

Gesetzentwurf
der Landesregierung

Gesetz zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz

A. Problem und Regelungsbedürfnis

Das Thüringer Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom 14. September 2001 (GVBl. S. 225) in der jeweils geltenden Fassung bedarf im Hinblick auf Regelungen, die sich zwischenzeitlich als nicht mehr zeitgemäß erwiesen haben oder hinsichtlich derer Fortentwicklungen in der Rechtsprechung zu verzeichnen sind, der Überarbeitung. Die Änderungen sollen dabei auch der von den Regierungsparteien des Landes in ihrer Vereinbarung vom Oktober 2009 angestrebten weiteren Optimierung der vertrauensvollen und engen Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalvertretung, deren Rechte zugleich gestärkt werden sollen, dienen. Außerdem soll der Personenkreis der vom Thüringer Personalvertretungsgesetz erfassten Beschäftigten erweitert werden.

B. Lösung

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird die Position der Personalvertretung gestärkt. Zu nennen sind Änderungen verfahrensrechtlicher Vorschriften zur Personalratswahl (Verlängerung des Durchführungszeitraumes für Personalratswahlen, Pflicht zur unverzüglichen Bestellung eines Wahlvorstandes bei erforderlicher Neuwahl, Verordnungsermächtigung zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretung bei Organisationsänderungen in der Verwaltung). Vorgesehen sind auch Erleichterungen der Geschäftsführung der Personalräte unter anderem durch Änderungen der Freistellungsregelungen. Zum einen wird es zukünftig eine generelle Freistellung für mindestens ein Mitglied der Stufenvertretung bei der obersten Landesbehörde geben. Zum anderen werden Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Teilzeitbeschäftigte stärkere Berücksichtigung finden. Weiterhin wird die Zahl der Dienststellen, bei denen der Personalrat nur aus einem Mitglied besteht zukünftig reduziert, da der Personalrat zukünftig bereits ab dem 16. Beschäftigten aus drei Personalratsmitgliedern gebildet wird. Die Möglichkeit der Kommunikation der Personalräte wird in das Gesetz aufgenommen. Darüber hinaus werden Fristen- und Zustellungsregeln anwenderfreundlicher geregelt und ein Anspruch auf die in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik festgeschrieben. Die Stellung der Personalvertretung bei der Durchsetzung der Interessen

der Beschäftigten wird weiterhin verstärkt durch eine Präzisierung des Grundsatzes, dass die Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit zu behandeln sind.

Häufig werden in den Dienststellen Tätigkeiten von Beschäftigten ausgeübt, die in keinem Arbeits- oder Dienstverhältnis zu dem Dienstherrn stehen, obwohl sie tatsächlich in die Dienststelle eingegliedert und weisungsgebunden sind. Dies betrifft Leiharbeiter ebenso wie diejenigen, die aufgrund des § 16 Abs. 3 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (sogenannte „Ein-Euro-Jobs“) tätig werden. Diese Beschäftigten sind künftig in den Schutz- und Anwendungsbereich des Personalvertretungsrechts einbezogen. Darüber hinaus wird zukünftig für diejenigen Beschäftigten, die aufgrund einer Zuweisung für die Jobcenter tätig werden, eine Sonderregelung geschaffen, wonach sie trotz Tätigkeit für die gemeinsame Einrichtung des Bundes und der Kommunen ihre Wahlberechtigung und ihre Wählbarkeit in der Stammdienststelle behalten und damit weiterhin Einfluss auf die Personalvertretung nehmen können.

Die Altersbeschränkung für die Auszubildenden im Rahmen der Regelung für die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird im Interesse der Gleichbehandlung aufgegeben. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass eine Ausbildung häufig nicht unmittelbar nach dem Schulabschluss begonnen wird oder nach einem Berufsabschluss eine weitere Ausbildung im öffentlichen Dienst aufgenommen wird.

Die Regelungen des Verfahrens der Mitwirkung werden aufgehoben. Das hat neben einer weitgehenden Vereinheitlichung des Verfahrens der Beteiligungsrechte eine Neuordnung der Mitbestimmungstatbestände zur Folge, da die bisherigen Mitwirkungsrechte in den Tatbestand der eingeschränkten Mitbestimmung überführt werden.

Bei der eingeschränkten Mitbestimmung wird zukünftig mit Blick auf die Normenklarheit deutlicher zwischen Beamten und Arbeitnehmern unterschieden. Darüber hinaus wird klargestellt, dass die aufnehmende Dienststelle bei der Versetzung unabhängig von einer Antragsstellung des Beschäftigten mitzubestimmen hat. Der verfassungsrechtliche Auftrag zur Förderung der Gleichstellung wird durch die Anpassung der allgemeinen Aufgaben sowie die Aufnahme eines neuen Mitbestimmungstatbestandes stärker berücksichtigt.

Die Beteiligungslücke bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche gelten sollen, wird geschlossen. Zukünftig wird der bei der zuständigen obersten Landesbe-

hörde gebildete Hauptpersonalrat bei ressortübergreifenden Maßnahmen beteiligt. Infolge dessen entfällt die Notwendigkeit des gemeinsamen Ausschusses der Hauptpersonalräte, weswegen die entsprechende Regelung aufgehoben wird.

C. Alternativen

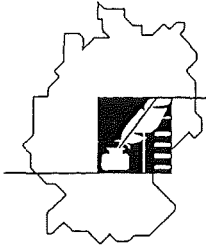
Das bestehende Thüringer Personalvertretungsgesetz wird in der jetzigen Form beibehalten. Dies hätte zur Folge, dass die von der Landesregierung vorgesehene Stärkung der Rechte der Personalvertretung unterbleibt.

D. Kosten

Die Änderungen führen zu einer verbesserten Personalratstätigkeit, die auch mit erhöhten Kosten aber auch Einsparungen durch Synergieeffekte einhergehen kann. Eine konkrete Bezifferung ist nicht möglich.

E. Zuständigkeit

Federführend ist das Innenministerium.



FREISTAAT THÜRINGEN
DIE MINISTERPRÄSIDENTIN



An die
Präsidentin des Thüringer Landtags
Frau Birgit Diezel, MdL
Jürgen-Fuchs-Straße 1
99096 Erfurt

21. Juni 2011

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

hiermit überreiche ich den von der Landesregierung beschlossenen Entwurf des

„Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes
und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz“

mit der Bitte um Beratung durch den Landtag in den Plenarsitzungen am
6./7./8. Juli 2011.

Mit freundlichen Grüßen

Christine Lieberknecht

Gesetz
zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes
und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1
Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes

Das Thüringer Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom 14. September 2001 (GVBl. S. 225), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Dezember 2010 (GVBl. S. 537), wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Abs. 1 werden nach dem Wort „vertrauensvoll“ ein Komma und die Worte „kooperationsorientiert, respektvoll, offen“ eingefügt.
2. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Satz 2 und 3 erhält folgende Fassung:

„Richter und Staatsanwälte sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie in einer der in § 1 genannten Einrichtung ausschließlich zur Wahrnehmung nicht richterlicher oder nicht staatsanwaltlicher Tätigkeiten beschäftigt sind. Im Übrigen findet dieses Gesetz auf Richter und Staatsanwälte keine Anwendung.“
 - b) Nach Absatz 1 wird folgender neue Absatz 2 eingefügt:

„(2) Beschäftigter ist auch, wer in der Dienststelle weisungsgebunden tätig wird, selbst wenn ein Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht.“
 - c) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden die Absätze 3 und 4.
3. In § 5 Satz 2 wird die Verweisung „§ 4 Abs. 1 Satz 3“ durch die Verweisung „§ 4 Abs. 1 Satz 2“ ersetzt.

