



Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen

2020	Ausgegeben zu Erfurt, den 31. Januar 2020	Nr. 1
	Inhalt	Seite
23.01.2020	Neubekanntmachung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes	1
23.01.2020	Neubekanntmachung des Thüringer Vergabegesetzes	29
08.01.2020	Vierte Verordnung zur Änderung der Thüringer Verordnung über die Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen kommunalen Wahlbeamten auf Zeit.....	37
28.11.2019	Thüringer Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für den Laufbahnzweig des Justizwachtmeisterdienstes im mittleren Justizdienst (Thüringer Ausbildungs- und Prüfungsordnung Justizwachtmeisterdienst -ThürAPOJWM-).....	38
15.01.2020	Zweite Verordnung zur Änderung der Thüringer Verordnung über die Anerkennung und Förderung von Betreuungsvereinen.....	45
23.01.2020	Bekanntmachung über das Inkrafttreten des Staatsvertrages über die Hochschulzulassung.....	46

Neubekanntmachung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes Vom 23. Januar 2020

Aufgrund Artikel 3 des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Mai 2019 (GVBl. S. 123) wird nachstehend der Wortlaut des Thüringer Personalvertretungsgesetzes, wie er sich aus

1. dem Thüringer Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom 13. Januar 2012 (GVBl. S. 1),
2. Artikel 3 des Thüringer Gesetzes zur Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften vom 12. August 2014 (GVBl. S. 472)
3. Artikel 4 des Thüringer Gesetzes zur Änderung sicherheitsrechtlicher Vorschriften vom 8. August 2014 (GVBl. S. 529),

4. Artikel 4 des Thüringer Gesetzes zur Dualen Hochschule Gera-Eisenach vom 2. Juli 2016 (GVBl. S. 205),
5. Artikel 7 des Thüringer Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungsgesetzes EU vom 6. Juni 2018 (GVBl. S. 229) und
6. Artikel 1 des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Mai 2019 (GVBl. S. 123)

ergibt, in der vom 8. Juni 2019 an geltenden Fassung bekannt gemacht.

Erfurt, den 23. Januar 2020
Die Präsidentin des Landtags
Birgit Keller

Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG)

Inhaltsübersicht

ERSTER TEIL

Allgemeine Vorschriften

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Grundsätze der Zusammenarbeit
§ 3	Unabdingbarkeit
§ 4	Beschäftigte
§ 5	Gruppen
§ 6	Dienststellen
§ 7	Dienststellenleiter
§ 8	Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot
§ 9	Weiterbeschäftigung Auszubildender
§ 10	Schweigepflicht
§ 11	Unfallvorschriften

ZWEITER TEIL

Personalvertretungen

§ 12	Bildung von Personalräten
§ 13	Wahlberechtigung

§ 14	Wählbarkeit
§ 15	Wählbarkeit in besonderen Fällen
§ 16	Zahl der Personalratsmitglieder
§ 17	Vertretung der Gruppen
§ 18	Abweichende Verteilung auf die Gruppen
§ 19	Wahlverfahren
§ 20	Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat
§ 21	Wahl des Wahlvorstandes durch die Personalversammlung
§ 22	Bestellung des Wahlvorstandes durch den Dienststellenleiter
§ 23	Aufgaben des Wahlvorstandes
§ 24	Verbot der Wahlbehinderung - Wahlkosten
§ 25	Anfechtung der Wahl
§ 26	Amtszeit
§ 27	Neuwahl vor dem Ende der Amtszeit
§ 28	Ausschluss und Auflösung
§ 29	Erlöschen der Mitgliedschaft
§ 30	Ruhen der Mitgliedschaft
§ 31	Ersatzmitglieder
§ 32	Neuwahl bei Umorganisation von Dienststellen und Körperschaften

DRITTER TEIL Geschäftsführung

- § 33 Vorstand
- § 34 Sitzungen
- § 35 Durchführung der Sitzungen
- § 36 Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten und weiteren Personen
- § 37 Beschlussfassung - Beschlussfähigkeit
- § 38 Gemeinsame Beratung - Gruppenentscheidung
- § 39 Aussetzen von Beschlüssen
- § 40 Teilnahme sonstiger Personen
- § 41 Verhandlungsniederschrift
- § 42 Geschäftsordnung
- § 43 Sprechstunden
- § 44 Kosten

VIERTER TEIL Rechtsstellung

- § 45 Freistellung vom Dienst
- § 46 Schulungs- und Bildungsveranstaltungen
- § 47 Sondervorschriften

FÜNFTER TEIL Personalversammlung

- § 48 Zusammensetzung und Leitung
- § 49 Einberufung, Tätigkeitsbericht
- § 50 Zeitpunkt
- § 51 Gegenstand
- § 52 Teilnahmerecht

SECHSTER TEIL Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

- § 53 Stufenvertretungen
- § 54 Entsprechende Anwendungen
- § 55 Gesamtpersonalrat
- § 56 Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung
- § 56 a Personalräteversammlung

SIEBTER TEIL Vertretung der jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden

- § 57 Jugend- und Auszubildendenvertretung
- § 58 Aktives und passives Wahlrecht
- § 59 Zusammensetzung
- § 60 Wahlvorstand, Wahl, Amtszeit
- § 61 Aufgaben
- § 62 Entsprechende Anwendung von Vorschriften
- § 63 Jugend- und Auszubildendenversammlung
- § 64 Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen
- § 65 Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

ACHTER TEIL Beteiligung der Personalvertretungen

- § 66 Zusammenarbeit, Monatsgespräch
- § 67 Allgemeine Grundsätze
- § 68 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung
- § 68 a Wirtschaftsausschuss

- § 69 Umfang der Mitbestimmung
- § 69 a Verfahren der Mitbestimmung
- § 70 Initiativrecht
- § 71 Einigungsstelle, Bildung, Kosten
- § 72 Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle
- § 73 Mitbestimmung in personellen, organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten
- § 74 Aufhebung von Beschlüssen der Einigungsstelle
- § 75 Dienstvereinbarungen
- § 76 Durchführung von Entscheidungen
- § 77 Anhörungsrechte
- § 78 Mitbestimmung und Anhörungsrecht bei Kündigungen
- § 79 Teilnahme an Prüfungen
- § 80 Datenschutz
- § 81 Unterstützung bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren
- § 82 Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats
- § 82 a Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene
- § 82 b Bildung dienststellenübergreifender Arbeitsgruppen

NEUNTER TEIL Gerichtliche Entscheidungen

- § 83 Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte
- § 84 Bildung von Fachkammern und Fachsenaten

ZEHNTER TEIL Vorschriften für besondere Verwaltungszweige und die Behandlung von Verschluss-Sachen

- § 85 Abweichungen für das Landesamt für Verfassungsschutz
- § 86 Abweichungen für die Landesforstanstalt
- § 87 Abweichungen und Sonderregelungen im Geschäftsbereich des für Justiz zuständigen Ministeriums
- § 88 Abweichungen für Hochschulen
- § 89 Abweichungen für öffentliche Theater und Orchester
- § 90 Abweichungen und Sonderregelungen für die Beschäftigten im Polizeidienst des Landes
- § 91 Forschungseinrichtungen und Staatliche Studienakademie Thüringen
- § 92 Abweichungen und Sonderregelungen im Geschäftsbereich des für Schulwesen zuständigen Ministeriums
- § 93 Ausschuss für geheime Verschluss-Sachen

ELFTER TEIL Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 94 Rechtsverordnung über Wahlvorschriften
- § 95 Übergangsbestimmungen
- § 96 Evaluierung
- § 97 Gleichstellungsbestimmung
- § 98 (Inkrafttreten)

ERSTER TEIL Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) In den Verwaltungen und Betrieben des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, der Landkreise und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, sowie in den Gerichten des Landes werden Personalvertretungen gebildet.

(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 Grundsätze der Zusammenarbeit

(1) Dienststelle und Personalvertretungen arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge partnerschaftlich, vertrauensvoll, kooperationsorientiert, respektvoll, offen und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen.

(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.

(3) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Dienststellenleiters oder seines Vertreters Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.

(4) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3 Unabdingbarkeit

Durch Tarifvertrag kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.

§ 4 Beschäftigte

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der Personen, die sich in der Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn oder in sonstiger beruflicher Ausbildung befinden. Richter und Staatsanwälte sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie in einer der in § 1 genannten Einrichtungen

ausschließlich zur Wahrnehmung nicht richterlicher oder nicht staatsanwaltlicher Tätigkeiten beschäftigt sind. Im Übrigen findet dieses Gesetz auf Richter und Staatsanwälte keine Anwendung.

(2) Beschäftigter ist auch, wer in der Dienststelle weisungsgebunden tätig wird, selbst wenn ein Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht.

(3) Wer Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Dienstanfänger stehen den Beamten gleich.

(4) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach ihrem Arbeitsvertrag oder nach der Dienstordnung als Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch Beschäftigte, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden.

(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. Ehrenbeamte,
2. Personen, deren Beschäftigung überwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist,
3. Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden,
4. Personen, die im Rahmen einer Schul- oder Hochschulbildung ein Praktikum ableisten,
5. Personen, die für weniger als zwei Monate beschäftigt sind.

§ 5 Gruppen

Die Beamten und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe. Die in § 4 Abs. 1 Satz 2 bezeichneten Richter und Staatsanwälte treten zur Gruppe der Beamten.

§ 6 Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte.

(2) Die einer Mittelbehörde unmittelbar nachgeordnete Behörde bildet mit den ihr nachgeordneten Stellen eine Dienststelle; dies gilt nicht, soweit auch die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation selbständig sind. Mittelbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordnete Behörde, der andere Dienststellen nachgeordnet sind.

(3) Nebenstellen, Außenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind, gelten als selbständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. Der Beschluss ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung wirksam.

(4) Die Gemeinden, Gemeindeverbände, Landkreise und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bilden je eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. Absatz 3 gilt entsprechend, für Gemeinden jedoch mit der Maßgabe, dass nur durch Organisation und Aufgabenbereich eigenständige Nebenstellen und Teile der Dienststellen als selbständige Dienststellen gelten können. Bei Gemeinden, Gemeindeverbänden und Landkreisen kann die Entscheidung nach Absatz 3 auch durch das in ihrer Verfassung vorgesehene oberste Organ getroffen werden; der Beschluss kann nur von der Seite aufgehoben werden, die ihn gefasst hat.

(5) Bei gemeinsamen Dienststellen verschiedener Körperschaften, insbesondere den Landratsämtern, gelten die Beschäftigten jeder Körperschaft als Beschäftigte einer besonderen Dienststelle. Dienststelle für Beschäftigte des Schulträgers an einer Schule ist die Beschäftigungsdienststelle.

§ 7 Dienststellenleiter

(1) Für die Dienststelle handelt ihr Leiter (Dienststellenleiter). Soweit dienstliche Belange entgegenstehen, wird er durch seinen ständigen Vertreter oder einen in der Sache entscheidungsbefugten Beschäftigten vertreten. Die Vertretung durch andere Beschäftigte ist nur im Einvernehmen mit der Personalvertretung möglich.

(2) Bei Gemeinden, Gemeindeverbänden, Landkreisen und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts richtet sich die Vertretung nach den hierfür geltenden Vorschriften. Darüber hinaus kann die Vertretung durch den jeweiligen für Personalangelegenheiten zuständigen leitenden Mitarbeiter erfolgen.

(3) In Zweifelsfällen bestimmt die oberste Dienstbehörde oder, falls eine oberste Dienstbehörde nicht vorhanden ist oder nicht entscheidet, die Aufsichtsbehörde den Leiter der Dienststelle und seinen Vertreter.

§ 8 Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot

Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Fortbildung und Entwicklung.

§ 9 Weiterbeschäftigung Auszubildender

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz, dem Thüringer Gesetz zur Dualen Hochschule Gera-Eisenach oder dem Hebammengesetz stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), der Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Ar-

beitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen und zu begründen.

(2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgreich endet.

(4) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,

1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 2 oder 3 nicht begründet wird oder
2. das bereits nach den Absätzen 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis zu lösen,

wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt. Bis zum rechtskräftigen Abschluss des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens ist der Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.

(5) Die Absätze 2 bis 4 sind unabhängig davon anzuwenden, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.

§ 10 Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrgenommen haben oder wahrnehmen, haben über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Abgesehen von den Fällen des § 68 Abs. 2 Satz 7 und des § 93 gilt die Schweigepflicht nicht für

1. die Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung,
2. die in Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung sowie der zuständigen Jugend- und Auszubildendenvertretung,
3. die Mitglieder der Personalvertretung gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, gegenüber der bei ihr gebildeten Stufenvertretung und gegenüber dem Gesamtpersonalrat, wenn der Personalrat sie im Rahmen ihrer Befugnisse anruft,
4. die Stufenvertretung und den Gesamtpersonalrat gegenüber dem Personalrat, dem nach § 82 Abs. 2 oder 3 Gelegenheit zur Äußerung gegeben wird,
5. für die Anrufung der Einigungsstelle.

(2) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

§ 11 Unfallvorschriften

Erleidet ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden. Für die übrigen Beschäftigten gelten die Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung.

ZWEITER TEIL Personalvertretungen

§ 12 Bildung von Personalräten

(1) In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind, werden Personalräte gebildet.

(2) Dienststellen, bei denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht gegeben sind, werden von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle zugeteilt.

§ 13 Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, dass sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen.

(2) Wer Beschäftigter im Sinne des § 4 Abs. 2 ist, wird in der Dienststelle wahlberechtigt, sobald die Beschäftigung in der Dienststelle angetreten wird. Wer zu einer Dienststelle abgeordnet, nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) oder aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Regelung zugewiesen ist oder wer aufgrund Personalgestellung für Dritte tätig wird, verliert mit Erwerb der Wahlberechtigung bei der neuen Dienststelle das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht

1. für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats freigestellt sind,
2. wenn feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate ab dem Wahltag in die alte Dienststelle zurückkehren wird,
3. für Beschäftigte, die an Lehrgängen teilnehmen,
4. für Beschäftigte bei einer Zuweisung nach § 44g des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte, die

1. ab dem Wahltag noch länger als zwölf Monate
 - a) unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind oder
 - b) sich in der Freistellungsphase eines Sabbatjahres nach § 63 Abs. 1 des Thüringer Beamtengesetzes (ThürBG) oder den entsprechenden tarifrechtlichen Bestimmungen oder

2. sich am Wahltag in der Freistellungsphase
 - a) eines Sabbatjahres nach § 63 Abs. 3 ThürBG oder den entsprechenden tarifrechtlichen Bestimmungen oder
 - b) einer Altersteilzeit nach dem Thüringer Beamtengesetz oder den entsprechenden tarifrechtlichen Bestimmungen

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

(4) Beschäftigte, die für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe für eine Dauer von höchstens sechs Monaten eingestellt sind, sind nicht wahlberechtigt, es sei denn, dass sie regelmäßig wiederkehrend beschäftigt werden.

(5) Beamte im Vorbereitungsdienst, Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sowie Beschäftigte, die bei mehreren Dienststellen verwendet werden, sind unbeschadet der Regelungen in § 87 Nr. 3 bis 5 und in § 92 Nr. 5 nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.

§ 14 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag

1. seit drei Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören und
2. seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind.

(2) Nicht wählbar sind

1. Beschäftigte, die infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
2. der Dienststellenleiter, sein ständiger Vertreter sowie Beschäftigte, die zu Einstellungen, Entlassungen oder sonstigen Entscheidungen, die den Status der Beschäftigten der Dienststelle verändern, befugt sind,
3. Beschäftigte im Sinne des § 4 Abs. 2, mit Ausnahme der Abgeordneten, der zugewiesenen oder im Rahmen der Personalgestellung tätigen Beschäftigten.

(3) Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nicht in den Gesamtpersonalrat und in eine Stufenvertretung wählbar.

(4) Nicht wählbar sind für die Personalvertretungen der Dienststellen von Gemeinden, Gemeindeverbänden und Landkreisen Beschäftigte, die dem in ihrer Verfassung vorgesehenen obersten Organ angehören.

§ 15 Wählbarkeit in besonderen Fällen

(1) Besteht die oberste Dienstbehörde oder Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der Voraussetzung des § 14 Abs. 1 Nr. 1. Das Gleiche gilt, wenn der Beschäftigte infolge der Auflösung oder Umbildung seiner Dienststelle oder infolge anderer Organisationsmaßnahmen in den Geschäftsbereich einer anderen obersten Dienstbehörde übergetreten ist.

(2) Die Voraussetzung des § 14 Abs. 1 Nr. 2 entfällt, wenn nicht mindestens fünfmal so viel wählbare Beschäftigte jeder Gruppe vorhanden wären, als nach den §§ 16 und 17 zu wählen sind.

§ 16

Zahl der Personalratsmitglieder

Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

5 bis	15 Beschäftigten	aus einer Person,
16 bis	50 Beschäftigten	aus drei Mitgliedern,
51 bis	150 Beschäftigten	aus fünf Mitgliedern,
151 bis	300 Beschäftigten	aus sieben Mitgliedern,
301 bis	600 Beschäftigten	aus neun Mitgliedern,
601 bis	1 000 Beschäftigten	aus elf Mitgliedern,
1 001 bis	2 500 Beschäftigten	aus 13 Mitgliedern,
2 501 und	mehr Beschäftigten	aus 15 Mitgliedern.

§ 17

Vertretung der Gruppen

(1) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los. Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung.

(2) Der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl nach dem Verfahren Hare/Niemeyer.

(3) Eine Gruppe erhält mindestens

bei weniger als	51 Gruppenangehörigen	einen Vertreter,
bei	51 bis 200 Gruppenangehörigen	zwei Vertreter,
bei	201 bis 600 Gruppenangehörigen	drei Vertreter,
bei	601 und mehr Gruppenangehörigen	vier Vertreter.

(4) Ein Personalrat, für den in § 16 drei Mitglieder vorgesehen sind, besteht aus vier Mitgliedern, wenn eine Gruppe mindestens ebenso viel Beschäftigte zählt, wie die beiden anderen Gruppen zusammen. Das vierte Mitglied steht der stärksten Gruppe zu.

(5) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle umfasst. Erhält sie keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer anderen Gruppe anschließen.

(6) Der Personalrat soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.

(7) Die Geschlechter sollen im Personalrat entsprechend dem Zahlenverhältnis vertreten sein.

§ 18

Abweichende Verteilung auf die Gruppen

(1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von § 17 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.

(2) Für jede Gruppe können auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden. Die Gewählten gelten als Vertreter derjenigen Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind. Satz 2 gilt auch für Ersatzmitglieder.

§ 19

Wahlverfahren

(1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.

(3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) durchgeführt. Die Sitzuteilung erfolgt nach dem Verfahren Hare/Niemeyer. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet eine Mehrheitswahl (Personenwahl) statt. In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, ist gewählt, wer die meisten der abgegebenen Stimmen erhält. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Das Gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.

(4) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 14 Abs. 2 Nr. 2 nichtwählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen.

(5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muss jeder Wahlvorschlag der Wahlberechtigten von mindestens einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten unterzeichnet sein; Absatz 4 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(6) Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muss der Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der Wahlberechtigten der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind. Absatz 4 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(7) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein; die Beauftragten müssen Beschäftigte der Dienststelle sein und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, dass die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt.

(8) Jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

§ 20

Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat

(1) Spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat mindestens drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Zugleich bestimmt er deren Vertretung.

(2) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein.

(3) Je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist berechtigt, an den Sitzungen des Wahlvorstandes mit beratender Stimme teilzunehmen.

§ 21

Wahl des Wahlvorstandes durch die Personalversammlung

(1) Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft unverzüglich eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. § 20 gilt entsprechend. Die Personalversammlung wählt sich einen Versammlungsleiter.

(2) Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 12 erfüllt, kein Personalrat, so beruft der Leiter der Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. § 20 gilt entsprechend.

§ 22

Bestellung des Wahlvorstandes durch den Dienststellenleiter

Findet eine Personalversammlung nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft. § 20 gilt entsprechend.

§ 23

Aufgaben des Wahlvorstandes

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens acht Wochen nach dessen Bestellung stattfinden. Kommt der Wahlvorstand dieser Ver-

pflichtung nicht nach, so bestellt der Leiter der Dienststelle einen neuen Wahlvorstand.

(2) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Angehörigen der Dienststelle bekannt. § 44 Abs. 3 gilt entsprechend. Dem Dienststellenleiter und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Niederschrift zu übersenden.

§ 24

Verbot der Wahlbehinderung - Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. § 47 Abs. 1 und 2 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber entsprechend.

