzes 3 Satz 1 war bislang in § 76 Abs. 2 Satz 1 enthalten. Änderungen haben sich im Vergleich zur bislang geltenden Rechtslage nicht ergeben. Satz 2 konkretisiert das Verfahren und begründet eine schriftliche Hinweispflicht der Dienststelle gegenüber dem Beschäftigten.

Bei Absatz 4 handelt es sich um eine Schutzvorschrift für die Beschäftigten. Einzelne Mitbestimmungstatbestände können zur Offenlegung von Tatsachen führen, an deren Geheimhaltung die betroffenen Beschäftigten ein Interesse haben. Bei solchen höchstpersönlichen Angelegenheiten steht das Interesse der Personalvertretung an Mitbestimmung grundsätzlich hinter dem Recht des Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung zurück (z.B. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten, Erhebung der Disziplinarklage gegen einen Beamten). Die Mitbestimmung des Personalrats ist daher von der schriftlichen Zustimmung des Beschäftigten abhängig.

Gemäß Satz 2 ist die Information des Personalratsvorsitzenden über die beabsichtigte Maßnahme im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit damit jedoch ausdrücklich nicht ausgeschlossen.

Der Regelungsinhalt des Absatzes 5 Satz 1 war bislang in § 76 Abs. 1 enthalten, der des Satzes 2 in § 76 Abs. 2 Satz 2. Änderungen haben sich im Vergleich zur bislang geltenden Rechtslage nicht ergeben.

Absatz 6 Satz 1 stellt klar, dass die Mitbestimmung beim Erlass jeglicher Rechtsvorschriften (z.B. Gesetze, Verordnungen, Satzungen) ausgeschlossen ist. Gleiches gilt für Organisationsentscheidungen des Ministerpräsidenten, der Landesregierung und der Minister, die sich aus deren in der Thüringer Verfassung enthaltenen Rechten ergeben. Auch bei Bestehen abschließender tarifvertraglicher Regelungen ist aufgrund der Bindung der Tarifpartner das Mitbestimmungsrecht des Personalrats begrenzt. Eine das Mitbestimmungsrecht ausschließende tarifliche Regelung besteht immer dann, wenn ein Sachverhalt vollständig, umfassend und erschöpfend unmittelbar geregelt ist und es zum Vollzug der Maßnahme keines Ausführungsaktes mehr bedarf. In diesem Fall verbleibt dem Dienststellenleiter kein Gestaltungsspielraum für die Durchführung einer Maßnahme und somit auch kein Raum für die Mitbestimmung des Personalrats. Sobald der Dienststellenleiter einen Gestaltungsspielraum hinsichtlich einer Einzelmaßnahme hat, unterliegt diese Maßnahme der Richtigkeitskontrolle des Personalrats im Wege der Mitbestimmung.

Gemäß Satz 2 entfällt die Mitbestimmung der Personalvertretungen, wenn nach § 53 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit § 95 Thüringer Beamtengesetz die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen

sind. Gerade übergeordneten Belangen kann durch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften oder Berufsverbände besser Rechnung getragen werden, als durch die eher den jeweiligen Dienststellen verpflichteten Personalvertretungen. Der Anspruch auf Information der Personalvertretungen im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit auch in Angelegenheiten, in denen die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften oder Berufsverbände beteiligt werden, wird hierdurch nicht eingeschränkt.

Zu Nummer 21:

§ 69a entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 69.

Absatz 1 wird redaktionell angepasst, um Missverständnisse hinsichtlich des Zustimmungserfordernisses des Personalrats zu vermeiden.

In Absatz 2 Satz 8 wird die bislang knappe Frist für die Beschlussfassung des Personalrats in dringenden Fällen von drei Arbeitstagen auf fünf Arbeitstage verlängert, um dem Personalrat eine sachgerechte Behandlung des Sachverhalts und anschließende Beschlussfassung zu ermöglichen.

In Absatz 4 Satz 4 und Absatz 7 Satz 3 wurden redaktionelle Anpassungen der Verweise aufgrund der in Nummer 22 erfolgten Änderungen vorgenommen.

In Absatz 10 Satz 2 führt die Ergänzung des Verweises auf § 72 Abs. 5 Satz 1 dazu, dass Maßnahmen der vollen Mitbestimmung, die beteiligungswidrig durchgeführt wurden, zurückzunehmen sind, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Aufgrund der in § 83 Abs. 1 Nr. 5 neu aufgenommenen Rechtsschutzmöglichkeit für Personalvertretungen hat diese einen Anspruch auf Rücknahme der Maßnahme durch die Dienststelle. Für die Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 73 besteht wie bisher die Möglichkeit auf Rechtsschutz im Rahmen des öffentlich-rechtlichen (Feststellungs-)Verfahrens.

Zu Nummer 22:

Zunächst wird die Nummerierung im Gesetzentwurf aufgrund der vorgenannten Änderungen angepasst.

Weiterhin werden mit der Änderung die §§ 70 bis 76 neugefasst.

In § 70 werden die Regelungen zum Initiativrecht neugefasst. Der neue Absatz 1 gewährt den Personalvertretungen ein umfassendes Initiativrecht entsprechend seinen mit § 2 Abs. 2 umfassend gewährten Mitbestimmungsrechten. Sie erhalten unter Verweis auf die §§ 69 bis 78 das Recht, Initiativanträge grundsätzlich in allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, die die Beschäftigten der Dienststelle betreffen, beantragen zu können.

Absatz 2 enthält eine Einschränkung des Initiativrechts in Anlehnung an die in § 69 Abs. 3 und 4 enthaltene Einschränkung des Mitbestimmungsrechts. Die Ausführungen in Nummer 20 gelten entsprechend.

Gemäß Absatz 3 entfällt das Initiativrecht des Personalrats entsprechend des Entfallens des Mitbestimmungsrechts gemäß § 69 Abs. 5 und 6. Die Ausführungen in Nummer 20 gelten entsprechend.

Absatz 4 enthält die bislang in § 70 Abs. 1 des Gesetzentwurfs enthaltene Verfahrensvorschrift zur Beantragung einer Maßnahme durch den Personalrat.

Absatz 5 regelt das Vorgehen der Dienststelle bei Ablehnung des Initiativantrags. Der Leiter der Dienststelle hat den Personalrat hierüber zu unterrichten und seine Ablehnung zu begründen. Durch den Verweis auf § 69a Abs. 3 bis 9 wird klargestellt, dass auch Streitigkeiten über die Zustimmung zu Initiativanträgen dem Einigungsstellenverfahren zugänglich sind.

Der Regelungsinhalt des Absatzes 6 war bislang in § § 70 Abs. 3 enthalten. Änderungen haben sich im Vergleich zur bislang geltenden Rechtslage nicht ergeben.

§ 71 wird neu gefasst.

Absatz 1 regelt die Grundsätze zur Bildung der Einigungsstelle. Diese wird grundsätzlich bei der zuständigen obersten Dienstbehörde eingerichtet. Bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, den rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird die Einigungsstelle beim obersten Organ gebildet. Gemäß Satz 2 bestimmt in Zweifelsfällen die zuständige oberste Landesbehörde die Stelle, bei der die Einigungsstelle zu bilden ist. Hierbei handelt es sich um die Behörde, die die Rechtsaufsicht über die fragliche Einrichtung führt.

Die Einigungsstelle kann je nach Bedarf von Fall zu Fall oder als ständige Einrichtung für die Dauer der Amtszeit des Personalrats gebildet werden. Da für den Fall der dauerhaften Einrichtung der Einigungsstelle kein Einigungszeitraum festgelegt wurde, kann die Entscheidung darüber auch im Verlauf der Amtszeit des Personalrats getroffen werden.

Der Regelungsinhalt des Absatzes 2 war bislang im Wesentlichen in § 71 Abs. 1 enthalten. Im Unterschied zur bisherigen Rechtslage sind die Beisitzer der Einigungsstelle unverzüglich nach Anrufung der Einigungsstelle zu bestellen anstatt wie bisher innerhalb von zehn Tagen. Damit wird eine zügige Einleitung des Einigungsstellenverfahrens sichergestellt.

Die aufgrund der Allzuständigkeit und der damit verbundenen Möglichkeit der Fassung bindender Beschlüsse vom BVerfG geforderte demokratische Legitimation der Mehrheit der Einigungsstellenmitglieder (Beschluss vom 24. Mai 1995, Az.: 2 BvF 1/92) ist mit dieser Regelung gegeben. Die von der Dienststelle bestellten Beisitzer sind demokratisch legitimiert, da sie ihr Amt von einem demokratisch legitimierten Amtsträger ableiten. Die demokratische Legitimation der vom Personalrat bestellten Beisitzer ergibt sich aus der unmittelbaren Wahl der Personalratsmitglieder durch die Beschäftigten der Dienststelle.

Der neu gefasste Absatz 3 konkretisiert die bislang in § 70 Abs. 1 enthaltene Bestimmungen, wonach der Präsident des Thüringer Obergerichtes den Vorsitzenden der Einigungsstelle bestellt, sofern keine Einigung der Beisitzer zu dessen Person erzielt werden kann. Durch Erstellung einer Liste mit Vorschlägen für die Person des

Einigungsstellenvorsitzenden zu Beginn der Amtszeit der Personalvertretungen wird ein Verfahren etabliert, dass die Bestellung der Vorsitzenden vereinfacht und beschleunigt.

Absatz 4 stellt die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Mitglieder der Einigungsstelle sicher.

Absatz 5 gewährleistet, dass sämtliche Kosten der Einigungsstelle von der Dienststelle getragen werden.

Absatz 6 enthält eine Ermächtigungsgrundlage für eine Verwaltungsvorschrift, die die Aufwandsentschädigung für die Tätigkeit des Vorsitzenden der Einigungsstelle festlegt. Eine solche ist in Form der Verwaltungsvorschrift des TIM zum Vollzug des Thüringer Personalvertretungsgesetzes (ThürPersVG) - Vergütung für den Vorsitzenden der Einigungsstelle vom 20. November 2001 (ThürStAnz 2001, 2707) bereits in Kraft.

§ 72 wird neu gefasst.

Die Regelungsinhalte der Absätze 1 bis 3 waren bislang in § 71 Abs. 2 bis 4 enthalten. Änderungen haben sich im Vergleich zur bisher geltenden Rechtslage nicht ergeben.

Der neu eingeführte Absatz 4 gewährt den Mitgliedern der Einigungsstelle auf Antrag das Recht, sachverständige Personen an den Sitzungen beratend teilnehmen zu lassen. Das Antragsrecht steht sowohl den Beisitzern als auch dem Einigungsstellenvorsitzenden zu und ist bei mindestens drei antragstellenden Mitgliedern zu gewähren. Sachverständige Personen können Mitglieder einer in der beteiligten Dienstbehörde vertretenen Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung sein, aber auch Rechtsanwälte. Voraussetzung ist, dass die Person aufgrund ihrer besonderen Fach- und Sachkenntnis zur Informationsgewinnung beitragen und die Entscheidungsfindung fördern kann. Bei der Entscheidung über die Notwendigkeit einer solchen Antragstellung haben die Einigungsstellenmitglieder etwaige Honorarforderungen der sachverständigen Person, die ebenfalls von der zuständigen obersten Dienstbehörde zu tragen sind, als Folge der Hinzuziehung zu berücksichtigen.

Gemäß Satz 2 gilt § 36 Abs. 1 Satz 2 entsprechend. Demnach ist eine Teilnahme sachverständiger Personen ausgeschlossen, wenn Sachverhalte behandelt werden, die die Mitteilung oder Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten beinhalten. Eine Teilnahme ist in diesen Fällen nur zulässig, wenn der Betroffene zustimmt.

Absatz 5 enthält die Grundsätze der Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle. Mit der Neufassung des Absatzes wird die im Gesetz vorgesehene Allzuständigkeit anhand der verfassungsrechtlichen Vorgaben des BVerfG (Beschluss vom 24. Mai 1995, Az.: 2 BvF 1/92) verfassungsgemäß konkretisiert.

In Satz 1 wurde ein abschließender Katalog von Mitbestimmungstatbeständen, über die die Einigungsstelle mit bindendem Beschluss entscheiden kann, aufgenommen. Hierbei handelt es sich um die bislang in § 74 geregelten Fallgruppen (Tatbestände der vollen Mitbestimmung).

Der Katalog entspricht den Vorgaben des BVerfG (Beschluss vom 24. Mai 1995, Az.: 2 BvF 1/92) und enthält Angelegenheiten, die in ihrem Schwerpunkt die Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis betreffen, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger berühren. Hierzu zählen soziale Angelegenheiten (z.B. Nummer 1 Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen, entsprechenden sozialen Zuwendungen) oder innerdienstliche Angelegenheiten (z.B. Nummer 15 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen). Bei diesen Angelegenheiten greift die parlamentarische Verantwortung aufgrund des Demokratieprinzips nicht unmittelbar, sodass eine weisungsunabhängige Einigungsstelle einen die Dienststelle bindenden Beschluss fassen kann.

Dennoch muss die Entscheidung der Einigungsstelle nach den Vorgaben des BVerfG demokratisch legitimiert sein. Die demokratische Legitimation wird dadurch sichergestellt, dass

- der Personalrat und die Einigungsstelle bei ihrer Tätigkeit an Gesetz und Recht gebunden sind,
- zumindest die Mehrheit der Mitglieder der im Nichteinigungsfall entscheidenden Einigungsstelle in gewissem Maße personell demokratisch legitimiert ist (vgl. § 71 Abs. 2) und
- Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben (vgl. § 74).

Gemäß Satz 2 beschließt die Einigungsstelle in den übrigen Fällen eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde. Hierbei handelt es sich um Maßnahmen, die den Binnenbereich des Beschäftigungsverhältnisses betreffen, die Wahrnehmung des Amtsauftrages jedoch typischerweise nicht nur unerheblich berühren sowie solche, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren. Bei diesen Angelegenheiten verbleibt gemäß den Vorgaben des BVerfG das Letztentscheidungsrecht bei der obersten Dienstbehörde (Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung).

Der in Satz 2 enthaltene unbestimmte Rechtsbegriff der „übrigen Fälle“ wird durch Satz 3 in Verbindung mit § 73 konkretisiert. Hierzu zählen personelle Angelegenheiten der Arbeitnehmer und Beamten sowie organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten. Diese Angelegenheiten sind von so großer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages, dass die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung für sie keine substantielle Einschränkung erfahren darf. Die Maßnahmen dürfen nicht auf eine Einigungsstelle zur Alleinentscheidung übertragen werden, da diese Parlament und Regierung nicht verantwortlich ist. Die Einigungsstelle kann daher nur eingeschränkt mitbestimmen und empfehlende Beschlüsse fassen (Beschluss des BVerfG vom 24. Mai 1995, Az.: 2 BvF 1/92). Konkrete Mitbestimmungstatbestände werden beispielhaft in § 73 aufgeführt.

Der Regelungsinhalt des Satzes 4 war bislang in § 74 Abs. 1 Satz 2 enthalten. Änderungen haben sich im Vergleich zur bisher geltenden Rechtslage nicht ergeben.

Der Regelungsinhalt des Absatzes 6 war bislang in § 74 Abs. 3 enthalten. Änderungen haben sich im Vergleich zur bisher geltenden Rechtslage nicht ergeben.

§ 73 wird neu gefasst.

In der Vorschrift sind die bislang in § 75 geregelten Tatbestände der eingeschränkten Mitbestimmung enthalten. Zudem wurde das Wort „insbesondere“ eingefügt. Somit wurde die Regelung im Sinne der Allzuständigkeit geöffnet.

Mit der Neufassung werden Katalogtatbestände der Mitbestimmung in das Gesetz aufgenommen. Sinn und Zweck dieser Regelungssystematik ist, dass aufgrund der Einführung der Allzuständigkeit den Personalvertretungen somit Beispieltatbestände an die Hand gegeben werden, damit diese Erfahrungen sammeln können bei der Beurteilung, ob ein Sachverhalt mitbestimmungspflichtig ist. Die Gefahr von Streitigkeiten zwischen Dienststelle und Personalrat über die Mitbestimmungspflicht einer Maßnahme kann mit dieser Systematik minimiert werden.

Die Festlegung von Katalogtatbeständen in Verbindung mit dem Wort „insbesondere“ führt dazu, dass andere als die in der Vorschrift ausdrücklich genannten Maßnahmen mitbestimmungspflichtig sind, wenn sie in ihren Auswirkungen auf die Dienststelle und die Beschäftigten mit den beispielhaft geregelten Maßnahmen nach Art und Bedeutung vergleichbar sind.

„Ihrer Art nach“ ist eine Maßnahme mit einer ausdrücklich geregelten Maßnahme vergleichbar, wenn sie dieser in ihrer rechtlichen Struktur ähnelt, d.h. eine ähnliche rechtliche Wirkungsweise und eine ähnliche rechtliche Funktion aufweist. „Ihrer Bedeutung nach“ ist eine Maßnahme mit einer ausdrücklich geregelten Maßnahme vergleichbar, wenn sie in ähnlicher Art und Weise wie diese die Interessen des Beschäftigten berührt und in ähnlichem Umfang kollektivrechtlichen Schutzbedarf auslöst. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass keine Wertungen unterlaufen werden, die im Gesetz an anderer Stelle geregelt sind (BVerwG, Beschluss vom 24. Juni 2014, Az.: 6 P/14).

§ 74 wird neu gefasst.

Durch die Möglichkeit der Aufhebung bindender Beschlüsse der Einigungsstelle wird der Vorgabe des BVerfG entsprochen, dass eine Allzuständigkeit nur dann verfassungskonform ist, wenn Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben (BVerfG, Beschluss vom 24. Mai 1995, Az.: 2 BvF 1/92).

Der Regelungsinhalt des Absatzes 1 war bislang im Wesentlichen in § 71 Abs. 6 enthalten. Im Unterschied zur bisher geltenden Rechtslage ist im Bereich der Landesverwaltung künftig anstelle der Landesregierung die zuständige oberste Dienstbehörde befugt, einen Beschluss der Einigungsstelle bei Erfüllung der genannten Voraussetzungen aufzuheben. Mit dieser Änderung werden die Rechte der obersten Dienstbehörden gestärkt.