4. In § 10 Abs. 1 Satz 2 wird die Verweisung „§ 68 Abs. 2 Satz 4“ durch die Verweisung „§ 68 Abs. 2 Satz 5“ ersetzt.

5. § 11 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Für die übrigen Beschäftigten gelten die Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung.“

6. § 13 Abs. 2 und 3 erhält folgende Fassung:

„(2) Wer Beschäftigter im Sinne des § 4 Abs. 2 ist, wird in der Dienststelle wahlberechtigt, sobald die Beschäftigung in der Dienststelle am Wahltag länger als drei Monate gedauert hat. Wer zu einer Dienststelle abgeordnet, nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes 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) Beschäftigte, die am Wahltag noch länger als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, sowie Beschäftigte in der Freistellungsphase einer Altersteilzeit oder der Freistellungsphasen nach § 2 Abs. 2 Satz 1 der Thüringer Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 10. Juni 2005 (GVBl. S. 279) in der jeweils geltenden Fassung sind nicht wahlberechtigt.“

7. § 14 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 2 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt.
- b) Folgende Nummer 3 wird angefügt:

- „3. Beschäftigte im Sinne des § 4 Abs. 2, mit Ausnahme der abgeordneten, der zugewiesenen oder im Rahmen der Personalgestellung tätigen Beschäftigten.“
8. In § 16 wird die Angabe „5 bis 20“ durch die Angabe „5 bis 15“ und die Angabe „21 bis 50“ durch die Angabe „16 bis 50“ ersetzt.
9. § 19 Abs. 7 wird aufgehoben.
10. In § 20 Abs. 1 Satz 1 wird das Wort „acht“ durch das Wort „zehn“ ersetzt.
11. In § 21 Abs. 1 Satz 1 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „acht“ ersetzt.
12. In § 23 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „acht“ ersetzt.
13. § 27 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:
- „(1) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.“
- b) Dem Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:
- „Er bestellt unverzüglich einen Wahlvorstand zur erforderlichen Neuwahl.“
14. § 29 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- a) In Nummer 8 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.
- b) Folgende neue Nummer 9 wird angefügt:
- „9. Bestellung zur Frauenbeauftragten/Vertrauensperson,
Gleichstellungsbeauftragten sowie der jeweiligen Stellvertreter.“
15. Dem § 32 wird folgender Absatz 4 angefügt:
- „(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 Interessenwahrnehmung von Beschäftigten, die in einen anderen Geschäftsbereich wechseln.“

16. § 33 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 4 werden die Worte „entscheidet das Los“ durch die Worte „wird die Wahl wiederholt“ ersetzt.
- b) Nach Satz 4 wird folgender Satz eingefügt:

„Für den Fall, dass auch nach der Wiederholungswahl Stimmgleichheit herrscht, entscheidet das Los.“

17. § 38 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(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.“

18. § 39 Abs. 1 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„Bei Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 verlängern sich, außer im Fall des § 69 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.“

19. § 44 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„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.“

b) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Geschäftsbedarf“ ein Komma und die Worte „Informations- und Kommunikationstechnik, die in der Dienststelle üblicherweise genutzt wird,“ eingefügt.

20. § 45 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Dies gilt auch, wenn die Personalratstätigkeit wegen unterschiedlicher Arbeitszeiten oder Teilzeitbeschäftigung nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann.“

b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) Die Sätze 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

„Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind Mitglieder des Personalrats nach Absatz 3 freizustellen in Dienststellen mit in der Regel
250 bis 800 Beschäftigten im Umfang einer Vollzeitstelle,
801 bis 1 600 Beschäftigten im Umfang von zwei Vollzeitstellen,
1 601 bis 2 400 Beschäftigten im Umfang von drei Vollzeitstellen.
In Dienststellen mit über 2 400 Beschäftigten ist für je angefangene 1 500 Beschäftigte Freistellung im Umfang einer weiteren Vollzeitstelle zu gewähren.“

bb) In Satz 4 wird die Zahl „300“ durch die Zahl „250“ ersetzt.

21. § 53 Abs. 5 erhält folgende Fassung:

„(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.“

22. § 54 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(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 des § 45 Abs. 3 Satz 1 zwischen Personalrat und Dienststellenleiter nicht zustande, gilt § 69 entsprechend; die oberste Dienstbehörde entscheidet endgültig.“

23. In § 56 wird die Verweisung „§ 54 Abs. 1 Halbsatz 1“ durch die Verweisung „§ 54 Abs. 1 Satz 1“ ersetzt.

24. Nach § 56 wird folgender § 56a eingefügt:

„§ 56a

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.

(2) Absatz 1 gilt für Gesamtpersonalräte entsprechend.“

25. In § 57 werden die Worte „und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben“ gestrichen.

26. In § 58 Abs. 2 Satz 1 werden nach dem Wort „haben“ die Worte „oder sich noch in Ausbildung befinden“ eingefügt.

27. § 60 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„§ 19 Abs. 1, 3, 4 Satz 1, Abs. 5 und 8, § 20 Abs. 1 und 3, § 24 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 und § 25 gelten entsprechend.“

b) Absatz 4 erhält folgende Fassung:

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

28. In § 62 Satz 1 wird die Verweisung „§§ 43, 44, 45 Abs. 1, 2, 3 Satz 1, Abs. 5, §§ 46 und 67 Abs. 1 Satz 3“ durch die Verweisung „§§ 43, 44, 45 Abs. 1 bis 3 Satz 1, Abs. 5 und 6 sowie die §§ 46 und 67 Abs. 1 Satz 3“ ersetzt.

29. Dem § 66 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte können an den Besprechungen nach Satz 1 teilnehmen.“

30. § 67 Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„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 Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, 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.“

31. § 68 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- aa) In Nummer 1 wird das Wort „und“ durch das Wort „oder“ ersetzt.
- bb) In den Nummern 4 und 7 wird jeweils das Wort „Schwerbehinderter“ durch die Worte „schwerbehinderter Menschen“ ersetzt.
- cc) Nummer 6 erhält folgende Fassung:

„6. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Sinne des Thüringer Gleichstellungsgesetzes zu fördern,“

- dd) In Nummer 8 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt.

- ee) Folgende Nummer 9 wird angefügt:

„9. auf die Wahrung des Datenschutzes für alle Beschäftigten hinzuwirken.“

- b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, insbesondere über Maßnahmen der Organisationsänderung. Sie kann eigene Arbeitsgruppen bilden und externe Beratung in Anspruch nehmen. 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.“

32. § 69 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 2 Satz 10 wird folgender Satz eingefügt:

„Die Durchführung der Erörterung nach Satz 5 hat keinen Einfluss auf die Fristen nach Satz 7 und 8.“

- b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) Die Sätze 3 und 4 erhalten folgende Fassung:

„Kommt zwischen der obersten Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat in den Fällen des § 75 Abs. 2 Satz 1 Nr. 11 sowie Abs. 3 Satz 1 Nr. 6 bis 16 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die oberste Dienstbehörde endgültig. In den übrigen Fällen kann der Leiter der obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat die Einigungsstelle (§ 71) anrufen.“

bb) Folgender Satz wird angefügt:

„Die Anrufung soll innerhalb von zehn Arbeitstagen erfolgen.“

c) In Absatz 5 wird die Verweisung „Absatz 4 Satz 3 und 4“ durch die Verweisung „Absatz 4 Satz 3 bis 5“ ersetzt.

d) In Absatz 6 wird die Verweisung „Absatz 4 Satz 3 und 4“ durch die Verweisung „Absatz 4 Satz 3 bis 5“ ersetzt.

e) Absatz 7 wird wie folgt geändert:

aa) Die Sätze 3 und 4 erhalten folgende Fassung:

„Kommt innerhalb der in Satz 2 genannten Frist in den Fällen des § 75 Abs. 2 Satz 1 Nr. 11 sowie Abs. 3 Satz 1 Nr. 6 bis 16 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die oberste Dienstbehörde endgültig. In den übrigen Fällen kann die oberste Dienstbehörde oder der Gesamtpersonalrat die Einigungsstelle (§ 71) anrufen.“

bb) Die bisherigen Sätze 4 und 5 werden die Sätze 5 und 6.

33. § 69a wird aufgehoben.

34. § 70 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Verweisung „§ 75 Abs. 3“ durch die Verweisung „§ 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 4“ ersetzt.

b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach anderen als den in Absatz 1 Satz 1 genannten Bestimmungen seiner Mitbestimmung unterliegt, so hat er sie schriftlich dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen. Entspricht dieser dem Antrag nicht, so bestimmt sich das weitere Verfahren nach § 69 Abs. 3, 4 Satz 1 und 2, Abs. 7 Satz 1, 2 und 6; die oberste Dienstbehörde entscheidet endgültig.“

35. In § 71 Abs. 5 Satz 1 wird die Verweisung „§ 75“ durch die Verweisung „§ 75 Abs. 1, 2 Satz 1 Nr. 1 bis 10 sowie Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 5“ ersetzt.

36. § 74 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 5 erhält folgende Fassung:

„5. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen sowie sonstigen Gesundheitsschädigungen, insbesondere technische, personelle und organisatorische Maßnahmen,“

bb) Nummer 10 erhält folgende Fassung:

„10. die Einführung, Änderung oder Erweiterung von Beuteilungsrichtlinien für Arbeitnehmer,“

b) In Absatz 3 wird das Wort „Mitwirkung“ durch das Wort „Mitbestimmung“ ersetzt.