(2) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnisse von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an der in § 21 genannten Personalversammlung oder der Betätigung im Wahlvorstand haben keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten § 44 Abs. 1 Satz 2, § 45 Abs. 2 Satz 2 und § 46 Abs. 1 Satz 1 entsprechend.

§ 25

Anfechtung der Wahl

(1) Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(2) Bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Verwaltungsgerichts führt der Personalrat die Geschäfte weiter. Wird die Wahl für ungültig erklärt, so bleiben die vorher gefassten Beschlüsse des Personalrats in Kraft.

(3) Erklärt das Verwaltungsgericht die Wahl für ungültig, hat der Leiter der Dienststelle unverzüglich nach Rechtskraft der Entscheidung eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einzuberufen. § 21 gilt entsprechend.

(4) Der Wahlvorstand hat unverzüglich eine neue Wahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt er die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Rechte und Pflichten wahr.

(5) Wird die Wahl einer Gruppe mit Erfolg angefochten, hat der Wahlvorstand unverzüglich eine Neuwahl innerhalb der Gruppe einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt der

Personalrat die der Gruppe nach diesem Gesetz zustehenden Rechte und Pflichten wahr.

§ 26 Amtszeit

(1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt fünf Jahre. Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht, mit dem Ablauf der Amtszeit dieses Personalrats. Sie endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 27 Abs. 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

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

§ 27 Neuwahl vor dem Ende der Amtszeit

(1) Außerhalb der regelmäßigen Personalratswahlen nach § 26 Abs. 2 ist der Personalrat zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von zwei Jahren, vom Tage der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder
2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel (bei einem Personalrat mit der gesetzlichen Mitgliederzahl von drei Mitgliedern um mehr als ein Drittel) unter die vorgeschriebene Zahl gesunken ist oder
3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder
4. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
5. in der Dienststelle kein Personalrat besteht.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist. Er bestellt unverzüglich einen Wahlvorstand zur erforderlichen Neuwahl.

(3) Ist eine in der Dienststelle vorhandene Gruppe, die bisher im Personalrat vertreten war, durch kein Mitglied des Personalrats mehr vertreten, so wählt diese Gruppe für den Rest der Amtszeit des Personalrats neue Vertreter. Die §§ 20, 22 bis 25 sind entsprechend anzuwenden.

(4) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraumes eine Personalratswahl stattgefunden, gilt sie nur bis zum nächsten gesetzlichen Wahltermin, es sei denn, dass die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des gesetzlichen Wahltermins noch nicht ein Jahr betragen hat. In diesem Fall ist der Personalrat erst zum übernächsten gesetzlichen Wahltermin zu wählen.

§ 28 Ausschluss und Auflösung

(1) Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats we-

gen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitgliedes beantragen. Der Leiter der Dienststelle kann den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

(2) Ist der Personalrat aufgelöst, so setzt der Vorsitzende der Fachkammer des Verwaltungsgerichtes einen Wahlvorstand ein. Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

§ 29 Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Amtes,
3. Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
4. Ausscheiden aus der Dienststelle,
5. Verlust der Wählbarkeit,
6. gerichtliche Entscheidung nach § 28,
7. Feststellung nach Ablauf der in § 25 bezeichneten Frist, dass der Gewählte nicht wählbar war,
8. Eintritt in die Freistellung (während der Altersteilzeit oder eines Sabbatjahrs) oder Beurlaubung bis zum Ende des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
9. Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten oder Vertrauensfrau sowie der jeweiligen Stellvertreter.

(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitgliedes nicht berührt; dieses bleibt Vertreter der Gruppe, die es gewählt hat.

§ 30 Ruhens der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder er wegen eines gegen ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist.

§ 31 Ersatzmitglieder

(1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Das Gleiche gilt, wenn ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert ist oder seine Mitgliedschaft ruht.

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit (Personenwahl) gewählt, so tritt der nicht gewählte Beschäftigte mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

(3) § 29 Abs. 2 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor dem Eintritt des Ersatzmitgliedes in den Personalrat.

(4) Ist der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst, treten Ersatzmitglieder nicht ein.

§ 32

Neuwahl bei Umorganisation von Dienststellen und Körperschaften

(1) Werden Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ganz oder teilweise in eine andere Dienststelle eingegliedert oder zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle, so sind die Personalräte neu zu wählen. Die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder der Neubildung bestehenden Personalräte bestellen gemeinsam unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl. Die bisherigen Personalräte führen die Geschäfte gemeinsam weiter, bis sich die neuen Personalräte konstituiert haben, längstens jedoch für die Dauer von vier Monaten. Der Vorstand ist nach § 33 neu zu bilden.

(2) Werden Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts in eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts eingegliedert oder werden sie zu einer neuen juristischen Person des öffentlichen Rechts zusammengeschlossen, gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) In den Fällen der Absätze 1 und 2 findet keine Neuwahl statt, wenn sich die Zahl der Beschäftigten der aufnehmenden Dienststelle oder der aufnehmenden juristischen Person um weniger als ein Fünftel geändert hat oder eine Neuwahl innerhalb von sechs Monaten vor der nächsten Personalratswahl liegen würde.

(4) Das für das Personalvertretungsrecht zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Benehmen mit den zuständigen obersten Dienstbehörden durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, die die Personalvertretung für den Fall sicherstellen oder erleichtern, dass Dienststellen oder die in § 1 genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen umgebildet oder neu gebildet werden. Dabei kann es, auch abweichend von den Regelungen des Absatzes 1, insbesondere Bestimmungen treffen über

1. die Voraussetzungen und den Zeitpunkt für die Neuwahl der Personalvertretungen,
2. die vorübergehende Fortführung der Geschäfte durch die bisherigen Personalvertretungen,
3. die vorübergehende Wahrnehmung der Aufgaben neu zu wählender Personalvertretungen durch die bisherigen Personalvertretungen, deren Vorsitzende oder deren Stellvertreter,
4. die Dauer und Verlängerung der Amtszeit der Personalvertretungen,
5. die Bestellung der Wahlvorstände für Neuwahlen,
6. die Mitgliedschaft in Personalvertretungen, wenn der Gewählte in Vollzug der Umbildung bei einer anderen Dienststelle verwendet wird,
7. eine ausreichende Interessenswahrnehmung von Beschäftigten, die in einen anderen Geschäftsbereich wechseln.

DRITTER TEIL Geschäftsführung

§ 33 Vorstand

(1) Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. Diesem gehört ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe an. Die Vertreter jeder Gruppe wählen in geheimer Wahl das auf sie entfallende Vorstandsmitglied und ein stellvertretendes Vorstandsmitglied. Bei Stimmgleichheit wird die Wahl wiederholt. Für den Fall, dass auch nach der Wiederholungswahl Stimmgleichheit herrscht, entscheidet das Los. Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte.

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

(3) Der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt der Vorsitzende, wenn er nicht selbst dieser Gruppe angehört, gemeinsam mit einem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied den Personalrat.

(4) Hat der Personalrat elf oder mehr Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit in geheimer Wahl zwei weitere Mitglieder in den Vorstand. Sind Mitglieder des Personalrats aus Wahlvorschlagslisten mit verschiedenen Bezeichnungen gewählt worden und sind im Vorstand Mitglieder aus derjenigen Liste nicht vertreten, die die zweitgrößte Anzahl, mindestens jedoch ein Drittel aller von den Angehörigen der Dienststelle abgegebenen Stimmen erhalten hat, so ist eines der weiteren Vorstandsmitglieder aus dieser Liste zu wählen.

§ 34 Sitzungen

(1) Spätestens sechs Arbeitstage nach dem Wahltage hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis der Personalrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Personalrats an. Er setzt die Tagesordnung fest, lädt die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung ein und leitet die Verhandlung. Die Erweiterung der Tagesordnung in der Sit-

zung des Personalrats ist möglich, wenn alle Personalratsmitglieder rechtzeitig zur Sitzung geladen wurden, der Personalrat beschlussfähig ist und die anwesenden Personalratsmitglieder die Erweiterung einstimmig beschließen. Satz 2 gilt auch für die Ladung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, soweit sie ein Teilnahmerecht an der Sitzung haben.

(3) Auf Antrag

1. eines Viertels der Mitglieder des Personalrats oder
2. der Mehrheit einer Gruppenvertretung oder
3. der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten, die besonders die jugendlichen Beschäftigten betreffen, oder
4. der Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten, die besonders schwer behinderte Beschäftigte betreffen, oder
5. der Vertrauensperson in Angelegenheiten, die besonders die jeweiligen Vertretenen betreffen, oder
6. des Dienststellenleiters

hat der Vorsitzende innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Eingang des Antrags eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. § 7 gilt entsprechend.

§ 35

Durchführung der Sitzungen

Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich; sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Personalrat kann die Anwesenheit des ihm nach § 44 Abs. 2 zur Verfügung gestellten Büropersonals zur Aufnahme der Niederschrift gestatten; § 10 gilt entsprechend. Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Der Leiter der Dienststelle ist über den Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen.

§ 36

Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten und weiteren Personen

(1) Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Personalrats kann je ein Beauftragter einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen; in diesem Falle sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen. Dies gilt nicht, soweit Gegenstände behandelt werden, die die Mitteilung oder Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten einschließen, es sei denn, der Betroffene stimmt zu. Als schutzwürdig gelten Angaben über die Gesundheit, die Eignung, Leistung oder das Verhalten der Beschäftigten oder Bewerber. Dies gilt auch nicht, soweit Anordnungen behandelt werden, welche die Belange der inneren Sicherheit, insbesondere den Einsatz der Polizei und die Sicherheit der Behörde, betreffen.

(2) Absatz 1 gilt für weitere Personen, die keiner im Personalrat vertretenen Gewerkschaft angehören, entsprechend. Die Person wird von den Antragstellern bestimmt.

§ 37

Beschlussfassung - Beschlussfähigkeit

(1) Der Personalrat beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

(3) Auf die Mitglieder des Personalrats und diejenigen Personen, die berechtigt sind, an den Sitzungen teilzunehmen, findet § 20 des Thüringer Verwaltungsverfahrensgesetzes sinngemäß Anwendung.

(4) In personellen Angelegenheiten kann der Personalrat beschließen, dass betroffene Beschäftigte mit ihrem Einverständnis vom Personalrat gehört werden.

§ 38

Gemeinsame Beratung - Gruppenentscheidung

(1) Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Beamten und Arbeitnehmer wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen.

(2) In Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, sind nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die Vertreter dieser Gruppe zur Beschlussfassung berufen, wenn die Mehrheit der Mitglieder dieser Gruppe dies in einer konkreten Angelegenheit beschließt. Dies gilt nicht für eine Gruppe, die nicht im Personalrat vertreten ist.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für Angelegenheiten, die die Angehörigen mehrerer Gruppen betreffen.

§ 39

Aussetzen von Beschlüssen

(1) Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe, die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. Bei Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 verlängern sich, außer im Fall des § 69 a Abs. 2 Satz 8, die Fristen nach diesem Gesetz um die Dauer der Aussetzung, wenn dem Leiter der Dienststelle eine Mitteilung über den Aussetzungsbeschluss vor dem Ablauf der Frist zugeht.

(2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

§ 40

Teilnahme sonstiger Personen

(1) Ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der von dieser benannt wird, und die Schwerbehindertenvertretung können an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen. An der Behandlung der Angelegenheiten, die besonders die in § 57 genannten Beschäftigten betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung beratend teilnehmen. Bei Beschlüssen des Personalrats, die überwiegend die in § 57 genannten Beschäftigten betreffen, haben die Jugend- und Auszubildendenvertreter Stimmrecht.

(2) Der Vertrauensmann der Zivildienstleistenden kann an Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Zivildienstleistenden betreffen.

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

§ 41

Verhandlungsniederschrift

(1) Über jede Verhandlung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat. Niederschriften über Beratungen von Personalangelegenheiten von Beschäftigten oder Bewerbern sind für Dritte unzugänglich aufzubewahren.

(2) Die Mitglieder des Personalrats erhalten einen Abdruck der Niederschrift, sofern sie darauf nicht verzichten. Haben der Leiter der Dienststelle, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung oder Beauftragte von Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und der Niederschrift beizufügen. Niederschriften über Beratungen von Personalangelegenheiten von Beschäftigten oder Bewerbern sind für Dritte unzugänglich aufzubewahren.

§ 42

Geschäftsordnung

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die der Personalrat mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder beschließt.

§ 43 Sprechstunden

(1) Der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung können gemeinsame oder getrennte Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmen sie im Einvernehmen mit der Dienststelle.

(2) An getrennten Sprechstunden des Personalrats kann ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, an getrennten Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein Mitglied des Personalrats beratend teilnehmen.

(3) Der Besuch der Sprechstunden oder die sonstige Inanspruchnahme des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung haben keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgeltes der Beschäftigten zur Folge.

§ 44 Kosten

(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Mitglieder des Personalrats erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütungen nach Maßgabe des Thüringer Reisekostengesetzes. Freigestellte Mitglieder des Personalrats erhalten für die notwendigen Fahrten zwischen der Wohnung und dem Sitz der Personalvertretung Trennungsgeld in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der Thüringer Trennungsgeldverordnung (ThürTGV) vom 2. Januar 2006 (GVBl. S. 20) in der jeweils geltenden Fassung, wenn der Ort des Sitzes der Personalvertretung in einer anderen politischen Gemeinde als die Wohnung und die bisherige Dienststelle, in der sie ohne die Freistellung Dienst zu leisten hätten, liegt; § 1 Abs. 4 Nr. 1 ThürTGV findet keine Anwendung.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, den Geschäftsbedarf, Informations- und Kommunikationstechnik, die in der Dienststelle üblicherweise genutzt wird, und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(3) Dem Personalrat werden in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung gestellt. Dazu gehört auch ein von der Dienststelle eingerichtetes Intranet oder ein anderes vorhandenes elektronisches Medium, das von der Dienststelle zur Bekanntmachung hausinterner Meldungen genutzt wird. Der Personalrat kann schriftliche Mitteilungen an die Beschäftigten herausgeben.

(4) Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Beschäftigten keine Beiträge erheben und annehmen.

VIERTER TEIL Rechtsstellung

§ 45

Freistellung vom Dienst

(1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Dies gilt auch, wenn die Personalratstätigkeit wegen unterschiedlicher Arbeitszeiten oder Teilzeitbeschäftigung nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann.

(3) Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz oder teilweise freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat der Personalrat zunächst die nach § 33 Abs. 1 gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die nach § 33 Abs. 4 gewählten Ergänzungsmitglieder und schließlich weitere Mitglieder zu berücksichtigen. Bei weiteren Freistellungen sind die auf die einzelnen Wahlvorschlagslisten entfallenden Stimmen nach dem Verfahren Hare/Niemeyer zu berücksichtigen, wenn die Wahl des Personalrats nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt wurde (§ 19 Abs. 3 Satz 1); dabei sind die nach Satz 2 freigestellten Vorstandsmitglieder von den auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenden Freistellungen abzuziehen. Im Falle der Personenwahl (§ 19 Abs. 3 Satz 3) bestimmt sich die Rangfolge der weiteren freizustellenden Mitglieder nach der Zahl der für sie bei der Wahl des Personalrats abgegebenen Stimmen. Sind die Mitglieder der im Personalrat vertretenen Gruppen teils nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, teils im Wege der Personenwahl gewählt worden, sind bei weiteren Freistellungen die Gruppen entsprechend der Zahl ihrer Mitglieder nach dem Höchstzahlverfahren zu berücksichtigen, innerhalb der Gruppen bestimmen sich die weiteren Freistellungen in diesem Fall je nach Wahlverfahren in entsprechender Anwendung des Satzes 3 und nach Satz 4.

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

- 250 bis 500 Beschäftigten im Umfang 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 ge-

währt 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.

(5) Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen. Zeiten einer Freistellung gelten als Bewährungszeit im Sinne der beamtenrechtlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen. Für freigestellte Mitglieder des Personalrats entfallen dienstliche Beurteilungen.

(6) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder des Personalrats dürfen von Maßnahmen der Berufsbildung innerhalb und außerhalb der Verwaltung nicht ausgeschlossen werden.

§ 46

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

(1) Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Ersatzmitglieder jeder Vorschlagsliste können bis zur Anzahl der auf die Liste entfallenden Personalratsmitglieder in der Reihenfolge des Wahlergebnisses unter den gleichen Voraussetzungen freigestellt werden. Hat eine Mehrheitswahl stattgefunden, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass die Ersatzmitglieder bis zur Anzahl der Personalratsmitglieder in der Reihenfolge des Wahlergebnisses berücksichtigt werden können.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 hat jedes Mitglied des Personalrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundes- oder Landeszentrale für politische Bildung, von der für das Dienstrecht zuständigen obersten Landesbehörde oder einer von dieser bestimmten Stelle als geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitgliedes übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter gewesen sind, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.

§ 47

Sondervorschriften

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung des Personalrats. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrages, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist.

In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

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

(3) Für Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung gelten die Absätze 1 und 2 und die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes nicht. Die Absätze 1 und 2 gelten ferner nicht bei der Versetzung oder Abordnung dieser Beschäftigten zu einer anderen Dienststelle im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis. Die Mitgliedschaft der in Satz 1 bezeichneten Beschäftigten im Personalrat ruht unbeschadet des § 29, solange sie entsprechend den Erfordernissen ihrer Ausbildung zu einer anderen Dienststelle versetzt oder abgeordnet sind.

FÜNFTER TEIL Personalversammlung

§ 48

Zusammensetzung und Leitung

(1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich.

(2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

§ 49

Einberufung, Tätigkeitsbericht

(1) Der Personalrat hat mindestens einmal im Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Der Dienststellenleiter erhält Gelegenheit zur Stellungnahme.

(2) Der Personalrat ist auf Wunsch des Leiters der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muss der Personalrat vor Ablauf von 15 Arbeitstagen nach Eingang des Antrages eine Personalversammlung nach Absatz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen

Kalenderjahr keine Personalversammlung und keine Teilversammlung durchgeführt worden ist.

§ 50

Zeitpunkt

(1) Die in § 49 bezeichneten Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Soweit Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist als Ausgleich für die Teilnahme Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.

(2) Den Beschäftigten werden die notwendigen Fahrkosten für die Reise von der Beschäftigungsstelle zum Versammlungsort und zurück nach Maßgabe des Thüringer Reisekostengesetzes erstattet. Dies gilt nicht für Beamte im Vorbereitungsdienst und Auszubildende, die an zentralen Ausbildungslehrgängen teilnehmen.

§ 51

Gegenstand

Die Personalversammlung darf alle Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit des Personalrats gehören. Die Vorschriften über die Schweigepflicht der Mitglieder der Personalvertretung (§§ 10 und 41 Abs. 2 Satz 4) bleiben unberührt. Sie kann dem Personalrat im Rahmen seiner Aufgaben und Befugnisse Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Der Personalrat hat die Beschäftigten in geeigneter Weise umgehend über die Behandlung der Anträge und die Durchführung entsprechender Maßnahmen zu unterrichten. § 66 Abs. 2 und § 67 Abs. 1 Satz 3 gelten für die Personalversammlung entsprechend.

§ 52

Teilnahmerecht

(1) Beauftragte aller in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und ein Beauftragter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. Der Personalrat hat die Einberufung der Personalversammlung den in Satz 1 genannten Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigung rechtzeitig unter Übersendung der Tagesordnung und Angabe des Ortes mitzuteilen. Ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats sowie ein Beauftragter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung besteht, können an der Personalversammlung mit beratender Stimme teilnehmen.

(2) Der Leiter der Dienststelle kann an der Personalversammlung teilnehmen. An Versammlungen, die auf seinen Wunsch einberufen sind oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, hat er teilzunehmen. § 7 gilt entsprechend.

SECHSTER TEIL

Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

§ 53

Stufenvertretungen

(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen des Landes werden bei den Behörden der Mittelstufe Bezirkspersonalräte, bei den obersten Dienstbehörden Hauptpersonalräte gebildet.

(2) Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörenden Beschäftigten gewählt. Soweit bei Mittelbehörden die Personalangelegenheiten der Beschäftigten zum Geschäftsbereich verschiedener oberster Landesbehörden gehören, sind diese Beschäftigten für den Hauptpersonalrat bei der jeweils zuständigen obersten Landesbehörde wahlberechtigt.