Durch den neu geschaffenen Absatz 2 können Beschlüsse der Einigungsstelle auch in den Fällen aufgehoben werden, in denen sie Maßnahmen betreffen, die der Durchführung einer

Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 dienen (Begleitmaßnahmen). Die Aufhebbarkeit von Beschlüssen nach Absatz 2 ist davon abhängig, ob sie die Durchführung einer Maßnahme nach Absatz 1 behindern würden. Es wird sichergestellt, dass Maßnahmen nach Absatz 1, zu deren Umsetzung die Durchführung einzelner Teilmaßnahmen erforderlich ist, durch deren Verhinderung nicht unterlaufen werden. Es wird somit die Funktionsfähigkeit der Dienststelle gewährleistet.

§ 75 wird neu gefasst.

Die Vorschrift enthält im Wesentlichen die bislang in § 72 festgelegten Bestimmungen.

Die Änderung in Absatz 1 Satz 1 ist Folge der in § 2 Abs. 2 geregelten Allzuständigkeit des Personalrats. Entsprechend der Gewährung umfassender Mitbestimmungs- und Initiativrechte erhält der Personalrat das Recht, Dienstvereinbarungen mit der Dienststelle zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten nach Maßgabe der §§ 69 bis 78 zu treffen, soweit sie nicht Einzelangelegenheiten sind oder gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen.

Die Absätze 2 bis 5 entsprechen den bisher geltenden § 72 Abs. 2 bis 5.

§ 76 wird neu gefasst.

Der Regelungsinhalt des Absatzes 1 war im Wesentlichen bislang in § 73 Abs. 1 enthalten. Die Ergänzung, dass Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, durch die Dienststelle „in angemessener Frist“ durchzuführen ist, ist Ausdruck der partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung. So wie der Personalrat im Mitbestimmungsverfahren an Äußerungsfristen gebunden ist, kann er im Gegenzug von der Dienststelle erwarten, Entscheidungen innerhalb einer angemessenen Frist durchzuführen.

Mit dem neu geschaffenen Absatz 2 erhält der Personalrat die Möglichkeit, die Dienststelle durch Anrufung der Einigungsstelle oder des Verwaltungsgerichts mittels Untätigkeitsklage zur tatsächlichen Durchführung einer Entscheidung oder Einleitung einer vorgesehenen Maßnahme zu veranlassen. Hiervon erfasst sind Maßnahmen, die auf einer Dienstvereinbarung oder auf einem Initiativantrag des Personalrats beruhen. Die Regelung gilt nicht für Maßnahmen, die durch die Dienststelle eingeleitet wurden.

Der Regelungsinhalt des Absatzes 3 war bislang in § 73 Abs. 2 enthalten. Änderungen haben sich im Vergleich zur bisher geltenden Rechtslage nicht ergeben.

Zu Nummer 23:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Änderungen in Nummer 22.

Zu Nummer 24:

Zunächst wird die Nummerierung im Gesetzentwurf aufgrund der vorgenannten Änderungen angepasst.

§ 77 Abs. 2 wird aufgehoben, da aufgrund der Einführung der Allzuständigkeit die Anhörungsrechte auf das Niveau der Mitbestimmung gehoben wurden. Damit werden die Rechte der Personalvertretungen wesentlich gestärkt.

Zu Nummer 25:

Zunächst wird die Nummerierung im Gesetzentwurf aufgrund der vorgenannten Änderungen angepasst.

Bei der Änderung in Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung des Verweises aufgrund der in Nummer 22 erfolgten Änderungen.

Bei der Änderung in Absatz 3 Satz 4 handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung des Verweises aufgrund der in Nummer 20 erfolgten Änderungen.

Zu Nummer 26:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung der Nummerierung im Gesetzentwurf bedingt durch die vorgenannten Änderungen.

Zu Nummer 27:

Die Ergänzung eines neuen Satzes 2 in § 80 Abs. 1 ist bedingt durch die europarechtlichen Änderungen im Datenschutz. Gemäß Artikel 4 Nr. 7 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG - Datenschutz-Grundverordnung (ABl. L 119 vom 4. Mai 2016, S. 1-88) ist die Personalvertretung einer Dienststelle „Verantwortlicher“, d.h. eine Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet. Sie hat daher gemäß § 13 Abs. 1 des Thüringer Datenschutzgesetzes (GVBl. 2018, 229) einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen.

Damit jedoch der Personalvertretung keine unüberwindbaren rechtlichen oder tatsächlichen Hürden bei der Besetzung des Amtes eines eigenen Datenschutzbeauftragten auferlegt werden, wird mit dem neuen Satz 2 die Möglichkeit gewährt, dass der behördliche Datenschutzbeauftragte der Dienststelle in Personalunion auch das Amt des Datenschutzbeauftragten der Personalvertretung übernimmt, wenn dazu Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalvertretung besteht.

Zu Nummer 28:

Bei den Änderungen in Absatz 2 Satz 4 und Absatz 4 handelt es sich um redaktionelle Anpassungen der Verweise aufgrund der in den Nummern 20 und 21 erfolgten Änderungen.

Der bisher geltende Absatz 6 Satz 1 wird beibehalten. Bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von allgemeiner Bedeutung sind, soll auch weiterhin der Hauptpersonalrat bei der zuständigen obersten Landesbehörde die Aufgaben der Stufenvertretung wahrnehmen.

Zu Nummer 29:

Die Änderung in § 82a Abs. 4 Satz 1 ist Folge der in § 2 Abs. 2 geregelten Allzuständigkeit des Personalrats. Entsprechend der Gewährung umfassender Beteiligungsrechte der Personalvertretungen erhält die ARGE HPR ein umfassendes Anhörungsrecht bei Maßnahmen zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten nach Maßgabe der §§ 69 bis 78, soweit es sich um Entscheidungen im Sinne des Satzes 1 Nr. 1 und 2 handelt.

Zu Nummer 30:

Bei der Änderung in Absatz 1 Nummer 5 handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung des Verweises aufgrund der in den Nummern 20 und 21 erfolgten Änderungen.

Mit der Ergänzung einer Nummer 6 in Absatz 1 wurde infolge der in § 76 Abs. 2 geschaffenen Rechtsschutzmöglichkeit des Personalrats die entsprechende Zuständigkeitsregelung für die Verwaltungsgerichte geschaffen.

Zu Nummer 31:

Die abweichenden Regelungen für die Hochschulen werden neu gefasst.

Nr. 1 entspricht der bisherigen Regelung.

In Nr. 2 wird geregelt, dass auch die Assistenten gemäß § 95 ThürHG als Beschäftigte im Sinne des Gesetzes gelten.

Nr. 3 entspricht der bisherigen Regelung in Nr. 5.

In Nr. 4 wird geregelt, dass die Personalvertretung nicht mitbestimmt über die Einstellung, Eingruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung und die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses der ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie der Assistenten. Als Voraussetzung für die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit der ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter wird eine Mindestbeschäftigungsdauer von drei Monaten definiert.

In Nr. 5 wird geregelt, dass die Assistenten nach § 95 ThürHG eine eigene Gruppe im Sinne des Gesetzes bilden. Die Gruppe der Assistenten erhält zwei Vertreter im Personalrat, wobei sich die Anzahl der Personalräte um zwei Mitglieder erhöht. Die Amtszeit der Vertreter der Assistenten beträgt zwei Jahre und sechs Monate. Damit soll unter Berücksichtigung der regelmäßig nur kurzen Beschäftigungsverhältnisse von Assistenten eine kontinuierliche Präsenz im Personalrat erreicht werden. Sollte kein Mitglied der Gruppe der Assistenten

mehr im Personalrat vertreten sein, findet eine Neuwahl der Vertreter dieser Gruppe statt. Die Amtszeit dieser neu gewählten Vertreter endet mit der nächsten regulären Neuwahl des Personalrats. Dadurch wird ein Auseinanderfallen der Amtszeiten von Personalrat und Vertretern der Assistenten vermieden. Die Mitgliedschaft der Vertreter der Assistenten erlischt erst nach einem Zeitraum von vier Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern bis zum Ablauf dieses Zeitraums kein neues Arbeitsverhältnis vorliegt. Damit wird der Besonderheit einer vorübergehenden Nichtbeschäftigung, z.B. während der Semesterferien, Rechnung getragen und die Fluktuation der Vertreter im Personalrat minimiert.

Zu Nummer 32:

Mit der Änderung in Nr. 1 Satz 2 wird die bislang geltende Rechtslage beibehalten. Der Verweis wird lediglich durch eine ausdrückliche Regelung ersetzt.

Die Aufhebung der Nummer 2 ist Folge der nunmehr gesetzlich verankerten Allzuständigkeit.

Die Änderung der Absatznummerierung in Buchstabe c ist bedingt durch die Änderungen in Buchstabe b.

Zu Nummer 33:

Die Aufhebung des § 91 ist Folge der nunmehr gesetzlich verankerten Allzuständigkeit.

Zu Nummer 34:

Die neu eingeführte Übergangsvorschrift in § 95 Abs. 2 dient der Erreichung des Ziels des § 60 Abs. 2, im Jahr 2022 die Wahl der Personalvertretungen gemeinsam mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Wahlzeitraum vom 1. März bis 31. Mai durchzuführen. Somit findet die nächste regelmäßige Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gemäß § 60 Abs. 2 a.F. vom 1. Mai bis 31. Mai 2020 statt, die Amtszeit beträgt zwei Jahre

Zu Nummer 35:

Bei der Änderung in dem neuen § 97 handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung der Bezeichnungen.

Zu Nummer 36:

Es handelt sich um eine rein redaktionelle Änderung der Nummerierung der Paragraphen im Gesetzentwurf.

Zu Nummer 37:

Die Nummerierung im Gesetzentwurf wird aufgrund der vorgenannten Änderungen angepasst.

Zu II Artikel 4:

Die Änderung bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes.

Für die Fraktion
DIE LINKE

Für die Fraktion
der SPD

Für die Fraktion
BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN

THÜR. LANDTAG POST

12.03.2019 09:10

5979/2019

PR



**PERSONALRAT
der STADTVERWALTUNG JENA**

Stadtverwaltung Jena • Postfach 100 338 • 07703 Jena

Thüringer Landtag
Innen- und Kommunalausschuss
Jürgen-Fuchs-Straße 1

99096 Erfurt

Thüringer Landtag
Zuschrift
6/2714

zu Drs. 6/5575

Dienstgebäude: Löbdergraben 12
Zimmer: 05_13
Sachbearbeiterin: Frau Franke
Telefon: 03641/49-3195
Fax: 03641/49-3197
E-Mail: personalrat@jena.de

Ihr Schreiben / Zeichen:

Unser Schreiben / Zeichen:

Datum: 11.03.19

**Den Mitgliedern des
InnKA**

zu Vorlage 6/5242 (mündliche Anhörung)

Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften

hier: Stellungnahme des Personalrates der Stadtverwaltung Jena zum **Änderungsantrag der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in Vorlage 6/5242**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank dafür, dass der Personalrat der Stadtverwaltung Jena eine Stellungnahme zum Änderungsantrag der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in Vorlage 6/5242 abgeben kann.

Wir möchten uns als Erstes dafür bedanken, dass sehr viele Punkte, die durch die Arbeitnehmervertretungen in der ersten mündlichen Anhörung vorgetragen wurden, inhaltlich geprüft und in den Änderungsantrag der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIEGRÜNEN eingegangen sind. Der uns vorliegende Änderungsantrag gibt den Personalvertretungen die Möglichkeit einer echten Beteiligung und Mitgestaltung in der Dienststelle.

Aus diesem Grund gehen wir in unserer Stellungnahme nur auf die zwei Punkte ein, die aus unserer Sicht schwierig in der praktischen Umsetzung werden.

§ 69a Verfahren der Mitbestimmung und § 70 Initiativrecht

Der Änderungsantrag sieht in beiden Paragraphen weiterhin nur die schriftliche Unterrichtung des Personalrates vor. Dies widerspricht der modernen angestrebten Arbeitsformen – eGovernment – im öffentlichen Dienst. Die Möglichkeit des Austausches von Unterlagen zwischen Dienststelle und Personalrat auf dauerhaften Datenträgern, das Einbinden des Personalrates in Workflows oder das Führen von elektronischen Akten wird damit ausgeschlossen.

Nach unserer Erfahrung mit dem Verwaltungsgericht in Thüringen können wir auch nicht durch eine schriftliche Vereinbarung eine andere Methode anwenden, da sie zu einem formellen Fehler führen würde und damit eine Einigung im Streitfall über den Inhalt der Maßnahme keine Rolle mehr spielt.

Weiterhin sieht die Formulierung im § 69a Abs. 2 Satz 12 eine indirekte Kürzung der Beteiligungsfrist von einem Arbeitstag vor. Die Frist soll mit Zugang der Mitteilung an den



Personalrat beginnen. Im zur Zeit gültigen ThürPersVG beginnt die 10-Tage-Frist erst am Tag nach dem Zugang des Antrages des Arbeitgebers.

Übergangsbestimmungen

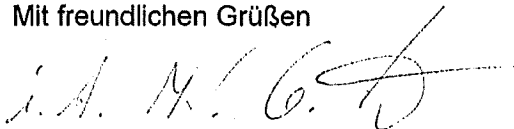
Hier sollte im Absatz 1 der letzte Satz gestrichen werden und durch folgenden Satz ersetzt werden:

„Sieht die Regelung im § 45 Abs. 4 eine Steigerung der Freistellungen von Personalratsmitgliedern vor, so hat die Dienststelle mindestens ab 2020 bis zur Wahl 2022 die Hälfte der Steigerung zu gewährleisten.“

Der Änderungsantrag sieht eine umfangreiche Steigerung der Beteiligungstatbestände vor, die wir ausdrücklich begrüßen. Es ist aber wichtig, dass der Personalrat diese auch von Anfang an umfänglich einfordern und wahrnehmen kann. Dies ist nur möglich, wenn dementsprechend genug Kapazitäten vorhanden sind. Der Beginn der Freistellungen ab 2020 würden beiden Seiten Sicherheit in der Planung bringen.

Am Beispiel der Stadtverwaltung Jena würde das für den Personalrat zwei weitere Freistellungen ab 2022 bedeuten. Unsere jetzigen Kapazitäten sind mehr als ausgeschöpft. Deswegen wäre auf Grund der neuen Aufgaben für uns eine bessere Übergangsbestimmungen betreff des § 45 Abs. 4 äußerst wichtig.

Mit freundlichen Grüßen



Inken Franke
Vorsitzende



Rhön-Rennsteig
Sparkasse

Personalrat

Thüringer Landtag
Zuschrift
6/2721

zu Drs. 6/5575

zu VL 6/5242

(mündliches

Anhörungsverfahren

THUR. LANDTAG POST
13.03.2019 13:18

615012019

Den Mitgliedern des
InnKA

**Stellungnahme zum Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften (Gesetzentwurf der Landesregierung – Drucksache 6/5575)
Änderungsantrag der Fraktion DIE LINKE, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
(Vorlage 6/5242)**

Der Personalrat der Rhön-Rennsteig-Sparkasse begrüßt ausdrücklich die Einbringung dieses Gesetzentwurfes mit dem Änderungsantrag der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, denn er erfüllt weitgehend die Forderungen nach einem modernen Personalvertretungsrecht und setzt die im Koalitionsvertrag vereinbarten Ziele um.

Die Einführung der **Allzuständigkeit** der Personalvertretung ist eine gute Grundlage zur Gestaltung einer modernen und zeitgemäßen Zusammenarbeit zwischen der Interessenvertretung der Beschäftigten und der Dienststellenleitung, spricht in unserem Fall dem Vorstand einer öffentlich-rechtlichen Sparkasse.

Wir brauchen in unseren Sparkassen motivierte und engagierte Beschäftigte, die durch die Ausweitung der Rechte der Personalräte eine starke Interessenvertretung an ihrer Seite wissen.

Nur in einer wirklichen Zusammenarbeit als gleichberechtigte Partner wird es den Dienststellenleitungen gemeinsam mit den Personalräten gelingen, die Beschäftigten zu hohen Leistungen zum Erfolg der Dienststellen zu motivieren. Und erfolgreiche Sparkassen sind ein wesentlicher Teil der Daseinsvorsorge für unsere Bevölkerung.

Nachfolgend einige Anmerkungen bzw. Hinweise zu dem Gesetzentwurf mit dem Änderungsantrag:

- § 9
Wir möchten anregen auf die konkrete Bezeichnung der Dualen Hochschule zu verzichten, da die dual Studierenden der Sparkassen z.B. an der Berufsakademie Sachsen/Staatliche Studienakademie Glauchau ausgebildet werden. Diese Beschäftigten sind ebenso vergleichbar mit Auszubildenden und wären damit benachteiligt.
- § 26
Die Verlängerung der Amtszeit wird ausdrücklich begrüßt. Für den Beginn und das Ende der Amtszeit halten wir eine ausdrückliche Klarstellung mit der Festlegung des Datums 01. Juni und 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, für erforderlich, da es hier immer wieder Irritationen in den Dienststellen gibt.
- § 29
Erlöschen der Mitgliedschaft bei Freistellung durch die Inanspruchnahme eines Sabbatjahres sollte nur sein, sofern dies bis zum Ende des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses andauert.



TLT/5218/19/1

➤ § 33

Hier wäre eine Konkretisierung zur Bildung des Vorstandes für den Fall wünschenswert, dass nur eine Gruppe im Personalrat vertreten ist, wie z.B. bei den Sparkassen nur die Gruppe der Arbeitnehmer.

➤ § 45

Die neuen Regelungen zur Freistellung werden ausdrücklich begrüßt und als notwendig erachtet.

➤ § 60

Der Wahlzeitraum für die JAV muss vom 1. September bis zum 30. November (nicht wie im Gesetzentwurf aufgeführt 1. Oktober bis 31. Dezember) liegen, um mit der Amtszeit von 2 ½ Jahren jede zweite Wahl gemeinsam mit den Personalratswahlen vom 1. März bis 31. Mai durchführen zu können.

➤ § 68 a

Die Sparkassen dürfen von der Möglichkeit der Bildung vom Wirtschaftsausschuss nicht ausgeschlossen werden. Insbesondere Sparkassen sind wirtschaftlich ausgerichtete Einrichtungen und Personalräte benötigen für ihre Arbeit gerade Informationen zu wirtschaftlichen Angelegenheiten, um das Verständnis und die Nachvollziehbarkeit für notwendige Entscheidungen der Dienststellenleitungen entwickeln zu können. Sparkassen agieren am Markt, müssen im Wettbewerb bestehen und ihr Eigenkapital eigenständig erwirtschaften. Daher ist die Beratung der wirtschaftlichen Angelegenheiten und die Unterrichtung des Personalrates über diese von großer Bedeutung. Nur so kann auch der Personalrat langfristige Planungen verstehen und gemeinsam mit der Dienststelle nach vernünftigen Lösungen insbesondere auch bei zielgerichteten Personalmaßnahmen suchen.