37. § 75 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In der Einleitung werden das Komma nach den Worten „der Arbeitnehmer“ und die Worte „soweit die Arbeitnehmer nicht der Regelung des Absatzes 2 unterliegen,“ gestrichen.

bbb) Nummer 5 erhält folgende Fassung:

„5. Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung im Sinne des § 4

des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst vom 13. September 2005 in der jeweils geltenden Fassung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,“

- ccc) In Nummer 6 werden das Komma nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ und die Worte „Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung“ durch die Worte „und Urlaub“ ersetzt.
- bb) In Satz 2 Halbsatz 2 werden nach dem Wort „setzen“ die Worte „und auf sein Recht, die Beteiligung des Personalrats zu beantragen, hinzuweisen“ eingefügt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In der Einleitung werden die Worte „sowie der Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 9 aufwärts, die hoheitliche Tätigkeiten wahrnehmen,“ gestrichen.
 - bbb) Nummer 3 erhält folgende Fassung:

„3. Verwendung auf einem höher oder niedriger bewerteten Dienstposten,“
 - ccc) In Nummer 8 werden vor dem Wort „Hinausschieben“ die Worte „Ablehnung eines Antrags auf“ eingefügt.
 - ddd) Nummer 11 erhält folgende Fassung:

„11. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand.“
 - bb) In Satz 2 Halbsatz 2 werden nach dem Wort „setzen“ die Worte „und auf sein Recht, die Beteiligung des Personalrats zu beantragen, hinzuweisen“ eingefügt.
- c) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, eingeschränkt

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

Im Falle des Satzes 1 Nr. 7 wird der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt; in diesem Fall ist der Beschäftigte von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und auf sein Recht, die Beteiligung des Personalrats zu beantragen, hinzuweisen.“

d) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 4 und 5 sowie Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 und 5 ist unabhängig von einer Antragstellung des Beschäftigten bei seiner Dienststelle die Personalvertretung der aufnehmenden Dienststelle zu beteiligen.“

38. § 75a wird aufgehoben.

39. § 76 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:

„Besonderheiten im Beteiligungsverfahren“

b) In Absatz 1 wird die Verweisung „§ 74 Abs. 2 Nr. 1, § 75 Abs. 2, § 75a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 sowie § 78“ durch die Verweisung „§ 74 Abs. 2 Nr. 1, § 75 Abs. 1 bis 3 Satz 1 Nr. 6 sowie § 78“ ersetzt.

c) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) § 75 Abs. 1 bis 3 Satz 1 Nr. 6 sowie § 78 gelten für die in § 14 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 4 bezeichneten Beschäftigten und für die Beamten auf Zeit nur, wenn sie es beantragen. Bei Versetzungen und Abordnungen von Dienststellenleitern erfolgt keine Beteiligung einer Personalvertretung.“

40. § 78 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift wird das Wort „Mitwirkung“ durch das Wort „Mitbestimmung“ ersetzt.

b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „wirkt“ durch das Wort „bestimmt“ ersetzt.

bb) Satz 2 wird wie folgt geändert:

aaa) In der Einleitung werden die Worte „gegen die Kündigung Einwände erheben“ durch die Worte „die Zustimmung zu einer Kündigung nur dann verweigern“ ersetzt.

bbb) In Nummer 2 wird die Verweisung „§ 75a Abs. 2 Nr. 9“ durch die Verweisung „§ 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 16“ ersetzt.

cc) In Satz 3 werden die Worte „nach Satz 2 Einwände gegen die Kündigung

erhoben hat“ durch die Worte „die Zustimmung zur Kündigung aus den Gründen des Satzes 2 verweigert hat“ ersetzt.

41. § 80 erhält folgende Fassung:

„§ 80
Datenschutz

(1) Die Personalvertretung hat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten und sich für deren Wahrung in der Dienststelle einzusetzen.

(2) Die Ergebnisse von Kontrollen nach § 37 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.“

42. § 82 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(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.“

b) Nach Absatz 5 wird folgender Absatz 6 eingefügt:

„(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. Er unterrichtet die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (§ 82a) und gibt ihr die Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Fristen des § 69 verdoppeln sich. Weicht der Beschluss des Hauptpersonalrats von der Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft ab, so teilt der Hauptpersonalrat dies der Arbeitsgemeinschaft unter Angabe der Gründe mit. Wenn nach gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung zu beteiligen sind, entfällt die Beteiligung.“

43. § 82a erhält folgende Fassung:

„§ 82a

Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene

(1) Die Hauptpersonalräte bilden eine Arbeitsgemeinschaft. Jeder Hauptpersonalrat entsendet je ein Mitglied in die Arbeitsgemeinschaft. Die Personalräte der obersten Landesbehörden, bei denen kein Hauptpersonalrat gebildet wird, gelten insoweit als Hauptpersonalräte. Die Landtagsverwaltung gilt insoweit als oberste Landesbehörde.

(2) Die Arbeitsgemeinschaft kann die Angelegenheiten abstimmen, die von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen. Die Befugnisse und Aufgaben der Personalvertretungen nach diesem Gesetz werden hierdurch nicht berührt.

(3) Die Bestimmungen über Kosten, Arbeitsversäumnis und Freizeitausgleich (§§ 44 und 45 Abs. 2) gelten entsprechend.

(4) Die Landesregierung trifft die näheren Regelungen über die Bildung und das Verfahren der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte durch Rechtsverordnung.“

44. Dem § 83 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Die für den Vorsitzenden geltenden Vorschriften sind entsprechend auf die anderen Berufsrichter der Fachkammer anwendbar, soweit die Bestellung von Berichterstattern erfolgt ist.“

45. In § 86 Nr. 2 wird die Verweisung „§ 29 Abs. 1 Nr. 3 und 4“ durch die Verweisung „Die §§ 13, 14 und 29 Abs. 1 Nr. 3 und 4“ ersetzt.

46. § 88 wird folgt geändert:

a) Nummer 3 Satz 4 wird aufgehoben.

b) Nummer 4 erhält folgende Fassung:

„4. § 75 Abs. 1, 2 und 3 Satz 1 Nr. 6 sowie § 78 gelten nicht für die ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter. Auf Antrag des betroffenen Beschäftigten hat die Personalvertre-

zung in dessen Angelegenheiten mitzubestimmen. Wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutoren sind Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes, soweit sie vom Geltungsbereich der Nummer 2 nicht erfasst sind.“

47. In § 89 Nr. 2 wird die Verweisung „§ 75 Abs. 1 und 2, § 75a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 sowie § 78“ durch die Verweisung „§ 75 Abs. 1 bis 3 Satz 1 Nr. 6 sowie § 78“ ersetzt.

48. § 91 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird die Verweisung „§ 75a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 sowie § 78“ durch die Verweisung „§ 75 Abs. 1 bis 3 Satz 1 Nr. 6 sowie § 78“ ersetzt.

b) Satz 2 wird aufgehoben.

49. § 92 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 2 Buchst. a Satz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Doppelbuchstabe cc werden nach dem Wort „Regelschulen“ die Worte „und an den Gemeinschaftsschulen, die die Klassenstufen bis 10 umfassen“ eingefügt.

bb) In Doppelbuchstabe dd werden nach dem Wort „Kollegs“ ein Komma und die Worte „den Gemeinschaftsschulen, die die Klassenstufen bis 12 umfassen“ eingefügt.

b) Nummer 3 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Bei dem für das Schulwesen zuständigen Ministerium wird neben dem nach diesem Gesetz zu bildenden Hauptpersonalrat ein besonderer Hauptpersonalrat für die Beschäftigten im Bereich Schulen gebildet.“

50. In § 93 Abs. 4 Satz 1 wird die Verweisung „§§ 40, 82 Abs. 2 Satz 2 und 3“ durch die Verweisung „§§ 40, 82 Abs. 2 Satz 2 bis 4“ ersetzt.