(3) Die §§ 12 bis 15, § 17 Abs. 1, 2, 6 und 7, § 18 Abs. 2, §§ 19, 20 und 23 bis 25 gelten entsprechend. Die Stufenvertretung besteht bei in der Regel

bis zu 2 000 Beschäftigten aus sieben Mitgliedern,

2 001 bis 4 000 Beschäftigten aus neun Mitgliedern,

4 001 bis 6 000 Beschäftigten aus elf Mitgliedern,

6 001 und mehr Beschäftigten aus 13 Mitgliedern.

§ 14 Abs. 2 Nr. 2 gilt nur für die Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes findet nicht statt. An ihrer Stelle bestellt der Leiter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, den Wahlvorstand.

(4) Werden in einer Verwaltung die Personalräte und Stufenvertretungen gleichzeitig gewählt, so führen die bei den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahlen der Stufenvertretungen im Auftrag des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes durch; anderenfalls bestellen auf sein Ersuchen die Personalräte oder, wenn solche nicht bestehen, die Leiter der Dienststellen die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.

(5) Von der dienstlichen Tätigkeit sind ein oder mehrere Mitglieder der Stufenvertretung bei der jeweiligen obersten Landesbehörde im Gesamtumfang einer Vollzeitstelle freizustellen; darüber hinaus sind weitere Freistellungen möglich.

(6) In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens einen Vertreter. Besteht die Stufenvertretung aus mehr als neun Mitgliedern, erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreter. § 17 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 54

Entsprechende Anwendungen

(1) Für die Stufenvertretungen gelten die §§ 26 bis 40 Abs. 1, die §§ 41, 42, 44, 45 Abs. 1 bis 3, 5 und 6 sowie die §§ 46 und 47 entsprechend, soweit in Absatz 2 nichts anderes bestimmt ist. Kommt eine Einigung im Sinne von § 45 Abs. 3 Satz 1 zwischen Stufenvertretung und Dienst-

stellenleiter nicht zustande, entscheidet gemäß § 83 Abs. 1 das zuständige Verwaltungsgericht auf Antrag der Dienststelle oder der Stufenvertretung.

(2) § 34 Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, dass die Mitglieder der Stufenvertretungen spätestens zwölf Arbeitstage nach dem Wahltag einzuberufen sind.

§ 55

Gesamtpersonalrat

In den Fällen des § 6 Abs. 3 wird neben den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat errichtet.

§ 56

Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung

Für den Gesamtpersonalrat gelten § 53 Abs. 2 und 3 und § 54 Abs. 1 Satz 1 entsprechend.

§ 56 a

Personalräteversammlung

(1) Jeder Hauptpersonalrat kann die Vorstände der Bezirkspersonalräte im Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde und jeder Bezirkspersonalrat kann die Vorstände der Personalräte im Geschäftsbereich der Dienstbehörde, bei der der Bezirkspersonalrat gebildet ist, einmal im Kalenderjahr zu einer Personalräteversammlung einladen. In den Fällen, in denen kein Bezirkspersonalrat gebildet ist, kann der Hauptpersonalrat die Vorstände der Personalräte des Geschäftsbereichs einladen. Die Personalräteversammlung wird vom Vorsitzenden der einladenden Stufenvertretung geleitet. § 35 gilt entsprechend. Die Durchführung von Teilversammlungen ist zulässig, wenn es dienstliche Verhältnisse erfordern.

(2) Absatz 1 gilt für Gesamtpersonalräte entsprechend.

SIEBTER TEIL

Vertretung der jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden

§ 57

Jugend- und Auszubildendenvertretung

In Dienststellen, bei denen Personalvertretungen gebildet sind und denen in der Regel mindestens fünf Beschäftigte angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Beschäftigte) oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.

§ 58

Aktives und passives Wahlrecht

(1) Wahlberechtigt sind alle in § 57 genannten Beschäftigten. § 13 Abs. 1 gilt entsprechend.

(2) Wählbar sind Beschäftigte, die am Wahltag noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben oder sich noch in Ausbildung befinden. § 14 Abs. 1 Nr. 1 und Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 59 Zusammensetzung

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel

- 5 bis 20 der in § 57 genannten Beschäftigten aus einem Jugend- und Auszubildendenvertreter,
- 21 bis 50 der in § 57 genannten Beschäftigten aus drei Jugend- und Auszubildendenvertretern,
- 51 bis 200 der in § 57 genannten Beschäftigten aus fünf Jugend- und Auszubildendenvertretern,
- mehr als 200 der in § 57 genannten Beschäftigten aus sieben Jugend- und Auszubildendenvertretern.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden Beschäftigten nach § 57 zusammensetzen. § 17 Abs. 7 gilt entsprechend.

§ 60 Wahlvorstand, Wahl, Amtszeit

(1) Der Personalrat bestellt spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit mindestens drei Wahlberechtigte nach § 13 als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. § 19 Abs. 1, 3, 4 Satz 1, Abs. 5 und 7, § 20 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3, § 24 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 und § 25 gelten entsprechend.

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

(3) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

(4) Die §§ 28 bis 32 gelten entsprechend.

§ 61 Aufgaben

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den in § 57 genannten Beschäftigten dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, beim Personalrat zu beantragen,
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 57 genannten Beschäftigten geltenden Gesetze, Verord-

nungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,

3. Anregungen und Beschwerden von in § 57 genannten Beschäftigten, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 57 genannten Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

(2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 34 Abs. 3, §§ 39 und 40 Abs. 1.

(3) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

(4) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen Dienststellenleiter und Personalrat nach § 66 Abs. 1 beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 57 genannten Beschäftigten betreffen.

(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen abhalten; § 34 Abs. 1 und 2 gilt sinngemäß. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen.

§ 62 Entsprechende Anwendung von Vorschriften

Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die §§ 43, 44, 45 Abs. 1 bis 3 Satz 1, Abs. 5 und 6 sowie die §§ 46 und 67 Abs. 1 Satz 3 sinngemäß. § 47 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die außerordentliche Kündigung, die Versetzung und die Abordnung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Zustimmung des Personalrats bedürfen. Für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber gilt § 47 Abs. 1 und 2 entsprechend.

§ 63 Jugend- und Auszubildendenversammlung

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen. Diese soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Personalversammlung stattfinden. Sie wird vom Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. Der Personalratsvorsitzende oder ein vom Personalrat beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen.

(2) Außer der in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Jugend- und Auszubildendenversammlung kann eine weitere, nicht

auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufene Versammlung während der Arbeitszeit stattfinden.

(3) Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind sinngemäß anzuwenden.

§ 64

Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden, soweit Stufenvertretungen bestehen, bei den Behörden der Mittelstufen Bezirks- Jugend- und Auszubildendenvertretungen und bei den obersten Dienstbehörden Haupt- Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet. Für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten § 53 Abs. 2 und 4 sowie die §§ 57 bis 62 entsprechend.

§ 65

Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

In den Fällen des § 6 Abs. 3 wird neben den einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung gebildet. § 64 Satz 2 gilt entsprechend.

ACHTER TEIL

Beteiligung der Personalvertretungen

§ 66

Zusammenarbeit, Monatsgespräch

(1) Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung sollen mindestens einmal im Monat zu Besprechungen zusammentreten. In diesen Gesprächen haben der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung beabsichtigte Maßnahmen und Initiativen rechtzeitig zu besprechen. In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebes behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. Sie haben über strittige Fragen mit dem ersten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Der Personalrat hat zur gemeinschaftlichen Besprechung

1. die Schwerbehindertenvertretung,
 2. die Jugend- und Auszubildendenvertretung, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 57 betreffen,
- beizuziehen. Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauensfrau können an den Besprechungen nach Satz 1 teilnehmen; die Einladung zu der Besprechung hat durch den Leiter der Dienststelle zu erfolgen.

(2) Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden in der Dienststelle zu beeinträchtigen. Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalvertretung keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariflicher Parteien werden hierdurch nicht berührt.

(3) Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist.

§ 67

Allgemeine Grundsätze

(1) Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass

1. jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Herkunft, ihrer Abstammung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Sprache, ihrer sozialen Stellung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt,
2. Schikanen, Diskriminierungen und sonstige Anfeindungen unterbleiben, die für sich genommen oder in ihrer Gesamtheit bezwecken oder bewirken, dass die Würde der Person oder deren Gesundheit verletzt wird.

Dabei müssen sie sich so verhalten, dass das Vertrauen der Beschäftigten in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

(2) Beschäftigte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt.

(3) Die Personalvertretung hat sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen.

§ 68

Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung

(1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle oder ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
2. dafür zu sorgen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen und sonstiger Schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen, zu fördern,
5. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,
6. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Sinne des Thüringer Gleichstellungsgesetzes zu fördern,
7. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen zu beantragen sowie auf die Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch hinzuwirken,

8. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der in § 57 genannten Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten,
9. auf die Wahrung des Datenschutzes für alle Beschäftigten hinzuwirken,
10. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern.

(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.

(3) Beschäftigten ist bei sie betreffenden personellen Maßnahmen auf Antrag der entsprechende Beschluss des Personalrats mitzuteilen. Auf Verlangen der Beschäftigten muss der Personalrat ihnen gegenüber seinen Beschluss begründen.

§ 68 a Wirtschaftsausschuss

(1) 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.

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

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

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle,

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

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

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

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

§ 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 BeamtStG 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.

§ 69 a

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 abzubrechen, 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 Maßnah-

men 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.

§ 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 Stif-

tungen 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 berechnete 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 berechtigten 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 Oberverwaltungsgerichtes 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 Oberverwaltungsgerichtes 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 Disziplinaranzeige 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 beteiligten 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 gesetzli-

che 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.

§ 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.

§ 78

Mitbestimmung und Anhörungsrecht bei Kündigungen

(1) Bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber bestimmt der Personalrat mit. Der Personalrat kann die Zustimmung zu einer Kündigung nur dann verweigern, wenn nach seiner Ansicht

1. bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie im Sinne des § 73 Abs. 3 Nr. 14 verstößt,
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiter beschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt.

Wird dem Arbeitnehmer gekündigt, obwohl der Personalrat die Zustimmung zur Kündigung aus den Gründen des Satzes 2 verweigert hat, so ist dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Personalrats zuzuleiten.

(2) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Satz 3 nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn

1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder
3. der Widerspruch des Personalrats offensichtlich unbegründet war.

(3) Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist der Personalrat anzuhören. Der Dienststellenleiter hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe dem Dienststellenleiter unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen, schriftlich mitzuteilen. § 69 Abs. 5 Satz 1 gilt entsprechend.

(4) Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist.

§ 79

Teilnahme an Prüfungen, Auswahl- und Beurteilungsgesprächen

(1) An Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, soll ein Mitglied des für die-

sen Bereich zuständigen Personalrats, das von diesem benannt ist, beratend teilnehmen. Zur Prüfung gehört auch die Beratung des Prüfungsergebnisses.

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

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

§ 80 Datenschutz

(1) Die Personalvertretung hat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten und sich für deren Wahrung in der Dienststelle einzusetzen. Sie hat dazu einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen; Personalvertretung und Dienststelle können im Einvernehmen einen gemeinsamen Datenschutzbeauftragten bestellen.

(2) Die Ergebnisse von Kontrollen nach § 6 des Thüringer Datenschutzgesetzes durch den Landesbeauftragten für den Datenschutz sind, soweit sie die Zuständigkeit der Personalvertretung betreffen, der Personalvertretung in Kopie zur Verfügung zu stellen.

§ 81 Unterstützung bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren

(1) Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.

(2) Der Dienststellenleiter und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Untersuchungen den Personalrat oder die von ihm bestimmten Personalratsmitglieder derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen des Dienststellenleiters mit dem Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch oder dem Arbeitsschutzausschuss nach § 11 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885) in der

jeweils geltenden Fassung nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil. § 7 gilt entsprechend.

(4) Der Personalrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

(5) Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Personalrat zu unterschreibenden Unfallanzeige oder des nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts auszuhändigen.

§ 82 Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats

(1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle zur Entscheidung befugt ist, ist der bei ihr gebildete Personalrat zu beteiligen.

(2) In Angelegenheiten, in denen die übergeordnete Dienststelle zur Entscheidung befugt ist, ist an Stelle des Personalrats die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. Einen Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, fasst die Stufenvertretung im Benehmen mit dem jeweils betroffenen Personalrat. Die Beteiligung der Stufenvertretung ersetzt die Beteiligung der Personalvertretung bei den betroffenen Dienststellen. In den Fällen der Sätze 2 und 3 verdoppeln sich die Fristen des § 69 a.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat. Der Personalrat kann Angelegenheiten, die in seiner Zuständigkeit liegen, allgemein oder im Einzelfall dem Gesamtpersonalrat mit dessen Zustimmung übertragen. Sind Angelegenheiten dem Gesamtpersonalrat übertragen, so gibt dieser vor einem Beschluss dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung.

(4) Für die Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 69 a bis 81 entsprechend.

(5) Werden im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen personelle oder soziale Maßnahmen von einer Dienststelle getroffen, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung vorgesehen ist, so ist die Stufenvertretung bei der nächsthöheren Dienststelle, zu deren Geschäftsbereich die entscheidende Dienststelle und die von der Entscheidung Betroffenen gehören, zu beteiligen.

(6) Bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von allgemeiner Bedeutung sind, nimmt der Hauptpersonalrat bei der zuständigen obersten Landesbehörde die Aufgaben der Stufenvertretung wahr.

(7) Ist eine Dienststelle neu errichtet und ist bei ihr ein Personalrat noch nicht gebildet worden, wird bis auf die Dauer von längstens sechs Monaten die bei der übergeordneten Dienststelle gebildete Stufenvertretung beteiligt.

§ 82 a

Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene

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

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

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

(4) Die 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. Sie kann Angelegenheiten nach Satz 1 mit den Hauptpersonalräten der obersten Dienstbehörden abstimmen. Satz 1 gilt nicht, wenn

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

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

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

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

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

§ 82 b

Bildung dienststellenübergreifender Arbeitsgruppen

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

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

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

NEUNTER TEIL

Gerichtliche Entscheidungen

§ 83

Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte

(1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden außer in den Fällen der §§ 9, 25, 28 und 47 Abs. 1 über

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
2. Wahl, Amtszeit und Zusammensetzung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
3. Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,
5. Streitigkeiten nach § 69 a Abs. 10,
6. Streitigkeiten nach § 76 Abs. 2.

(2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend. Die für den Vorsitzenden geltenden Vorschriften sind entsprechend auf die anderen Berufsrichter der Fachkammer anwendbar, soweit die Bestellung von Berichterstattern erfolgt ist.

§ 84

Bildung von Fachkammern und Fachsenaten

(1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten des ersten und zweiten Rechtszuges Fachkammern (Fachsenate) zu bilden. Die Zuständigkeit einer Fachkammer kann auf die Bezirke anderer Gerichte oder Teile von ihnen erstreckt werden. Die Vorschriften des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Thüringer Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung bleiben hiervon unberührt.

(2) Die Fachkammern und der Fachsenat bestehen aus einem Vorsitzenden, zwei Berufsrichtern und zwei ehrenamtlichen Richtern. Die ehrenamtlichen Richter müssen Beschäftigte im öffentlichen Dienst der in § 1 genannten Einrichtungen sein. Sie werden je zur Hälfte durch die Landesregierung oder die von ihr bestimmten Stelle auf Vorschlag

1. der unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und
2. der in § 1 bezeichneten Einrichtungen berufen.

Für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen Richter und ihre Heranziehung zu Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richter entsprechend.

ZEHNTER TEIL**Vorschriften für besondere Verwaltungszweige und die Behandlung von Verschluss-Sachen**

§ 85

Abweichung für das Amt für Verfassungsschutz

Abweichend von § 48 Abs. 1 Satz 1 kann der Präsident des Amtes für Verfassungsschutz nach Anhörung des Ausschusses nach § 93 bestimmen, dass Beschäftigte, bei denen dies wegen ihren dienstlichen Aufgaben dringend geboten ist, nicht an Personalversammlungen teilnehmen.

§ 86

Abweichungen für die Landesforstanstalt

Für die bei der Landesforstanstalt beschäftigten Waldarbeiter findet dieses Gesetz mit der Maßgabe Anwendung, dass abweichend von den §§ 13, 14 und 29 Abs. 1 Nr. 3 und 4 die Mitgliedschaft im Personalrat erst bei einem endgültigen Ausscheiden als Waldarbeiter erlischt.

§ 87

Abweichungen und Sonderregelungen im Geschäftsbereich des für Justiz zuständigen Ministeriums

Für den Geschäftsbereich des für Justiz zuständigen Ministeriums gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Für die Beschäftigten der Justizvollzugsanstalten, der Jugendstrafanstalten und der Jugendarrestanstalten wird ein besonderer Hauptpersonalrat bei dem für Justiz zuständigen Ministerium gebildet.
2. § 90 Abs. 1 Nr. 5 und 6 gilt entsprechend.
3. Die Interessen der Rechtsreferendare nach diesem Gesetz werden von dem Personalrat ihrer Stammdienststelle wahrgenommen.

4. Werden bei der Stammdienststelle in der Regel mindestens fünf Rechtsreferendare ausgebildet, so können sie eine Vertrauensperson wählen. Ein Wahlrecht zum Personalrat besitzen die Rechtsreferendare nicht. Für die Zusammenarbeit der Vertrauensperson mit dem Personalrat gilt § 40 Abs. 1 entsprechend.
5. Die Stammdienststelle beruft einmal jährlich alle ihr zugewiesenen Rechtsreferendare zu einer Versammlung ein, in der die Vertrauensperson in geheimer Abstimmung mit einfacher Mehrheit gewählt wird.

§ 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 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 nur auf Antrag des betroffenen Beschäftigten mit.
5. An jeder Hochschule mit mindestens fünf Assistenten gemäß § 95 ThürHG wird ein Assistentenrat gewählt, der aus drei, an der Friedrich-Schiller-Universität Jena aus fünf Assistenten besteht. Ein Vertreter des Assistentenrats hat in den Sitzungen des Personalrats, zu denen er wie ein Mitglied zu laden ist, ein Teilnahme-, Antrags- und Rederecht; in allen Angelegenheiten, die Assistenten betreffen, hat er ein Stimmrecht. Die Mitglieder des Assistentenrats werden gleichzeitig mit den Wahlen der studentischen Vertreter im Senat der Hochschule gewählt. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag als Assistent beschäftigt sind. Wählbar sind alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Einreichung des Wahlvorschlages als Assistent beschäftigt sind. Näheres regeln die Wahlordnungen der Hochschulen. Die Amtszeit der Mitglieder des Assistentenrats entspricht der regelmäßigen Amtszeit der studentischen Vertreter im Senat; sie endet nicht mit der Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses als Assistent. Sie scheidern aus dem Amt aus, wenn sie nicht mehr Mitglied oder Angehöriger der Hochschule sind.

§ 89

Abweichungen für öffentliche Theater und Orchester

Für öffentliche Theater und Orchester gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Für die an öffentlichen Theatern und Orchestern künstlerisch Beschäftigten gilt § 5 nicht; sie bilden neben den in § 5 genannten Gruppen eine weitere Gruppe. 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.
2. Dienststellenleiter im Sinne dieses Gesetzes ist für die künstlerisch Beschäftigten der Künstlerische Leiter, für das sonstige Personal der Leiter der Verwaltung.

§ 90

Abweichungen und Sonderregelungen für die Beschäftigten im Polizeidienst des Landes

(1) Für die Beschäftigten im Polizeidienst des Landes gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Das Landeskriminalamt, die Landespolizeidirektion, die Autobahnpolizeiinspektion mit ihren nachgeordneten Dienststellen, die Bereitschaftspolizei, jede Landespolizeiinspektion mit ihren nachgeordneten Dienststellen, die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Polizei, und das Bildungszentrum sind jeweils eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.
2. § 6 Abs. 3 findet keine Anwendung.
3. Die Beschäftigten der in Nummer 1 genannten Dienststellen wählen einen besonderen Hauptpersonalrat bei dem für die Polizei des Landes zuständigen Ministerium.
4. Die Beschäftigten der Landespolizeidirektion und der ihr nachgeordneten Dienststellen wählen einen Bezirkspersonalrat in der Landespolizeidirektion.
5. Eine Beteiligung der Personalvertretung findet nicht statt bei
 - a) Anordnungen für Polizeivollzugsbeamte, durch die Einsatz oder Einsatzübungen geregelt werden,
 - b) der Einstellung von Polizeianwärtlern.
6. Die Vorschriften über die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten nicht für die Polizeivollzugsbeamten.