Nur so wird auch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle zum Wohle der Beschäftigten und der Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben möglich.

Beispiele aus anderen Bundesländern, wie z.B. Baden-Württemberg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen zeigen, dass Sparkassen hier als wirtschaftlich tätige Einrichtungen gesehen werden und in diesen Bundesländern die Möglichkeit der Bildung des Wirtschaftsausschusses auch von Sparkassen genutzt wird.

Sparkassen sind in jedem Fall Unternehmen, die einem öffentlichen Zweck dienen, am Markt teilnehmen und im Wettbewerb stehen. Die Gewinnerzielungsabsicht ist nicht Hauptzweck aber insoweit notwendig, dass immer höhere regulatorische Anforderungen an die Bildung von Eigenkapital gestellt werden und in Aufsichtsgesprächen die Zukunftsfähigkeit der Sparkasse nachgewiesen werden muss.

Die Notwendigkeit eines Wirtschaftsausschusses ergibt sich weiterhin aus der EU-Richtlinie 2002/14/EG vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, denn diese wirkt direkt im öffentlichen Dienst und damit auch für Sparkassen als öffentlich-rechtliche Kreditinstitute. Beschäftigtenvertreter im Verwaltungsrat erhalten nicht solche Detailinformationen wie im Wirtschaftsausschuss vorgesehen und unterliegen außerdem aus dem Gremium Verwaltungsrat heraus der Schweigepflicht.

Ebenso ist nicht sichergestellt, dass Personalratsmitglieder als Beschäftigtenvertreter in den Verwaltungsrat gewählt werden.

Daher muss in Sparkassen die Bildung eines Wirtschaftsausschusses möglich sein und im § 68a im Absatz 3 unter Punkt 4 sollte der Zusatz „mit Privaten“ gestrichen und dieser damit nur „beabsichtigte Partnerschaften“ heißen. Ansonsten würden z.B. Partnerschaften von verschiedenen Sparkassen nicht erfasst, die allerdings nach unserer Einschätzung von zunehmender Bedeutung sind.

➤ § 71

Ist die Bildung der Einigungsstelle bei Sparkassen als Anstalten des öffentlichen Rechts wirklich beim obersten Organ – dem Verwaltungsrat gewollt? Nach unserer Einschätzung ist die bisherige Regelung der Bildung bei der obersten Dienstbehörde, was für Sparkassen der Vorstand wäre, ausreichend.

➤ § 77

Die Anhörungsrechte im Absatz 1 sollten auf die Stellenpläne bzw. die Personalplanung in Körperschaften des öffentlichen Rechts, wie z.B. Sparkassen ausgeweitet werden. Da es in diesen keine Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag gibt, läuft die bisherige Regelung hier ins Leere.

➤ § 80

Die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten halten wir nicht für erforderlich, da der Personalrat nur ein nicht eigenständiger Teil der Dienststelle ist. Ansonsten würden hohe Qualifikationsanforderungen und Ausbildungsnachweise bzw. externe Bestellungen hohe Kosten für die Dienststelle verursachen. In einer Personalunion sehen wir keine Alternative.

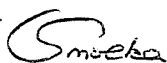
Aus unserer Sicht würde zur Würdigung des Themas die Benennung eines Sonderbeauftragten für den Datenschutz im Personalrat ausreichend sein.

➤ § 91

Mit der Aufhebung des § 91 sollte für die nachfolgenden Paragraphen die Nummerierung aktualisiert werden (§§ 92 bis 98 werden zu §§ 91 bis 97), da ansonsten eine Lücke bleibt.

Wir möchten abschließend betonen, dass von dem vorgelegten Gesetzentwurf und der Umsetzung der dargebrachten Änderungswünsche in Thüringen die Dienststellenleitungen, die Interessenvertretungen und die Beschäftigten gleichermaßen profitieren können. Mitbestimmung heißt auch Mitverantwortung, diese möchten wir gerne übernehmen. Für uns steht dabei die Sicherstellung einer effektiven Beteiligung und das gemeinsame Finden von sachgerechten Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft im Vordergrund.

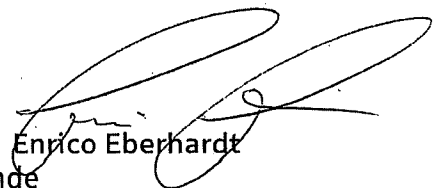
Beschlossen in der Personalratssitzung am 12.03.2019



Kerstin Smolka
Personalratsvorsitzende



Kathrin Germanow
stv. Personalratsvorsitzende



Enrico Eberhardt

THÜR. LANDTAG POST

14.03.2019 08:26

619912019



**FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA** Personalrat Hochschulbereich

Universität Jena · Personalrat · 07737 Jena

Thüringer Landtag
Innen- und Kommunalausschuss
Jürgen-Fuchs-Straße 1
99096 Erfurt

Thüringer Landtag

Z u s c h r i f t

6/2724

zu Drs. 6/5575

zu VL 6/5242
(mündliche Anhörung)

Karsten Horn
Vorsitzender

Fürstengraben 1
07743 Jena

Telefon: 0 36 41 9-309 01

Telefax: 0 36 41 9-309 02

E-Mail: personalrat@uni-jena.de

Sprechzeiten: nach Vereinbarung

Den Mitgliedern des InnKA

Jena, 12. März 2019

Stellungnahme zum Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften Anhörungsverfahren gemäß § 79 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags

Sehr geehrte Damen und Herren,
Sehr geehrte Mitglieder des Innen- und Kommunalausschusses,

danke für Ihre nochmalige Einladung zur mündlichen Stellungnahme zum Gesetzesentwurf des Thür-PersVG. Die uns jetzt vorliegende Gesetzesnovelle stellt für uns eine positive Entwicklung im Sinne der gleichberechtigten Mitbestimmung von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst dar. Besonders positiv hervorzuheben ist die Übernahme von Regelungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz, die in vielen Dienststellen zu einer qualitativ noch besseren Personalratsarbeit führen könnte.

Der Personalrat der Friedrich-Schiller-Universität möchte sich speziell zu den neuen Regelungen im § 88 (Abweichungen für Hochschulen) äußern.

Im § 88 haben sich gegenüber dem jetzigen Gesetz doch mehrere Punkte wesentlich geändert. Die Nummern 1, 2 und 3 werden von uns ausdrücklich begrüßt, da sich hierbei eine doch realistischere Abbildung der an Hochschulen beschäftigten Personen ergibt.

Ein ganz anderes Bild ergibt sich in der Formulierung der Regelung zu Nummer 4 des § 88. Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter müssen zukünftig in die Mitbestimmung von Personalangelegenheiten vollständig aufgenommen werden. Gerade diese Mitarbeiter befinden sich in komplizierten oder gar prekären Beschäftigungsverhältnissen. An dieser Stelle ist die Mitwirkung des Personalrats unumgänglich. Uns ist bewusst, dass ein Mitbestimmungsverfahren bei diesen Beschäftigten Mehrarbeit für Dienststelle und Personalrat bedeuten wird. Aus diesem Grund regen wir an, hier noch einmal ausdrücklich die Möglichkeit zur Erarbeitung von individuellen Verfahrensabläufen an jeder Hochschule und Universität über Dienstvereinbarungen zu ermöglichen.

Vollkommen unverständlich erscheint die Regelung zu den Assistenten nach § 95 ThürHG in der jetzigen Novelle. Im Rahmen der praktischen Erfahrungen unseres Gremiums ist die Aufwertung dieser Beschäftigtengruppe nicht nachvollziehbar. Der Regelungsbedarf bei diesen Beschäftigungsverhältnissen ist minimal, da es weder Tarifvertrag, noch andere gewerkschaftlich geprägte Lösungen für diese Gruppe gibt. Um in diesem Fall pragmatisches Arbeiten an den großen Universitäten zu gewährleisten, schlagen wir vor, eine Vertrauensperson der Assistenten in den Personalrat – ohne Stimmrecht – aufzunehmen. Diese muss mindestens ein Mitglied der Hochschule sein. Als erprobtes und



TTT/5222/19/6



positiv evaluiertes Beispiel für diese Form der Beteiligung kann man hier die Schwerbehindertenvertretung nennen. Die Wahl einer solchen Person sollte von den Assistenten und ihren Organisationsstrukturen selbst vorgenommen werden. Eine Vertretungsregelung ist selbstverständlich.

Wir bitten Sie, an dieser Stelle doch noch einmal sehr kritisch den Entwurf zu überarbeiten, auch unter der Überlegung arbeitsfähige und gut qualifizierte Personalvertretungen zu erhalten.

Im Namen des Personalrats freue ich mich auf eine konstruktive Diskussion am 21. März 2019 und bin sehr interessiert an Ihren Fragestellungen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Karsten Horn', written over a horizontal line.

Karsten Horn



Bund Deutscher Kriminalbeamter
Landesverband Thüringen

BDK Landesverband Thüringen | c/o KPI Gotha | Schubertstr.6 | D-99867 Gotha

Thüringer Landtag
Innen-und Kommunalausschuss
Jürgen-Fuchs-Straße 1

99096 Erfurt

Thüringer Landtag
Zuschrift
6/2751

zu Drs. 6/5575

THÜR. LANDTAG POST
19.03.2019 10:47

654412019

Ihr/e Zeichen/Nachricht vom

Ihr/e Ansprechpartner/in

Funktion

E-Mail

Telefon

Telefax

Jena, den 15.03.2019

zu VL 6/5242 (mündliche Anhörung)

Stellungnahme des
BUND DEUTSCHER KRIMINALBEAMTER, Landesverband Thüringen
zum

Gesetzentwurf der Landesregierung
- Drucksache 6/5575

Den Mitgliedern des
InnKA

Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher
Vorschriften

Der BUND DEUTSCHER KRIMINALBEAMTER, Landesverband Thüringen, bedankt sich für die Übersendung der Änderungsvorschläge und der Möglichkeit, dazu Stellung zu nehmen.

Zunächst verweisen wir auf unsere Stellungnahme zum Gesetz zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz vom 16.11.2017. Die darin geäußerten Vorschläge behalten ihre Gültigkeit.

Der nunmehr vorgelegte Gesetzentwurf sieht u.a. vor, dass die Einladung zum Monatsgespräch des Personalrates mit dem Dienststellenleiter durch den Dienststellenleiter erfolgen soll.





§ 66 Abs. 1, Satz 5: „...die Einladung zu der Besprechung hat durch den Leiter der Dienststelle zu erfolgen.“

Diese Regelung führt neben einem erhöhten Verwaltungsaufwand auch zu einem starken Anstieg der Sitzungszeiten und damit zu erhöhtem Ausfall von Arbeits- und Dienstzeiten der Personalratsmitglieder. Sie wird von uns deshalb abgelehnt.

Begründung:

Der Personalrat lädt zu seinen Sitzungen neben den Mitgliedern auch die Schwerbehindertenvertretung ein. Einmal monatlich wird darüber hinaus der Dienststellenleiter und die Gleichstellungsbeauftragte zum Monatsgespräch eingeladen. Das Monatsgespräch findet somit im Zusammenhang mit der Personalratssitzung statt.

Die Terminabstimmung zwischen Personalrat und Dienststellenleiter erfolgte dazu entsprechend, da regelmäßig auch Erörterungsbedarf zu einzelnen Tagesordnungspunkten besteht. Es ist auch erforderlich, dass der Dienststellenleiter an den Sitzungstagen erreichbar ist.

Sollte nun der Dienststellenleiter die Verantwortung für die Durchführung des Monatsgesprächs haben, wird er dieses Gespräch auf einen für ihn günstigen Termin legen und dem Personalrat am eigentlichen Sitzungstag nicht zur Verfügung stehen. Die Personalratsmitglieder, die in der Regel nicht freigestellt sind, müssen für das Monatsgespräch extra anreisen und versäumen dadurch Arbeitszeit.

Problemlösung:

Der Personalrat plant wie bisher die Durchführung der Sitzungen und des Monatsgesprächs zusammen mit dem Dienststellenleiter und lädt diesen auch dazu ein.

Der BDK, LV Thüringen muss leider auf die Möglichkeit der mündlichen Anhörung zu diesem Gesetzentwurf im Thüringer Landtag verzichten, da sich der LV Thüringen am Tage der Anhörung in der Klausur befindet.

Mit freundlichen Grüßen


Mike Hellwig

amt. Landesvorsitzender

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Hessen-Thüringen

DGB Hessen-Thüringen | Schillerstraße 44 | 99096 Erfurt

Thüringer Landtag
 Innen- und Kommunalausschuss

- Versand ausschließlich per Mail -

**Den Mitgliedern des
 InnKA**

THÜR. LANDTAG POST
 19.03.2019 14:09

657112019

Thüringer Landtag
 Z us c h r i f t

6/2753

zu Drs. 6/5575

zu VL 6/5242

(mündliche Anhörung)

Stellungnahme DGB: „Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften“, Drs. 6/5575 sowie Änderungsantrag der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in Vorlage 6/5242

19. März 2019

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, der DGB Hessen-Thüringen bedankt sich herzlich für die Gelegenheit zur mündlichen und schriftlichen Stellungnahme zum „Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften“, Gesetzentwurf der Landesregierung in Drucksache 6/5575 sowie der Vorlage 6/5242.

Öffentlicher Dienst/
 Beamtinnen- und Beamtenpolitik

Zum Gesetzentwurf der Landesregierung haben wir mehrfach, zuletzt mit Schreiben an den Ausschuss vom 14. August 2018, Stellung genommen. Im Folgenden beziehen wir uns auf den Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen bzw. in einigen Fällen auf den durch den Antrag 6/5242 geänderten Entwurf der Landesregierung.

Telefon:
 Telefax:
 Mobil:

I. Grundsatz

Die DGB-Gewerkschaften begrüßen den Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen ausdrücklich. Unsere Kernziele in der Form der Zuständigkeit der Personalräte in allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten sowie die Verbesserung der Freistellungsstaffeln wurden aufgenommen und aus unserer Sicht weitgehend gelungen formuliert.

Unsere Anregungen zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung an Hochschulen, § 88, wurden dagegen nur teilweise berücksichtigt. Hier sehen wir Verbesserungsbedarf und unterbreiten dazu Vorschläge. Auch mit Blick auf die knappe Zeitschiene beschränken wir uns im Folgenden auf wenige Punkte und Detailfragen, von denen wir überzeugt sind, dass in diesen Fällen Änderungen unbedingt geboten, aber auch unproblematisch umzusetzen sind.

Für den DGB Hessen-Thüringen gilt: Der vorliegende Entwurf ist gut, kann aber noch besser werden. Jedenfalls muss das insoweit geänderte „Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften“ jetzt wirklich zeitnah beschlossen werden. Weitere Verzögerungen würden dem Ansinnen, die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zu stärken, schaden. Für die betroffenen KollegInnen wäre es eine große Enttäuschung, die

la

Schillerstraße 44
 99096 Erfurt

hessen-thueringen.dgb.de



TLT/5466/19/6

erheblichen Frust verursachen würde, sollte der Entwurf im Zuge des beginnenden Wahlkampfes zerrieben werden oder gar der Diskontinuität unterfallen.

II. Zu den Regelungen im Einzelnen

a) §§ 23, 26 und 29 ThürPersVG (Nr. 9, 10 und 12)

In den §§ 16, 23 und 29 sind klarstellenden Formulierungen zu wählen, da in der Vergangenheit in der Praxis Missverständnisse und Konfliktfälle in der Rechtsanwendung auftraten. Wir schlagen hier andere Formulierungen vor, um Probleme auszuräumen.

Wir regen zu § 23 Aufgaben des Wahlvorstands folgende Formulierung an: *„Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten. ~~„sie soll spätestens nach 8 Wochen stattfinden.“~~ (...)“* Die 8-Wochen-Regelung ist völlig praxisuntauglich und nicht einzuhalten.

Wir regen zu § 26 Amtszeit folgende Formulierung für die Sätze 2 und 3 an: *„Die Amtszeit beginnt am 1. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden. Sie endet am 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.“* Es kommt immer wieder zu Unsicherheiten bezüglich der Amtszeiten der Personalräte. Mit der vorgeschlagenen Formulierung wären alle Unsicherheiten ausgeräumt.

Wir regen zu § 29 Erlöschen der Mitgliedschaft in Nr. 8 als klarstellende Ergänzung an: *„Eintritt in die Beurlaubung oder Freistellung während der Altersteilzeit oder eines Sabbaticals, wenn die Tätigkeit vor Ende des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses nicht wieder aufgenommen werden soll,“*

b) Die Änderungen in den §§ 2, 45 und 69 (Nr. 2, 19 und 31) werden rückhaltlos begrüßt!

c) § 60 Wahl, Wahlvorstand, Amtszeit (Nr. 26)

Hier scheint ein Formulierungsfehler vorzuliegen. Um zwei gleich lange Amtszeiten zu haben, ist der abweichende Wahlzeitraum für die Jugend- und Auszubildendenvertretung in § 60 Abs. 2 Satz 3, 2. Halbsatz zu formulieren: *„(...)oder in der Zeit vom 01. September bis 30. November statt.“*

d) § 68 a (Nr. 30)

Die Einführung von Wirtschaftsausschüssen wird durch die DGB-Gewerkschaften sehr begrüßt. Unverständlich ist hingegen, wieso mit § 68 a Abs. 1 Satz 2 öffentlich-rechtliche Kreditinstitute von der Möglichkeit, Wirtschaftsausschüsse zu bilden, ausgenommen werden. Die Sparkassen dürfen im Gegenteil gerade nicht ausgeschlossen werden. Insbesondere Sparkassen sind wirtschaftlich ausgerichtete Einrichtungen und die dortigen Personalräte benötigen für ihre Arbeit gerade Informationen zu wirtschaftlichen Angelegenheiten, um notwendige Entscheidungen der Dienststellenleistung verstehen und nachvollziehen zu können. Sparkassen agieren am Markt, müssen im Wettbewerb bestehen und ihr Eigenkapital ständig erwirtschaften. Sparkassen sind Unternehmen, die einem öffentlichen Zweck dienen. Die Gewinnerzielung ist nicht Hauptzweck, aber notwendig, da immer höhere regulatorische Anforderungen an die Bildung von Eigenkapital gestellt werden und in Aufsichtsgesprächen die Zukunftsfähigkeit nachgewiesen werden muss.