51. § 95 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Worte „In-Kraft-Treten des Ersten Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes“ durch die Worte

„Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz“ ersetzt.

b) In Absatz 2 werden die Worte „In-Kraft-Treten des Ersten Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes“ durch die Worte „Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz“ ersetzt.

c) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

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

1. Die Stufenvertretungen, die am 1. Juni 2010 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 Buchst. a Satz 2 Doppelbuchst. cc vertreten die Lehrer an den Gemeinschaftsschulen, die die Klassenstufen bis 10 umfassen und die Vertreter der Gruppe nach § 92 Nr. 2 Buchst. a Satz 2 Doppelbuchst. 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 2010 gebildet waren.
2. Für alle Angelegenheiten bei denen eine nach § 92 Nr. 2 Buchst. a zu berücksichtigende Zusammensetzung der Gruppen vorgesehen ist gilt Nummer 1 entsprechend.“

52. § 97 erhält folgende Fassung:

„§ 97
Inkrafttreten

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

53. Die Inhaltsübersicht wird den vorstehenden Änderungen angepasst.

Artikel 2

Änderung der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz

Die Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz vom 6. Dezember 1993 (GVBl. S. 831), geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. Dezember 2005 (GVBl. S. 408), wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird der Klammerzusatz „(§§ 16 und 17 Abs. 4 ThürPersVG)“ durch den Klammerzusatz „(§§ 16, 17 Abs. 4 und § 53 Abs. 3 ThürPersVG)“ ersetzt.
- b) Absatz 2 Satz 4 erhält folgende Fassung.

„Zahlenbruchteile sind nach dem Gesamtergebnis auf zwei Dezimalstellen zu berechnen; die dritte Dezimalzahl bleibt unberücksichtigt.“

2. In § 8 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 werden die Worte „von der“ durch die Worte „für die“ ersetzt.

Artikel 3

Neubekanntmachung

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

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 31. Dezember 2011 in Kraft.

Begründung zum Gesetz zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz

A. Allgemeines

Die neu aufgenommenen Regelungen passen die Anwendung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes (ThürPersVG) den Entwicklungen im Bereich des Personalvertretungsrechtes an. So wird beispielsweise der Anwendungs- und Schutzbereich des Personalvertretungsrechtes auch auf die nicht der Dienststelle angehörenden, aber weisungsgebunden Beschäftigten erweitert. Darüber hinaus wird das Verfahren der Mitwirkung aufgehoben und die bisherigen Tatbestände der Mitwirkung werden in die eingeschränkte Mitbestimmung überführt. Auch durch weitere Änderungen in den Verfahrensvorschriften und durch die Klarstellung der allgemeinen Aufgaben des Personalrats sowie einzelner Mitbestimmungstatbestände soll die Personalratsarbeit erleichtert und damit verbessert werden. Neuregelungen unterstützen die übergreifende Kommunikation der Personalräte. Des Weiteren wird die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, als eine Verpflichtung der Verfassung des Freistaats Thüringen, ausgebaut.

B. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Artikel 1:

Zu Nummer 1:

Mit der Erweiterung der Grundsätze über die Zusammenarbeit wird verdeutlicht, dass Dienststelle und Personalrat bei der Suche nach Lösungen stets auch die Belange des Partners im Interesse eines sachgerechten Ergebnisses berücksichtigen sollen. Darüber hinaus soll die Zusammenarbeit durch Respekt und Offenheit geprägt sein.

Zu Nummer 2:

Zu Buchstabe a:

Durch die Neufassung wird der Anwendungsbereich des Thüringer Personalvertretungsgesetzes besser gegenüber dem Anwendungsbereich des Thüringer Richtergesetzes abgegrenzt. Die Eigenständigkeit der Statusgruppe der Richter und die besondere Rechtsstellung der Staatsanwälte werden klargestellt. Sofern personalvertretungsrechtliche Bestimmungen auf Richter und Staatsanwälte Anwendung finden, ergibt sich dies aus den entsprechenden Verweisungen in den für Richter und Staatsanwälte geltenden Vorschriften. Auf diese Weise wird auch der überholte Begriff „Landesrichtergesetz“ redaktionell bereinigt.

Zu Buchstabe b:

§ 4 Abs. 2 erweitert die Anwendung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes auf diejenigen Beschäftigten, die nicht aufgrund eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses mit dem Dienstherrn tätig werden, jedoch tatsächlich weisungsgebunden beschäftigt sind.

Von dem erweiterten Beschäftigtenbegriff sind Arbeitnehmer erfasst, die aufgrund von Personalgestellungs- und Arbeitnehmerüberlassungsverträgen in einem Arbeits-, Dienst- oder sonstigem Vertragsverhältnis zu einer anderem Institution, beispielsweise Privatunternehmen, Kirchen, Orden oder Schwesternschaften stehen und faktisch ebenso in die Dienststelle eingliedert sind wie die unmittelbar im öffentlichen Dienst Beschäftigten, weil sie, bei-

spielsweise als Schreibkräfte oder Krankenschwestern gleichfalls weisungsgebunden tätig sind. Nicht unter den Beschäftigtenbegriff fallen dagegen Personen, die in Erfüllung von Werk- oder Werklieferungsverträgen, beispielsweise Verträge mit Raumpflege-, Fensterreinigungs- oder Bewachungsunternehmen in der Dienststelle tätig sind. Die Mitarbeiter solcher Firmen unterliegen nicht der Weisung der Dienststelle, sondern des Unternehmens, welches in der Dienststelle die vereinbarte Leistung erbringt.

Bei solchen drittbezogenen Personaleinsätzen liegt eine Doppelzugehörigkeit zum entsendenden Betrieb beziehungsweise zur entsendenden Dienststelle und der aufnehmenden Dienststelle vor, die sich auch bei der beteiligungsrechtlichen Zuständigkeit niederschlägt. So fallen Beschäftigte in drittbezogenen Personaleinsätzen bezüglich des Teils ihrer Beschäftigung der ausschließlich mit der aufnehmenden Stelle, beispielsweise der Entleiher, im Zusammenhang steht, in den Schutzbereich der dortigen Personalvertretung. Bei der Frage, welche Arbeitnehmervertretung beziehungsweise Personalvertretung zuständig ist, ist danach zu unterscheiden, wer die jeweilige mitbestimmungspflichtige Entscheidung trifft. Betrifft die Entscheidung das Grund- beziehungsweise Vertragsverhältnis, ist die bei der abgehenden Stelle gebildete Vertretung zuständig, bei Maßnahmen, die mit dem konkreten Arbeitseinsatz im Zusammenhang stehen, ist die Dienststelle zuständig, bei welcher das Weisungsrecht ausgeübt wird. Die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung unterfällt daher grundsätzlich der Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats bei der entsendenden Stelle (soweit dort ein Mitbestimmungsrecht besteht), die Mitwirkung bezüglich der grundlegenden Änderung bestehender Arbeitsmethoden hingegen der des Betriebs- beziehungsweise Personalrats bei der aufnehmenden beziehungsweise entleihenden Stelle. Bei der Aufstellung des Jahresurlaubsplanes kann der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle mit einbezogen werden, wenn sich die betroffenen Beschäftigten nicht einigen können, da die Urlaubsplanung hinsichtlich der Lage des Urlaubs den konkreten Arbeitseinsatz betrifft und nicht die Anzahl der Urlaubstage (Vertragsverhältnis).

Zu Buchstabe c:
Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Nummer 3:

Die Änderung erfolgt als Folgeänderung zu Nummer 2 Buchst. a (§ 4 Abs. 1 Satz 2 und 3).

Zu Nummer 4:

Die Änderung erfolgt als Folgeänderung zu Nummer 31 Buchst. b (§ 68 Abs. 2).

Zu Nummer 5:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung an die Neuregelung der Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung.

Zu Nummer 6:

Zu Buchstabe a:
Die Regelung wurde neu gefasst. Durch die Neuformulierung werden sämtliche Beschäftigte im Sinne des § 4 Abs. 2 ThürPersVG hinsichtlich des Beginns der Wahlberechtigung gleichgestellt. Beschäftigte, die aufgrund einer Zuweisung nach § 44g des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) einer gemeinsamen Einrichtung nach § 44b SGB II (Jobcenter) zugewie-

sen werden, behalten ihre Wahlberechtigung bei der früheren Dienststelle. Diese Ausnahmeregelung ist der Besonderheit der personalrechtlichen Befugnisse bei Mischverwaltungen geschuldet.

Darüber hinaus erfolgte die redaktionelle Anpassung an das seit dem 1. April 2009 geltende Beamtenstatusgesetz.

Zu Buchstabe b:

Es erfolgt eine Klarstellung, dass Beschäftigte in der Freistellungsphase einer Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase einer Teilzeitbeschäftigung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 der Thüringer Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 10. Juni 2005 (GVBl. S. 279) in der jeweils geltenden Fassung nicht wahlberechtigt sind, da sie ebenso wie die längerfristig beurlaubten Beschäftigten nicht mehr in die Dienststelle eingegliedert sind (vergleiche unter anderem Beschlüsse des Bundesverwaltungsgerichtes vom 15. Mai 2002, Az.: 6 P 8/01 und 6 P 18/01).