(2) Die Polizeianwärter sind für die Personalvertretung nicht wahlberechtigt; sie wählen in jedem Polizeianwärterlehrgang eine Vertrauensperson und zwei Stellvertreter. Für die Wahl, die Amtszeit und die Rechte und Pflichten der Vertrauensperson gilt Folgendes:

1. a) Der für die Dienststelle zuständige Personalrat bestimmt binnen einer Frist von drei Wochen nach Beginn der Ausbildung je Polizeianwärterlehrgang drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Hat der Personalrat den Wahlvorstand nicht fristgemäß bestimmt, so bestellt der Leiter der Dienststelle den Wahlvorstand. Dem Wahlvorstand obliegt die Durchführung der Wahl. § 24 Abs. 1 Satz 1 und 2 ist entsprechend anzuwenden.
- b) Wahlberechtigt und wählbar in dem jeweiligen Polizeianwärterlehrgang sind alle Polizeianwärter, die dem Polizeianwärterlehrgang angehören.

- c) Die Vertrauensperson und ihre Stellvertreter werden in geheimer und unmittelbarer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt.
- d) Zur Wahl der Vertrauensperson können die wahlberechtigten Polizeianwärter Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag kann nur einen Bewerber enthalten und muss von mindestens fünf Wahlberechtigten unterzeichnet sein.
2. a) Die Amtszeit der Vertrauensperson entspricht der Ausbildungsdauer.
- b) Das Amt der Vertrauensperson endet vor Ablauf der Amtszeit durch Niederlegung des Amtes, Beendigung des Dienstverhältnisses oder Versetzung und Abordnung von länger als drei Monaten.
- c) Die Vertrauensperson ist neu zu wählen, wenn ihr Amt vorzeitig endet und kein Stellvertreter vorhanden ist.
3. a) Die Vertrauensperson nimmt Anregungen, Anträge und Beschwerden der Beschäftigten in innerdienstlichen Angelegenheiten und in Angelegenheiten der Fürsorge entgegen und verhandelt sie gegenüber dem Ausbildungsleiter und dem Personalrat. Sie soll zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Ausbildungsleiter und den Beschäftigten innerhalb des Polizeianwärterlehrgangs beitragen. Für die Vertrauensperson gelten die Bestimmungen des § 34 Abs. 2 Satz 4 und Abs. 3, § 39, § 40 Abs. 1 und § 62 Satz 1 sinngemäß.
- b) Der Ausbildungsleiter hat die Vertrauensperson mit Vorschlägen in Fragen des inneren Dienstbetriebes und der Fürsorge zu hören, soweit die Angelegenheit den Bereich des jeweiligen Polizeianwärterlehrgangs betrifft. Er hat die Vorschläge zu prüfen und, soweit sie ihm geeignet erscheinen, zu berücksichtigen.
- c) Die Vertrauensperson darf gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn es auch unter Berücksichtigung ihres Amtes aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist.

§ 91

(aufgehoben)

§ 92

Abweichungen und Sonderregelungen im Geschäftsbereich des für Schulwesen zuständigen Ministeriums

Für den Bereich Schulen gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen und Sonderregelungen:

1. Allgemeine Regelungen:
 - a) Dienststellen im Sinne des § 6 sind unter Ausschluss des § 6 Abs. 3 die allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, die Staatlichen Studienseminare für Lehrerausbildung, das Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien und die Staatlichen Schulämter.
 - b) Die Sitzungen der Personalvertretungen und die Personalversammlungen finden grundsätzlich außerhalb der Unterrichtszeit statt. Dies gilt nicht für die Stufenvertretungen.
 - c) Die Sitzungen und Sprechstunden werden, soweit landeseigene Räume nicht zur Verfügung gestellt

werden können, in den Räumen der Schule durchgeführt. Jeder Schulträger ist verpflichtet, die erforderlichen Räume und Einrichtungsgegenstände zur Verfügung zu stellen. Notwendige Kosten für Heizung, Beleuchtung und Reinigung werden vom Land nicht erstattet.

- d) Dienstbefreiung nach § 45 Abs. 2 und Freistellung vom Dienst nach § 45 Abs. 3 für die Mitglieder der Personalvertretungen werden durch Rechtsverordnung des für Schulwesen zuständigen Ministeriums geregelt.
2. Regelungen für die Bezirkspersonalräte:
- a) Bei jedem Staatlichen Schulamt wird aus der Gesamtheit aller zum jeweiligen Schulamtsbereich gehörenden Beschäftigten ein Bezirkspersonalrat nach § 53 gebildet. Ergänzend zu § 5 bilden die angestellten und beamteten
- aa) Erzieher an den Grundschulorten und Lehrer an den Grundschulen,
- bb) Sonderpädagogischen Fachkräfte und Lehrer an den Förderschulen,
- cc) Lehrer an den Regelschulen sowie Lehrer und Erzieher an den Gemeinschaftsschulen, die die Klassenstufen bis 10 umfassen,
- dd) Lehrer an den berufsbildenden Schulen, den Gymnasien, den Spezialgymnasien und den Kollegs sowie Lehrer und Erzieher an den Gemeinschaftsschulen, die die Klassenstufen bis 12 umfassen, und den Gesamtschulen gemeinsam eigenständige Gruppen.
- b) Abweichend von § 53 Abs. 3 Satz 2 besteht der Bezirkspersonalrat aus 19 Mitgliedern; er hat mindestens die Mitgliederzahl, die sich aus der Summe der Gruppenvertreter nach § 17 Abs. 3 ergibt.
- c) Für die Vertretung der Gruppen gilt § 17 Abs. 3 entsprechend. § 53 Abs. 6 Satz 1 und 2 finden keine Anwendung.
3. Für den Hauptpersonalrat bei dem für Schulwesen zuständigen Ministerium gelten folgende Regelungen:
- a) Der bei dem für Schulwesen zuständigen Ministerium zu bildende besondere Hauptpersonalrat besteht aus den nach § 5 zu bildenden Gruppen sowie den in Nummer 2 Buchst. a Satz 2 genannten Gruppen. Abweichend von § 53 Abs. 6 erhält eine Gruppe von
- | | |
|-----------------|-------------------------------------|
| bis zu 1 000 | Gruppenangehörigen einen Vertreter, |
| 1 001 bis 4 000 | Gruppenangehörigen zwei Vertreter, |
| 4 001 und mehr | Gruppenangehörigen drei Vertreter. |
- b) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt abweichend von § 53 Abs. 3 Satz 2 31 Mitglieder.
- c) § 53 Abs. 6 Satz 2 findet keine Anwendung.
4. Für die im Bereich Schulen zu bildende Einigungsstelle gilt § 71 mit der Maßgabe, dass sich unter den von der Personalvertretung bestellten Beisitzern ein Vertreter der Gruppe befinden muss, die von der Angelegenheit unmittelbar betroffen ist.
5. Für die in der Ausbildung für die Lehrerlaufbahnen stehenden Bediensteten (Lehramtsanwärter) gelten folgende Regelungen:
- a) Die Lehramtsanwärter sind für die Personalvertretungen nicht wahlberechtigt und nicht wählbar.

Die Interessen der Lehramtsanwärter nach diesem Gesetz werden von dem Personalrat ihrer Ausbildungsschule wahrgenommen.

- b) Werden in einer Ausbildungsschule mindestens fünf Lehramtsanwärter ausgebildet, so können sie eine Vertrauensperson wählen. Der Leiter der Ausbildungsschule beruft einmal jährlich alle der Ausbildungsschule zugewiesenen Lehramtsanwärter zu einer Versammlung ein, in der die Vertrauensperson in geheimer Wahl mit einfacher Mehrheit gewählt wird. Für die Zusammenarbeit der Vertrauensperson mit dem Personalrat gilt § 40 Abs. 1 entsprechend.

§ 93

Ausschuss für geheime Verschluss-Sachen

(1) Soweit eine Angelegenheit, an der eine Personalvertretung zu beteiligen ist, als Verschluss-Sache mindestens des Geheimhaltungsgrades "VS-VERTRAULICH" eingestuft ist, tritt an die Stelle der Personalvertretung ein Ausschuss. Dem Ausschuss gehört höchstens je ein in entsprechender Anwendung des § 33 Abs. 1 gewählter Vertreter der im Personalrat vertretenen Gruppen an. Die Mitglieder des Ausschusses müssen nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, Kenntnis von Verschluss-Sachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten. Personalvertretungen bei Dienststellen, die Behörden der Mittelstufe nachgeordnet sind, bilden keinen Ausschuss; an ihre Stelle tritt der Ausschuss des Bezirkspersonalrats.

(2) Wird der zuständige Ausschuss nicht rechtzeitig gebildet, ist der Ausschuss der bei der Dienststelle bestehenden Stufenvertretung oder, wenn dieser nicht rechtzeitig gebildet wird, der Ausschuss der bei der obersten Dienstbehörde bestehenden Stufenvertretung zu beteiligen.

(3) Die Einigungsstelle (§ 71) besteht in den in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Fällen aus je einem Beisitzer, der von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt wird, und einem unparteiischen Vorsitzenden, die nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sind, von Verschluss-Sachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades Kenntnis zu erhalten.

(4) Die §§ 40, 82 Abs. 2 Satz 2 bis 4 und die Vorschriften über die Beteiligung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen in den §§ 36 und 39 Abs. 1 sind nicht anzuwenden. Angelegenheiten, die als Verschluss-Sachen mindestens des Geheimhaltungsgrades "VS-VERTRAULICH" eingestuft sind, werden in der Personalversammlung nicht behandelt.

(5) Die oberste Dienstbehörde kann anordnen, dass in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 dem Ausschuss und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder aufgrund internationaler Verpflichtungen geboten ist. Im Verfahren nach § 83 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.

ELFTER TEIL Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 94

Rechtsverordnung über Wahlvorschriften

Die Landesregierung wird ermächtigt, zur Durchführung der in diesem Gesetz bezeichneten Wahlen eine Rechtsverordnung zu erlassen über

1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl,
2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,
3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung,
4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
5. die Stimmabgaben,
6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
7. die Aufbewahrung der Akten.

§ 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 1. 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 Doppelbuchsta-

be 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 1. 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.

§ 96

Evaluierung

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

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

§ 97

Gleichstellungsbestimmung

Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gesetz gelten für alle Geschlechter.

§ 98

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.)

Neubekanntmachung des Thüringer Vergabegesetzes Vom 23. Januar 2020

Aufgrund Artikel 5 des Gesetzes zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes und anderer haushaltsrechtlicher Vorschriften vom 30. Juli 2019 (GVBl. S. 315) wird nachstehend der Wortlaut des Thüringer Vergabegesetzes vom 18. April 2011 (GVBl. S. 69), wie er sich aus

1. Artikel 7 des Gesetzes zur Änderung der Thüringer Kommunalordnung und anderer Gesetze vom 23. Juli 2013 (GVBl. S. 194) und
 2. Artikel 1 Gesetzes zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes und anderer haushaltsrechtlicher Vorschriften vom 30. Juli 2019 (GVBl. S. 315)
- ergibt, in der vom 1. Dezember 2019 an geltenden Fassung bekannt gemacht.

Erfurt, den 23. Januar 2020
Die Präsidentin des Landtags
Birgit Keller

Thüringer Gesetz über die Vergabe öffentlicher Aufträge (Thüringer Vergabegesetz - ThürVgG -)

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Sachlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Vergabe öffentlicher Aufträge im Sinne der §§ 103 und 104 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) in der Fassung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245) in der jeweils geltenden Fassung ungeachtet des Erreichens der Schwellenwerte nach § 106 GWB, soweit bei Bauaufträgen ein geschätzter Auftragswert von 50.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) und bei Liefer- und Dienstleistungsaufträgen ein geschätzter Auftragswert von 20.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) überschritten wird. Für die Schätzung gilt § 3 der Vergabeverordnung vom 12. April 2016 (BGBl. I S. 624) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sind ungeachtet der Auftragswertgrenzen des Absatzes 1 unterhalb der Schwellenwerte nach § 106 GWB die Regelungen

1. der Verfahrensordnung für die Vergabe öffentlicher Liefer- und Dienstleistungsaufträge unterhalb der EU-Schwellenwerte (Unterschwellenvergabeordnung - UVgO-) vom 2. Februar 2017 (BAnz. AT 07.02.2017 B1, AT 08.02.2017 B1) und
2. des Teils A Abschnitt 1 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB/A) vom 22. Juni 2016 (BAnz. AT 01.07.2016 B4)

jeweils in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Das für Angelegenheiten im öffentlichen Auftragswesen zuständige Ministerium kann Einzelheiten zu den Verfahren und Grenzen für Auftragswerte festlegen, bis zu deren Erreichen eine Auftragsvergabe im Wege einer Beschränkten Ausschreibung, einer Verhandlungsvergabe oder einer Freihändigen Vergabe nach den Bestimmungen der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen und der Unterschwellenvergabeordnung zulässig ist. Die Beschaffung preisgebundener Schulbücher kann unterhalb der Schwellenwerte nach § 106 GWB durch eine Verhandlungsvergabe mit oder ohne Teilnahmewettbewerb erfolgen. Die Bestimmungen dieses Gesetzes und aufgrund dieses Gesetzes gehen den Bestimmungen nach Satz 1 vor.

(3) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf

1. die in den §§ 107, 108, 109, 116, 117 und 145 GWB genannten Sachverhalte,
2. die Vergabe von öffentlichen Aufträgen durch Sektorenauftraggeber zum Zweck der Ausübung einer Sektorentätigkeit sowie
3. die Vergabe von Leistungen, die im Rahmen einer freiberuflichen Tätigkeit erbracht oder im Wettbewerb mit freiberuflichen Tätigen angeboten werden, soweit der geschätzte Auftragswert den jeweiligen Schwellenwert nach § 106 GWB nicht erreicht; es gilt § 50 UVgO.

(4) Sollen öffentliche Aufträge gemeinsam mit Auftraggebern anderer Bundesländer, des Bundes oder aus Nachbarstaaten der Bundesrepublik Deutschland vergeben werden, soll mit diesen eine Einigung über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes angestrebt werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes abgewichen werden.

§ 2

Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für alle staatlichen und kommunalen Auftraggeber, sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für die § 55 der Thüringer Landeshaushaltsordnung in der Fassung vom 19. September 2000 (GVBl. S. 282) oder § 31 der Thüringer Gemeindehaushaltsverordnung vom 26. Januar 1993 (GVBl. S. 181) beziehungsweise § 24 der Thüringer Gemeindehaushaltsverordnung Doppik vom 11. Dezember 2008 (GVBl. S. 504) jeweils in der jeweils geltenden Fassung gilt. Die Auftraggeber stellen sicher, dass die mit der Vergabe öffentlicher Aufträge befassten Beschäftigten über angemessene Kenntnisse im Vergaberecht verfügen. Zuwendungsempfänger haben dieses Gesetz zu beachten, soweit sie nach den allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen hierzu verpflichtet werden.

(2) Kommunale Auftraggeber im Sinne dieses Gesetzes sind die Gemeinden, die Landkreise, die kommunalen Anstalten, die Zweckverbände, die gemeinsamen kommunalen Anstalten sowie die Verwaltungsgemeinschaften.

(3) Für juristische Personen des Privatrechts, die die Voraussetzungen des § 99 Nr. 2 GWB erfüllen, gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 3 Mittelstandsförderung

(1) Die Auftraggeber sind verpflichtet, kleine und mittlere Unternehmen bei Beschränkten Ausschreibungen, Verhandlungsvergaben und Freihändigen Vergaben in angemessenem Umfang zur Angebotsabgabe aufzufordern.

(2) Unbeschadet der Verpflichtung zur Teilung der Leistungen in Fach- und Teillose nach dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen, der Vergabeverordnung, der Unterschwellenvergabeordnung und der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen ist das Vergabeverfahren, soweit nach Art und Umfang der anzubietenden Leistungen möglich, so zu wählen und die Vergingungsunterlagen so zu gestalten, dass kleine und mittlere Unternehmen am Wettbewerb teilnehmen und beim Zuschlag berücksichtigt werden können.

(3) Staatliche Auftraggeber im Sinne des § 2 Abs. 1 haben die Bekanntmachung eines öffentlichen Auftrages in elektronischer Form auf der zentralen Landesvergabepattform zu veröffentlichen. Sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Sinne des § 2 Abs. 1, kommunale Auftraggeber im Sinne des § 2 Abs. 2, und juristische Personen im Sinne des § 2 Abs. 3 können die zentrale Landesvergabepattform für ihre Bekanntmachungen von öffentlichen Aufträgen nutzen.

§ 4 Umweltverträgliche Beschaffung, Open-Source-Software, Berücksichtigung umweltbezogener und sozialer Aspekte im Vergabeverfahren

(1) Staatliche Auftraggeber sollen bei der Beschaffung eines Investitionsgutes mit einem Stückwert von mehr als 1.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) neben den voraussichtlichen Anschaffungskosten unter Berücksichtigung des Lebenszyklusprinzips die voraussichtlichen Betriebskosten über die Nutzungsdauer, die Kosten für den Energieverbrauch sowie die Entsorgungskosten berücksichtigen. Die kommunalen Auftraggeber und die sonstigen Auftraggeber im Sinne des § 2 können nach Satz 1 verfahren.

(2) Bei der Beschaffung von IT- und IT-gestützten Produkten gilt § 4 des Thüringer Gesetzes zur Förderung der elektronischen Verwaltung (ThürEGovG) in der jeweils geltenden Fassung. Dort, wo es technisch möglich und wirtschaftlich ist, soll der Einsatz von Open-Source-Software vorrangig erfolgen. Darüber hinaus sollen auch die Aspekte Bedienbarkeit, Zukunftssicherheit, Interoperabilität und IT-Sicherheit berücksichtigt werden. Unter Open-Source-Produkten sind solche Produkte zu verstehen, deren Quellcode öffentlich zugänglich ist und deren Lizenz die Verwendung, Weitergabe und Veränderung nicht einschränkt.

(3) Umweltbezogene und soziale Aspekte können auf allen Stufen des Vergabeverfahrens, namentlich bei der Definiti-

on des Auftragsgegenstands, dessen technischer Spezifikation, der Auswahl der Bieter, der Erteilung des Zuschlags und den Bedingungen für die Ausführung des Auftrags berücksichtigt werden, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit der Auftragsleistung stehen und in der Bekanntmachung oder den Vergabeunterlagen angegeben sind.

(4) Als umweltbezogene und soziale Aspekte nach Absatz 3 können insbesondere in Betracht kommen:

1. der Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmer,
2. die Einbeziehung von Auszubildenden, Langzeitarbeitslosen oder schwerbehinderten Menschen in geeignetem Umfang,
3. die Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderungen,
4. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
5. die umweltbezogene und soziale Verträglichkeit der verwendeten Produkte einschließlich deren Herkunft und Produktion,
6. die Energieeffizienz.

§ 5 Definition des Auftragsgegenstands

Bereits bei der Definition des Auftragsgegenstands kann der Auftraggeber ökologische und soziale Belange berücksichtigen, soweit nicht haushaltsrechtliche Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, Vorgaben des Umweltrechts oder Unionsrecht, insbesondere keine Beeinträchtigung des Marktzugangs für ausländische Bieter entgegenstehen.

§ 6 Technische Spezifikation

(1) Bei der technischen Spezifikation eines Auftrages können Umwelteigenschaften oder Auswirkungen bestimmter Warengruppen oder Dienstleistungen auf die Umwelt, oder auch beide, festgelegt werden. Hierzu können geeignete Spezifikationen verwendet werden, die in Umweltgütezeichen definiert sind. Für die Anforderungen an Umweltgütezeichen gelten die jeweils einschlägigen Bestimmungen der Vergabeverordnung, der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen und der Unterschwellenvergabeordnung.

(2) Andere geeignete Beweismittel, insbesondere technische Unterlagen der Hersteller oder Prüfberichte anerkannter Stellen, sind ebenfalls zulässig. Die technischen Spezifikationen dürfen die Öffnung der öffentlichen Beschaffungsmärkte für den Wettbewerb nicht in ungerechtfertigter Weise behindern.

§ 7 Auswahl der Bieter

(1) Vor Erteilung des Zuschlags hat der öffentliche Auftraggeber zu prüfen, ob die Bieter die für die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen erforderliche Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit besitzen.

(2) Den Nachweis seiner Eignung kann der Bieter auch durch eine gültige Bescheinigung eines in der Vergabeverordnung, der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen und der Unterschwellenvergabeordnung genannten Präqualifizierungsverfahrens führen. Das für Angelegenheiten im öffentlichen Auftragswesen zuständige Ministerium kann weitere Präqualifizierungsverfahren und besondere Zertifizierungen in den Bereichen Ökologie, Chancengleichheit und Nachwuchsförderung durch Richtlinien regeln.