Daher sind die Beratung von wirtschaftlichen Angelegenheiten und die Unterrichtung des Personalrates über diese von großer Bedeutung. Nur so kann der Personalrat langfristige Planungen verstehen und gemeinsam mit der Dienststelle nach vernünftigen Lösungen insbesondere auch bei Personalmaßnahmen suchen. Nur dadurch wird eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle zum Wohle der Beschäftigten und der der Dienststelle obliegenden Aufgaben möglich. Beispiele aus anderen Bundesländern, wie Baden-Württemberg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen zeigen, dass die Einrichtung von Wirtschaftsausschüssen bei Sparkassen möglich und sinnvoll ist.

Die Notwendigkeit eines Wirtschaftsausschusses ergibt sich auch aus der EU-Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der EG, die den öffentlichen Dienst und damit auch die Sparkassen als öffentlich-rechtliche Kreditinstitute direkt bindet.

Die Beschäftigtenvertreter im Verwaltungsrat erhalten nicht derartige Detailinformationen wie im Wirtschaftsausschuss vorgesehen und unterliegen außerdem, auch gegenüber dem Personalrat, der Schweigepflicht. Zudem ist es nicht zwingend so, dass Personalratsmitglieder als Beschäftigtenvertreter in den Verwaltungsrat gewählt werden.

Entsprechend ist es notwendig, 68 a Abs. 1 Satz 2 zu streichen. Ergänzend schlagen wir vor, in § 68 a Abs. 3 den Zusatz „mit Privaten“ zu streichen, um auch Partnerschaften mit öffentlich-rechtlichen Körperschaften, z.B. zwischen Sparkassen, zu erfassen.

e) § 73 Mitbestimmung in personellen, organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten (Nr. 33)

Gemäß der veränderten §§ 2 und 69 kennt das ThürPersVG weder die „eingeschränkte Mitbestimmung“, noch die „Mitwirkung“. Beide Begriffe sind obsolet, da alle „personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten“ nun der „Mitbestimmung“ unterfallen. Es wird grundsätzlich immer dasselbe Verfahren angewendet. Der einzige Unterschied ist, dass ein Beschluss der Einigungsstelle in den Fällen des § 72 Abs. 5 Satz 1 bindend ist, während ein Einigungsstellenspruch in den Fällen des § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 nur empfehlenden Charakter hat.

Zudem sollte auf das Wort „insbesondere“ verzichtet werden. Auch dies ist missverständlich und in der Interpretation sind Konflikte zwischen Personalräten und Dienststellen zu erwarten. Damit Klarheit besteht, dass alle neu auftretenden Regelungsmaterien (in Zuge der Verwaltungsmodernisierung und –digitalisierung) der Mitbestimmung unterfallen und damit durch Personalräte und Dienststelle rechtssicher zu bearbeiten sind, ist eine eindeutige Formulierung zu wählen und ein abschließender Katalog – wie im aktuellen ThürPersVG – zu formulieren.

Die Formulierungen in § 73 Abs. 1 „Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 eingeschränkt mitzubestimmen in (...), insbesondere bei (...);“ in Abs. 2 „Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 eingeschränkt mitzubestimmen in (...), insbesondere bei (...);“ und Abs. 3 „Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 eingeschränkt mitzubestimmen in (...), insbesondere über (...);“ sind äußerst missverständlich! Wir reging dringend eine Klarstellung an.

Wir schlagen für § 73 Abs. 1 vor: „Fälle des § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 sind die Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer bei (...)“.

Wir schlagen für § 73 Abs. 2 vor: „Fälle des § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 sind die Personalangelegenheiten der Beamten bei (...)“.

Wir schlagen für § 73 Abs. 3 vor: „Fälle des § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 sind außerdem (anschließend die Aufzählungen).“

Bei unseren Formulierungsvorschlägen handelt es sich zwar nur um redaktionelle Änderungen ohne Rechtsfolge, diese sind aber unbedingt geboten, um Rechtsklarheit zu schaffen und ggf. gerichtlichen Auseinandersetzungen vorzubeugen.

Wir schlagen zudem, den § 73 Abs. 4 zu streichen, weil dies durch die Grundsatznorm in §§ 2 und 69 ohnehin bereits geregelt ist.

§ 74 Aufhebung von Beschlüssen der Einigungsstelle (Nr. 33)

Gemäß § 74 soll die zuständige oberste Dienstbehörde in – sehr seltenen, verfassungsrechtlich gebotenen – Ausnahmefällen bindende Beschlüsse der Einigungsstelle aufheben können. Um sicher zu gehen, dass von dieser Ausnahmeregelung wirklich nur in den verfassungsrechtlich notwendigen Fällen Gebrauch gemacht wird, schlagen wir vor, die Entscheidung, ob ein Beschluss der Einigungsstelle aufgehoben werden muss, der Landesregierung zuzuweisen. Wenn nicht die für die Anrufung zuständige Dienststelle, bei der der Streitfall ja entstanden ist, sondern die Landesregierung über eine Aufhebung entscheidet, verringert das das Konfliktpotential. Somit wird verhindert, dass Personalräte im Falle nicht sachgemäßer Entscheidungen den Weg zum Verwaltungsgericht beschreiten und einerseits beim Verwaltungsgericht, andererseits auch bei der obersten Dienstbehörde Mehraufwand entsteht.

Wir schlagen für § 74 Abs. 1 Satz 1 vor: „Im Bereich der Landesverwaltung kann die zuständig oberste Dienstbehörde, wenn sie sich einem bindenden Beschluss der Einigungsstelle nicht anschließt, innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle die Entscheidung der Landesregierung beantragen, wenn die Entscheidung im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist.“ Die von uns vorgeschlagene Formulierung entspricht der aktuellen Rechtslage und ist dem jetzigen § 71 Abs. 6 ThürPersVG entnommen.

f) § 88 (Nr. 42)

Wir bedanken uns für die Aufnahme eines Teils unserer Änderungsvorschläge. Allerdings sehen wir weiterhin erhebliche Probleme im Entwurf des § 88 in der vorliegenden Fassung des § 88 Nr. 4 und 5 (Nr. 42).

Die Herausnahme der ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter aus der Mitbestimmung nach § 73 Abs. 1 bis 3 ist absolut inakzeptabel! Gerade die Drittmittelbeschäftigten sind besonders vulnerabel und bedürfen der Mitbestimmung durch den Personalrat. Dass dieser in Fragen der Einstellung, Ein- und Umgruppierung sowie Verlängerung eines befristeten

Arbeitsverhältnisses nicht mitbestimmen soll, wird weder dem Anspruch nach mehr Demokratie in der Dienststelle noch der Lage der Drittmittelbeschäftigten gerecht. Die Überprüfung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen sowie anderer Regelungen, wie Kodizes guter Arbeit an Hochschulen, hat für diese Beschäftigten herausragende Bedeutung. Sonderregelungen in Bezug auf Wahlberechtigung und Wählbarkeit sind aus unserer Sicht unnötig und werden abgelehnt.

Wir schlagen sehr dringend für § 88 Nr. 4 vor: „Abweichend von § 69 bestimmt die Personalvertretung nicht mit über die in § 73 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 genannten Personalangelegenheiten der ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter sowie der Assistenten nach § 95 ThürHG. Die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit der ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter setzt eine Beschäftigungsdauer von mindestens 3 Monaten voraus.“

Um Bedenken gegen die Einbeziehung der Drittmittelbeschäftigten in die „normale“ Mitbestimmung auszuräumen, soweit sie sich auf erheblichen Mehraufwand für Dienststellen und Personalräte beziehen, regen wir an, eine Möglichkeit im Gesetz zur Vereinfachung der Abläufe durch Ergänzung eines neuen Satzes 3, zu schaffen: „Die Verfahrensabläufe zur Mitbestimmung über die in § 73 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 genannten Personalangelegenheiten der ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter können im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat durch Vereinbarung geregelt werden.“

Der DGB befürwortet entschieden, dass der Personalrat künftig für AssistentInnen zuständig sein wird und sie Mitbestimmungsmöglichkeiten erhalten. Die Neuformulierung von § 88 Nr. 2, wodurch AssistentInnen erstmals als Beschäftigten benannt und gestärkt werden, findet unsere volle Unterstützung. **Erhebliche Bedenken haben wir aber gegen § 88 Nr. 5 in der vorliegenden Fassung!** Hierdurch ist eine deutliche Erschwerung der Personalratsarbeit zu befürchten. **Keinesfalls sollen die Assistenten nach § 95 ThürHG eine eigene Gruppe im Personalrat bilden.** In der Praxis steht durch § 88 Nr. 5 Satz 2 und 3 zu erwarten, dass durch die lange Amtszeit fast nie eine arbeitsfähige Assistentenvertretung zustande kommt, aber der Personalrat aufgrund der regelmäßig durchzuführenden Wahlen gemäß der Wahlordnung für Personalräte quasi dauerhaft einen Wahlvorstand vorhalten muss und in seiner Arbeit gelähmt wird. Die Beschäftigungsdauer der Assistenten beträgt in der Regel weniger als vier Monate. Ein Masterstudium hat eine zweijährige Regelstudienzeit. Dass sich Studierende finden, die eine Amtszeit von 2,5 Jahren realisieren können und wollen ist illusorisch. Weitere Probleme entstehen, weil entweder der Wahltermin oder zumindest der Hauptteil der Wahlvorbereitungen (Wahl Ausschreibung/ Einreichung von Wahlvorschlägen) in der verlesungsfreien Zeit liegen, wo nur wenige AssistentInnen beschäftigt sind.

Wir schlagen stattdessen als neuen § 88 Nr. 5 vor: „An jeder Hochschule mit mindestens fünf Assistenten gemäß § 95 ThürHG wird ein Assistentenrat gewählt, der aus drei, an der FSU Jena fünf Assistenten besteht. An allen Personalratssitzungen nimmt ein Vertreter des

Assistentenrates beratend teil. Die Vertreter des Assistentenrates haben in allen Angelegenheiten, die Assistenten betreffen, Stimmrecht. Der Assistentenrat wird parallel zu den Wahlen der studentischen Vertreter in den Gremien der Akademischen Selbstverwaltung der Hochschulen (Gremienwahlen) gewählt. Wählbar sind alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Einreichung des Wahlvorschlages als Assistent im Sinne des § 95 Thür HG beschäftigt sind. Näheres regeln die Wahlordnungen der Hochschulen. Die Mitglieder des Assistentenrats sind für die gesamte Wahlperiode gewählt unabhängig von ihrem Beschäftigtenstatus. Sie scheiden aus dem Amt aus, wenn sie nicht mehr Mitglied der Hochschule sind."

Falls dieser Vorschlag keine Mehrheit findet, sprechen wir uns für die Streichung von § 88 Nr. 5 aus. In diesem Fall sollte § 88 Nr. 4 ergänzt werden um einen neuen Satz 3 bzw. 4: *„Die Wählbarkeit der Assistenten nach § 95 ThürHG setzt abweichend von § 14 Abs. 1 eine Beschäftigungsdauer von mindestens 3 Monaten voraus.“*

§ 95 (Nr. 34)

Wenn § 95 Abs. 1 Satz 4 lediglich bestimmen soll, dass die zum jetzigen Zeitpunkt bestehenden Personalräte bis zum nächsten regulären Wahltermin im Amt bleiben, muss dies unbedingt klargestellt werden. Keinesfalls darf die Interpretation von Satz 4 dahingehend möglich sein, dass die geänderten Freistellungsstaffeln des § 45 Abs. 4 erst ab 2022 gelten. Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes wird die Mitbestimmung notwendigerweise verbessert. Die neuen Aufgaben und Zuständigkeiten erfordern aber auch die entsprechenden Freistellungen zur Bearbeitung. Satz § 95 Abs. 1 Satz 4 ist zu streichen bzw. ist eine Klärstellung vorzunehmen.

g) § 97 (Nr. 35)

Vorgesehen ist eine Evaluierung drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes. Dies wäre spätestens im Sommer 2022. Die zugrunde liegenden Daten wären vorher zu erheben, spätestens im ersten Halbjahr 2022. Mit der Neuwahl der Personalräte im Zeitraum März bis Mai 2022 wird das Gesetz aber erstmals vollständig umgesetzt. Die Daten würden also vor der vollständigen Umsetzung des Gesetzes ermittelt. Es ist zwingend ein Evaluierungszeitpunkt zu wählen, der deutlich nach der vollständigen Umsetzung des Gesetzes liegt. Wir schlagen für § 97 Abs. 1 vor: „Die Landesregierung legt dem Landtag fünf Jahre nach Inkrafttreten (...)“

III. Abschließend

Wir bitten um die Beachtung unserer Hinweise und Vorschläge. Über die genannten, für uns prioritären Änderungsvorschläge hinaus verweisen wir auch auf unsere vorangegangenen Stellungnahmen und die von ver.di, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sowie der Gewerkschaft der Polizei, denen wir uns anschließen. Für Rückfragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Julia Langhammer

Julia Langhammer



Den Mitgliedern des
InnKA

Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
Postfach 90 03 62 · 99106 Erfurt

THÜR. LANDTAG POST
19.03.2019 14:38

6572 62019

Thüringer Landtag
Innen- und Kommunalausschuss
Jürgen-Fuchs-Straße 1
99096 Erfurt
per E-Mail

Thüringer Landtag
Zuschrift
6/2756

zu Drs. 6/5575

zu VL 6/5242 (mündliche Anhörung)

Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ARGE HPR) bedanke ich mich für die Übersendung des Änderungsantrages der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften und übermittle Ihnen unsere Stellungnahme.

Mit dem jetzigen weitreichenden Änderungsantrag ist unserem Anliegen aus der schriftlichen Stellungnahme vom 28.08.2018 und dem Vortrag im Rahmen der mündlichen Anhörung vor dem Innenausschuss weitestgehend entsprochen worden. Mit der Einführung der von der ARGE HPR stets bevorzugten Allzuständigkeit in dem der Personalrat in allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle mitzubestimmen hat, ist ein Schritt hin zu einem modernen und zukunftsorientierten Personalvertretungsgesetz gemacht worden. Es ist ein Ausdruck einer modernen Personalführung und zeigt die Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten.

Auch die Anhebung der Freistellungsstaffeln in Anlehnung an das BetrVG wird ausdrücklich begrüßt. Gerade bei einer Verbesserung der Rechtsstellung der Personalräte (PR) und einer Erweiterung der Zuständigkeiten ist eine Anhebung der Freistellungsstaffel zeitgemäß.

Des Weiteren werden durch die Öffnung der Zuständigkeit im Rahmen des Initiativrechts (§ 70), bei Dienstvereinbarungen (§ 75) und bei der Anhörung (§ 77) die Rechte des PR auf das Niveau der Mitbestimmung gehoben und damit insgesamt gestärkt.

Dass die ARGE HPR bei Maßnahmen zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten vor Entscheidungen anzuhören ist, trifft auf Zustimmung und wird begrüßt.

Ihr Ansprechpartner:
Frank Schönborn
Vorsitzender

Durchwahl
Telefon +49 (361) 57-4111943
frank.schoenborn@tml.thueringen.de

Ihr Zeichen
A6.1/gal,ga-Drs.6/5575

Ihre Nachricht vom
21.02.2019

Unser Zeichen
(bitte bei Antwort angeben)
ARGE_HPR_ThürPersVG

Erfurt, 19.03.19

Thüringer Ministerium für
Infrastruktur und Landwirtschaft
Telefon 0361 3791-000
Telefax 0361 3791-099
poststelle@tml.thueringen.de
www.tml.info

Dienstgebäude 1
Abt. „Zentralabteilung“
Abt. „Städte- und Wohnungsbau,
Staatlicher Hochbau“
Abt. „Verkehr“
Werner-Seelenbinder-Straße 8
99096 Erfurt

Dienstgebäude 2
Abt. „Strategische Landes-
entwicklung, Kataster- und Ver-
messungswesen“, „Serviceagentur
Demografischer Wandel“
Abt. „Ländlicher Raum, Forsten“
Max-Reger-Straße 4-8
99096 Erfurt

Dienstgebäude 3
Abt. „Landwirtschaft, Markt, Ernäh-
rung“
Beethovenstraße 3
99096 Erfurt



TLT/5468/19/8

Folgende Sachverhalte zum Änderungsantrag, die in den Stellungnahmen der ARGE HPR bisher noch keinen Niederschlag gefunden haben, bitten wir in einem erweiterten Änderungsantrag zu übernehmen:

§ 4 Beschäftigte (Bezug: Art. 1 Nr. 1 in Drs. 6/5575)

In § 4 Abs. 2 sollte klargestellt werden, dass Leiharbeiter oder Honorarkräfte, für die ein Vertrag mit der Dienststelle geschlossen worden ist und die für die Dienststelle tätig sind, auch als Beschäftigte gelten.

§ 23 Aufgaben des Wahlvorstandes (Bezug: Art. 1 Nr. 7 in Drs. 6/5575)

Nach dem Wortlaut des § 23 soll die Wahl 8 Wochen nach Bestellung des Wahlvorstandes durchgeführt werden. Die in Vorlage 6/5242 enthaltenen Fristen sind unbedingt zu erhöhen. Dabei muss sich der § 23 an den in den §§ 20 – 22 genannten Fristen orientieren. Die gewählte Formulierung ist praxisuntauglich. Bei der jetzigen Regelung sind die Fristen zu erhöhen, da sich in der Praxis gezeigt hat, dass Schulungen, Vorbereitung der Wahl, Zusammenstellung von Wählerverzeichnissen u.a. einen erheblichen zeitlichen Aufwand bedeuten ehe es überhaupt zur Einleitung des Wahlverfahrens kommt. Die Wahlvorstände arbeiten allesamt ehrenamtlich. Wir schlagen vor die Frist auf 12 Wochen zu erhöhen bzw. bei 8 Wochen die „Einleitung der Wahl“ zu formulieren.