Zu Nummer 7:

Die lediglich aufgrund tatsächlicher Eingliederung aber ohne unmittelbares Arbeits- oder Dienstverhältnis in der Dienststelle Beschäftigten (§ 4 Abs. 2) sind nicht wählbar, es sei denn, sie sind aufgrund einer Abordnung, einer Zuweisung oder einer Personalgestellung in der neuen Dienststelle. Damit sollen alle nicht in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis mit einem öffentlichen Arbeitgeber Stehenden von der Möglichkeit der Wählbarkeit ausgenommen werden.

Zu Nummer 8:

Die Neuregelung soll die Zahl der Dienststellen, in denen ein Personalrat nur aus einer Person besteht, verringern und somit eine effizientere, auf mehrere Mitglieder verteilte Personalratstätigkeit ermöglichen.

Zu Nummer 9:

§ 19 Abs. 7 wird aufgehoben und es erfolgt damit keine Unterscheidung mehr zwischen Wahlvorschlägen der Gewerkschaft in Dienststellen mit und ohne Personalrat.

Zu Nummer 10:

Die Frist wird um zwei Wochen verlängert, um die organisatorische Durchführung der Wahlen zu erleichtern.

Zu Nummer 11:

Die Frist wird um zwei Wochen verlängert, um die organisatorische Durchführung der Wahlen zu erleichtern.

Nummer 12:

Die Frist wird um zwei Wochen verlängert, um die organisatorische Durchführung der Wahlen zu erleichtern.

Zu Nummer 13:

Zu Buchstabe a:

Die Erfahrungen der Praxis gebieten es, den Zeitraum der regelmäßigen Wahlen auszuweiten. Die bisherige Begrenzung auf einen Monat (Mai) führt dazu, dass aufgrund der im Mai regelmäßig anfallenden arbeitsfreien Tage die Auswahl des Wahltermins sehr eingeschränkt wird. Der bundesweit übliche Zeitraum beträgt hier drei Monate.

Zu Buchstabe b:

Durch die Regelung wird klargestellt, dass die Einleitung der Wahl eines neuen Personalrats schnellstmöglich zu erfolgen hat.

Zu Nummer 14:

Zur Gewährleistung der Unabhängigkeit und zur Vermeidung von Interessenkollisionen der Frauenbeauftragten/Vertrauensperson oder der Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Stellvertretern wird die gleichzeitige Mitgliedschaft im Personalrat ausgeschlossen.

Zu Nummer 15:

Mit der Ergänzung des § 32 wird dem für das Personalvertretungsrecht zuständigen Ministerium die Möglichkeit eingeräumt, bei Umorganisationen der Verwaltungen abweichend von Absatz 1 auf dem Verordnungsweg Festlegungen zu den personalvertretungsrechtlichen Folgen zu treffen. Damit soll es zukünftig möglich sein, zeitnah und mit Blick auf den konkreten Einzelfall auf Umstrukturierungsmaßnahmen zu reagieren und auf in derartigen Fällen gegebenenfalls notwendige zusätzliche Gesetzgebungsverfahren zu verzichten. Vor dem Erlass einer Rechtsverordnung hat sich das federführende Ressort mit den von den Organisationsmaßnahmen betroffenen obersten Dienstbehörden im Sinne des § 3 Abs. 1 des Thüringer Beamtengesetzes ins Benehmen zu setzen. Trotz der Möglichkeit einer ergänzenden Rechtsverordnung verbleibt es bei dem Ziel einer schnellstmöglichen Neubildung. Durch die allgemeinen Regeln der § 12 in Verbindung mit §§ 20 bis 28, die ungeachtet der Verordnungsermächtigung fortgelten, verbleibt es beispielsweise in den Fällen des § 27 Abs. 2 Nr. 1 bei einer 2-Jahres-Frist als Obergrenze.

Zu Nummer 16:

Die Änderung der bisherigen Regelung erfolgt, weil davon ausgegangen werden kann, dass die Akzeptanz des Vorstandes größer ist, wenn die Mitglieder zunächst durch eine Wahlwiederholung bestimmt werden können und nicht zwingend eine Losentscheidung, ohne der Möglichkeit einer Wiederholungswahl, gefordert wird.

Zu Nummer 17:

Das Gruppenprinzip innerhalb der Dienststelle soll zwar beibehalten bleiben, jedoch soll durch die zukünftig grundsätzlich gemeinsam zu treffenden Entscheidungen und die stets gemeinsam zu erfolgenden Beratungen eine höhere, gruppenübergreifende Akzeptanz der Entscheidungen erlangt werden.

Zu Nummer 18:

Nach der gegenwärtigen Regelung würde in vielen Fällen die Möglichkeit der Aussetzung

eines Beschlusses ins Leere laufen, da die Äußerungsfrist während der Aussetzung ablaufen kann und nicht um die Zeit der Aussetzung verlängert wird. Durch die Neuregelung wird das vermieden. Soweit dem Dienststellenleiter die Mitteilung über die Aussetzung des Beschlusses innerhalb der noch laufenden Frist zugeht, verlängert sich die Frist um die Dauer der Aussetzung.

Zu Nummer 19:

Zu Buchstabe a:

Mit dem neuen Satz 3 wird der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes zur Anwendung der trennungsgeldrechtlichen Regelungen Rechnung getragen und gleichzeitig klargestellt, dass die Einzugsgebietsregelung, wonach ein Trennungsgeldanspruch grundsätzlich erst ab einer Entfernung zwischen Wohnung und neuer Dienststelle von mindestens 50 Kilometern entsteht, nicht anzuwenden ist.

Zu Buchstabe b:

Durch die Erweiterung wird klargestellt, dass der Personalrat Anspruch auf die Informations- und Kommunikationstechnik hat, die auch in der Dienststelle üblicher Weise genutzt wird. Die Regelung stellt eine Anpassung an den technischen Fortschritt hinsichtlich der Ausrüstung mit moderner Kommunikationstechnik dar. Mit umfasst von dieser Regelung ist beispielsweise die Zurverfügungstellung eines Internet- und Intranetanschlusses, wenn der Personalrat bereits über einen Computer verfügt, in der Dienststelle ein Internetanschluss vorhanden ist, die Freischaltung des Internetzugangs für den Personalrat keine zusätzlichen Kosten verursacht und der Internetnutzung durch den Personalrat keine sonstigen berechtigten Belange des Arbeitgebers entgegenstehen (vergleiche Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Januar 2010, Az: 7 ABR 79/08 bei einer entsprechenden Regelung für Betriebsräte).

Zu Nummer 20:

Zu Buchstabe a:

Personalratstätigkeit soll während der Dienstzeit stattfinden und dem Einzelnen kein Freizeitopfer abverlangen. Jede andere Regelung wäre als Benachteiligung oder Behinderung anzusehen und damit nicht nur im Sinne des Personalvertretungsrechts unzulässig, sondern verstieße auch gegen das in § 5 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) in der jeweils geltenden Fassung niedergelegte Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte.

Zu Buchstabe b:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Durch die steigende Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in der Dienststelle wächst zugleich deren Anteil als Mitglieder in den Personalvertretungen. Hinsichtlich des zeitlichen Umfangs der Nutzung einer Freistellung besteht zwischen einem Mitglied im Sinne des bisherigen Thüringer Personalvertretungsgesetzes in Vollbeschäftigung ein erheblicher Unterschied zu einem Mitglied in Teilzeitbeschäftigung. Das Zeitvolumen eines vollbeschäftigten Mitglieds beträgt in der Regel 40 beziehungsweise 42 Stunden pro Woche, das Zeitvolumen eines teilzeitbeschäftigten Mitglieds beispielsweise nur 20 Wochenstunden. Damit stünde das teilzeitbeschäftigte Mitglied der Personalvertretung nur im halben Zeitumfang eines Vollzeitbeschäftigten zur Verfügung, ohne dass eine weitere Freistellung möglich wäre. Dies kann dazu führen, dass bei der Auswahl der Freistellungen schon wegen praktischer Erwägungen

Vollzeitbeschäftigte bevorzugt werden. Mit der Neuregelung, dem Abstellen auf das Zeitvolumen eines Vollbeschäftigten als Maßstab für eine Freistellung, wird die Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter beseitigt. Gleichzeitig wird auch die Möglichkeit geschaffen, dass sich Teilzeitbeschäftigte Freistellungen teilen können.

Zur Erleichterung und Verbesserung der Personalratsarbeit wird die erstmalige Freistellung auf Dienststellen mit 250 Beschäftigten abgesenkt.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Die Absenkung auf 250 Beschäftigte ist eine Folgeänderung zur Änderung der Freistellungsstaffelung.