(2 a) Hat ein Bieter in den letzten zwölf Monaten vor Ablauf der Angebotsfrist einem Auftraggeber bereits den Nachweis nach Absatz 2 oder andere Eignungsnachweise nach der Vergabeverordnung, der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen oder der Unterschwellenvergabeordnung vorgelegt, so hat er den Auftraggeber unter Benennung des Vergabeverfahrens darauf hinzuweisen. In den Fällen des Satzes 1 fordert derselbe Auftraggeber von dem Bieter diese Eignungsnachweise nur dann an, wenn begründete Zweifel an der Eignung des Bieters bestehen.

(3) Ausgeschlossen werden kann ein Bieter insbesondere, wenn dieser bei der Ausführung öffentlicher Aufträge nachweislich gegen geltende umwelt-, sozial- oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen verstoßen hat oder der Auftraggeber über hinreichende Anhaltspunkte dafür verfügt, dass der Bieter Vereinbarungen mit anderen Bietern getroffen hat, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken.

(4) Im Rahmen der zu überprüfenden technischen Fachkunde können mit Ausnahme bei Lieferaufträgen Umweltbelange Berücksichtigung finden. Der öffentliche Auftraggeber kann mit dem Auftragsgegenstand zusammenhängende und ihm angemessene Anforderungen an die technische Leistungsfähigkeit des Bieters aufstellen, die in der Bekanntmachung oder den Vergabeunterlagen anzugeben sind. Diese können bei umweltrelevanten öffentlichen Bau- und Dienstleistungsaufträgen in der Angabe der Umweltmanagementmaßnahmen bestehen, die bei der Ausführung des Auftrags zur Anwendung kommen sollen. Zum Nachweis dafür, dass der Bieter bestimmte Normen für das Umweltmanagement erfüllt, kann der Auftraggeber die Vorlage von Bescheinigungen unabhängiger Stellen verlangen.

(5) Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) ist als europäische Auszeichnung für betriebliches Umweltmanagement zum Nachweis der Erfüllung von bestimmten Normen für das Umweltmanagement geeignet. Die Eintragung eines Unternehmens in das EMAS-Register kann für die Beurteilung der technischen Fachkunde eines Bieters unter folgenden Bedingungen herangezogen werden:

1. die Vergabestellen dürfen nicht auf die Registrierung als solche abstellen, sondern es muss ein Bezug zur Ausführung des Auftrags vorhanden sein und
2. dem EMAS gleichwertige Nachweise für Umweltmanagementmaßnahmen sind anzuerkennen.

§ 8 Erteilung des Zuschlags

Der Zuschlag ist auf das unter Berücksichtigung aller Umstände wirtschaftlichste Angebot zu erteilen. Das wirtschaftlichste Angebot bestimmt sich nach dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis. Zu dessen Ermittlung können neben dem Preis oder den Kosten auch qualitative, umweltbezogene oder soziale Aspekte berücksichtigt werden. Die Berücksichtigung von Umweltkriterien bei der Zuschlagserteilung ist zulässig, wenn

1. die Umweltkriterien mit dem Auftragsgegenstand zusammenhängen,
2. die Umweltkriterien im Leistungsverzeichnis oder in der Bekanntmachung des Auftrags ausdrücklich genannt sind,
3. dem Auftraggeber durch die Festlegung des Kriteriums keine uneingeschränkte Entscheidungsfreiheit eingeräumt wird und
4. alle Grundsätze des Unionsrechts, vor allem das Diskriminierungsverbot, gewahrt werden.

§ 9 Bedingungen für die Ausführung des Auftrags, umweltverträgliche Auftragsausführung

(1) Der Auftraggeber kann zusätzliche Bedingungen für die Ausführung des Auftrags vorschreiben, wenn diese

1. mit Unionsrecht vereinbar sind, insbesondere keinen diskriminierenden Charakter haben,
2. in der Bekanntmachung oder in den Vergabeunterlagen angegeben werden,
3. keine versteckten technischen Spezifikationen, Auswahl- oder Zuschlagskriterien darstellen und
4. alle Bewerber in der Lage sind, diesen Bedingungen nachzukommen, falls sie den Zuschlag erhalten.

(2) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann bei geeigneten umweltbedeutsamen Aufträgen, bei denen ein Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand besteht, der Auftraggeber einen Nachweis dafür verlangen, dass bestimmte Umweltmanagementmaßnahmen bei der Ausführung des Auftrags ergriffen werden.

(3) Staatliche Auftraggeber sollen für die Ausführung des Auftrags in geeigneten Fällen mindestens einen umweltbezogenen Aspekt vorschreiben, sofern nicht bereits im Rahmen der Leistungsbeschreibung oder der Zuschlagskriterien mindestens ein umweltbezogener Aspekt vorgegeben wurde. Als umweltbezogene Aspekte in diesem Sinne gelten umweltfreundliche und energieeffiziente Produkte, Materialien und Verfahren, wie zum Beispiel:

1. Geräte, Fahrzeuge, Gebäude oder Gebäudebestandteile mit hoher Energieeffizienzklasse,
2. Produkte, die aus recycelten Materialien hergestellt wurden,
3. ressourcenschonend hergestellte Produkte, Materialien oder der Einsatz ressourcenschonender Verfahren bei der Auftragsausführung,
4. Verfahren, die einen möglichst geringen Schadstoffausstoß (zum Beispiel niedriger CO₂-Fußabdruck), möglichst geringe Geräusch-, Geruchs- oder sonstige Emissionen verursachen oder weitestgehend auf

den Einsatz von Pflanzenschutzmitteln und Pestiziden verzichten sowie

5. Produkte, Materialien oder Verfahren, die Umweltgütesymbole im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 3 tragen.

§ 10

Tariftreue, Mindestentgelt und Entgeltgleichheit

(1) Für Bauleistungen und andere Dienstleistungen, die das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) oder die das Tarifvertragsgesetz in der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323) jeweils in der jeweils geltenden Fassung erfasst, dürfen öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die sich verpflichtet haben, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung dieser Leistungen Arbeitsbedingungen zu gewähren, die mindestens den Vorgaben desjenigen Tarifvertrages entsprechen, an den das Unternehmen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gebunden ist oder der nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemein verbindlich erklärt wurde. Satz 1 gilt entsprechend für Beiträge an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien im Sinne des § 5 Satz 1 Nr. 3 AEntG sowie für andere gesetzliche Bestimmungen über Mindestentgelte.

(2) Öffentliche Aufträge für Dienstleistungen der allgemein zugänglichen Beförderung von Personen im öffentlichen Personennahverkehr dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich verpflichtet haben, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung mindestens das in Thüringen für diese Leistung in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und während der Ausführungslaufzeit Änderungen des Tarifentgelts nachzuvollziehen. Das für Arbeit zuständige Ministerium gibt im Einvernehmen mit dem für das Verkehrswesen zuständigen Ministerium im Thüringer Staatsanzeiger bekannt, welcher Tarifvertrag beziehungsweise welche Tarifverträge als repräsentativ im Sinne des Satzes 1 anzusehen sind. Der Auftraggeber führt diesen oder diese in der Bekanntmachung oder den Vergabeunterlagen auf. Bei mehreren festgestellten Tarifverträgen darf die Wahlmöglichkeit des sich bewerbenden Unternehmens nicht beschränkt werden.

(3) Bei der Feststellung der Repräsentativität eines oder mehrerer Tarifverträge nach Absatz 2 ist auf die Bedeutung des oder der Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer abzustellen. Hierbei kann insbesondere auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer oder
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat

Bezug genommen werden. Es wird ein beratender Ausschuss für die Feststellung der Repräsentativität eines Tarifvertrages oder mehrerer Tarifverträge nach den Sätzen 1 und 2 bei dem für das Verkehrswesen zuständigen Ministerium errichtet. Dieser ist paritätisch aus jeweils drei Vertretern der Gewerkschaften, die auf deren Vorschlag durch das für Arbeit zuständige Ministerium zu benennen

sind, und der Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs, die auf deren Vorschlag durch das für Verkehrswesen zuständige Ministerium zu benennen sind, zusammensetzen. Die Beratungen koordiniert und leitet eine von dem für Verkehrswesen zuständigen Ministerium beauftragte Person, die kein Stimmrecht hat. Das für Arbeit zuständige Ministerium entsendet einen nicht stimmberechtigten Vertreter in den Ausschuss, um die Mitglieder in Angelegenheiten des Arbeits- und Tarifrechts zu unterstützen. Das für Verkehrswesen zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem für Arbeit zuständigen Ministerium das Nähere zur Errichtung und Bestellung des Ausschusses, zur Amtsdauer und Amtsführung der Mitglieder, zur Vertretung der Mitglieder, zum Beratungsverfahren und zur Beschlussfassung sowie zur Geschäftsordnung durch Rechtsverordnung zu regeln.

(4) Staatliche Auftraggeber vergeben Aufträge an Unternehmen nur dann, wenn diese sich verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung mindestens das in Thüringen für die jeweilige Branche in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und während der Ausführungslaufzeit Änderungen des Tarifentgelts nachzuvollziehen. Bei mehreren als repräsentativ festgestellten Tarifverträgen darf die Wahlmöglichkeit des sich bewerbenden Unternehmens nicht beschränkt werden. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. Das für Arbeit zuständige Ministerium gibt im Thüringer Staatsanzeiger bekannt, welcher Tarifvertrag beziehungsweise welche Tarifverträge für die jeweilige Branche als repräsentativ im Sinne des Satzes 1 anzusehen sind; Absatz 3 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das für Arbeit zuständige Ministerium die in Absatz 3 geregelten Rechte und Pflichten in alleiniger Zuständigkeit wahrnimmt. Unterfällt die ausgeschriebene Leistung keinem als repräsentativ festgestellten Tarifvertrag im Sinne des Satzes 1 oder liegt keine Bekanntgabe im Sinne des Satzes 4 vor, vergeben staatliche Auftraggeber Aufträge an Unternehmen nur dann, wenn diese sich verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung ein Mindeststundenentgelt von 11,42 Euro (brutto) zu zahlen. Gleiches gilt, wenn das in dem als repräsentativ festgestellten Tarifvertrag vorgesehene Stundenentgelt geringer ist als das in Satz 5 genannte Mindeststundenentgelt. Als Entgelt im Sinne der Sätze 1 und 5 gelten alle Zahlungen, die im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeit gezahlt werden. Die Verpflichtung zur Zahlung der in Satz 1 oder Satz 5 genannten Mindeststundenentgelte gilt nicht, wenn die ausgeschriebene Leistung im sachlichen und räumlichen Anwendungsbereich

1. eines nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder
2. eines Tarifvertrages, dessen Geltung durch eine Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstreckt wurde,

liegt und sich hieraus ein Mindeststundenentgelt ergibt.

(5) Auszubildende, Praktikanten und Teilnehmende an Bundes- und Jugendfreiwilligendiensten gelten nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Absatzes 4. Setzt das Unternehmen Leiharbeiter im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der Fassung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158) in der jeweils geltenden Fassung ein, muss es sicherstellen, dass diese bei der Ausführung des öffentlichen Auftrages nach Maßgabe der Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für die gleiche Tätigkeit ebenso entlohnt werden, wie die in seinem Unternehmen vergleichbaren Arbeitnehmer; ihr Entgelt muss mindestens der durch Rechtsverordnung verbindlich festgelegten Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz entsprechen. Liegt eine Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht vor, muss das Unternehmen sicherstellen, dass die eingesetzten Leiharbeiter bei der Ausführung des öffentlichen Auftrages mindestens das in Absatz 4 Satz 1, Satz 5 oder Satz 6 genannte Stundenentgelt erhalten. Schließt das Unternehmen Verträge mit Nachunternehmen, muss es sicherstellen, dass die vom Nachunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer bei der Ausführung des öffentlichen Auftrages mindestens das in Absatz 4 Satz 1, Satz 5 oder Satz 6 genannte Mindeststundenentgelt erhalten, sofern für diese nicht ein Tarifvertrag im Sinne des Absatzes 4 Satz 8 oder eine Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ein Mindeststundenentgelt vorsehen.

(6) Das für Arbeit zuständige Ministerium passt die Höhe des Mindeststundenentgeltes jährlich, erstmals zum 1. Januar 2021, an und veröffentlicht diese im Thüringer Staatsanzeiger. Die Anpassung richtet sich nach der prozentualen Veränderungsrate im Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft in Deutschland (ohne Sonderzahlungen); bei der Ermittlung der Veränderungsrate ist jeweils der Durchschnitt der veröffentlichten Daten für die letzten vier Quartale zugrunde zu legen.

(7) Die kommunalen Auftraggeber und die sonstigen Auftraggeber im Sinne des § 2 können nach den Absätzen 4 und 5 verfahren.

(8) Die Absätze 4 und 5 gelten auch bei der Leistungserbringung durch Unternehmen oder vorgesehene Nachunternehmen mit Sitz im Ausland, soweit die Leistung im Inland erbracht wird.

(9) Auf bevorzugte Bieter nach § 224 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 sowie § 226 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch findet Absatz 4 keine Anwendung.

(10) Die Bieter haben zu erklären, dass sie bei der Auftragsdurchführung ihren Arbeitnehmern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gleiches Entgelt zahlen.

§ 10 a

Betreiberwechsel bei der Erbringung von Personenverkehrsdiensten

Öffentliche Auftraggeber können nach der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und

des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1107/70 des Rates (ABl. L 315 vom 3.12.2007, S. 1) in der jeweils geltenden Fassung verlangen, dass der ausgewählte Betreiber eines öffentlichen Dienstes die Arbeitnehmer des bisherigen Betreibers zu den Arbeitsbedingungen übernimmt, die diesen von dem vorherigen Betreiber gewährt wurden. Die bisherigen Betreiber sind verpflichtet, den öffentlichen Auftraggebern auf Anforderung die hierzu erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen oder Einsicht in Lohn- und Meldeunterlagen, Geschäftsbücher und andere Geschäftsunterlagen und Aufzeichnungen zu gewähren, aus denen Umfang, Art, Dauer und tatsächliche Entlohnung der Arbeitnehmer hervorgehen oder abgeleitet werden können. Die im Rahmen des Verfahrens nach Satz 2 entstehenden Aufwendungen des bisherigen Betreibers werden durch den öffentlichen Auftraggeber erstattet. Das Verlangen der Übernahme der Arbeitnehmer des bisherigen Betreibers nach Satz 1 ist in der Bekanntmachung oder in den Vergabeunterlagen anzugeben.

§ 11

ILO - Kernarbeitsnormen

(1) Bei der Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen sollen keine Waren Gegenstand der Leistung sein, die unter Missachtung der in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Mindeststandards gewonnen oder hergestellt worden sind. Diese Mindeststandards ergeben sich aus:

1. dem Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit vom 28. Juni 1930 (BGBl. 1956 II S. 640 -641-),
2. dem Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes vom 9. Juli 1948 (BGBl. 1956 II S. 2072 -2073-),
3. dem Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen vom 1. Juli 1949 (BGBl. 1955 II S. 1122 -1123-),
4. dem Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom 29. Juni 1951 (BGBl. 1956 II S. 23 -24-),
5. dem Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit vom 25. Juni 1957 (BGBl. 1959 II S. 441-442-),
6. dem Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vom 25. Juni 1958 (BGBl. 1961 II S. 97 -98-),
7. dem Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung vom 26. Juni 1973 (BGBl. 1976 II S. 201 -202-),
8. dem Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit vom 17. Juni 1999 (BGBl. 2001 II S. 1290 -1291-)

jeweils in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Aufträge über Lieferleistungen dürfen nur an solche Auftragnehmer vergeben werden, die sich verpflichtet haben, den Auftrag gemäß der Leistungsbeschreibung ausschließlich mit Waren auszuführen, die nachweislich oder

gemäß einer entsprechenden Zusicherung unter Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen nach Absatz 1 gewonnen oder hergestellt worden sind. Hierzu sind von den Bietern entsprechende Nachweise oder Erklärungen zu verlangen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Waren, die im Rahmen der Erbringung von Bau- oder Dienstleistungen verwendet werden.

§ 12 Nachunternehmereinsatz

(1) Der Auftragnehmer darf Bau- und Dienstleistungen nur auf Nachunternehmer übertragen, wenn der Auftraggeber im Einzelfall in der für Erklärungen des Auftragnehmers nach § 12 a Abs. 1 Satz 2 bestimmten Form zugestimmt hat. Die Zustimmung ist nicht notwendig bei Leistungen, auf die der Betrieb des Auftragnehmers nicht eingestellt ist. Die Bieter haben bereits bei Abgabe ihres Angebots ein Verzeichnis der Nachunternehmerleistungen vorzulegen.

(2) Soweit Leistungen nach Absatz 1 auf Nachunternehmer übertragen werden, hat sich der Auftragnehmer auch zu verpflichten, den Nachunternehmern die für Auftragnehmer geltenden Pflichten der Absätze 3 und 4 sowie der §§ 10, 11 und 17 Abs. 2 aufzuerlegen und die Beachtung dieser Pflichten durch die Nachunternehmer zu kontrollieren.

(3) Die nachträgliche Einschaltung oder der Wechsel eines Nachunternehmers bedarf der Zustimmung des öffentlichen Auftraggebers; Absatz 1 Satz 2 und § 15 Abs. 2 gelten entsprechend. Die Zustimmung darf nur wegen mangelnder Fachkunde, Zuverlässigkeit oder Leistungsfähigkeit des Nachunternehmers, des Vorliegens von zwingenden oder fakultativen Ausschlussgründen nach den Bestimmungen der jeweils einschlägigen Vergabeverordnung, der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen und der Unterschwellenvergabeordnung sowie wegen Nichterfüllung der Nachweispflicht nach § 15 Abs. 2 versagt werden.

(4) Die Auftragnehmer sind für den Fall der Weitergabe von Leistungen an Nachunternehmer vertraglich zu verpflichten,

1. bevorzugt kleine und mittlere Unternehmen zu beteiligen, soweit es mit der vertragsgemäßen Ausführung des Auftrags zu vereinbaren ist,
2. Nachunternehmer davon in Kenntnis zu setzen, dass es sich um einen öffentlichen Auftrag handelt,
3. bei der Weitergabe von Bauleistungen an Nachunternehmer die Allgemeinen Vertragsbedingungen für die Ausführung von Bauleistungen der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB/B), bei der Weitergabe von Dienstleistungen die Allgemeinen Vertragsbedingungen für die Ausführung von Leistungen der Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL/B) zum Vertragsbestandteil zu machen und
4. den Nachunternehmern keine, insbesondere hinsichtlich der Zahlungsweise, ungünstigeren Bedingungen aufzuerlegen, als zwischen dem Auftragnehmer und dem öffentlichen Auftraggeber vereinbart sind.

§ 12 a Verfahrensanforderungen zu den Erklärungen, Bestbieterprinzip

(1) Die nach diesem Gesetz verpflichtend vorzulegenden Erklärungen und Nachweise sind nur von demjenigen Bieter, dem nach Abschluss der Wertung der Angebote der Zuschlag erteilt werden soll (Bestbieter), vorzulegen. Der Auftraggeber bestimmt unter Beachtung der jeweils einschlägigen vergaberechtlichen Formvorschriften in der Bekanntmachung oder in den Vergabeunterlagen, in welcher Form die Erklärungen und Nachweise übermittelt werden müssen.

(2) Der Auftraggeber ist verpflichtet, in der Bekanntmachung oder in den Vergabeunterlagen darauf hinzuweisen, dass der Bestbieter im Fall der beabsichtigten Zuschlagserteilung die nach diesem Gesetz verpflichtend vorzulegenden Erklärungen und Nachweise nach Aufforderung innerhalb einer nach Tagen bestimmten Frist vorlegen muss und dass, bei nicht fristgerechter Vorlage der verpflichtend vorzulegenden Erklärungen und Nachweise, das Angebot von der Wertung auszuschließen ist. Die Frist muss mindestens drei Werktage betragen und darf fünf Werktage nicht überschreiten.

(3) Der Auftraggeber fordert den Bestbieter auf, die nach diesem Gesetz verpflichtend vorzulegenden Erklärungen und Nachweise innerhalb der Frist nach Absatz 2 vorzulegen. Die Frist beginnt an dem Tag, der auf die Absendung dieser Aufforderung folgt. Der Auftraggeber kann im Ausnahmefall die Frist verlängern, wenn die nach diesem Gesetz verpflichtenden Erklärungen und Nachweise nicht innerhalb des nach Satz 1 bestimmten Zeitraumes vorgelegt werden können oder dies im Hinblick auf Art und Umfang des Auftrages angemessen erscheint.