§ 26 Amtszeit (Bezug: Art. 1 Nr. 8 in Drs. 6/5575)

Die Sätze 2 und 3 sollten wie folgt gefasst werden: „Die Amtszeit beginnt am Tag der Konstituierung des neu gewählten PR; an diesem Tag endet auch die Amtszeit des bisherigen PR. Die Konstituierung eines PR erfolgt spätestens am 5. Tag nach seiner Wahl. Besteht noch kein PR, beginnt die Amtszeit mit dem Tag der Wahl.“ Damit würde es keine zwei PR geben, auch keine PR-lose Zeit. Die Einholung der Zustimmungen der gewählten PR-Mitglieder durch den Wahlvorstand – ohne die ein PR seine Arbeit nicht aufnehmen kann - wäre berücksichtigt.

§ 32 Neuwahl bei Umorganisation von Dienststellen und Körperschaften (neuer Aspekt)

Das grundsätzliche Verfahren der Nr. 1 – 3 hat sich bewährt und muss im Kern erhalten bleiben. Die praktische Anwendung offenbart, dass es vereinfacht und z.B. mit einem prozentualen Anteil der betroffenen Dienststellen versehen werden muss, damit in den vier Monaten Übergangszeit nicht zu große Gremien entstehen.

Die jetzige Strukturreform der Landesregierung hat gezeigt, dass die Bildung von Personalräten mit über 50 Mitgliedern aus den unterschiedlichsten Bereichen über große Distanzen sehr aufwändig ist. Die Arbeitsfähigkeit leidet unter der großen Anzahl von Mitgliedern im Übergangspersonalrat. Ganz abgesehen davon stehen diese Kolleginnen und Kollegen für ihre eigentlichen Arbeitsaufgaben nicht zur Verfügung.

Der in Nr. 4 beschriebene Verordnungsweg ist selbst jetzt im Rahmen der Verwaltungsreform nicht zur Anwendung gekommen.

Nr. 10 in Vorlage 6/5242

§ 45 Abs. 4 Satz 5

Der hier aufgeführte Verweis im Text muss auch in § 83 aufgenommen werden.

§ 60 Wahlvorstand – Amtszeit (Bezug: Art. 1 Nr. 23 in Drs. 6/5575)

Die Dauer der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) in § 60 sollte nicht erhöht werden. Es gibt Ausbildungsberufe mit 2 Jahren Dauer, die betroffenen Auszubildenden wären von ihrem Engagement in der JAV ausgeschlossen. Die Verlängerung der Amtszeit wird dazu führen, dass nicht alle Gruppen mehr vertreten werden. Einzelnen Ausbildungsjahrgängen wird die Möglichkeit genommen, sich aktiv an der Personalratsarbeit zu beteiligen. Bei den Novellierungen der Personalvertretungsgesetze in Sachsen und Schleswig-Holstein wurde die Amtszeit der Personalräte ebenfalls auf fünf Jahre verlängert. Die Amtsperiode der Auszubildendenvertretungen wurde aber bei 2 Jahren belassen. Öffentliche Verwaltung hat nur eine Zukunft, wenn wir regelmäßig die Jugend einbinden.

Nr. 18 in Vorlage 6/5242

Wir begrüßen die in § 68 Abs. 2 ausführliche Formulierung der Art der Unterrichtung des Personalrates und die Öffnung auf „alle personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen“. Die neue Formulierung „frühzeitig, umfassend und anhand von einschlägigen Unterlagen“ zu unterrichten muss noch um den Aspekt „fortlaufend“ ergänzt werden. In § 68 Abs. 2 Satz 1 sollte entsprechend der Begründung der ARGE HPR nach dem Wort „Unterlagen“ das Wort „fortlaufend“ eingefügt werden.

Wie in der Gesetzesbegründung ausgeführt, ist die „fortlaufende“ kontinuierliche Unterrichtung unabdingbar, „da der Unterrichtsanspruch grundsätzlich für alle Angelegenheiten nach Maßgabe dieses Gesetzes, die sich auf die Beschäftigten erstrecken oder auswirken“ gilt.

Nr. 19 in Vorlage 6/5242

Wir fordern die Einführung von Wirtschaftsausschüssen in allen Dienststellen ohne die in § 68a formulierten Einschränkungen. In den novellierten Personalvertretungsgesetzen der anderen Bundesländer, die den Wirtschaftsausschuss aufgenommen haben, ist diese Einschränkung (bis auf HH) nicht erfolgt.

In allen Bereichen des öffentlichen Dienstes spielen mittlerweile wirtschaftliche Angelegenheiten eine große Rolle, nicht nur bei „wirtschaftlich tätigen öffentlichen Unternehmen“.

Nr. 20 in Vorlage 6/5242

§ 69 Abs. 3

Die Beamten auf Zeit an den Hochschulen (Akademische Räte und Oberräte) sollten aus der Regelung ausgenommen werden, dass sie „nur auf Antrag“ vertreten werden. Sie müssen vergleichbar mit den anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern behandelt werden. Diese Gruppe von Beamten auf Zeit ist nicht mit den Wahlbeamten in Kommunen oder der Landesregierung vergleichbar. Bereits im Koalitionsvertrag wurde die Aussage getroffen, dass „die Antragserfordernisse zugunsten einer obligatorischen Beteiligung abgeschafft werden“ sollen.

§ 69 Abs. 5

In § 69 Abs. 5 Satz 1 sollten die Worte „und Beamtenstellen“ durch das Wort „ab“ ersetzt werden. Der Weg eines Beamten hin zur A16 unterliegt der Mitbestimmung wie bei jedem anderen Beamten, somit auch der letzte Akt der Beförderung nach A16.

§ 69 Abs. 6 Satz 1

Hier ist das Wort „Minister“ unbedingt zu streichen. Organisationsentscheidungen eines einzelnen Ministers dürfen die Mitbestimmung nicht aushebeln. Diese Einschränkung darf nur durch Erlasse des Ministerpräsidenten oder der Landesregierung erfolgen.

§ 69 Abs. 6 Satz 2

Auch wenn nach den „gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften“ zu beteiligen sind, darf die Mitbestimmung der Personalvertretungen nicht entfallen. Durch die ergänzende Beteiligung der Personalräte würde die Akzeptanz beim Erlass von Rechtsvorschriften und bei Organisationsentscheidungen bei den Beschäftigten steigen.

Nr. 22 in Vorlage 6/5242

§ 72 Abs.5 Satz 1

Die Formulierung legt fest, dass nach § 74 Beschlüsse der Einigungsstelle von der zuständigen obersten Dienstbehörde „ganz oder teilweise aufgehoben“ werden können. Hier soll wieder die Regelung des alten § 71 Abs. 6 zur Anwendung kommen. „Abweichend kann die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich einem bindenden Beschluss der Einigungsstelle nicht anschließt, ... die Entscheidung der Landesregierung beantragen“.

§ 73

Der Tatbestand der „eingeschränkten Mitbestimmung“ kommt in diesem Gesetzentwurf nicht mehr vor, da die Personalräte in „allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen“ mitzubestimmen haben. Daher sollte in § 73 konsequent in den jeweiligen Einleitungssätzen in den Absätzen 1, 2 und 3 jeweils das Wort „eingeschränkt“ gestrichen werden; diese Streichung ist in der Überschrift (verglichen zum vorherigen Stand) schon erfolgt. Außerdem sollte die Überschrift spezifischer benannt werden mit „**Beispiele** für personelle, organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten“, von denen auch in der Begründung die Rede ist, da nur konkrete Mitbestimmungstatbestände beispielhaft aufgeführt aufgenommen sind. Daher schlagen wir vor in den Absätzen 1 bis 3: die Worte „der Personalrat hat gemäß“ und „eingeschränkt mitzubestimmen“ zu ersetzen durch die Worte: „Fälle im Sinne des“ sowie durch das Wort „sind“.

In § 73 sind die Tatbestände beispielhaft aufgeführt, bei denen das Votum der Einigungsstelle nicht bindend ist (die „eingeschränkte“ Mitbestimmung). Der in § 73 verwendete Begriff „insbesondere“ öffnet die Liste der genannten Beispiele in Bezug auf die „eingeschränkte Mitbestimmung“, nicht in Bezug auf die Allzuständigkeit.

Es wird vorgeschlagen die Formulierung zur Klarheit und fokussierenden Verfahrensbeschreibung im klaren Bezug zum § 72 zu ändern.

In § 73 (4) sollte zusätzlich nach dem Wort „ist“ das Wort „auch“ eingefügt werden; damit würde klargestellt, dass in den Fällen von Abordnungen und Versetzungen neben der abgebenden auch die aufnehmende Dienststelle zu beteiligen ist.

§ 74 Abs. 1 Satz 1

s. Begründung bei § 72 Abs. 5 Satz 1. Die jetzige Formulierung aus dem § 71 Abs. 4 (alt) sollte hier wieder eingefügt werden.

Nr. 24 in Vorlage 6/5242

§ 77

Anhörungsrechte müssen auch bei den Personalanforderungen vergleichbaren Regelungen, wie Rahmen, Ziel- und Leistungsvereinbarungen bestehen.

In § 77 sollte ein Abs.2 angefügt werden: „Eine Anhörung des PR vor einzuleitenden Mitbestimmungsverfahren findet auf Antrag des PR statt. Dies gilt insbesondere vor der Durchführung von Neu-, Umbau- und Erweiterungsbauten von Diensträumen, vor der grundlegenden Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen, vor der Umsetzung von organisatorischen und strukturellen Maßnahmen sowie vor der Umsetzung der im Haushaltsplan bewilligten Personalanforderungen.“. Wenn bei Erörterungen die Fristen ablaufen und keine Fristverlängerung einvernehmlich vereinbart werden kann, könnte dieses vorgelagerte Recht des PR ggf. notwendig sein, um zu einem bestimmten Mitbestimmungstastbestand rechtzeitig und ohne Zeitdruck eine Erörterung zu ermöglichen.

Nr. 29 in Vorlage 6/5242

§ 82 a

Es sollen Regularien (z.B. in der Rechtsverordnung) formuliert werden, die die Anhörung durch die ARGE HPR verbindlicher machen, z.B. indem eine Begründung bei Ablehnung gefordert ist. Die ARGE ist zu informieren, wie die Stellungnahme behandelt worden ist. Es ist klarer zu regeln, welche Rolle die Anhörung und Erörterung zu den beratenden Sachverhalten hat und ob sie Berücksichtigung findet.

Neben der Beteiligung der Spitzenverbände soll die ARGE HPR immer beteiligt werden. Das Bundesverfassungsgericht hat bereits 1970 festgestellt, dass der Personalrat seine Aufgaben nach dem Personalvertretungsgesetz als Repräsentant der Beschäftigten wahrnimmt. Durch eine Anhörung der ARGE HPR, bei gleichzeitiger Beteiligung der Spitzenorganisationen wird sichergestellt, dass alle aus dieser Perspektive maßgeblichen Punkte in den Vereinbarungsprozess zwischen den Dienstherren und den Gewerkschaften einfließen können.

Wie Eingangs beschrieben bündelt die ARGE HPR die Meinungen der HPR, und damit auch der ÖPR und bringt als Multiplikator dadurch ergänzende Aspekte zu den Spitzenorganisationen in Verfahren ein.

Nr. 30 in Vorlage 6/5242

§ 83

s. Anmerkung zu § 45 Abs. 4 Satz 5

Nr. 31 in Vorlage 6/5242

§ 88

In der neuen Formulierung werden die ganz oder teilweise aus Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter an Hochschulen aus der Mitbestimmung zu entscheidenden Personalangelegenheiten durch den Personalrat ausgeschlossen. Wir fordern für diese nicht unerheblich große Gruppe von Beschäftigten die Mitbestimmung.

Die Einhaltung der Kriterien für „Gute Arbeit“ ist in diesem von Befristungen geprägten Bereich besonders wichtig. Auch durch die Befristung stehen diese Beschäftigten in einem großen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren direkten Vorgesetzten und brauchen unsere Vertretung.

Nr. 34 in Vorlage 6/5242

§ 95

In der Übergangsbestimmung soll geregelt werden, dass im Jahr 2022 alle Personalräte nach dem novellierten ThürPersVG wählen. Um Interpretationsfehler zu vermeiden, ist daher klarzustellen, dass die bisherigen Personalräte bis zur Konstituierung der neuen Personalräte im Amt bleiben. Weiterhin ist es nur konsequent in Satz 3 den Verweis auf § 27 Abs. 4 zu streichen.

§ 95 Satz 4 ist zu streichen, da mit der Einführung der Allzuständigkeit der Personalräte die Aufgaben nach dem Gesetz sehr viel umfangreicher werden. Daher müssen die Freistellungen nach § 45 Abs. 4 sofort zur Anwendung kommen.

Mit der Umsetzung des Änderungsantrages und unter Berücksichtigung der Aspekte der Stellungnahme kann durch die Novellierung für die Beschäftigten eine wirkliche partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit für einen modernen öffentlichen Dienst im Freistaat Thüringen gelingen.

Die ARGE HPR bittet um Berücksichtigung der Stellungnahme durch die Ausschussmitglieder und die weitere Beteiligung im Gesetzgebungsverfahren.

Zur mündlichen Anhörung am 21.03.2019 werden Frau Heike Budnitz und Herr Frank Schönborn die ARGE HPR vertreten.

Mit freundlichen Grüßen



Frank Schönborn
Vorsitzender der ARGE HPR

Landtag Mende, Veronika

Von: TMIL Cronester-Koch, Annebärbel
Gesendet: Dienstag, 19. März 2019 14:30
An: Landtag Poststelle
Cc: TLBG Schönborn, Frank; TMIL ARGE HPR Schönborn, Frank
Betreff: Thüringer Gesetz zur Anpassung personalrechtlicher Vorschriften
Anlagen: ThürPersVG_Drucksache_6 5575_ARGE HPR.pdf

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Auftrag des Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ARGE-HPR), Herrn Frank Schönborn, übersende ich Ihnen die Stellungnahme zum Thüringer Gesetz zur Anpassung personalrechtlicher Vorschriften für den weiteren Geschäftsgang.

Zum mündlichen Anhörungsverfahren am 21.03.19 wird die ARGE-HPR von Herrn Frank Schönborn, Vorsitzender, und Frau Heike Budnitz, Mitglied, vertreten.

Das Original wird zur mündlichen Anhörung vorgelegt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Annebärbel Cronester-Koch
Geschäftsstelle HPR / ARGE HPR / HSBV

Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
Hauptpersonalrat im Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
Werner-Seelenbinder-Str. 8 | 99096 Erfurt | Postfach 900362 | 99106 Erfurt | Germany
Tel: +49 (0) 361 57-4111944 | Fax: +49 (0) 361 57-4111949
www.thueringen.de · hpr@tmil.thueringen.de

Informationen zum Umgang mit Ihren Daten im Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft und zu Ihren Rechten nach der EU-Datenschutz Grundverordnung finden Sie im Internet auf der Seite www.ds-tmil.thueringen.de. Auf Wunsch wird Ihnen eine Papierfassung übersandt.



**FACHHOCHSCHULE
ERFURT UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES**

THÜR. LANDTAG POST
20.03.2019 08:49

662412019

**Den Mitgliedern des
InnKA**

Fachhochschule Erfurt • PF 45 01 65 • 99051 Erfurt

Thüringer Landtag
Innen- und Kommunalausschuss
Jürgen-Fuchs-Straße 1
99096 Erfurt

Thüringer Landtag
Z u s c h r i f t
6/2774
zu Drs. 6/5575

**PERSONALRAT
der Fachhochschule Erfurt**

Altonaer Straße 25
99085 Erfurt

Tel. 0361 6700 -315

personalrat@fh-erfurt.de
www.fh-erfurt.de

zu VL 6/5242

(schriftliche Anhörung)

Erfurt, 20.03.2019

**Stellungnahme zum Thüringer Gesetz zur Anpassung
personalvertretungsrechtlicher Vorschriften**

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vielen Dank für die Möglichkeit der schriftlichen und mündlichen Stellungnahme zum Änderungsantrag der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum „Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften“, Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 6/5575.

Den mündlichen Anhörungstermin nehme ich gern wahr.

Aus Zeitgründen konzentriert sich unsere Stellungnahme auf den § 88 ThürPersVG (zu Nummer 31).

Drittmittelbeschäftigte

Unverständlich ist, warum ganz oder teilweise aus Drittmitteln Beschäftigte nicht einmal mehr auf Antrag vom Personalrat vertreten werden sollen. Dabei gilt es gerade in diesem Bereich unter anderem zu überprüfen

- ob eine Übereinstimmung der Befristungsdauer mit der Dauer der Bewilligung der Projektmittel besteht,
- die Stufenlaufzeit einer vorherigen Befristung anerkannt wird.

Eine antragsfreie Mitbestimmung ist erforderlich, da Bewerber Nachteile befürchten, wenn sie die Beteiligung des Personalrats beantragen.



THL/5452/19/1

Besucheradresse
Altonaer Straße 25
99085 Erfurt

Telefon 0361 6700-0
Telefax 0361 6700-703
Internet www.fh-erfurt.de

Umsatzsteuer-ID-Nr.
DE 241 446 583

LB Hessen-Thüringen (HELABA)
Konto 300 4444 315
BLZ 820 500 00



Durch die Beteiligung des Personalrats wird das Verfahren nur geringfügig verlängert, da die meisten Anträge sehr kurzfristig entschieden werden.

Eine Verkürzung der Mindestbeschäftigungsdauer als Voraussetzung für Wahlberechtigung und Wählbarkeit auf drei Monate ist sinnvoll.

Assistenten

Assistenten erbringen unterstützende Dienstleistungen in Forschung und Lehre oder unterstützen Studierende. Assistenten sind überwiegend Studierende der jeweiligen oder einer anderen Hochschule. Ihre Bezahlung kann aus Drittmitteln oder aus Haushaltsmitteln erfolgen. Es gibt Assistenten, die zugleich Drittmittelbeschäftigte sind. In Abs. 4 wird das nicht eindeutig unterschieden.

Stellen für Assistenten werden nur sehr selten ausgeschrieben. Eine Personalauswahl findet nicht statt. Eine Verordnung legt die Vergütung fest und die Verträge werden für maximal 6 Monate (ein Semester) geschlossen. Sie umfassen überwiegend eine sehr geringe Stundenzahl und dürfen die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Angestellten im öffentlichen Dienst nicht überschreiten.