Zu Nummer 21:

Die Freistellung eines Mitgliedes oder mehrerer Mitglieder des Hauptpersonalrats einer obersten Landesbehörde in dem Gesamtumfang einer Vollzeitstelle ist im Hinblick auf die Größe und Bedeutung der Landesbehörde notwendig. Durch die ausdrückliche Festschreibung sollen Konflikte vermieden werden. Soweit weitere Freistellungen nötig sind, können diese entsprechend der Regelungen in § 54 Abs. 1 und § 45 Abs. 3 erfolgen.

Zu Nummer 22:

Die Erweiterung der Verweisung hinsichtlich des § 45 Abs. 6 stellt sicher, dass von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräten von Maßnahmen der Berufsbildung innerhalb und außerhalb der Verwaltung nicht ausgeschlossen werden dürfen und somit den freigestellten Mitgliedern örtlicher Personalräte gleichgestellt werden. Die Sätze 2 und 3 entsprechen der bisher in § 53 Abs. 5 enthaltenen Regelung. Die Verschiebung erfolgte aus systematischen Gründen.

Zu Nummer 23:

Die Änderung erfolgt als Folgeänderung zu Nummer 22 (§ 54 Abs. 1).

Zu Nummer 24:

Die neu geschaffene Möglichkeit, zu einer Personalräteversammlung einzuladen, dient der Förderung und Verbesserung der Kommunikation der Stufenvertretung mit den Personalvertretungen und der Personalvertretungen untereinander. Damit wird dem Bedürfnis nach einem intensiveren Erfahrungsaustausch innerhalb des Geschäftsbereiches Rechnung getragen. Für die Durchführung der Sitzungen gelten die Regelungen des § 35 entsprechend.

Durch die Regelung in Absatz 2 wird den sich im Bereich eines Gesamtpersonalrats befindlichen Personalvertretungen ebenfalls die Möglichkeit gegeben, sich einmal jährlich zu treffen.

Zu Nummer 25:

Mit der bisherigen Begrenzung auf die Vollendung des 25. Lebensjahres wurden diejenigen Beschäftigten nicht bei der Bildung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung berücksichtigt, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden und das 25. Lebensjahr bereits

überschritten haben. Mit der Änderung wird die Beschränkung aufgehoben.

Zu Nummer 26:

Mit der Änderung wird sichergestellt, dass Beschäftigte, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden und bereits das 25. Lebensjahr vollendet haben, über das aktive Wahlrecht hinaus auch das passive Wahlrecht hinsichtlich einer Jugend- und Auszubildendenvertretung erlangen.

Zu Nummer 27:

Zu Buchstabe a:

Der Personalrat ist bisher an keine Frist gebunden, innerhalb der er den Wahlvorstand für die Jugend- und Auszubildendenvertretung bestimmen muss. Im Gegensatz dazu hat er die Wahlvorstände im Bereich der Personalvertretungen spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit zu bestellen. Mit der Einfügung der Verweisung auf § 20 Abs. 1 wird diese Frist auch im Bereich der Jugend- und Auszubildendenvertretungen eingeführt.

Zu Buchstabe b:

Für die Fälle von Änderungen der Verwaltungsorganisation nach § 32 fehlen bisher Regelungen, die die Auswirkungen auf Jugend- und Auszubildendenvertretungen analog den Personalvertretungen regeln. Mit der Einfügung des § 32 in die Verweisung gelten die für Personalvertretungen geltenden Regelungen entsprechend.

Zu Nummer 28:

Die Regelung des § 62 Satz 1 wurde durch einen Verweis auf § 45 Abs. 6 ergänzt. Es erscheint sachgerecht und erforderlich, das Diskriminierungsverbot des § 45 Abs. 6 ausdrücklich auch auf diesen Bereich zu erstrecken.

Zu Nummer 29:

Die Frauenbeauftragten/der oder die Gleichstellungsbeauftragten erhalten die Möglichkeit an den Monatsgesprächen teilzunehmen. Dies soll die Zusammenarbeit des Personalrats mit der Dienststelle und der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten bei gleichstellungsrelevanten Maßnahmen fördern.

Zu Nummer 30:

Die Neufassung berücksichtigt unter Nummer 1 die Forderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897 in der jeweils geltenden Fassung).

Mit der Einführung der Nummer 2 wird ausdrücklich gesetzlich klargestellt, dass der Dienstherr und der Personalrat verpflichtet sind, die Beschäftigten vor Verletzungen ihres Persönlichkeitsrechts durch psychisch belastende Arbeitsbedingungen zu schützen. Damit soll insbesondere auch krankheitsbedingten Ausfällen, Erwerbsunfähigkeit und vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand aufgrund psychisch bedingter Erkrankungen entgegengewirkt werden, die ihre Grundlage im Umfeld des Arbeitsplatzes haben.

Zu Nummer 31:

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Die Änderung dient der Klarstellung, dass es ausreichend ist, wenn eine Maßnahme entweder der Dienststelle oder deren Angehörigen dient.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Redaktionelle Anpassung an die in § 93 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch verwendete Bezeichnung.

Zu Doppelbuchstabe cc:

Die Aufnahme der Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung als allgemeine Aufgabe der Personalvertretung dient der weiteren Konkretisierung der in Artikel 2 Abs. 2 Satz 2 der Verfassung des Freistaats Thüringen enthaltenen Verpflichtung an den Gesetzgeber, in welcher es heißt: „Das Land, seine Gebietskörperschaften und andere Träger der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern.“ Der Personalrat soll damit noch einmal ausdrücklich auf die Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen hingewiesen werden. Ansprechpartner sind neben der Dienststellenleitung auch die Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte.

Zu Doppelbuchstabe dd:

Redaktionelle Änderung.

Zu Doppelbuchstabe ee:

Um die Bedeutung des Datenschutzes über den § 80 hinaus für die tägliche Arbeit der Personalvertretungen herauszustellen, wird die Einhaltung des Datenschutzes als allgemeine Aufgabe aufgenommen.

Zu Buchstabe b:

Durch die Neuregelung soll klargestellt werden, dass die Personalvertretung auch bei Organisationsänderungen frühzeitig und umfassend einzubinden ist. Dabei kann die Personalvertretung von den ihr ohnehin zustehenden Rechten, eigene Arbeitsgruppen zu bilden und externen Rat einzuholen, Gebrauch machen. Eine Erweiterung der Rechte und Befugnisse der Personalvertretung ist damit nicht verbunden, es gelten die allgemeinen Bestimmungen für die Grundsätze der Personalratstätigkeit, beispielsweise die §§ 10, 44 und 80. Beabsichtigt die Personalvertretung danach zum Beispiel externen Rat einzuholen, so gelten hinsichtlich der Kostentragungspflicht der Dienststelle wie bisher nach § 44 die Grundsätze einer sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel und der Erforderlichkeit der Aufwendungen sowie das Prinzip der Verhältnismäßigkeit und der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Hieraus folgt unter anderem, dass die Personalvertretung sich zunächst aller ihr zur Verfügung stehenden Informationen bedienen muss und auch alle Möglichkeiten einer weitergehenden Unterrichtung durch die Dienststelle auszuschöpfen hat, bevor externer Rat in Anspruch genommen wird.

Zu Nummer 32:

Zu Buchstabe a:

Durch die Einfügung des Satzes wird klargestellt, dass die Erörterung die Äußerungsfrist nicht verlängert.

Zu Buchstabe b:

Die Änderungen sind Folgeänderungen der Aufhebung des Mitwirkungsverfahrens und der damit einhergehenden Neuordnung der Beteiligungstatbestände.

Zu den Buchstaben c und d:

Die Änderungen sind Folgeänderungen der Änderung des Absatzes 4.

Zu Buchstabe e:

Zu den Doppelbuchstaben aa und bb:

Die Änderungen sind Folgeänderungen der Aufhebung der Regelungen des Mitwirkungsverfahrens und der damit einhergehenden Neuordnung der Beteiligungstatbestände.

Zu Nummer 33:

Das Mitwirkungsverfahren wird aufgehoben.

Zu Nummer 34:

Zu Buchstabe a:

Die Änderungen sind Folgeänderungen der Aufhebung der Regelungen des Mitwirkungsverfahrens und der damit einhergehenden Neuordnung der Beteiligungstatbestände. Das Initiativrecht nach Absatz 1 soll auch weiterhin die gleichen Tatbestände erfassen wie vor der Änderung.

Zu Buchstabe b:

Die Änderungen sind Folgeänderungen der Aufhebung der Regelungen des Mitwirkungsverfahrens und der damit einhergehenden Neuordnung der Beteiligungstatbestände.