(4) Werden die nach diesem Gesetz verpflichtend vorzulegenden Erklärungen und Nachweise nicht innerhalb der in Absatz 3 bestimmten Frist rechtzeitig beim Auftraggeber vorgelegt, ist das Angebot abweichend von § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 von der Wertung auszuschließen. In diesem Fall ist das in der Wertungsrangfolge nächste Angebot heranzuziehen; auf dieses Angebot finden diese Vorschriften Anwendung.

(5) Bei nicht von dem Auftraggeber zu vertretender, objektiver Dringlichkeit kann dieser vom Bestbieterprinzip absehen. In diesem Fall sind von den Bietern mit der Abgabe des Angebotes die nach diesem Gesetz verpflichtend vorzulegenden Erklärungen und Nachweise dem Auftraggeber vorzulegen. In der Bekanntmachung oder in den Vergabeunterlagen ist darauf hinzuweisen, dass die verpflichtend vorzulegenden Erklärungen und Nachweise mit der Abgabe des Angebotes vorgelegt werden müssen. Es gilt § 15.

§ 13 Berücksichtigung von sozialen oder umweltbezogenen Maßnahmen bei gleichwertigen Angeboten

Bei der Entscheidung über den Zuschlag auf ein Angebot ist bei sonst gleichwertigen Angeboten über die bereits

auf den vorhergehenden Stufen des Vergabeverfahrens im sachlichen Zusammenhang mit der Auftragsleistung berücksichtigten umweltbezogenen und sozialen Aspekte hinaus das Angebot des Bieters zu bevorzugen, der in seinem Unternehmen gemessen an seiner Betriebsstruktur mehr als ein anderer Bieter mit gleichwertigem Angebot soziale oder umweltbezogene Maßnahmen durchführt. Derartige Maßnahmen können insbesondere sein:

1. die bestehende Tarifbindung,
2. der Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmer,
3. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
4. die Beteiligung an der beruflichen Erstausbildung,
5. die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen oder schwerbehinderten Menschen,
6. Maßnahmen zur Förderung der Energieeffizienz oder anderer ökologischer Ziele.

In der Bekanntmachung oder in den Vergabeunterlagen ist anzugeben, welche Maßnahme oder Maßnahmen bei sonst gleichwertigen Angeboten nach Satz 1 zugrunde gelegt werden.

§ 14

Wertung unangemessen niedriger Angebote

(1) Der Auftraggeber hat ungewöhnlich niedrige Angebote, auf die der Zuschlag erfolgen soll, zu überprüfen. Dies gilt unabhängig von der nach der Vergabeverordnung, der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen und der Unterschwellenvergabeordnung vorgegebenen Prüfung unangemessen niedrig erscheinender Angebote.

(2) Weicht ein Angebot für die Erbringung von Bau- oder Dienstleistungen, auf das der Zuschlag erteilt werden könnte, um mindestens 20 vom Hundert vom nächsthöheren Angebot ab, so hat der Auftraggeber die Kalkulation des Angebots zu überprüfen. Im Rahmen dieser Überprüfung ist der Bieter verpflichtet, die ordnungsgemäße Kalkulation nachzuweisen. Kommt der Bieter dieser Verpflichtung auch nach Aufforderung des Auftraggebers nicht nach, so ist er vom weiteren Vergabeverfahren auszuschließen.

§ 15

Wertungsausschluss

(1) Hat der Bieter

1. aktuelle Nachweise über die vollständige Entrichtung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen,
 2. eine Erklärung nach den §§ 10, 11, 12 und 17 oder
 3. sonstige Nachweise oder Erklärungen
- nicht zum geforderten Zeitpunkt vorgelegt, entscheidet die Vergabestelle auf der Grundlage der Bestimmungen der Vergabeverordnung, der Unterschwellenvergabeordnung und der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen, ob das Angebot von der Wertung ausgeschlossen wird. Fremdsprachige Bescheinigungen oder Erklärungen sind nur zu berücksichtigen, wenn sie mit einer Übersetzung in die deutsche Sprache vorgelegt worden sind.

(2) Soll die Ausführung eines Teils des Auftrags über die Erbringung von Bauleistungen oder Dienstleistungen ei-

nem Nachunternehmer übertragen werden, so sind vor der Auftragserteilung auch die auf den Nachunternehmer lautenden Nachweise und Erklärungen nach Absatz 1 vorzulegen. Soweit eine Benennung von Nachunternehmern nach Auftragserteilung zulässig ist, sind die erforderlichen Nachweise und Erklärungen nach Absatz 1 bei der Benennung vorzulegen.

§ 16

Sicherheitsleistung bei Bauleistungen

(1) Für die vertragsgemäße Erfüllung von Bauleistungen sollen bei Öffentlicher Ausschreibung und Offenem Verfahren ab einer Auftragssumme von 250 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) Sicherheitsleistungen verlangt werden. Bei Beschränkter Ausschreibung, Beschränkter Ausschreibung nach Öffentlichem Teilnahmewettbewerb, Freihändiger Vergabe, Nichtoffenem Verfahren und Verhandlungsverfahren sollen Sicherheitsleistungen in der Regel nicht verlangt werden.

(2) Für die Erfüllung der Mängelansprüche sollen Sicherheitsleistungen in der Regel ab einer Auftragssumme oder Abrechnungssumme von 250 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) verlangt werden.

§ 17

Kontrollen

(1) Der Auftraggeber kann Kontrollen durchführen, um die Einhaltung der dem Auftragnehmer aufgrund dieses Gesetzes auferlegten Verpflichtungen zu überprüfen. Der Auftraggeber hat zu diesem Zweck mit dem Auftragnehmer vertraglich zu vereinbaren, dass ihm auf Verlangen die Entgeltabrechnungen des Auftragnehmers und der Nachunternehmer sowie die Unterlagen über die Abführung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen nach § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und die zwischen Auftragnehmer und Nachunternehmer abgeschlossenen Werkverträge vorgelegt werden. Die Bestimmungen 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 4.5.2016, S. 1; L 314 vom 22.11.2016, S. 72; L 127 vom 23.5.2018, S. 2) in Verbindung mit dem Thüringer Datenschutzgesetz vom 6. Juni 2018 (GVBl. S. 229) jeweils in der jeweils geltenden Fassung sind im Umgang mit personenbezogenen Daten zu beachten. Der Auftragnehmer hat seine Beschäftigten auf die Möglichkeit solcher Kontrollen hinzuweisen.

(2) Der Auftragnehmer und seine Nachunternehmer haben vollständige und prüffähige Unterlagen nach Absatz 1 über die eingesetzten Beschäftigten bereitzuhalten.

§ 18

Sanktionen

(1) Um die Einhaltung der Verpflichtungen nach den §§ 10, 11, 12 und 17 Abs. 2 zu sichern, ist zwischen dem Auftraggeber und dem Auftragnehmer für jeden schuldhaften Verstoß regelmäßig eine Vertragsstrafe von bis zu fünf

von Hundert des Auftragswerts zu vereinbaren; bei mehreren Verstößen darf die Summe der Vertragsstrafen fünf von Hundert des Auftragswertes (netto) nicht überschreiten. Der Auftragnehmer ist zur Zahlung einer Vertragsstrafe nach Satz 1 auch für den Fall zu verpflichten, dass der Verstoß durch einen von ihm eingesetzten Nachunternehmer oder einen von diesem eingesetzten Nachunternehmer begangen wird, es sei denn, dass der Auftragnehmer den Verstoß weder kannte noch kennen musste.

(2) Der Auftraggeber hat mit dem Auftragnehmer zu vereinbaren, dass die schuldhaftige Nichterfüllung der aus den §§ 10 und 11 resultierenden Anforderungen durch den Auftragnehmer oder seine Nachunternehmer sowie schuldhaftige Verstöße gegen die Verpflichtungen der §§ 12 und 17 Abs. 2 den Auftraggeber zur fristlosen Kündigung des Vertrags berechtigen.

(3) Hat der Auftragnehmer, ein Bewerber oder Bieter gegen die sich aus den §§ 10, 11, 12 und 17 Abs. 2 ergebenden Verpflichtungen verstoßen, soll jeweils der Auftraggeber dieses Unternehmen von der öffentlichen Auftragsvergabe für die Dauer von bis zu drei Jahren ausschließen. Satz 1 gilt auch für Nachunternehmer. Vor dem Ausschluss ist dem Unternehmen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Ein ausgeschlossenes Unternehmen ist auf dessen Antrag allgemein oder teilweise wieder zuzulassen, wenn der Grund des Ausschlusses weggefallen ist.

(4) Maßnahmen nach den Absätzen 1 bis 3 bleiben von der Geltendmachung einer Vertragsstrafe aus anderem Grunde sowie von der Geltendmachung sonstiger Ansprüche unberührt.

§ 19

Information der Bieter, Nachprüfung des Vergabeverfahrens unterhalb der Schwellenwerte

(1) Unterhalb der Schwellenwerte nach § 106 GWB informiert der Auftraggeber die Bieter, deren Angebote nicht berücksichtigt werden sollen, über den Namen des Bieters, dessen Angebot angenommen werden soll, über die Gründe der vorgesehenen Nichtberücksichtigung ihres Angebotes und den frühestmöglichen Zeitpunkt der Zuschlagserteilung. Er gibt die Information in der nach § 12 a Abs. 1 Satz 2 bestimmten Form spätestens sieben Kalendertage vor dem Vertragsabschluss ab.

(2) Beanstandet ein Bieter vor Ablauf der Frist in der nach § 12 a Abs. 1 Satz 2 bestimmten Form beim Auftraggeber eine Verletzung seiner Rechte durch die Nichteinhaltung der Vergabevorschriften und hilft der Auftraggeber der Beanstandung nicht ab, ist die Nachprüfungsbehörde durch Übersendung der vollständigen Vergabeakten zu unterrichten. Der Zuschlag darf in dem Fall nur erteilt werden, wenn die Nachprüfungsbehörde nicht innerhalb von 14 Kalendertagen nach Unterrichtung das Vergabeverfahren mit Gründen beanstandet; andernfalls hat der Auftraggeber die Auffassung der Nachprüfungsbehörde zu beachten. Die Frist beginnt am Tag nach dem Eingang der Unterrichtung. In Ausnahmefällen ist eine einmalige Verlängerung der Frist durch die Nachprüfungsbehörde um weitere sieben Kalendertage möglich; diese Verlängerung ist zu be-

gründen. Ein Anspruch des Bieters auf Tätigwerden der Nachprüfungsbehörde besteht nicht. Im Falle ihres Tätigwerdens entscheidet die Nachprüfungsbehörde abschließend, ob der Bieter durch die Nichteinhaltung von Vergabevorschriften in seinen Rechten verletzt wurde.

(3) Nachprüfungsbehörde ist die beim Landesverwaltungsamt nach § 2 Abs. 1 der Thüringer Vergabekammerverordnung (ThürVwKVO) vom 10. Juni 1999 (GVBl. S. 417), in der jeweils geltenden Fassung, eingerichtete Vergabekammer. § 2 Abs. 2 und Abs. 3 ThürVwKVO gelten nicht.

(4) Die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung, wenn der voraussichtliche Gesamtauftragswert bei Bauleistungen 150 000 Euro (ohne Umsatzsteuer), bei Leistungen und Lieferungen 50 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) nicht übersteigt.

(5) Für Amtshandlungen der Nachprüfungsbehörde werden Kosten (Gebühren und Auslagen) zur Deckung des Verwaltungsaufwandes erhoben. Das Thüringer Verwaltungskostengesetz (ThürVwKostG) vom 23. September 2005 (GVBl. S. 325) in der jeweils geltenden Fassung, findet Anwendung. Die Höhe der Gebühren bestimmt sich nach dem personellen und sachlichen Aufwand der Nachprüfungsbehörde unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Bedeutung des Gegenstands der Nachprüfung. Die Gebühr beträgt mindestens 100 Euro, soll aber den Betrag von 1 000 Euro nicht überschreiten. Ergibt die Nachprüfung, dass ein Bieter zu Recht das Vergabeverfahren beanstandet hat, sind keine Kosten zu seinen Lasten zu erheben.

§ 20 Evaluierung

(1) Dieses Gesetz wird acht Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes und anderer haushaltsrechtlicher Vorschriften einer Evaluierung unterzogen.

(2) Hinsichtlich der Auswirkungen des § 10 Abs. 4 bis 8 auf die Lohnentwicklung im Niedriglohnsektor und die Preissteigerungen öffentlicher Aufträge erfolgt eine Evaluation bereits vier Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes und anderer haushaltsrechtlicher Vorschriften.

§ 21 Gleichstellungsbestimmung

Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gesetz gelten für alle Geschlechter.

§ 22 Übergangsregelung

(1) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits begonnene Vergabeverfahren werden nach dem bisherigen Recht fortgesetzt und abgeschlossen.

(2) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes und anderer haushaltsrechtlicher Vorschriften bereits begonnene Vergabe-

verfahren werden nach dem Thüringer Vergabegesetz in der am Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes und anderer haushaltsrechtlicher Vorschriften geltenden Fassung fortgesetzt und abgeschlossen.

§ 22 a
Übergangsregelung zu § 10

§ 10 Abs. 4 und 5 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Regelungen zu den Entgelten auf Grundlage repräsen-

tativer Tarifverträge bis einschließlich 29. Juli 2020 nicht anzuwenden sind.

(§ 23
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tage des auf die Verkündung folgenden ersten Kalendermonats in Kraft.)

**Vierte Verordnung
zur Änderung der Thüringer Verordnung über die Aufwandsentschädigung
der ehrenamtlichen kommunalen Wahlbeamten auf Zeit
Vom 8. Januar 2020**

Aufgrund des § 7 Abs. 3 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 2 des Thüringer Gesetzes über kommunale Wahlbeamte vom 16. August 1993 (GVBl. S. 540), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 30. Juli 2019 (GVBl. S. 298), verordnet das Ministerium für Inneres und Kommunales im Einvernehmen mit dem Finanzministerium:

Artikel 1

Die Thüringer Verordnung über die Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen kommunalen Wahlbeamten auf Zeit vom 7. September 1993 (GVBl. S. 617), zuletzt geändert durch Verordnung vom 8. Dezember 2009 (GVBl. S. 782), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 werden die Worte "Beschluss der Gemeinderat" durch die Worte "Beschluss des Gemeinderats" ersetzt.

bb) In Satz 4 werden das Wort "Beschluss" durch das Wort "Beschluss" und das Wort "Beschlussfassung" durch das Wort "Beschlussfassung" ersetzt.

b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

"(4) Die Höchstbeträge nach den §§ 2 und 3 verändern sich ab dem 1. Januar 2021 jährlich um die letzte im Gesetz- und Verordnungsblatt des Freistaats Thüringen jeweils veröffentlichte Preisentwicklungsrates nach § 26 Abs. 3 des Thüringer Abgeordnetengesetzes in der am Tag des Inkrafttretens dieser Rechtsverordnung geltenden Fassung."

2. § 2 Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

"(1) Die Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen kommunalen Bürgermeister darf die folgenden monatlichen Höchstbeträge nicht übersteigen:

bei einer Einwohnerzahl	Höchstbetrag
bis 500 Einwohnern	660 Euro
von 501 bis 1 000 Einwohnern	1 166 Euro
von 1 001 bis 2 000 Einwohnern	1 469 Euro
von 2 001 bis 3 000 Einwohnern	1 623 Euro
von 3 001 bis 5 000 Einwohnern	1 777 Euro
von mehr als 5 000 Einwohnern	2 145 Euro."

3. § 3 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

"(1) Die Aufwandsentschädigung des zum ersten Stellvertreter des Landrats ernannten ehrenamtlichen Beigeordneten darf die folgenden monatlichen Höchstbeträge nicht übersteigen:

bei einer Einwohnerzahl	Höchstbetrag
bis 100 000 Einwohnern	616 Euro
von mehr als 100 000 Einwohnern	919 Euro."

4. § 6 erhält folgende Fassung:

"§ 6
Gleichstellungsbestimmung

"Status- und Funktionsbezeichnungen in dieser Verordnung gelten jeweils für alle Geschlechter."

Artikel 2

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Erfurt, den 8. Januar 2020

Der Minister für Inneres und Kommunales

Georg Maier

**Thüringer Verordnung
über die Ausbildung und Prüfung für den
Laufbahnzweig des Justizwachtmeisterdienstes im mittleren Justizdienst
(Thüringer Ausbildungs- und Prüfungsordnung Justizwachtmeisterdienst -ThürAPOJWM-)
Vom 28. November 2019**

Inhaltsübersicht

**Erster Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ziel des Vorbereitungsdienstes
- § 3 Einstellungsvoraussetzungen
- § 4 Einstellungsverfahren
- § 5 Beamtenverhältnis
- § 6 Dauer und Gliederung des Vorbereitungsdienstes
- § 7 Schwerbehinderte
- § 8 Ausbildungsbehörden, Dienstaufsicht und Urlaub
- § 9 Zentraler Ausbildungsleiter, Ausbildungsleiter und Ausbilder
- § 10 Ausbildungsakte

**Zweiter Abschnitt
Ausbildung**

- § 11 Fachtheoretische Ausbildung
- § 12 Praktische Ausbildung
- § 13 Leistungsbewertungen, Beurteilungen

**Dritter Abschnitt
Laufbahnprüfung**

- § 14 Laufbahnprüfung
- § 15 Prüfungsverfahren
- § 16 Prüfungsausschuss
- § 17 Zulassung zur und Durchführung der schriftlichen Prüfung
- § 18 Bewertung der schriftlichen Aufsichtsarbeiten
- § 19 Zulassung zur mündlichen Prüfung
- § 20 Mündliche Prüfung
- § 21 Prüfungsergebnis, Gesamtpunktzahl, Gesamtnote
- § 22 Prüfungsniederschrift
- § 23 Zeugnis
- § 24 Abbrechen des Prüfungsverfahrens, Rücktritt
- § 25 Nichtablieferung von Aufsichtsarbeiten, Versäumnis von Prüfungsterminen
- § 26 Täuschung und Ordnungsverstöße
- § 27 Wiederholung der Laufbahnprüfung
- § 28 Einsicht in die Prüfungsakten

**Vierter Abschnitt
Schlussbestimmungen**

- § 29 Gleichstellungsbestimmung
- § 30 Inkrafttreten

Aufgrund des § 14 Abs. 1 Satz 1 des Thüringer Laufbahngesetzes (ThürLaufbG) vom 12. August 2014 (GVBl. S. 472-498-), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 30. Juli 2019 (GVBl. S. 298), verordnet das Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz im Einvernehmen mit dem Ministerium für Inneres und Kommunales:

**Erster Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1
Geltungsbereich**

Diese Verordnung regelt die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des mittleren Justizdienstes, Laufbahnzweig Justizwachtmeisterdienst.

**§ 2
Ziel des Vorbereitungsdienstes**

(1) Der Vorbereitungsdienst vermittelt den Anwärtern in einem berufspraktischen und fachtheoretischen Ausbildungsgang die berufliche Grundbildung, die fachlichen Kenntnisse und Methoden sowie die praktischen und sozialen Fähigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des mittleren Justizdienstes, Laufbahnzweig Justizwachtmeisterdienst, erforderlich sind.

(2) Die Anwärter sind mit den wesentlichen Aufgaben ihres späteren Tätigkeitsbereichs vertraut zu machen und zu deren selbstständigen Erledigung anzuleiten.

**§ 3
Einstellungsvoraussetzungen**

In den Vorbereitungsdienst kann eingestellt werden, wer das 18. Lebensjahr vollendet hat, die für den Justizwachtmeisterdienst erforderliche gesundheitliche und körperliche Eignung besitzt und die gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis nach § 7 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) in Verbindung mit dem Thüringer Beamtengesetz erfüllt. Die Bestimmungen des Thüringer Laufbahngesetzes bleiben unberührt, soweit sich aus den folgenden Bestimmungen nichts anderes ergibt.

**§ 4
Einstellungsverfahren**

(1) Der für die Justiz zuständige Minister setzt jährlich die Zahl der Bewerber fest, die in den Vorbereitungsdienst eingestellt werden sollen. Der Präsident des Oberlandesgerichts als Einstellungsbehörde schreibt die Stellen nach Satz 1 aus und bestimmt das Einstellungsverfahren.

(2) Die Bewerbung ist an den Präsidenten des Oberlandesgerichts zu richten.