Durch eine Mitbestimmung des Personalrats bei der Einstellung und Vertragsverlängerung könnte demnach vor allem überprüft werden, ob die auszuführenden Tätigkeiten nach § 95 ThürHG zulässig sind. Dem steht aber ein sehr großer Aufwand gegenüber, da fast alle Verträge (mehr als 250 an der FHE allein im letzten Wintersemester) zu Beginn eines Semesters geschlossen werden.

Assistenten sollten zweifellos Beschäftigte im Sinne des ThürPersVG sein und vom Personalrat vertreten werden, warum aber als eigene Gruppe wo doch andererseits sogar die Gruppe der akademischen und künstlerischen Mitarbeiter nicht mehr vorgesehen ist?

Da eine Gruppe immer im Personalrat vertreten sein muss, ist durch die sehr kurzen Vertragslaufzeiten zu erwarten, dass sehr oft Assistenten aus dem Personalrat ausscheiden und nach Wegfall aller Ersatzmitglieder Neuwahlen durchgeführt werden müssen. Eine Kontinuität der Personalratsarbeit ist so schwer zu erreichen. Für Personalräte und Dienststellen entsteht ein sehr großer Aufwand.

Durch die Mitgliedschaft von Studierenden (Assistenten) im Personalrat entsteht für sie ein erhebliches Spannungsverhältnis zwischen der Teilnahme an Personalratssitzungen und Personalratstätigkeit auf der einen Seite und der Teilnahme an Lehrveranstaltungen im Rahmen ihres Studiums auf der anderen Seite. Dagegen lässt sich eine punktuelle

THÜR. LANDTAG POST
21.03.2019 07:55

6767/19

Den Mitgliedern des
InnKA

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Thüringen



// Tarifkommission Studentische Beschäftigte //

GEW Thüringen • Heinrich-Mann-Str. 22 • 99096 Erfurt

Thüringer Landtag
Innen- und Kommunalausschuss
Jürgen-Fuchs-Straße 1
99096 Erfurt

Thüringer Landtag
Zuschrift
6/2778

zu Drs. 6/5575
zu VL 6/5242

(mündliche Anhörung)

Julian P.J. Degen
Sprecher

Telefon: 0361 590 95 21
Telefax: 0361 590 95 60
julian.degen@gew-thueringen.de

Erfurt, 20. März 2019

Stellungnahme der Tarifkommission Studentische Beschäftigte der GEW Thüringen zum Änderungsantrag der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in Vorlage 6/5242 zur Drucksache 6/5575

Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Tarifkommission Studentische Beschäftigte der GEW Thüringen ist erfreut Teil des mündlichen Anhörungsverfahrens bezüglich des Änderungsantrages zum Gesetzesentwurf des Thüringer Personalvertretungsgesetzes zu sein und bezieht hiermit auch schriftlich Stellung dazu.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die Assistenten im Sinne des § 95 ThürHG im ThürPersVG erfasst werden sollen. Dies ist eine ausgesprochen wichtige Änderung zur Verbesserung der Situation der Assistenten.

Aus Solidarität mit der Beschäftigtengruppe der aus Drittmittel Beschäftigten fordern wir ausdrücklich die Streichung des vorgesehenen § 88 Nr. 4.

Darüber hinaus ist es zusätzlich wichtig, eine wirksame und praktikable Art der Personalvertretung von Assistenten im ThürPersVG zu schaffen. Wir halten dies für notwendig um beispielsweise die Tätigkeitsbereiche der Assistenten, die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, des Bundesurlaubsgesetzes und des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu überprüfen.

Im Bereich Tätigkeitsüberprüfung und Arbeitszeitgesetz kommt es beispielsweise zu folgenden Gemengelage:

1. Assistenten nach §95 ThürHG werden teilweise auch außerhalb künstlerischer und wissenschaftlicher unterstützender Dienstleistungen im Bereich Verwaltung (zum Beispiel Bibliotheken) oder IT eingesetzt. Hier müsste aber eine Eingruppierung nach TV-L erfolgen, was beispielsweise das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) in seinem Urteil vom 05.06.2018 so feststellte.
2. Da die Assistenten vom TV-L ausgenommen sind, müssten die Hochschulen Aufzeichnungsvorschriften bezüglich der Arbeitszeit gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG einhalten,



wonach die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit aufgezeichnet werden muss. Viele Assistenten haben Verträge von 15 oder weniger Stunden im Monat und sollen gleichzeitig aber wöchentlich Tutorien von 90 Minuten abhalten. Sie tragen hier nicht nur einen erheblichen Teil zur Sicherung der Lehre bei, sondern leisten oftmals Überstunden, die sich unter anderem aus der Vor- und Nachbereitung der Tutorien, der eigentlichen Präsenzzeit, dem Besuch von entsprechenden Vorlesungen, dem Vor- und Nachbereiten von Teilprüfungsleistungen und Organisatorischem beziehungsweise der Kommunikation mit den Studierenden ergeben.

Zusätzlich sind Assistenten zurzeit überwiegend mit Verträgen ausgestattet, die auf lediglich ein-zwei oder drei-vier Monate maximal jedoch sechs Monate befristet sind. Assistenten befinden sich in einer aus dieser Situation resultierenden großen Unsicherheit, was die teilweise Finanzierung des Studiums angeht. Des Weiteren erhöht eine solche Befristungspraxis die Abhängigkeit gegenüber Vorgesetzten, die oftmals gleichzeitig auch Prüfer sind. Eine Personalvertretung könnte diese Abhängigkeit zumindest teilweise auflockern und Abhilfe leisten.

Die Tarifkommission schlägt deshalb Folgendes konkret vor:

Zu Nr. 31 (Änderung von § 88)

Die Tarifkommission Studentische Beschäftigte der GEW Thüringen stimmt den vorgeschlagenen Änderungen in den Punkten 1, 2 und 3 uneingeschränkt zu. Insbesondere wird hiermit das Anliegen umgesetzt, dass auch diejenigen Beschäftigten, die an der Hochschule als Studierende eingeschrieben sind, als Beschäftigte im Sinne des ThürPersVG gelten und Personalräte deren Interessen wahrnehmen können.

Dennoch sehen wir in den anderen Punkten des § 88 dringenden Änderungsbedarf:

1. Die Regelung in Nr. 4 weisen wir entschieden zurück. Ganz oder teilweise aus Drittmitteln beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter werden durch diese Regelung von der Mitbestimmung durch den Personalrat in entscheidenden Personalangelegenheiten vollständig ausgenommen. Das ist eine deutliche Verschlechterung gegenüber der bisher möglichen Mitbestimmung des Personalrates auf Antrag. Die Beschäftigungsverhältnisse dieser Mitarbeiter sind regelmäßig befristet ausgestaltet. Eine Personalratsbeteiligung bei der Einstellung, Vertragsverlängerung und Eingruppierung ist erforderlich, um zu gewährleisten, dass rechtliche Rahmenvorgaben und hochschulinterne Richtlinien zur Ausgestaltung befristeter Arbeitsverhältnisse eingehalten werden. Die regelmäßige Mitbestimmung durch den Personalrat wird „Gute Arbeit“ im Drittmittelbereich der Hochschulen fördern. **Jegliche Ausnahmeregelung für drittmittelbeschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter lehnen wir ab. Drittmittelbeschäftigte sind vollwertige Beschäftigte und nicht Beschäftigte 2. Klasse. Wir fordern, dass § 88 Nr. 4**

ersatzlos gestrichen wird. Nur so kann auch die in Kapitel 5.5 des Koalitionsvertrages anvisierte Öffnung der Mitbestimmung für Drittmittelbeschäftigte umgesetzt werden.

2. Der Vorschlag in Nr. 5 ist ein Versuch, die Vertretung der Assistenten derart zu verbessern, dass Vertreter aus eigener Betroffenheit in ihren Angelegenheiten mitbestimmen können. **Die vorgesehene Änderung von § 88 Nr. 5 ist aber in dieser Form aus mehreren Gründen nicht praktikabel.**

Assistenten haben typisch Arbeitsverträge für einige Monate und das überwiegend während der Vorlesungszeit von April bis Juli bzw. Oktober bis Januar. Sie sind nur zu einem geringen Teil wiederkehrend beschäftigt. Assistenten, die ihr Wahlmandat im Personalrat über die Wahlperiode von zweieinhalb Jahren wahrnehmen können, gibt es praktisch nicht. Die Folge wären regelmäßige Neuwahlen, die äußerst aufwändig sind und die Arbeit der Personalräte an anderer Stelle lähmen. Da Neuwahlen der Gruppenvertreter aber erst eingeleitet werden können, wenn die Gruppe nicht mehr im Personalrat vertreten ist, entstehen bis zur Neuwahl regelmäßig wiederkehrend Zeiten, in denen keine Vertretung gewährleistet ist. Eine kontinuierliche Arbeit ist so nicht möglich. In Hochschulen mit, entsprechend der Beschäftigtenzahl, 5 Personalratsmitgliedern entsteht zusätzlich die Gefahr, dass mit dem Ausscheiden des letzten Vertreters der Gruppe der Assistenten Neuwahlen nach § 27 Abs. 1 Nr. 2 des ganzen Personalrats erforderlich sind. Insgesamt bedeutet die Vertretung der Assistenten durch eine eigene Gruppe im Personalrat eine Gefährdung effizienter Personalratsarbeit. **Eine eigene Gruppe der Assistenten im Personalrat muss deshalb entschieden abgelehnt werden.**

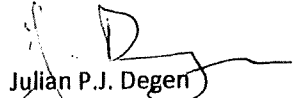
Der Wahlzeitraum zwischen März und Mai für die Personalratswahl ist für die Assistenten völlig ungeeignet. Da die Arbeitsverträge der meisten Assistenten im Zeitraum April bis Juli bzw. Oktober bis Januar liegen, gäbe es bei einer Wahl im März zwar Wahlberechtigte zum Zeitpunkt des Wahlausschreibens Ende Januar/Anfang Februar, nicht aber zur Wahl im März. Bei einer Wahl im Mai wäre es umgekehrt. Beim vorgesehenen Wahlzeitraum nach zweieinhalb Jahren ergeben sich dieselben Probleme.

Daher schlagen wir für die Vertretung der Assistenten in Nr. 5 folgendes vor:

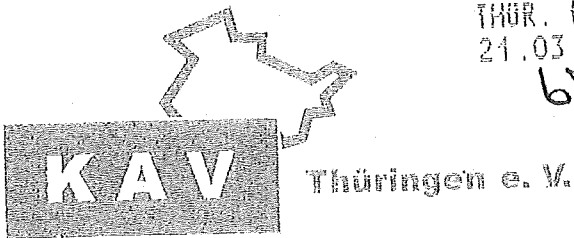
„An jeder Hochschule mit mindestens fünf Assistenten gemäß § 95 ThürHG wird ein Assistentenrat gewählt, der aus drei, an der FSU Jena fünf Assistenten besteht. Ein Vertreter des Assistentenrates kann an allen Personalratssitzungen beratend teilnehmen. Der Vertreter des Assistentenrates hat in allen Angelegenheiten, die Assistenten betreffen, Stimmrecht. Der Assistentenrat wird parallel zu den Wahlen der studentischen Vertreter in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung der Hochschulen (Gremienwahlen) gewählt. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag, wählbar sind alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Einreichung des Wahlvorschlages als Assistent im Sinne des § 95 Thür HG beschäftigt sind. Näheres zum Wahlverfahren regeln die Wahlordnungen der Hochschulen. Beginn und Ende der Amtszeit von in der Regel einem Jahr richten sich nach den Bestimmungen für die studentischen Vertreter in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Die Mitglieder des Assistentenrats sind für die gesamte Wahlperiode

gewählt unabhängig von ihrem Beschäftigtenstatus. Sie scheiden vorzeitig aus dem Amt aus,
wenn sie nicht mehr Mitglied der Hochschule sind.“

Mit freundlichen Grüßen,


Julian P.J. Degen

Sprecher Tarifkommission Studentische Beschäftigte GEW Thüringen



THÜR. LANDTAG POST
21.03.2019 08:59

6778 119

Kommunaler Arbeitgeberverband
Thüringen e.V.
Alfred-Hess-Straße 31 a
99094 Erfurt

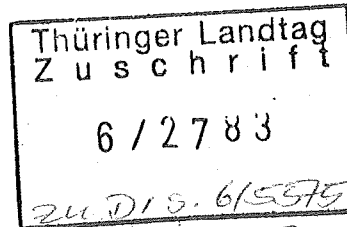
Telefon: 03 61 / 2 20 11 - 0
Telefax: 03 61 / 2 20 11 - 18

E-Mail:
Info@kav-thueringen.de

Internet:
www.kav-thueringen.de

KAV Thüringen e.V. • Alfred-Hess-Straße 31 a • 99094 Erfurt

Thüringer Landtag
Innen- und Kommunalausschuss
Jürgen-Fuchs-Straße 1
99996 Erfurt



Gum 21.3 845

Den Mitgliedern des

..... *Inn. KA*

Ihre Zeichen

Ihre Nachricht vom

Aktenzeichen

23 ThürPersVG mei/ar

Erfurt,

20.03.2019

**Thüringer Gesetz zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften
hier: Erneutes Anhörungsverfahren gemäß § 79 Abs. 3 der Geschäftsordnung des
Thüringer Landtags
Stellungnahme des KAV Thüringen e.V zum Gesetzesentwurf**

Sehr geehrte Damen und Herren,

sicherlich ist die im Rahmen der Neufassung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes geplante Umstellung auf eine Allzuständigkeit des Personalrates rechtlich möglich, sinnvoll ist sie nicht.

Auch eine relevante Stärkung der Rechte der Personalvertretung ist damit nicht verbunden. Vielmehr führt diese Änderung zu einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungs- und Kostenaufwand und faktisch zur Lähmung der öffentlichen Verwaltung.

Nach der bisherigen Regelung gab es konkret definierte Mitbestimmungstatbestände, die in den §§ 74, 75 sowie 78 ThürPersVG abschließend geregelt waren. Zu diesen, im beabsichtigten Gesetz noch erweiterten konkreten Anhörungstatbeständen kommt nunmehr ergänzend die Allzuständigkeit des Personalrates. Danach bestimmt der Personalrat bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle mit.

Da im Gesetz nicht definiert ist, um welche Vorgänge es sich dabei handelt, ist der Dienststellenleiter gezwungen, bei jeder Maßnahme Überlegungen anzustellen, ob hierbei der Personalrat schon zu beteiligen ist.

Fälle von personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen sind beispielsweise die Umsetzung eines Mitarbeiters in einen anderen Bereich, aber auch in ein anderes Zimmer, die Betrauung eines Mitarbeiters mit anderen Aufgaben, die Umverteilung von Aufgaben von einem Referat in ein anderes Referat, die vorweggenommene Stufengewährung im Rahmen des § 17 TVöD, die Anerkennung förderlicher Zeiten nach § 16 TVöD, die Vorlagepflicht einer ärztlichen Krankenschreibung ab dem ersten Tag im Einzelfall, das Aussprechen einer Abmahnung gegenüber einem Beschäftigten, die Änderung von Zuständigkeiten, sowohl in Bezug auf einzelne Arbeitnehmer, als auch in Bezug auf Abteilungen,



das Ausschreiben von Stellen sowie die Gestaltung des Inhaltes von Stellenausschreibungen, (...).

Beispiel:

Der Dienststellenleiter stellt fest, dass die Abarbeitung von Aufgaben, die bislang dem Bauamt zugewiesen sind, sehr schleppend erfolgt, da in dieser Abteilung ein hoher Krankenstand zu verzeichnen ist. Deshalb beschließt er, diese Aufgaben der Kämmerei zu übertragen.

Diese Entscheidung war bisher nicht mitbestimmungspflichtig. Der Dienststellenleiter lässt eine entsprechende Anweisung erarbeiten, die in ein bis zwei Stunden erstellt ist und am Folgetag kann die Kämmerei mit Übernahme der zusätzlichen Tätigkeiten beginnen.

Bei der künftig beabsichtigten Rechtslage nach ThürPersVG-E muss zusätzlich zur Anweisung eine schriftliche Anhörung für den Personalrat gefertigt werden. Ein wohlorganisiertes Personalamt vorausgesetzt, sind bis zur Einleitung der Anhörung des Personalrates ein Zeitaufwand von 2 - 3 Tagen sowie mehrere Stunden Arbeitszeit zu veranschlagen.

Der Personalrat hat nach § 69a Abs. 2 ThürPersVG zehn Arbeitstage Zeit, d.h. also zwei Wochen, um sich mit der Angelegenheit zu beschäftigen. Innerhalb dieser Frist müssen sich die Mitglieder des Personalrates (je nach Größe 1 - 15 Mitglieder) während der Arbeitszeit zusammenfinden, um die Angelegenheit zu besprechen. Weiter hat der Dienststellenleiter die Angelegenheit mit dem Personalrat zu erörtern.

Stimmt der Personalrat der Organisationsänderung zu, waren abhängig von der Größe des Personalrates mehrere Personen mindestens 2 - 3 Stunden mit der Angelegenheit beschäftigt und es ist ein Zeitraum von ca. drei Wochen vergangen.

Im Falle eines Widerspruchs des Personalrates muss der Dienststellenleiter innerhalb von zehn Arbeitstagen nach § 69a Abs. 7 ThürPersVG entscheiden, ob er die Einigungsstelle anruft. Sobald die Einigungsstelle angerufen ist, sind die Beteiligten unverzüglich zu benennen, darüber hinaus müsste man sich innerhalb von zehn Arbeitstagen auf einen unparteiischen Vorsitzenden einigen. Zwischenzeitlich sind seit dem Entschluss, eine Organisationsänderung vorzunehmen, ca. acht Wochen vergangen.

Schließlich müsste der Einigungsstellenvorsitzende einen Termin finden, an dem die drei Vertreter des Personalrates, die drei Vertreter des Arbeitgebers sowie er selbst Zeit haben. Dies dauert erfahrungsgemäß mindestens 3-4 Wochen.

Der Verhandlungstermin für das Einigungsstellenverfahren wird mit Vor- und Nachbereitung einen Vormittag in Anspruch nehmen, d.h. bei insgesamt sechs Einigungsstellenmitgliedern ist mit weiteren 24 Stunden Arbeitszeit zu rechnen.

Der Vorsitzende der Einigungsstelle muss dann das Ergebnis schriftlich niederlegen. Das dürfte in einer Woche erledigt sein.