Zu Nummer 35:

Die Änderungen sind Folgeänderungen der Aufhebung der Regelungen des Mitwirkungsverfahrens und der damit einhergehenden Neuordnung der Beteiligungstatbestände.

Zu Nummer 36:

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Die Änderung dient der Klarstellung, dass von den angeführten Maßnahmen sowohl personelle als auch organisatorische Maßnahmen erfasst werden. Dies entspricht der gefestigten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vergleiche unter anderem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichtes vom 25. Januar 1995, Az.: 6 P 19/93).

Zu Doppelbuchstabe bb:

Die Änderung dient der Klarstellung des Umfangs der Beteiligung. Ein Beteiligungsrecht der Personalvertretung besteht nicht nur bei der Aufstellung von Beurteilungsrichtlinien, sondern auch bei ihrer späteren Änderung oder Erweiterung.

Zu Buchstabe b:

Die Änderungen sind Folgeänderungen der Aufhebung der Regelung des Mitwirkungsverfahrens.

Zu Nummer 37:

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Zu Dreifachbuchstabe aaa:

Es erfolgt nunmehr eine klare Unterteilung des § 75. In Absatz 1 werden die Tatbestände der eingeschränkten Mitbestimmung für alle Arbeitnehmer einheitlich geregelt, in Absatz 2 die der Beamten (vergleiche auch Begründung zu Buchstabe b). Eine Einschränkung des Arbeitnehmerkreises ist daher nicht mehr nötig.

Zu Dreifachbuchstabe bbb:

Mit der Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst und des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder und des TV-L wurde die Personalgestaltung im Arbeitnehmerbereich eingeführt. Die Aufnahme des Tatbestandes der Personalgestaltung folgt der tarifvertraglichen Vereinbarung. Die darüber hinaus erfolgte Veränderung des Wortlautes ist redaktionell.

Zu Dreifachbuchstabe ccc:

Der Begriff der Ermäßigung der Arbeitszeit wird gestrichen, weil er neben der Mitbestimmung bei der Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Arbeitnehmer keine eigenständige Bedeutung hat. Der nicht eindeutige Begriff der „Beurlaubung“ wird durch die eindeutige Bezeichnung „Urlaub“ ersetzt. Dies bedeutet keine inhaltliche Änderung zur früheren Rechtslage.

Zu Dreifachbuchstabe ddd:

Der neu aufgenommene Zusatz soll verdeutlichen, dass die Dienststelle die Arbeitnehmer in den Fällen des Satzes 1 Nr. 4 und 5 auf ihre Rechte hinzuweisen hat.

Zu Buchstabe b:

Zu Dreifachbuchstabe aaa:

Mit der Änderung wird die früher notwendige Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern bis zur Vergütungsgruppe Vc und solchen mit einer höheren Vergütungsgruppe aufgegeben. Das aufgrund der Rechtsprechung des Staatsgerichtshofs des Landes Hessen vom 30. April 1986, Az.: P. St. 1023 zunächst eingeführte Modell der unterschiedlichen Mitbestimmungsintensität bei Arbeitnehmern findet keine Anwendung mehr, weil sämtliche personelle Einzelmaßnahmen der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen (vergleiche Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995, Az: 2 BvF 1/92). Das Mitbestimmungsverfahren wird damit vereinfacht.

Zu Dreifachbuchstabe bbb:

Die Änderung ist eine Folgeänderung zu Dreifachbuchstabe aaa. Da Absatz 2 nunmehr nur noch Personalangelegenheiten der Beamten regelt, wird der Mitbestimmungstatbestand entsprechend angepasst.

Zu Dreifachbuchstabe ccc:

Der Einschub dient der inhaltlichen Änderung der Regelung wegen der geänderten Bestimmung im Thüringer Beamten-gesetz. Während das Hinausschieben des Ruhestand bisher nahezu ausschließlich auf Verlangen des Dienstherrn möglich war (Ausnahme Vollzugsbeamte) und die Mitbestimmung insofern eine Schutzfunktion vor ungewollter Verlängerung der Lebensarbeitszeit darstellte, wird die Verlängerung zukünftig auf Antrag der Beschäftigten beziehungsweise nur mit Zustimmung dieser möglich sein. Die Schutzfunktion bezieht sich daher nunmehr auf die Ablehnung eines Antrags des Beschäftigten. Dieser geänderten Rechtslage wird Rechnung getragen.

Zu Dreifachbuchstabe ddd:

Die bisherige Regelung in Nummer 11 wird aufgehoben, weil von dem in Nummer 7 verwendeten Begriff „Urlaub“ sowohl Erholungs- als auch Sonderurlaub erfasst sind und eine eigenständige Bedeutung des bisherigen Mitbestimmungstatbestandes auch vor dem Hintergrund des Antragserfordernisses zur Ausübung des Mitbestimmungsrechts nicht gegeben ist.

Stattdessen wird die Regelung des bisherigen § 75a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zukünftig Nummer 11.

Zu Doppelbuchstabe ee:

Der neu aufgenommene Zusatz soll verdeutlichen, dass die Dienststelle die Beamten in den Fällen des Satzes 1 Nr. 4, 5, 9 bis 11 auf ihre Rechte hinzuweisen hat.

Zu Buchstabe c:

Der Absatz 3 wird insgesamt neu gefasst. Absatz 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 gilt für Arbeitnehmer und Beamte gleichermaßen. Die bisherige Aufzählung ist somit entbehrlich und wird gestrichen.

Absatz 3 Satz 1 Nr. 5 dient der konkreten Umsetzung der verfassungsrechtlichen Verpflichtung aus Artikel 2 Abs. 2 der Verfassung des Freistaats Thüringen. Der Personalrat erhält die Möglichkeit, auf die Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben nicht nur überwachend einzuwirken, sondern auch aktiv beteiligt zu werden. Von diesem Mitbestimmungsrecht ist unter anderem auch die Beteiligung an der Einführung, Änderung oder Erweiterung der nach § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes zu erstellenden Frauenförderpläne erfasst.

Die Einfügung der weiteren Tatbestände (Nummer 6 bis 16) ist Folge der Aufhebung der Regelungen des Mitwirkungsverfahrens und der damit verbundenen Überleitung der früheren Mitwirkungstatbestände in die eingeschränkte Mitbestimmung. Satz 2 überträgt die bisher bestehende Regelung des § 75a Abs. 1 Satz 2.

Die Regelung des § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 14 (bisher § 75a Abs. 2 Nr. 7) enthält die Klarstellung des Umfangs der Beteiligung. Ein Beteiligungsrecht der Personalvertretung besteht nicht nur bei der Aufstellung von Beurteilungsrichtlinien, sondern auch bei ihrer späteren Änderung oder Erweiterung.

In der Regelung des § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 16 (bisher § 75a Abs. 2 Nr. 9) wird der Begriff der Umgruppierung den tariflichen Begrifflichkeiten angepasst.

Zu Buchstabe d:

Die Einfügung dient der Klarstellung, dass bei diesen Mitbestimmungsfällen neben der antragsbezogenen Beteiligung der Personalräte der abgebenden Dienststelle die zwingende Beteiligung der Personalräte der aufnehmenden Dienststelle steht. Die Regelung des Absatzes 4 steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Bestehen eines Mitbestimmungsrechtes nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 und 5 oder Absatz 2 Satz 1 Nr. 4 und 5. Besteht ein Mitbestimmungsrecht beispielsweise wegen der Einschränkung der Mitbestimmungsrechte nach § 76 Abs. 1 oder 2 nicht, ist auch § 75 Abs. 4 nicht anzuwenden.

Zu Nummer 38:

Die Änderung ist Folge der Aufhebung der Regelungen des Mitwirkungsverfahrens. Die bisherigen Mitwirkungstatbestände werden in die eingeschränkte Mitbestimmung überführt.

Die Regelung des bisherigen Absatzes 1 Nr. 1 wird § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 6.

Die Regelung des bisherigen Absatzes 1 Nr. 2 wird § 75 Abs. 2 Satz 1 Nr. 11.

Die Regelung des bisherigen Absatzes 1 Nr. 3 wird § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 7.

Die Regelungen des bisherigen Absatzes 2 Nr. 1 bis 9 werden fortfolgend in § 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 8 bis 16 überführt.

Zu Nummer 39:

Zu Buchstabe a:

Die Überschrift wird sprachlich genauer gefasst, ohne dass der Inhalt der Bestimmung geändert wird.