(3) Der Bewerbung sind folgende Unterlagen beizufügen

1. ein tabellarischer Lebenslauf,
2. eine beglaubigte Abschrift des Zeugnisses über den erfolgreichen Schulabschluss und
3. Nachweise und Zeugnisse über berufliche Tätigkeiten seit der Schulentlassung.

(4) Liegt das Zeugnis nach Absatz 3 Nr. 2 zur Zeit der Bewerbung noch nicht vor, so ist eine beglaubigte Abschrift des letzten Schulzeugnisses beizufügen. Die beglaubigte Abschrift des Zeugnisses nach Absatz 3 Nr. 2 ist unverzüglich nach dessen Erhalt nachzureichen.

(5) Vor der Einstellung hat der Bewerber auf Anforderung vorzulegen:

1. seine Geburtsurkunde, die Geburtsurkunden von etwaigen Kindern und gegebenenfalls die Heiratsurkunde oder eine Bescheinigung über das Bestehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft,
2. ein amtsärztliches Gesundheitszeugnis, das nicht älter als drei Monate sein darf und auch Auskunft über die körperliche Eignung für die Ausbildung gibt,
3. eine Erklärung des Bewerbers, ob gegen ihn ein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft, ein gerichtliches Strafverfahren oder ein Disziplinarverfahren anhängig ist,
4. eine Erklärung darüber, ob er Schulden hat und gegebenenfalls welcher Art die Schulden sind und in welcher Höhe sie bestehen,
5. bei Minderjährigen die Einwilligung des gesetzlichen Vertreters,
6. ein zur Vorlage bei einer Behörde ausgestelltes Führungszeugnis,
7. einen Nachweis der deutschen Staatsangehörigkeit nach Artikel 116 des Grundgesetzes.

§ 5 Beamtenverhältnis

(1) Die Bewerber werden nach dem Ergebnis einer Eignungsprüfung von dem Präsidenten des Oberlandesgerichts ausgewählt. Sie werden unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf in den Vorbereitungsdienst eingestellt und führen die Dienstbezeichnung "Justizoberassistentenanwärter" beziehungsweise "Justizoberassistentenanwärterin".

(2) Es werden Anwärterbezüge nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften gezahlt.

(3) Erreicht der Anwärter das Ziel eines Ausbildungsabschnitts auch in der Wiederholungsprüfung nicht, so findet § 21 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 ThürLaufbG Anwendung.

§ 6 Dauer und Gliederung des Vorbereitungsdienstes

(1) Der Vorbereitungsdienst dauert mindestens zwei Jahre (§ 16 Abs. 1 Satz 1 ThürLaufbG). Er endet mit dem Ablauf des Tages, an dem dem Anwärter das Bestehen der den Vorbereitungsdienst abschließenden Prüfung oder das endgültige Nichtbestehen einer für den erfolgreichen Abschluss des Vorbereitungsdienstes notwendigen Prüfung schriftlich bekanntgegeben wurde, jedoch frühestens nach Ablauf der in Satz 1 genannten Dauer des Vorbereitungsdienstes oder der im Einzelfall festgesetzten Zeit.

(2) Der Vorbereitungsdienst gliedert sich in die fachtheoretische und die praktische Ausbildung sowie die Lauf-

bahnprüfung. Er setzt sich aus folgenden Ausbildungsabschnitten zusammen:

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1. Praktikum I | Dauer: 3 Monate, |
| 2. Grundlagenlehrgang | Dauer: 4 Monate, |
| 3. Praktikum II | Dauer: 13 Monate, |
| 4. Abschlusslehrgang | Dauer: 3 Monate. |

An den Abschlusslehrgang schließt sich der Prüfungsabschnitt mit einer Dauer von einem Monat an.

(3) Die Reihenfolge und die Dauer der Ausbildungsabschnitte können abweichend festgesetzt werden. Die Dauer der fachtheoretischen Lehrgänge soll dabei insgesamt sechs Monate nicht unterschreiten.

(4) Schreitet der Anwärter in seiner Ausbildung nicht hinreichend fort, kann die erneute Teilnahme an einem Ausbildungsabschnitt angeordnet werden. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn in einem Ausbildungsabschnitt eine schlechtere Gesamtnote als "ausreichend" erzielt wurde. Die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes ist darauf auszurichten, dass der Anwärter zusammen mit den Anwärtern, die zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt worden sind, die Laufbahnprüfung ablegen kann. Eine Verlängerung des Vorbereitungsdienstes darf insgesamt zwölf Monate nicht überschreiten und ist nur einmal statthaft. Die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes kann aufgrund von Leistungsmängeln versagt und das Entlassungsverfahren einleitet werden, wenn der Anwärter das Nichterreichen des Ausbildungsziels zu vertreten hat. Der Anwärter ist in den Fällen der Sätze 1 und 2 vorher zu hören.

(5) Auf Antrag des Anwärters kann der Vorbereitungsdienst in den Fällen des § 19 Abs. 1 Satz 1 ThürLaufbG verlängert werden. § 19 Abs. 3 ThürLaufbG bleibt unberührt. Von einer Verlängerung des Vorbereitungsdienstes kann abgesehen werden, wenn der Anwärter das Versäumte unter Kürzung der noch ausstehenden Ausbildungsabschnitte nachholen kann oder hinreichend ausgebildet erscheint und die Mindestzeiten nach § 16 Abs. 1 ThürLaufbG eingehalten werden.

(6) Der Vorbereitungsdienst kann auf Antrag des Anwärters in den Fällen des § 20 Abs. 1 ThürLaufbG bis zur Dauer eines Jahres gekürzt werden.

(7) Die Entscheidungen nach den Absätzen 3 bis 6 trifft der Präsident des Oberlandesgerichts.

§ 7 Schwerbehinderte

Schwerbehinderten Anwärtern sowie diesen Gleichgestellte sind auf Antrag bei Leistungsnachweisen und für die Teilnahme an Prüfungen durch den Präsidenten des Oberlandesgerichts die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen zu gewähren. Art und Umfang der zu gewährenden Erleichterungen sind rechtzeitig mit den Anwärtern zu erörtern. Die Erleichterungen dürfen nicht dazu führen, dass die fachlichen Anforderungen herabgesetzt werden.

§ 8

Ausbildungsbehörden, Dienstaufsicht und Urlaub

(1) Der Präsident des Oberlandesgerichts leitet die Ausbildung und trifft die erforderlichen Maßnahmen zur Sicherung einer gleichmäßigen und sachgerechten Ausbildung. Er bestimmt die Ausbildungsbehörden, bei denen die Anwärter ausgebildet werden und weist die Anwärter der jeweiligen Ausbildungsbehörde zu. Soweit es sich um Ausbildungsbehörden außerhalb seines Zuständigkeitsbereiches handelt, erfolgt die Bestimmung im Benehmen mit diesen Behörden.

(2) Die Anwärter unterstehen der Dienstaufsicht des Präsidenten des Oberlandesgerichts als obere Aufsichtsbehörde. Die unmittelbare Dienstaufsicht über die Anwärter obliegt während der fachtheoretischen Ausbildung dem jeweiligen Lehrgangleiter, während der praktischen Ausbildung dem Leiter der jeweiligen Ausbildungsbehörde.

(3) Erholungsurlaub wird während der praktischen Ausbildung unter Beachtung der Belange der Ausbildung durch den Leiter der Ausbildungsbehörde gewährt. Während der fachtheoretischen Ausbildung soll Erholungsurlaub nur aus besonderem Anlass gewährt werden. Der Präsident des Oberlandesgerichts kann einheitlich ausbildungsfreie Zeiten festsetzen, die auf den Erholungsurlaub angerechnet werden.

§ 9

Zentraler Ausbildungsleiter, Ausbildungsleiter und Ausbilder

(1) Der Präsident des Oberlandesgerichts bestellt einen zentralen Ausbildungsleiter und auf Vorschlag des Leiters der jeweiligen Ausbildungsbehörde einen Ausbildungsleiter an jeder Ausbildungsbehörde.

(2) Der zentrale Ausbildungsleiter koordiniert und überwacht die Ausbildung der Anwärter und unterstützt die einzelnen Ausbildungsleiter bei den Ausbildungsbehörden. Er muss mindestens ein Beamter des gehobenen Justizdienstes sein und soll über die notwendigen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen.

(3) Der Ausbildungsleiter bei der Ausbildungsbehörde lenkt und überwacht die praktische Ausbildung der Anwärter. Er muss ein Beamter des gehobenen Justizdienstes, ein Beamter des mittleren Justizdienstes oder ein geeigneter Justizangestellter sein. Er betreut und berät sowohl die Anwärter als auch die Ausbilder und unterstützt den jeweiligen Leiter der Ausbildungsbehörde in allen mit der praktischen Ausbildung zusammenhängenden Fragen und Aufgaben. Der Ausbildungsleiter schlägt dem Leiter der Ausbildungsbehörde die Ausbilder und die durch die Anwärter bei diesen abzuleistende Ausbildungszeit vor. Er stellt für jeden Anwärter eine Übersicht über den Verlauf der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan) auf, von der der Anwärter eine Abschrift erhält. Der Ausbildungsleiter hat sich vom Stand der Ausbildung jedes ihm zugewiesenen Anwärters regelmäßig zu überzeugen.

(4) Die Ausbilder werden vom Leiter der jeweiligen Ausbildungsbehörde benannt. Sie unterweisen den Anwärter am Arbeitsplatz (Ausbildungsstation) und fördern seine praktische Ausbildung unter Berücksichtigung des Rahmenstoffplans und der Praxisanleitung.

(5) Ausbildungsleiter und Ausbilder sollen, soweit dies für eine ordnungsgemäße Bewältigung dieser Aufgabe erforderlich ist, von anderen Dienstgeschäften entlastet werden. Mit der praktischen Ausbildung soll nur betraut werden, wer über die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt und nach seiner Persönlichkeit hierfür geeignet ist.

(6) Spätestens zwei Wochen vor Ende eines jeden Ausbildungsabschnittes berichtet der Leiter der Ausbildungsbehörde, der der Anwärter überwiegend zugewiesen ist, oder der jeweilige Lehrgangleiter dem Präsidenten des Oberlandesgerichts, wenn ein Anwärter das Ziel des Ausbildungsabschnittes voraussichtlich nicht erreichen wird.

§ 10

Ausbildungsakte

Die Ausbildungsbehörden legen für jeden Anwärter eine Ausbildungsakte als Teilakte der Personalakte an. In diese sind die Ausbildungspläne nach § 9 Abs. 3 Satz 5 sowie die Beurteilungen nach § 13 Abs. 2 und 3 aufzunehmen.

**Zweiter Abschnitt
Ausbildung**

§ 11

Fachtheoretische Ausbildung

(1) Die fachtheoretischen Lehrgänge nach § 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 und 4 sollen die für die Laufbahn des mittleren Justizdienstes, Laufbahnzweig Justizwachtmeisterdienst, notwendigen theoretischen Kenntnisse und die darauf aufbauenden berufspraktischen Fertigkeiten vermitteln. Durch diese Lehrgänge sollen die bereits durchlaufene praktische Ausbildung theoretisch aufgearbeitet und die bevorstehende Ausbildungsstation theoretisch vorbereitet werden. Der Abschlusslehrgang dient zudem auch der anwendungsbezogenen Vertiefung der Kenntnisse und Fähigkeiten sowie der Wiederholung im Hinblick auf die Laufbahnprüfung.

(2) Der Präsident des Oberlandesgerichts stellt den Rahmenstoffplan für die fachtheoretische Ausbildung auf. In diesem legt er die zeitliche und inhaltliche Gestaltung der jeweiligen Unterrichtsfächer, die Anzahl und Sachgebiete der anzufertigenden schriftlichen Aufsichtsarbeiten sowie deren zeitlichen Umfang fest. Der Rahmenstoffplan ist dem für die Justiz zuständigen Minister zur Genehmigung vorzulegen.

(3) Der Präsident des Oberlandesgerichts richtet die fachtheoretischen Lehrgänge ein und beruft für jeden Lehrgang einen Leiter, dessen Stellvertreter und die Lehrkräfte. Soweit es sich um Bedienstete bei Behörden außerhalb seines Zuständigkeitsbereiches handelt, erfolgt die Berufung im Benehmen mit den für diese zuständigen Behör-

den. Die Berufung erfolgt jeweils für die Dauer einzelner oder mehrerer Lehrgänge.

(4) Während der fachtheoretischen Lehrgänge sind Aufsichtsarbeiten und mündliche Leistungen in den nach dem Rahmenstoffplan vorgegebenen Sachgebieten zu erbringen. Bei der abschließenden Bewertung des Unterrichtsfachs sind schriftliche Leistungen mit 70 vom Hundert und mündliche Leistungen mit 30 vom Hundert zu berücksichtigen. Wer einen Leistungsnachweis nicht erbringen kann, dem ist Gelegenheit zu geben, dies zu einem späteren Zeitpunkt der Ausbildung nachzuholen. Wird ein Leistungsnachweis ohne Zustimmung nicht erbracht, wird er mit "ungenügend" bewertet.

(5) Jeweils nach Beendigung des Grundlagenlehrgangs und des Abschlusslehrgangs bilden die Lehrkräfte im Rahmen einer Konferenz aus den einzelnen Fachbewertungen für jeden Anwärter ein Lehrgangsergebnis. Für die Bildung des Lehrgangsergebnisses gilt § 13 Abs. 1. Der jeweilige Lehrgangleiter teilt dem Anwärter und dem Präsidenten des Oberlandesgerichts das Lehrgangsergebnis und die einzelnen Fachbewertungen schriftlich mit.

(6) Sofern die fachtheoretische Ausbildung in einem anderen Bundesland erfolgt, gelten die Ausbildungsvorschriften des jeweiligen Bundeslandes.

§ 12 Praktische Ausbildung

(1) Die praktische Ausbildung nach § 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und 3 umfasst alle Geschäfte des Laufbahnzweigs Justizwachmeisterdienst und vermittelt Einblicke in die Aufgaben des Laufbahnzweigs mittlerer allgemeiner Justizdienst. Die in der fachtheoretischen Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sollen vertieft und in der Praxis umgesetzt werden.

(2) Der Präsident des Oberlandesgerichts legt die Art und den Inhalt der praktischen Ausbildung, die einzelnen Ausbildungsstationen und deren Dauer, die Ausgestaltung des Begleitunterrichts und der Trainings sowie die Art und den Inhalt der Beschäftigungsnachweise in einer Praxisanleitung fest. Soweit es sich um einzelne Ausbildungsstationen bei Behörden außerhalb seines Zuständigkeitsbereiches handelt, erfolgt die Bestimmung im Benehmen mit diesen Behörden. Der Präsident des Oberlandesgerichts beruft die Lehrkräfte und Trainer für den Begleitunterricht sowie die Trainings.

(3) Der Anwärter wird an jeder Ausbildungsstation durch einen Ausbilder nach § 9 Abs. 4 unterwiesen. Der Ausbilder soll den Anwärter mit allen in seinem Geschäftsbereich anfallenden Aufgaben befassen. Selbstständiges Denken und Handeln ist zu fördern. Der Anwärter soll sein fachliches Wissen auch durch Selbststudium erweitern und vertiefen.

(4) Der Anwärter hat an jeder Ausbildungsstation täglich einen Beschäftigungsnachweis über die Art der erledigten Aufgaben zu führen, welcher durch den Ausbilder und den Ausbildungsleiter zu kontrollieren und zu unterschreiben ist.

(5) Im Begleitunterricht und in Trainings werden die besonderen berufspraktischen Fähigkeiten vermittelt und die Anwendung der Einsatzmittel trainiert. Die Trainings sind jeweils mit einer Fachprüfung abzuschließen. Inhalt, Dauer und Anzahl der Trainings und Fachprüfungen legt der Präsident des Oberlandesgerichts in der Praxisanleitung nach Absatz 2 Satz 1 fest.

§ 13 Leistungsbewertungen, Beurteilungen

(1) Die während des Vorbereitungsdienstes der Bewertung unterliegenden Leistungen werden mit folgenden Punkten und Noten bewertet:

- | | | |
|--------------|---------------------------|--|
| 1. 15 bis 14 | Punkte = sehr gut (1) | für eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maße entspricht, |
| 2. 13 bis 11 | Punkte = gut (2) | für eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht, |
| 3. 10 bis 8 | Punkte = befriedigend (3) | für eine Leistung, die im Allgemeinen den Anforderungen entspricht, |
| 4. 7 bis 5 | Punkte = ausreichend (4) | für eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht, |
| 5. 4 bis 2 | Punkte = mangelhaft (5) | für eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden können, |
| 6. 1 bis 0 | Punkte = ungenügend (6) | für eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden können. |

Ist aus mehreren Punktzahlen ein Durchschnittsergebnis zu bilden, so sind die Zwischenwerte des rechnerisch bis auf eine Dezimalstelle ermittelten Durchschnittsergebnisses ab 0,5 der besseren und bis 0,4 der schlechteren Note zuzuordnen; eine zweite Dezimalstelle bleibt unberücksichtigt.

(2) In der praktischen Ausbildung ist der Anwärter an jeder Ausbildungsstation, für die eine Ausbildungszeit von mehr als zwei Wochen vorgesehen ist, zu beurteilen. Für die Ausbildungsstationen bei den Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit werden Beurteilungen nach vier und acht Monaten sowie am Ende der jeweiligen Station ange-

fertigt. Die Beurteilungen erstellt der Ausbildungsleiter unter Einbeziehung der Beurteilungsbeiträge der Ausbilder.

(3) Der Ausbildungsleiter erstellt am Ende des jeweiligen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung der Beurteilungen nach Absatz 2, der Bewertung der Trainings sowie der Leistungskontrollen im begleitenden Unterricht eine zusammenfassende Beurteilung.

(4) Die Beurteilungen nach den Absätzen 2 und 3 sind dem Anwärter durch den Ausbildungsleiter zu eröffnen und mit ihm zu besprechen. Bei der Eröffnung einer Beurteilung nach Absatz 2 kann der Ausbilder hinzugezogen werden, der den Beurteilungsbeitrag erstellt hat. Dem Anwärter ist jeweils eine Abschrift der Beurteilung auszuhändigen. Der Anwärter kann binnen einer Woche nach Bekanntgabe der Beurteilungen schriftlich eine Gegendarstellung erheben. In diesem Fall werden die Beurteilungen zusammen mit der Gegendarstellung zu der Ausbildungsakte genommen.

(5) Die Beurteilungen sind auf den vom Präsidenten des Oberlandesgerichts vorgesehenen Vordrucken zu erstellen.

(6) Auftretende Mängel in den Leistungen sind rechtzeitig mit dem Anwärter zu erörtern; dabei sind zugleich Hinweise zur Behebung dieser Mängel zu geben. Soweit sie zur Zeit der Leistungsbewertung noch nicht behoben sind, soll mit der Beurteilung der Leistungen ein Arbeitsvorschlag zur Behebung der Mängel verbunden werden.

(7) Der Leiter der Ausbildungsbehörde oder des Lehrgangs leitet dem Präsidenten des Oberlandesgerichts spätestens zwei Wochen nach Beendigung des jeweiligen Ausbildungsabschnittes eine Abschrift der Beurteilungen nach den Absätzen 2 und 3 beziehungsweise der Lehrgangsergebnisse nach § 11 Abs. 5 und gegebenenfalls die Gegendarstellung des Anwärters nach Absatz 4 Satz 4 zu.

Dritter Abschnitt Laufbahnprüfung

§ 14 Laufbahnprüfung

(1) In der Laufbahnprüfung ist festzustellen, ob der Anwärter nach seinen fachlichen und allgemeinen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie nach seiner Persönlichkeit die Befähigung für den mittleren Justizdienst, Laufbahnzweig Justizwachmeisterdienst, besitzt.

(2) Die Laufbahnprüfung besteht aus einem schriftlichen und einem nachfolgenden mündlichen Teil.

§ 15 Prüfungsverfahren

(1) Der Präsident des Oberlandesgerichts trifft die zur Vorbereitung und Durchführung des Prüfungsverfahrens erforderlichen Maßnahmen, soweit die Verordnung nichts anderes vorsieht.

(2) Der Prüfungsabschnitt beginnt mit der schriftlichen Prüfung und endet mit Ablauf des Tages der schriftlichen Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses. Nach Ablegen der schriftlichen Prüfung kann der Präsident des Oberlandesgerichts im Rahmen der Ausbildungsziele anordnen, dass

1. versäumte Ausbildungsabschnitte nachgeholt werden,
2. weitere Ausbildungsstationen durchlaufen werden,
3. Aufgaben aus dem Bereich des Justizwachmeisterdienstes im Rahmen eines Dienstleistungsauftrags wahrgenommen werden.