Fazit:

Bis die ursprünglich beabsichtigte Maßnahme durchgeführt werden kann, vergehen ca. drei bis vier Monate. Abhängig von der Größe des Personalrates ist mit einem Gesamtstundenaufwand von ca. 40 Stunden zu rechnen.

Demgegenüber stehen bei der aktuellen Rechtslage ein Zeitaufwand von 1 - 2 Stunden sowie eine Laufzeit von ca. 2 Tagen.

Hier stellt sich die bei jeder Gesetzesänderung zu stellende Frage: CUI BONO, wem nützt die Änderung?

Dem Arbeitgeber nützt sie nicht, da sie mit einem erheblichen organisatorischen Mehraufwand verbunden ist, mehr Personal benötigt wird, damit die Kosten steigen und der Arbeitsablauf gehemmt wird. Da die Kommunen und Landkreise Verwaltungsbehörden sind, die den Amtsauftrag zu erfüllen haben, verzögert sich die Erledigung eben dieses Amtsauftrages.

Auch dem Personalrat nützt diese Änderung nicht. Der Personalrat ist bisher, abgesehen von einigen Ausnahmen wie Kündigung, Eingruppierung, Versetzung (...), d.h. von Maßnahmen, die den Status der Beschäftigten direkt betreffen, nicht für die Wahrung von Individualansprüchen der Beschäftigten zuständig. Diese Aufgabe wird ihm jetzt aufgebürdet, da die Beteiligung an personellen Maßnahmen häufig Einzelansprüche der Beschäftigten betrifft. Damit kommt der Personalrat in das Spannungsfeld zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber und muss nunmehr als Sachwalter der Individualansprüche der Beschäftigten auftreten. Dies wird zu Streitigkeiten führen. Davon geht offensichtlich auch der Gesetzgeber aus, da er in § 71 Abs. 1 S. 3 ThürPerVG-E die Bildung von Einigungsstellen nunmehr auch als dauernde Einrichtung ermöglichen will. Dies war bislang nicht nötig, da nach den Erfahrungen der letzten 20 Jahre von der Anrufung der Einigungsstelle selten Gebrauch gemacht wird. Die Inanspruchnahme der Einigungsstelle führt durchweg zu einer Verschlechterung des Verhältnisses zwischen Personalrat und Dienststelle, da eine der Parteien ihre Vorstellungen nicht durchsetzen wird.

Die bisher bestehenden klassischen Beteiligungsrechte weisen dem Personalrat primär die kollektivrechtlichen Aufgaben zu, d.h. die Aufgaben, die die Beschäftigten in ihrer Gesamtheit betreffen und die die Beschäftigten als Einzelperson nicht selbst beeinflussen können, beispielsweise Arbeitszeitregelungen. Die Überfrachtung des Personalrates mit Einzelansprüchen ist nicht sinnvoll und führt zu Konflikten in der Dienststelle. Der Personalrat muss dann einerseits den Wünschen der Beschäftigten gerecht werden, andererseits aber auch die dienstlichen Interessen berücksichtigen. Dieser Spagat führt zwingend zu Verwerfungen.

§ 70 ThürPersVG-E:

Problematisch ist auch die geplante Ausweitung des Initiativrechtes nach § 70 ThürPersVG-E. Der Personalrat wird hier ebenfalls zum Sachwalter der Individualansprüche der Beschäftigten gemacht. Dies ist aus oben genannten Gründen nicht sinnvoll und auch nicht nötig, weil eine endgültige Durchsetzung etwaiger Individualansprüche nur durch den betroffenen Beschäftigten möglich ist, da sich der Dienststellenleiter im Rahmen seines Entscheidungsrechts nach § 74 ThürPerVG-E über die Einwände des Personalrates hinwegsetzen kann.

§ 71 Abs. 3 ThürPersVG-E:

Unglücklich ist auch die Regelung in § 71 Abs. 3 ThürPersVG-E, nach der ein Pool von Einigungsstellenvorsitzenden gebildet werden soll, die von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften bzw. der Arbeitgebervereinigungen benannt werden. Unabhängig von der Frage, ob es sinnvoll ist, Personen zu Einigungsstellenvorsitzenden zu machen, die arbeitsvertraglich dem Gewerkschafts- bzw. Arbeitgeberkreis zuzurechnen sind, fehlen diese Personen, wenn sie als Einigungsstellenvorsitzende tätig sind, auch wieder bei der Erbringung ihrer originären Aufgaben. Das Leiten einer Einigungsstelle bedarf einer nicht unerheblichen Vor- und Nachbereitungszeit, da häufig rechtliche Probleme im Vorfeld zu klären sind.

§ 45 Abs. 4 ThürPersVG-E

Problematisch erscheint auch die in § 45 Abs. 4 ThürPersVG-E geplante Erweiterung der Freistellungsquote des Personalrates. Allein durch die geplanten Änderungen der Allzuständigkeit wird der Personalrat schon deutlich häufiger beansprucht werden. Da der Personalrat als Gesamtorgan zu handeln hat, führt eine Vergrößerung der Freistellungsquoten dazu, dass noch mehr Personal mit Personalratsaufgaben beschäftigt ist und demzufolge im Umkehrschluss nicht mehr für die Erfüllung der originären Aufgaben zur Verfügung steht.

Weiteres Personal, das den Ausfall auffangen könnte, steht nicht zur Verfügung. Selbst wenn zusätzliches Personal eingestellt werden könnte, müsste dieses auch zusätzlich bezahlt werden. In diesem Zusammenhang bleibt darauf hinzuweisen, dass der kommunale Bereich seit 1990, nicht zuletzt aus finanziellen Gründen, seine Beschäftigtenzahl halbiert hat. Nunmehr ist zu verzeichnen, dass die Grenze der Belastbarkeit der Beschäftigten erreicht ist. Neueinstellungen sind problematisch, da diese zum einen nicht finanzierbar sind und zum anderen geeignetes Personal derzeit nicht problemlos zu gewinnen ist.

§ 79 Abs. 2 ThürPersVG-E:

Nicht nachvollziehbar ist auch die beabsichtigte Regelung in § 79 Abs. 2 ThürPersVG-E, nach der der Personalrat berechtigt ist, mit einem von ihm bestimmten Mitglied an Auswahlgesprächen der Dienststelle im Rahmen von Auswahlverfahren zur Vorbereitung mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen teilzunehmen. Als Hauptanwendungsbeispiel sind hier Vorstellungsgespräche zu nennen.

Da die Dienststelle verpflichtet ist, im Falle der Einstellung von Personal im Mitbestimmungsverfahren nach § 73 Abs. 1 Nr. 1 ThürPersVG-E den Personalrat als Kollegialorgan ohnehin über die Hintergründe der Einstellung und der Personalauswahl zu informieren, ist die zusätzliche Entsendung eines Mitgliedes des Personalrates zur Vorauswahl überflüssig. Der Dienststellenleiter hat ohnehin sicherzustellen, dass der Personalrat alle relevanten Informationen erhält.

§ 72 Abs. 5 S. 3 ThürPersVG-E:

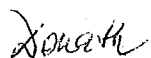
Unverständlich ist die Regelung des § 72 Abs. 5 S. 3 ThürPersVG-E, in der es heißt, dass Fallgruppen im Sinne des Satzes 2 Angelegenheiten der Arbeitnehmer und Beamten sowie organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten (§ 73) sind. Worauf sich diese Bestimmung bezieht, wird nicht deutlich.

§ 72 Abs. 6 ThürPersVG-E:

Missglückt erscheint auch die Regelung in § 72 Abs. 6 ThürPersVG-E. Die dortige Regelung, die aus der bisherigen gesetzlichen Regelung übrig geblieben ist, steht hier ohne konkreten Bezug. Es ist schwerlich davon auszugehen, dass beabsichtigt ist, diese Regelung nunmehr der eingeschränkten Mitbestimmung zuzuordnen.

Ergänzend beziehen wir uns auf die bisherige Stellungnahme vom 22.08.2018.

Mit freundlichen Grüßen



Donath
Geschäftsführerin



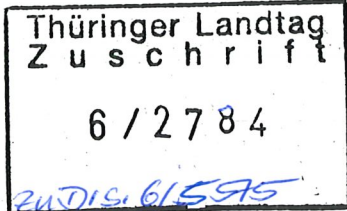
THUR. LANDTAG POST
21.03.2019 09:17
6780 119

GEMEINDE- UND STÄDTEBUND THÜRINGEN

GStB Thüringen e. V., Richard-Breslau-Straße 14, 99094 Erfurt

Thüringer Landtag
Innen- und Kommunalausschuss
Jürgen-Fuchs-Straße 1

99096 Erfurt



Zu DIS. 6/5915
zu VL 6/5242

Unmündlich
Anzuhörender

Landesgeschäftsstelle
Richard-Breslau-Straße 14, 99094 Erfurt
Postfach 80 03 51, 99029 Erfurt

Telefon: (0361) 220 50-0, Telefax: 220 50 50

E-Mail: info@gstb-th.de
Internet: www.gstb-thueringen.de

Unser Zeichen: A174-Ri
(bitte unbedingt angeben)

Bearbeiter: Herr Dr. Rieder

Tag: 21. März 2019

Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften Ergänzender Änderungsantrag Stellungnahme

Den Mitgliedern des

Sehr geehrte Damen und Herren,

.....
Jon VA

wir haben Ihr Schreiben vom 21. Februar 2019, bei uns eingegangen am 22. Februar 2019, erhalten und bedanken uns für die Möglichkeit, zu dem Änderungsantrag der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Vorlage 6/5242) zum Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften Stellung nehmen zu dürfen.

I. Grundsätzliches zur Schaffung einer sog. Allzuständigkeit des Personalrates

Zunächst möchten wir feststellen, dass eine grundsätzliche Novellierung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes in den Jahren 2011 und 2012 erfolgt ist. Dieser Status quo des Thüringer Personalvertretungsrechtes wird aus Sicht unserer Mitglieder als modern und angemessen erachtet, um eine vertrauensvolle und effektive Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Partnern zu gewährleisten. Eine mit dem Gesetzentwurf angestrebte Erweiterung der Tatbestände des Mitbestimmungsverfahrens und des Initiativrechtes als auch des Katalogs zum Einigungsstellenverfahren wird insbesondere unter praktischen Gesichtspunkten nicht für erforderlich erachtet. Insbesondere die Schaffung einer sog. **Allzuständigkeit des Personalrates**, die gem. § 2 Abs. 2 ThürPersVG-E zu einer **Mitbestimmung** „nach Maßgabe der §§ 69 bis 78 bei allen (!) personellen, sozialen organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle für die (...) Beschäftigten“ führen soll, stellt einen grundlegenden Paradigmenwechsel im Thüringer Personalvertretungsrecht dar.

Unsere Bankverbindungen:

HypoVereinsbank
Konto-Nr. 6238645
BLZ 820 200 86
IBAN: DE69 8202 0086 0006 2386 45
BIC: HYVEDEMM498

Sparkasse Mittelthüringen
Konto-Nr.: 600080706
BLZ: 820 510 00
IBAN: DE45 8205 1000 0600 0807 06
BIC: HELADEF1WEM

Wartburgsparkasse
Konto-Nr.: 97896
BLZ: 840 550 50
IBAN: DE70 8405 5050 0000 0978 96
BIC: HELADEF1WAK

Unsere Steuernummer:

Finanzamt Erfurt
St.Nr. 151/143/5033/5



1. Schaffung eines Zielkonfliktes

Mit der Schaffung dieser sog. **Allzuständigkeit des Personalrates** bringen die regierungstragenden Fraktionen einen **Zielkonflikt** zu Tage, der widersprüchlich ist und insbesondere zu **Lasten der kommunalen Verwaltungseinheiten** geht. Einerseits wurde mit der Mehrheit der Fraktionen, die diesen Änderungsantrag in das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren eingebracht haben, am 13. Dezember 2017 ein Beschluss im Plenum des Thüringer Landtags gefasst, in dem die **Eckpunkte des Leitbildes und der Leitlinien für die Neugliederung der Gemeinden in Thüringen** unter Berücksichtigung des Urteils des ThürVerfGH vom 9. Juni 2017 (sog. Eckpunktepapier, LT-Drs. 6/4876) festgelegt wurden. Darin heißt es:

*„Ziel der Gebietsreform ist die **Schaffung leistungs- und verwaltungsstarker Gebietskörperschaften**, die dauerhaft in der Lage sind, die ihnen obliegenden Aufgaben sachgerecht, bürgernah, rechtssicher und eigenverantwortlich wahrzunehmen.“* (Punkt I. 1.)

Die damit verbundenen Ziele einer Vereinfachung, Entbürokratisierung und Effektivierung von Verwaltungsabläufen stehen jedoch insbesondere der mit dem Änderungsantrag zum Gesetzentwurf beabsichtigten Schaffung einer **Allzuständigkeit des Personalrates** diametral entgegen. Schließlich bewirkt die geplante Einbindung der Personalvertretung in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten andererseits einen **unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand** und **verzögert das Verwaltungshandeln massiv**. Zudem wird **unnötig viel Personal gebunden**, welches die Einbindung des Personalrates in die Verwaltungsentscheidungen durchführen muss, selbst wenn im Bereich der eingeschränkten Mitbestimmung das Letztentscheidungsrecht bei dem Bürgermeister, Oberbürgermeister oder Gemeinschaftsvorsitzenden verbleibt.

2. Fehlende Kosten-Nutzen-Analyse

Für einen derart grundlegenden Paradigmenwechsel wäre nach unserer Auffassung eine **unbedingte und ergebnisoffene Kosten-Nutzen-Analyse** zwingend erforderlich. In einer derartigen Untersuchung sollten zum einen empirische Erhebungen beispielsweise zum Umfang der Beanspruchung von Einigungsstellen und daran anknüpfender verwaltungsgerichtlicher Streitverfahren etwa in Schleswig-Holstein unternommen werden. Zum anderen wäre es durchaus zielführend, bereits betroffene Körperschaften dieses Bundeslandes zu den einschlägigen Erfahrungen zu befragen. Dadurch würde eine **sachlich-fundierte Diskussionsgrundlage für die Abwägung politisch-motivierter Bestrebungen gegenüber den praktischen Belangen der betroffenen Kommunen** geschaffen, um zu einem interessengerechten Ergebnis zu gelangen und einen derart weitgehenden **Eingriff in die kommunale Selbstverwaltung** gegebenenfalls zu rechtfertigen.

3. Ungerechtfertigte Kompetenzverschiebung

Diese **Allzuständigkeit des Personalrates** führt jedenfalls zu einer **faktischen Kompetenzverschiebung vom Bürgermeister hin zum Personalrat** insbesondere im Bereich der vollen Mitbestimmung, deren demokratische Legimitation nach unserer Auffassung sehr zweifelhaft ist. Schließlich obliegt es nach dem geltenden Recht dem Bürgermeister gem. § 29 ThürKO, die Geschäftsverteilung vorzunehmen, Vorgesetzter

und Dienstvorgesetzter der Gemeindebediensteten zu sein und die Gemeindeverwaltung zu leiten. Auch dafür wird er von den Einwohnern seiner Gemeinde bzw. Stadt gewählt und trägt rechtlich und politisch die Verantwortung für eine effektive und möglichst flexible Verwaltung, in der eine bürgernahe Aufgabenerfüllung im Vordergrund stehen sollte (vgl. sog. Eckpunktepapier vom 13. Dezember 2019, a. a. O.). In dieser Kompetenz wird er durch den zugrunde liegenden Änderungsantrag erheblich eingeschränkt, wenngleich das Maß der bisherigen **rechtlichen und politischen Verantwortung für den Bürgermeister** erhalten bleibt.

4. Personalbindung und Kostensteigerung

Gravierende Auswirkungen würde die Allzuständigkeit des Personalrates auf die **Bindung weiteren Personals** und die daraus resultierenden **Kostensteigerungen** sowohl für die kleineren als auch die größeren Verwaltungseinheiten haben.

- a) Die **kleineren Verwaltungsapparate** verfügen in der Regel über eine **sehr überschaubare Personalausstattung**, die nur schwer oder kaum in der Lage sein wird, die aus der Allzuständigkeit resultierende aufgabenbezogene Mehrbelastung zu bewältigen. Das wird dazu führen, dass diese Verwaltungseinheiten gezwungen würden, trotz der engen finanziellen Spielräume gegebenenfalls **zusätzliches Personal einstellen** zu müssen und zu guter Letzt an den freiwilligen Aufgaben der Gemeinden und Städte in Thüringen zu sparen. Deutlich **prekärer** wäre die Situation in denjenigen **ca. 237 Gemeinden und Städten** (Stand Januar 2018), die sich bereits in der Phase der **Haushaltssicherung** befinden und daher nicht mehr diese finanziellen Spielräume aufweisen können. Diese Kommunen werden aufgrund des Aufgabenzuwachses gezwungen sein, ihre aufgabenbezogene Mehrbelastung und damit den Bedarf nach mehr Personal und demzufolge nach höheren Bedarfszuweisungen gegenüber dem Land nachzuweisen und einzufordern. Das bedeutet wiederum einen höheren Verwaltungsaufwand und der **finanzielle Druck auf die betroffenen Gemeinden und Städte** steigt weiter.
- b) Auf die **größeren Verwaltungseinheiten** sind diese Grundwertungen gleichermaßen zu übertragen. Allerdings wirken sich diese Neuregelungen insoweit aus, dass selbst nach Auffassung der den Änderungsantrag einbringenden Regierungsfractionen die mit dem Änderungsantrag einhergehende wesentliche Stärkung der Rechte der Personalratsmitglieder eine **Aufgabenmehrung** verursacht, die eine **zwangsläufige Erhöhung der Freistellungsstaffel** erfordert (Änderungsantrag S. 19), d. h. die größeren Gemeinden und Städte gezwungen werden, noch mehr Personal vollständig freizustellen, dass sich ausschließlich mit diesen personalvertretungsrechtlichen Belangen befasst. Eine aus kommunaler Sicht negative Bestätigung dieses deutlich höheren Mehraufwandes drücken die regierungstragenden Fraktionen u. a. auch darin aus, dass die Möglichkeit einer **permanenten**, d. h. „für die Dauer der Amtszeit der Personalvertretung“ vorhandene **Einigungsstelle** geschaffen werden soll, § 71 Abs. 1 S. 3 ThürPersVG-E. Jedenfalls bringt dies deutlich zum Ausdruck, dass sich die Initiatoren dieses Änderungsantrages über den damit verbundenen erheblichen Mehraufwand und das davon ausgehende Konfliktpotential innerhalb der Verwaltungen ganz klar bewusst sind. Dies widerspricht eklatant dem bürger- und kommunalfreundlichen Interesse an einer sachgerechten effektiven Aufgabenerfüllung der Gemeinden, Städten und

Verwaltungsgemeinschaften in Thüringen (vgl. sog. Eckpunktepapier vom 13. Dezember 2019, a. a. O.).