Im Fall des Satzes 2 Nr. 3 bestimmt der Präsident des Oberlandesgerichts den Umfang der selbstständigen Aufgaben. Die ausreichende Vorbereitung auf die mündliche Prüfung darf dadurch nicht beeinträchtigt werden.

(3) Der Präsident des Oberlandesgerichts bestimmt die für den schriftlichen und mündlichen Teil zugelassenen Hilfsmittel. Die Hilfsmittel sind von den Anwärtern zu beschaffen.

(4) Für das Prüfungsverfahren finden, sofern die Laufbahnprüfung in einem anderen Bundesland erfolgt, die jeweiligen Vorschriften dieses anderen Bundeslandes Anwendung.

§ 16 Prüfungsausschuss

(1) Die Laufbahnprüfung wird vor einem Prüfungsausschuss abgelegt, der vom Präsidenten des Oberlandesgerichts eingerichtet wird. Bei Bedarf können mehrere Prüfungsausschüsse eingerichtet werden.

(2) Ein Prüfungsausschuss besteht aus vier Mitgliedern. Der Vorsitzende muss die Befähigung zum Richteramt besitzen oder dem höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst angehören; mindestens je eines der weiteren Mitglieder muss dem gehobenen und dem mittleren Justizdienst angehören.

(3) Der Präsident des Oberlandesgerichts bestellt den Vorsitzenden, die weiteren Mitglieder des Prüfungsausschusses und deren Stellvertreter für die Dauer von vier Jahren. Die Wiederbestellung ist zulässig. Die Bestellung endet außer durch Zeitablauf auch durch Widerruf oder mit dem Ausscheiden aus dem Hauptamt, wenn nicht der Präsident des Oberlandesgerichts im Einzelfall etwas anderes bestimmt.

(4) Die Mitglieder des Prüfungsausschusses unterstehen in dieser Eigenschaft der Dienstaufsicht des Präsidenten des Oberlandesgerichts; bei ihren Prüfungsentscheidungen sind sie unabhängig und nicht an Weisungen gebunden.

§ 17 Zulassung zur und Durchführung der schriftlichen Prüfung

(1) Zur schriftlichen Laufbahnprüfung ist zugelassen, wer die Ausbildungsabschnitte nach § 6 Abs. 2 Satz 2 ordnungsgemäß durchlaufen hat. Dies ist der Fall, wenn der Anwärter alle Ausbildungsabschnitte sowie alle Fachprüfungen mit mindestens "ausreichend" bestanden hat.

(2) In der schriftlichen Prüfung sind fünf Aufsichtsarbeiten anzufertigen. Die Aufsichtsarbeiten sollen Aufgaben zu den fachtheoretischen und berufspraktischen Kenntnissen, welche den Anwärtern während der fachtheoretischen und praktischen Ausbildung vermittelt wurden, zum Gegenstand haben.

(3) Der Präsident des Oberlandesgerichts bestimmt die Prüfungsgebiete, den zeitlichen Anteil der zu erbringenden Aufsichtsarbeiten und erteilt Aufträge zur Erstellung von Vorschlägen für die Aufsichtsarbeiten nebst Prüfervermerken. Er wählt die Prüfungsaufgaben im Benehmen mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, bei mehreren Prüfungsausschüssen im Benehmen mit allen Vorsitzenden, aus.

(4) Die Aufsichtsarbeiten dürfen keine Kennzeichnung mit Namen, Unterschrift oder sonstige auf den Bearbeiter hinweisende Merkmale enthalten. Der Anwärter versieht die Arbeit stattdessen mit einer Kennziffer, die vor Beginn der schriftlichen Prüfung durch den Aufsichtsführenden bekanntgegeben wird und bei jeder Aufsichtsarbeit wechselt. Er hat die Aufsichtsarbeit unter Beifügung aller Entwürfe und des Arbeitsbogens spätestens bei Ablauf der Bearbeitungszeit an den Aufsichtsführenden abzugeben.

(5) Die Aufsicht in der schriftlichen Prüfung führt ein Bediensteter des Landes. Dieser fertigt eine Niederschrift an und vermerkt in ihr jede Unregelmäßigkeit. Er stellt sicher, dass auf jeder Arbeit der Zeitpunkt des Beginns und der Zeitpunkt der Abgabe vermerkt ist, verschließt die Aufsichtsarbeiten in einem Umschlag und übermittelt diesen unverzüglich dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses; die Niederschrift übermittelt er unverzüglich dem Präsidenten des Oberlandesgerichts.

§ 18

Bewertung der schriftlichen Aufsichtsarbeiten

(1) Jede Aufsichtsarbeit ist von zwei Mitgliedern des Prüfungsausschusses zu bewerten. Prüfer und Reihenfolge der Bewertung werden vom Vorsitzenden bestimmt. Für die Bewertung gilt § 13 Abs. 1 Satz 1. Weichen die Bewertungen durch den Erstprüfer und den Zweitprüfer voneinander ab, wird aus ihnen das arithmetische Mittel gebildet. Liegt dieses in der Mitte zwischen zwei Punktzahlen, so wird zur höheren Punktzahl aufgerundet.

(2) Bei der Bewertung der Aufsichtsarbeiten sind die Richtigkeit der Entscheidungen, die Art und Folgerichtigkeit der Begründung, die Gliederung und die Klarheit der Darstellung sowie die Ausdrucksweise zu berücksichtigen.

(3) Nach Abschluss der Korrekturarbeiten übermittelt der Vorsitzende des Prüfungsausschusses die Aufsichtsarbeiten mit den Bewertungen unverzüglich dem Präsidenten des Oberlandesgerichts.

(4) Der Präsident des Oberlandesgerichts teilt dem Anwärter das Ergebnis der Bewertungen der Aufsichtsarbeiten mit der Ladung zur mündlichen Prüfung schriftlich mit.

§ 19

Zulassung zur mündlichen Prüfung

Zum mündlichen Teil der Laufbahnprüfung ist zugelassen, wer den schriftlichen Teil der Laufbahnprüfung bestanden hat. Der schriftliche Teil der Laufbahnprüfung ist bestanden, wenn wenigstens drei der schriftlichen Aufsichtsarbeiten mindestens mit "ausreichend" bewertet worden sind. Ist der schriftliche Teil der Laufbahnprüfung nicht bestanden, gibt der Präsident des Oberlandesgerichts dem Anwärter schriftlich bekannt, dass er zum mündlichen Teil der Laufbahnprüfung nicht zugelassen ist.

§ 20

Mündliche Prüfung

(1) In der mündlichen Prüfung sollen nicht mehr als fünf Anwärter gleichzeitig geprüft werden. Die Dauer der Prüfung ist so zu bemessen, dass auf jeden Anwärter etwa 30 Minuten entfallen. Die Prüfung ist durch angemessene Pausen zu unterbrechen.

(2) Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten vor der mündlichen Prüfung Gelegenheit, die Aufsichtsarbeiten nebst den Bewertungen einzusehen.

(3) Die mündliche Prüfung besteht aus einem Prüfungsgespräch, in dem alle Mitglieder des Prüfungsausschusses prüfen. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses bestimmt, aus welchen dem Rahmenstoffplan und der Praxisanleitung zu entnehmenden Fachgebieten schwerpunktmäßig mündlich geprüft wird und legt die Reihenfolge und Verteilung der Prüfungsgebiete unter den Prüfungsausschussmitgliedern fest. Er leitet die Prüfung und stellt sicher, dass die Anwärter in geeigneter Weise geprüft werden.

(4) Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses kann Richtern und Beamten, die ein dienstliches Interesse nachweisen, sowie Anwärtern, die nicht unmittelbar zur Prüfung anstehen, nach Maßgabe der räumlichen Verhältnisse die Anwesenheit in der mündlichen Prüfung gestatten.

(5) Im Anschluss an die mündliche Prüfung bewertet der Prüfungsausschuss die mündlichen Prüfungsleistungen mit einer Punktzahl nach § 13 Abs. 1. Über die Leistungen in der mündlichen Prüfung entscheidet der Prüfungsausschuss mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. An den Beratungen des Prüfungsausschusses nehmen nur die Mitglieder des Prüfungsausschusses teil.

§ 21

Prüfungsergebnis, Gesamtpunktzahl, Gesamtnote

(1) Der Prüfungsausschuss errechnet das Prüfungsergebnis aus:

1. den Punkten der fünf schriftlichen Aufsichtsarbeiten und
 2. der Punktzahl der mündlichen Prüfung.
- Dabei werden die Punkte nach Satz 1 Nr. 1 einfach und die Punktzahl nach Satz 1 Nr. 2 zweifach berücksichtigt und die Summe durch sieben geteilt. Das Prüfungsergebnis wird auf eine Dezimalstelle festgestellt.

(2) Aus dem Prüfungsergebnis nach Absatz 1 und den Lehrgangsergebnissen nach § 11 Abs. 5 errechnet der Prüfungsausschuss die Gesamtpunktzahl der Laufbahnprüfung. Zur Berechnung der Gesamtpunktzahl sind das Prüfungsergebnis mit 70 vom Hundert und die Lehrgangsergebnisse der fachtheoretischen Ausbildung mit je 15 vom Hundert zu berücksichtigen. Die Gesamtpunktzahl der Laufbahnprüfung wird auf eine Dezimalstelle festgestellt; eine weitere Dezimalstelle bleibt unberücksichtigt.

(3) Die Laufbahnprüfung ist bestanden, wenn der Anwärter mindestens die Gesamtnote "ausreichend" erreicht hat.

(4) Nach der mündlichen Prüfung teilt der Vorsitzende des Prüfungsausschusses dem Anwärter die Bewertung der mündlichen Prüfungsleistungen, das Prüfungsergebnis, die Gesamtpunktzahl der Laufbahnprüfung und die Gesamtnote mit. Damit ist die Laufbahnprüfung abgelegt.

(5) Hat der Anwärter die Laufbahnprüfung aufgrund der Gesamtnote nicht bestanden, erhält er hierüber einen vom Präsidenten des Oberlandesgerichts erstellten schriftlichen Bescheid.

§ 22

Prüfungsniederschrift

(1) Über die mündliche Prüfung ist eine Niederschrift anzufertigen, in der festzuhalten sind:

1. Zeit und Ort der mündlichen Prüfung,
2. die Besetzung des Prüfungsausschusses,
3. die Namen der Anwärter,
4. die Bewertung der Aufsichtsarbeiten,
5. die Ergebnisse der einzelnen Lehrgänge,
6. die Gegenstände sowie das Ergebnis der mündlichen Prüfung,
7. das Prüfungsergebnis, die Gesamtpunktzahl und die Gesamtnote der Laufbahnprüfung sowie
8. besondere Vorkommnisse.

(2) Ist die Prüfung nicht bestanden, so wird in der Niederschrift auch der Vorschlag vermerkt, welchen der Prüfungsausschuss für die Ausgestaltung der Ausbildung bis zum nächsten ordentlichen Prüfungstermin unterbreitet.

(3) Die Niederschrift ist von allen Mitgliedern des Prüfungsausschusses zu unterzeichnen und mit den Prüfungsunterlagen dem Präsidenten des Oberlandesgerichts vorzulegen.

§ 23

Zeugnis

(1) Der Präsident des Oberlandesgerichts erteilt dem Anwärter ein Zeugnis über das Bestehen der Laufbahnprüfung, in dem die Gesamtpunktzahl und die Gesamtnote enthalten sind.

(2) Das Zeugnis muss eine Notenskala einschließlich der Notendefinitionen des § 13 Abs. 1 enthalten.

§ 24

Abbrechen des Prüfungsverfahrens, Rücktritt

(1) Kann der Anwärter das Prüfungsverfahren wegen Erkrankung oder aus einem anderen wichtigen Grund nicht innerhalb einer angemessenen Frist beenden, so kann der Präsident des Oberlandesgerichts das Prüfungsverfahren nach Anhörung des Anwärters abbrechen; die Laufbahnprüfung gilt als nicht unternommen.

(2) Tritt der Anwärter nach Beginn des Prüfungsverfahrens ohne Genehmigung des Präsidenten des Oberlandesgerichts von der Laufbahnprüfung zurück, so gilt diese als nicht bestanden. Wird der Rücktritt genehmigt, so gilt die Laufbahnprüfung als nicht unternommen. Die Genehmigung ist nur aus wichtigem Grund zu erteilen. Eine Erkrankung ist grundsätzlich durch ein amtsärztliches Zeugnis nachzuweisen.

§ 25

Nichtablieferung von Aufsichtsarbeiten, Versäumnis von Prüfungsterminen

(1) Erscheint der Anwärter ohne genügende Entschuldigung zur Anfertigung einer Aufsichtsarbeit nicht oder liefert er eine Aufsichtsarbeit ohne genügende Entschuldigung nicht oder nicht rechtzeitig ab, so wird sie als mit "ungenügend" (0 Punkte) bewertet. Wiederholt sich dies bei einer weiteren Aufsichtsarbeit, so ist die Laufbahnprüfung nicht bestanden. Bei genügender Entschuldigung des Ausbleibens, der Nichtablieferung oder der nicht rechtzeitigen Ablieferung ist die Aufsichtsarbeit an einem neu zu bestimmenden Termin nachzuholen. Für nachzuholende Aufsichtsarbeiten sind neue Aufgaben zu stellen.

(2) Versäumt der Anwärter den Termin zur mündlichen Prüfung, so ist er bei genügender Entschuldigung zu einem neuen Termin zu laden, andernfalls gilt die Laufbahnprüfung als nicht bestanden.

(3) Die Entscheidungen nach den Absätzen 1 und 2 trifft der Präsident des Oberlandesgerichts. § 24 Abs. 2 findet Anwendung.

§ 26

Täuschung und Ordnungsverstöße

(1) Versucht der Anwärter das Ergebnis der Laufbahnprüfung durch Täuschung oder Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel zu beeinflussen oder verstößt er sonst erheblich gegen die Ordnung, so ist die betreffende Prüfungsleistung mit "ungenügend" (0 Punkte) zu bewerten. In schweren Fällen kann der Anwärter von der Laufbahnprüfung ausgeschlossen werden; die Prüfung ist in diesem Fall nicht bestanden.

(2) Wird die Täuschung erst nach Aushändigung des Zeugnisses über das Bestehen der Laufbahnprüfung bekannt, so können innerhalb von drei Jahren seit dem Tag der mündlichen Prüfung das Prüfungsergebnis, die Noten der Laufbahnprüfung sowie die Gesamtnote berichtigt oder die Prüfung für nicht bestanden erklärt werden; das unrichtige Zeugnis ist einzuziehen.

(3) Die Entscheidung nach den Absätzen 1 und 2 trifft der Präsident des Oberlandesgerichts. Er kann die Entscheidung auf den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses übertragen. Über Ordnungsverstöße während der mündlichen Prüfung entscheidet der Vorsitzende des Prüfungsausschusses.

§ 27

Wiederholung der Laufbahnprüfung

(1) Ist die Laufbahnprüfung nicht bestanden oder wird sie nachträglich für nicht bestanden erklärt, so kann der Anwärter sie einmal wiederholen; die Prüfung ist vollständig zu wiederholen.

(2) Der Anwärter hat bis zur nächsten ordentlichen Laufbahnprüfung weiterhin Vorbereitungsdienst zu leisten, dessen Inhalt der Präsident des Oberlandesgerichts regelt und der dabei den Vorschlag des Prüfungsausschusses nach § 22 Abs. 2 berücksichtigen soll; dies gilt nicht, wenn die Prüfung nach § 26 Abs. 2 für nicht bestanden erklärt wird.

(3) Für die Wiederholungsprüfung gilt § 21 Abs. 2 mit der Maßgabe, dass im Fall der Wiederholung der fachtheoretischen Ausbildung das jeweils bessere Lehrgangsergebnis zur Berechnung der Gesamtpunktzahl der Laufbahnprüfung herangezogen wird.

(4) In begründeten Ausnahmefällen kann nach § 21 Abs. 3 Satz 2 ThürLaufbG eine zweite Wiederholungsprüfung zugelassen werden.

§ 28

Einsicht in die Prüfungsakten

(1) Nach Abschluss des Prüfungsverfahrens kann der Anwärter auf Antrag bei der Verwaltungsgeschäftsstelle des Oberlandesgerichts Einsicht in seine Aufsichtsarbeiten, einschließlich der Bewertungen durch die Prüfer, nehmen.

(2) Der Antrag ist innerhalb eines Monats nach dem Tag der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses schriftlich bei der Verwaltungsgeschäftsstelle des Oberlandesgerichts zu stellen. Die Einsicht wird unter Aufsicht gewährt.

Vierter Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 29

Gleichstellungsbestimmung

Status- und Funktionsbezeichnungen in dieser Verordnung gelten jeweils für alle Geschlechter.

§ 30

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. September 2019 in Kraft.

Erfurt, den 28. November 2019

Der Minister für Migration,
Justiz und Verbraucherschutz

Dieter Lauinger

Zweite Verordnung zur Änderung der Thüringer Verordnung über die Anerkennung und Förderung von Betreuungsvereinen Vom 15. Januar 2020

Aufgrund des § 3 Abs. 2 und des § 4 Abs. 1 Satz 2 des Thüringer Gesetzes zur Ausführung des Betreuungsgesetzes vom 19. Juli 1994 (GVBl. S. 905), zuletzt geändert durch Gesetz vom 25. Oktober 2012 (GVBl. S. 418), verordnet das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie:

Artikel 1

Die Thüringer Verordnung über die Anerkennung und Förderung von Betreuungsvereinen vom 13. Juli 2011 (GVBl. S. 229), geändert durch Verordnung vom 14. November 2012 (GVBl. S. 425), wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird die Angabe "400 Euro" durch die Angabe "500 Euro" ersetzt.

bb) In Satz 2 wird die Angabe "250 Euro" durch die Angabe "300 Euro" ersetzt.

cc) In Satz 3 wird die Angabe "5 000 Euro" durch die Angabe "6 200 Euro" ersetzt.

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 wird die Angabe "400 Euro" durch die Angabe "500 Euro" ersetzt.

bb) In Nummer 2 wird die Angabe "200 Euro" durch die Angabe "550 Euro" ersetzt.

cc) In Nummer 3 wird die Angabe "200 Euro" durch die Angabe "300 Euro" ersetzt.

c) Absatz 4 wird aufgehoben.

d) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 4.

2. § 6 Abs. 4 wird aufgehoben.

3. § 9 erhält folgende Fassung:

"§ 9
Gleichstellungsbestimmung

Status und Funktionsbezeichnungen in dieser Verordnung gelten jeweils für alle Geschlechter."

Artikel 2

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft.

Erfurt, den 15. Januar 2020

Die Ministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie

Heike Werner

**Bekanntmachung
über das Inkrafttreten des Staatsvertrages über die Hochschulzulassung**

Aufgrund Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Thüringer Gesetzes zu dem Staatsvertrag über die Hochschulzulassung und zur Änderung hochschulzulassungsrechtlicher Bestimmungen

vom 10. Oktober 2019 (GVBl. S. 398) wird hiermit bekannt gemacht, dass der Staatsvertrag gemäß seinem Artikel 19 Abs. 1 Satz 1 am 1. Dezember 2019 in Kraft getreten ist.

Erfurt, den 23. Januar 2020
Die Präsidentin des Landtags
Birgit Keller

Herausgeber und Verleger: Thüringer Landtag.

Druck: Gebr. Frank, 07545 Gera. Erscheinungsweise nach Bedarf.

Verantwortlich für den Inhalt:

1. Der Thüringer Landtag für die Gesetze.
2. Die Thüringer Staatskanzlei für die Rechtsverordnungen der Landesregierung, der Minister und sonstige Veröffentlichungen von wesentlicher Bedeutung.

Bezugsbedingungen: Bezugszeit ist das Kalenderjahr. Bezugspreis im Abonnement jährlich 43,46 Euro. Abbestellungen für das nächste Kalenderjahr müssen bis spätestens 1. November der Landtagsverwaltung vorliegen. Auslieferung von Einzelstücken durch die Landtagsverwaltung. Preis je Doppelseite: 0,15 Euro zuzüglich Versandkosten. Die Preise enthalten keine Mehrwertsteuer, da die Herausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes hoheitliche Tätigkeit ist.

Postanschrift: Verwaltung des Thüringer Landtags, 99096 Erfurt, Jürgen-Fuchs-Straße 1, Tel.: (0361) 3772066, Fax: (0361) 3772016