II. Anmerkungen zu den einzelnen Regelungsvorschlägen

Über die grundsätzlichen Ausführungen hinaus möchten wir die Gelegenheit nutzen, einige ergänzende Anmerkungen zu einzelnen Regelungsvorschlägen zu unterbreiten.

1. Monatsgespräch, § 66 ThürPersVG-E

Die gesetzliche Formulierung „beabsichtigte Maßnahmen und Initiativen“ ist unklar. Aus der Begründung geht hervor, dass „Maßnahmen der Dienststelle“ und „Initiativen des Personalrats“ gemäß § 70 ThürPersVG gemeint sein sollen. Es stellt einen Widerspruch dar, dass die Planungsphase und der Willensbildungsprozess der Dienststelle bereits abgeschlossen sein sollen, aber die Möglichkeit der Einflussnahme auf diese abgeschlossenen Prozesse noch ermöglicht werden soll. Das impliziert eine Überdehnung und Etablierung eines „Mitbestimmungsverfahrens vor dem Mitbestimmungsverfahren“.

2. Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung, § 68 ThürPersVG-E

In konsequenter Fortführung des kritisierten Ansatzes der Allzuständigkeit des Personalrates wird der Dienstherr mit einer übermäßigen und nicht näher konkretisierten Unterrichtspflicht belegt. Insbesondere bei Einstellungen ist es nach unserem Dafürhalten für die Mitbestimmung des Personalrates nicht erforderlich, diesem die Bewerbungsunterlagen des ausgewählten Stellenbewerbers und diejenigen der Mitbewerber vorzulegen. Es stellt sich immanent auch die Frage, ob damit auch die Unterlagen der per se nicht geeigneten Mitbewerber gemeint sind, deren Sachwalter der Personalrat nicht ist.

Zudem ist dieser Regelungsvorschlag unter dem Aspekt des Datenschutzes bedenklich. Auch zwischen Dienststelle und Personalrat sollten entsprechend der Regelungen der DSGVO nur die personenbezogenen Daten ausgetauscht werden, die für die Interessenvertretung durch den Personalrat unabdingbar sind. Dieses Maß wird an dieser Stelle überschritten.

3. Umfang der Mitbestimmung, § 69 ThürPersVG-E

Die geplante Erweiterung auf die Zuständigkeit für die Belange einzelner Beschäftigter verkennt nach unserer Auffassung die Grundprinzipien der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung. Aufgabe des Personalrates ist in erster Linie, darauf zu achten, dass die Kollektivrechte der Beschäftigten, d. h. die Rechte, die die Gesamtheit der Beschäftigten betreffen und die Einzelpersonen gerade nicht für die Allgemeinheit geltend machen können, adäquat berücksichtigt werden. Die Wahrnehmung von Einzelrechten für die Beschäftigten sollte dem Personalrat nicht zugewiesen sein. Daran anknüpfend enthält beispielsweise das niedersächsische Personalvertretungsgesetz – auch zum Schutz der Personalratsmitglieder – die ausdrückliche Regelung in § 69 Abs. 1 NPersVG, dass das Initiativrecht des Personalrates dort endet, wo die Beschäftigten selbst klagebefugt sind. Die Berücksichtigung von Singularinteressen ist dem Personalrat im ThürPersVG bislang nur in sehr wenigen Fällen, beispielsweise im Rahmen der Mitbestimmung bei Kündigungen gem. § 68 Abs. 1 ThürPersVG, zugewiesen. Dadurch ist gesichert, dass der Personalrat nicht über Gebühr in

Streitigkeiten zwischen der Dienststelle und Beschäftigten einbezogen wird, da die Durchsetzung von Singularrechten gerade nicht Aufgabe des Personalrates, sondern der Beschäftigten selbst und gegebenenfalls der Gerichte ist. Diese rechtssystematische Struktur erscheint nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit angemessen und sollte insbesondere nach der Auffassung unserer Mitglieder beibehalten werden.

4. Initiativrecht, § 70 ThürPersVG-E

Nach dem Regelungsvorschlag des § 70 Abs. 1 S. 2 ThürPersVG-E ist vorgesehen, dem Arbeitgeber eine neue Frist von drei Monaten zu gewähren, innerhalb derer er auf einen Initiativantrag des Personalrates reagieren muss. Diese Frist ist allerdings überflüssig und verkennt die Struktur der bisherigen Regelung.

Nach § 70 Abs. 3 ThürPersVG kann der Personalrat de lege lata einen Initiativantrag stellen, wenn der Dienststellenleiter innerhalb eines Monats - auch nach Aufforderung durch den Personalrat - zu einem regelungsbedürftigen Sachverhalt keinen Regelungsvorschlag unterbreitet hat. Danach konnte der Personalrat bisher, wenn er seine Angelegenheit geregelt haben wollte, an den Dienststellenleiter herantreten und diesen um Regelung bitten. Der Dienststellenleiter hatte dann einen Monat Zeit, einen Regelungsvorschlag zu unterbreiten. Erst wenn der Dienststellenleiter diese Frist verstreichen ließ, konnte der Personalrat einen eigenen Regelungsvorschlag vorlegen. Auch wenn im geltenden ThürPersVG keine Frist für die Reaktion des Dienststellenleiters vorgesehen war, ging die Literatur einhellig davon aus, dass hier auf die Zehn-Tages-Frist aus § 69 Abs. 2 S. 7 ThürPersVG zurückzugreifen sei (vgl. Bieseler/Vogelsang/Kleffner/Schipp, Landespersonalvertretungsgesetz Thüringen, § 70 Rn. 35). Diese Struktur ist nachvollziehbar und hat sich in der Praxis bewährt. Daher ist die vorgesehene Einführung einer Dreimonatsfrist de lege ferenda nicht erforderlich.

5. Besetzung des Vorsitzes der Einigungsstelle über eine Liste, § 71 Abs. 3 ThürPersVG-E

Der Regelungsentwurf sieht vor, dass für den Fall, dass eine Einigung über die Person des Vorsitzenden der Einigungsstelle nicht zustande kommt, der Präsident des Thüringer Oberverwaltungsgerichtes ein „unparteiisches“ Mitglied für den Vorsitz aus einer Liste bestellt, die er zu Beginn der Amtszeit der Personalvertretungen aufgrund von Vorschlägen der obersten Landesbehörden, der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen aufstellt. Diese verfahrensrechtliche Vorgabe wird allerdings aufgrund ihres **evidenten inneren Widerspruchs** kritisiert. Schließlich stellt dieser Regelungsvorschlag darauf ab, dass ein Vorsitzender „unparteiisch“ sein soll, obwohl er zuvor entweder von der Arbeitnehmerseite durch die Gewerkschaften oder von der Arbeitgeberseite von den Arbeitgebervereinigungen vorgeschlagen worden ist. Dieser Verfahrensvorschlag birgt bereits einen Interessenkonflikt, der nach unserem Dafürhalten nur durch seine Streichung behoben werden kann.

III. Fazit

Im Ergebnis lehnen wir den Gesetzentwurf insbesondere unter Berücksichtigung des zugrunde liegenden Änderungsantrages wegen des fehlenden gesetzgeberischen Handlungsbedarfes und der beabsichtigten Schaffung einer sog. Allzuständigkeit des Personalrates strikt ab. Im Übrigen verweisen wir auf unsere Stellungnahme zu dem vorangegangenen Gesetzentwurf

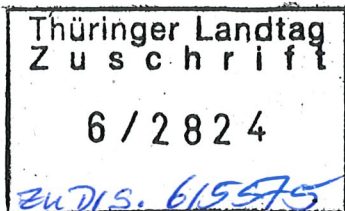
vom 23. August 2018 und schließen uns den Ausführungen des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Thüringen in seinen entsprechenden Stellungnahmen an.

Der Gemeinde- und Städtebund Thüringen bedankt sich für die Möglichkeit einer Einschätzung und geht im Interesse einer konstruktiven und effektiven Weiterentwicklung der Verwaltungsstrukturen und -bedingungen in den Gemeinden, Städten und Verwaltungsgemeinschaften in Thüringen davon aus, dass die Anregungen und Hinweise im weiteren Gesetzgebungsverfahren angemessen berücksichtigt werden.

Mit freundlichen Grüßen



Rusch
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied



THÜR. LANDTAG POST
05.04.2019 12:01

20.04.2019



THÜRINGER LANDES
PRÄSIDENTEN KONFERENZ

mündlich; mit ergänzenden
Anhörungsverfahren

**Stellungnahme der Thüringer Landespräsidentenkonferenz
zur Novellierung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes (ThürPersVG)**

(TLT, mündliche Anhörung Innenausschuss 21.03.2019,
vorgetragen durch Herrn Dennys Klein, Kanzler der TU Ilmenau)

Vorbemerkung: Die Leitungen der Thüringer Hochschulen arbeiten eng und vertrauensvoll mit den örtlichen Personalräten zusammen. Diese Zusammenarbeit ist schon im Rahmen des geltenden Rechts sehr gut, konstruktiv und bedarf aus Sicht der Hochschulen keiner Veränderung der rechtlichen Basis.

Dies vorausgeschickt, möchte ich die folgenden **fünf** Aspekte betonen; unsere umfassenden, schriftlichen Stellungnahmen (m.W. von 8 Hochschulen) liegen Ihnen ohnehin vor:

Erstens: Zu Nummer 2 und allen Folgeänderungen: „Allzuständigkeit“ des Personalrates bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle betreffen

1. Die nicht abschließende Aufzählung von Regelbeispielen führt zu Unsicherheiten über die Beteiligungspflicht und den Umfang der Mitbestimmung. Sie führt an den Hochschulen darüber hinaus zu Abgrenzungsschwierigkeiten zur akademischen Selbstverwaltung mit wiederum eigenen Gremien und Verfahrenswegen.
2. Die vorgesehene Allzuständigkeit würde insgesamt zu Verzögerungen in der Bearbeitung der Angelegenheiten führen und den Verwaltungsaufwand wesentlich erhöhen. Sie verstärkt zugleich die Entmachtung der Präsidien (Präsident als Dienstvorgesetzter des wissenschaftlichen Personals, Kanzler im Übrigen), die bereits die Novellierung des ThürHG im letzten Jahr erheblich befördert hat. Dort erfolgte eine Verlagerung der Kompetenzen weg vom Präsidium hin zu den Gremien Senat, Hochschulrat usw., hier hin zum Personalrat. Die Dezentralisierung von Kompetenzen macht die Wege nicht kürzer, die Verfahren nicht einfacher, unsere Hochschulen also mit Sicherheit nicht handlungs- und wettbewerbsfähiger. Und wir Hochschulen stehen im nationalen und internationalen Wettbewerb. Problematisch finde ich, dass gesetzgeberisch offensichtlich jeder Bereich (Hochschulrecht, Personalvertretungsrecht) für sich agiert, aber keine Gesamtschau hinsichtlich des neu geschaffenen und spätestens in der Summe übermäßigen Verwaltungsaufwands stattfindet. Die Thüringer Hochschulen lehnen die vorgesehene „Allzuständigkeit“ des Personalrats daher ab.

Zweitens: Zu Nummer 10 – Erhöhung des Freistellungsumfangs:

1. Da wir die Allzuständigkeit ablehnen, kommt es auch zu keiner Aufgabenmehrung. Daher sind aus unserer Sicht keine weiteren Freistellungen erforderlich.
2. Darüber hinaus auch hier wieder der Querverweis auf das Thüringer Hochschulgesetz: Die Hochschulen müssen auch auf Grund der dort erfolgten Änderungen bereits zusätzliche Freistellungen gewährleisten (Diversity, Gleichstellung, Inklusionsbeauftragte und deren StellvertreterInnen) und wir haben zusätzliche Aufgaben mit umfassendere Gremienstrukturen (etwa eine Promovierendenvertretung). All dies konterkariert



Bemühungen zur Verschlanung von Verwaltungsstrukturen und entzieht unserer eigentlichen Kernaufgabe – Forschung und Lehre nebst den unmittelbar unterstützenden Servicefunktionen – Kapazitäten.

Drittens: Zu Nummer 21 – Beteiligungsfrist in dringenden Fällen:

- Wir sind gegen die Anhebung der Beteiligungsfrist in dringenden Fällen von 3 auf 5 Tage, da eilbedürftige Maßnahmen kurzfristig innerhalb einer Arbeitswoche abschließend behandelt und bearbeitet werden müssen. Jede Verlängerung trifft letztlich auch die Beschäftigten.

Viertens: Zu Nummer 22 – Initiativrecht:

1. Ein umfassendes Initiativrecht – auch in individuellen personellen Angelegenheiten wie z.B. der Eingruppierung oder Beförderung von Beschäftigten – würde die Personal- und Organisationshoheit der Dienststelle entscheidend tangieren bzw. einen erheblichen Aufwand durch die Bearbeitung der vom ÖPR initiierten Maßnahmen verursachen. Wir lehnen es daher ab.
2. Die vorgesehene, starre Drei-Monats-Frist für die Entscheidung der Dienststelle mit anschließendem Einigungsstellenverfahren erzeugt immensen Handlungsdruck und kann sich bei länger zu diskutierenden Sachverhalten (wie etwa Dienstvereinbarungen!) negativ auf eine Lösung auswirken. Wenn eine Frist überhaupt sein muss, muss sie länger sein oder ihr Beginn muss an eine einseitige Erklärung gebunden sein.

Fünftens: Zu Nummer 31 – Abweichungen für Hochschulen – hier zwei wichtige (Unter-)Punkte:

1. § 88 Abs.1 Nr. 4 ThürPersVG (**grundsätzlich keine Mitbestimmung für drittmittelfinanzierte wMA+Assistenten**) wird ausdrücklich begrüßt. Denn – erstens – die Mitbestimmung, wie sie hier verschiedentlich gefordert wurde, wäre inhaltlich bei dieser Personengruppe aufgrund der geringeren Anbindung an die Dienststelle nicht sachgerecht. Die Mitbestimmung bei den drittmittelfinanzierten wMA würde – zweitens – als „administrative Schleife“ den Verwaltungsaufwand an der HS unvertretbar erhöhen. An der FSU Jena etwa um 40 % (so die Einschätzung der Leitung), der Vorsitzende des Personalrats hat ja von über 3.000 Personalmaßnahmen jährlich zusätzlich gesprochen. An der TU Ilmenau wäre dieser Effekt ebenfalls sehr groß; die TU ist als technische Universität naturgemäß stark drittmittelorientiert. Dort beträgt der Anteil der drittmittelfinanzierten wMA an allen befristeten wMA etwa 2/3 (2018: 336 DM/187 HH). Die Mitbestimmung würde zu einer signifikanten Verlängerung der Einstellungsvorgänge führen. Das ist sehr nachteilig auch und gerade für die betroffenen MA, da die Bescheide der Drittmittelgeber oft erst sehr spät vorliegen und die Arbeitsverträge dann nicht mehr rechtzeitig geschlossen werden könnten. Hier plädieren wir daher sehr dafür, es bei der im Änderungsantrag vorgesehenen Lösung zu belassen.

§ 88 I Nr. 5 ThürPersVG – **Gruppenstatus der Assistenten** - wird hingegen abgelehnt. Dazu möchte ich vier Gründe vortragen:

(1) Assistenten werden ganz überwiegend semesterbezogen beschäftigt. Sie sind während der vorlesungsfreien Zeit (ca. 24 von 52 Wochen pro Jahr) nicht oder nur eingeschränkt anwesend (auch Praktika, Auslandsaufenthalte). Ihre tatsächliche Mitarbeit in der (mindestens) wöchentlichen Arbeit des PR ist daher mehr als fraglich. Auch stehen hier Aufwand (Personalratsarbeit) und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr im angemessenen Verhältnis.

(2) Auch die vorgesehene Amtszeit von 2 ½ Jahren passt nicht zur Praxis der grundsätzlich semesterbezogenen Beschäftigung. Vorzeitiges Ausscheiden (nach der vorgesehenen viermonatigen Übergangsfrist) von Gewähltem und Stellvertreter einschließlich Neuwahl würde die aufwändige (!) Regel sein. Durchgängige Amtszeiten von den vorgesehenen 5 Semestern (gleich 2 ½ Jahre) bei nur 6-7-semesterigen BA oder 3-4-semesterigen MA werden in der Praxis definitiv die absolute Ausnahme darstellen.

Schließlich möchte ich auch noch auf zwei rechtliche Bedenken hinweisen:

(3) Mitarbeit im PR auch ohne Bestehen eines Arbeitsverhältnisses (eben für die genannte Übergangsfrist) birgt die Gefahr eines faktischen/unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit entsprechendem Entgeltanspruch bzw. des Bestehens eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses mit entsprechender Beitragspflicht des Arbeitsgebers, da durch die PR-Arbeit eine Eingliederung in den Betrieb der Universität stattfindet, die Indiz für eine Beschäftigung i.S.d. Arbeits- bzw. Sozialversicherungsrechts sein kann.

(4) Schließlich bestehen auch aus datenschutzrechtlicher Sicht Bedenken, da PR-Mitglieder teilweise mit hochsensiblen personenbezogenen Daten befasst sind. Ohne das Bestehen eines Vertrags-/Rechtsverhältnisses zur Dienststelle mit entsprechenden Verschwiegenheitspflichten ist deren Einhaltung und damit auch die Gewährleistung des Datenschutzes fraglich, da der Dienststelle keine Handlungsmöglichkeiten i.R.e. Arbeitsverhältnisses zur Verfügung stehen.

(5) Fazit: Die Thüringer HS sind aus guten Gründen gegen die Regelung zur Vertretung der Assistenten im ÖPR. Hier kann ich mich den bereits vorgetragenen Bedenken nur anschließen – die vorgesehene Regelung ist nicht praktikabel.

Erfurt, den 21.03.2019