Zu Buchstabe b:

Die Änderungen sind Folgeänderungen der Aufhebung der Regelungen des Mitwirkungsverfahrens und der damit einhergehenden Neuordnung der entsprechenden Tatbestände in § 75 Abs. 1 bis 3 Satz 1 Nr. 6.

Die Neuregelung des § 75 Abs. 4 führt nicht zu einer Mitbestimmung der aufnehmenden Dienststelle des von Absatz 1 erfassten Personenkreises, da die Mitbestimmung nach § 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4, 5 und Abs. 2 Satz 1 Nr. 4, 5 ausgeschlossen ist und § 75 Abs. 4 bei einem nicht bestehenden Mitbestimmungstatbestand keine Anwendung finden kann.

Zu Buchstabe c:

Die Änderungen sind Folgeänderungen der Aufhebung der Regelungen des Mitwirkungsverfahrens und der damit einhergehenden Neuregelung der entsprechenden Tatbestände in § 75 Abs. 2 und 3.

Bei dem von Absatz 2 erfassten Personenkreis erfolgt ohne Antragsstellung keine Mitbestimmung. Daher ist auch § 75 Abs. 4 ohne Antragsstellung nicht anzuwenden, da § 75 Abs. 4 bei einem nicht bestehenden Mitbestimmungstatbestand keine Anwendung finden kann.

In Satz 2 erfolgt ein ausdrücklicher Ausschluss der Beteiligung des Personalrats, unabhängig von einem entsprechenden Antrag, bei Versetzung und Abordnung von Dienststellenleitern. Dies ist der besonderen dienstlichen Stellung geschuldet.

Zu Nummer 40:

Zu Buchstabe a:

Die Überschrift wird geändert, da der Personalrat bei der Kündigung ein Mitbestimmungsrecht erhalten soll.

Zu Buchstabe b:

Das Mitwirkungsrecht des Personalrats bei der Kündigung wird zu einem Mitbestimmungsrecht geändert. Dies ist eine Folgeänderung der Aufhebung der Regelungen des Mitwirkungsverfahrens. Der Personalrat kann nunmehr die Zustimmung zur Kündigung verweigern, wenn einer der Gründe des Absatzes 1 Satz 2 vorliegt. Die Anpassung in Satz 2 Nr. 2 ist rein redaktionell und eine Folgeänderung wegen der Aufhebung der Mitwirkungsrechte und der Neuregelung der Mitbestimmungstatbestände.

Zu Nummer 41:

Mit der Änderung der Bestimmung wird ausdrücklich die Bedeutung der Einhaltung des Datenschutzes auch für die Personalvertretung hervorgehoben. Bei der Verarbeitung von personenbezogenen Beschäftigtendaten einerseits und aufgrund des geschützten Vertrauensverhältnisses zwischen Beschäftigten und Personalrat andererseits ist eine besondere Sorgfalt erforderlich.

Die Erweiterung in Absatz 2 dient der Klarstellung, dass die Prüfberichte nach § 37 des Thüringer Datenschutzgesetzes dem Personalrat zur Verfügung zu stellen sind, wenn es sich um Angelegenheiten handelt, die seine Aufgabenerfüllung berühren.

Zu Nummer 42:

Zu Buchstabe a:

Die Bestimmung regelt wie bisher die Verteilung der Zuständigkeit zwischen dem Personalrat und den Stufenvertretungen und dem Gesamtpersonalrat sowie die Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats. Soweit eine Dienststelle aufgrund gesetzlicher Regelung, Rechtsverordnungen oder Verwaltungsvorschriften (beispielsweise Zuständigkeitsverordnungen) nicht zur Entscheidung befugt ist, ist die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. Wird die Dienststelle in ihrer Funktion als übergeordnete Dienstbehörde tätig, ist daher nicht der örtliche Personalrat der übergeordneten Dienststelle zu beteiligen, sondern die Stufenvertretung. Wird die übergeordnete Dienststelle als Dienststelle in eigenen Angelegenheiten tätig, ist nicht Absatz 2 sondern Absatz 1 einschlägig und der örtliche Personalrat zu beteiligen.

Die Regelung in Satz 2 bestimmt, dass die Stufenvertretung sich vor einem Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, mit dem Personalrat der jeweiligen Dienststelle oder Dienststellen, die nicht zur Entscheidung befugt ist/sind, ins Benehmen setzen muss.

Durch die Neufassung und Ergänzung in Satz 3 soll klargestellt werden, dass die alleinige Beteiligung der Stufenvertretung bei Maßnahmen, bei denen ohne die Zuständigkeit der übergeordneten Dienststelle zwei oder mehr örtliche Personalräte zur Entscheidung berufen wären, die Entscheidung der Stufenvertretung alle Entscheidungen der örtlich zuständigen Personalräte ersetzt (beispielsweise bei einer Versetzung die Entscheidung des Personalrats der abgebenden und der aufnehmenden Dienststelle).

Zu Buchstabe b:

Ziel der Neuregelung ist, dass bei ressortübergreifenden Maßnahmen zukünftig eine Beteiligung durch den Hauptpersonalrat des federführenden Ressorts erfolgt und die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ihren Sachverstand beziehungsweise die Sichtweisen der Hauptpersonalräte der anderen Ressorts sammelt und so in die Entscheidung des beteiligten Hauptpersonalrats einfließen lässt. Damit wird eine Beteiligungslücke bei ressortübergreifenden Maßnahmen von allgemeiner Bedeutung, bei denen nicht schon die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften (§ 98 Thüringer Beamten-gesetz) zu beteiligen sind, geschlossen. Die Beteiligung des gemeinsamen Ausschusses der Hauptpersonalräte ist wegen der Legitimation des gemeinsamen Ausschusses der Hauptpersonalräte als nicht unmittelbar von den Beschäftigten gewählt sondern von den Hauptpersonalräten entsandtes Gremium problematisch. Nach der neuen Regelung folgt die Beteiligung der Personalvertretung auch für ressortübergreifende Maßnahmen dem Grundsatz, dass der Personalrat zu beteiligen ist, welcher der Dienststelle, die die Entscheidung zu treffen hat, gegenüber steht. Durch die Einbindung der neu geschaffenen Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (§ 82a) erhalten zwar auch die Vertretungen der anderen Ressorts die Möglichkeit zur Stellungnahme, entscheidend bleibt jedoch der Beschluss des Hauptpersonalrats beim federführenden Ressort. Aufgrund der Begründungspflicht des Satzes 4 ist darüber hinaus gewährleistet, dass sich der zuständige Hauptpersonalrat mit der Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte auseinandersetzt und diese gegebenenfalls berücksichtigt.

Zu Nummer 43:

Die Einführung einer Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte auf Landesebene dient der Schaffung einer Kommunikationsmöglichkeit auf gesetzlicher Grundlage, der Abstimmung über den einzelnen Geschäftsbereich hinaus, dem Erfahrungsaustausch und der Einflussnahme auf die Beteiligung bei ressortübergreifenden Maßnahmen (§ 82 Abs. 6).

Die Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene ersetzt den bisherigen gemeinsamen Ausschuss der Hauptpersonalräte, der wegen der neuen Regelung des § 82 Abs. 6 nicht mehr erforderlich ist.

Zu Nummer 44:

Durch die zusätzliche Regelung soll das Verfahren vereinfacht werden und damit zu einer Entlastung der Fachkammern führen. Die anderen Berufsrichter der Fachkammer erhalten durch die zusätzlichen Kompetenzen die Möglichkeit, wie die Vorsitzenden eine Alleinentscheidung entsprechend der Regelungen des Arbeitsgerichtsgesetzes herbeiführen zu können. Voraussetzung bleibt jedoch, dass die Bestellung von Berichterstattern entsprechend § 21g des Gerichtsverfassungsgesetzes erfolgt ist. In Anlehnung an die Zuständigkeitsregelung des § 87a VwGO entscheidet der Berichterstatter anstelle des Vorsitzenden in den Fällen, in denen im Beschlussverfahren des Arbeitsgerichtsgesetzes eine Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden ergeht. Außer in den von § 83 Abs. 2 erfassten Fällen verbleibt es bei der Entscheidungsfindung der Fachkammer und des Fachsenats in der Besetzung nach § 84 Abs. 2 Satz 1.

Zu Nummer 45:

Die Regelungen über das aktive und passive Wahlrecht werden im Hinblick auf die teilweise bestehenden besonderen Beschäftigungsverhältnisse der Waldarbeiter (Saisonarbeiter) angepasst. Damit wird sichergestellt, dass diese Beschäftigten, die gegebenenfalls regelmäßig

immer wieder zeitlich befristet beschäftigt werden, nicht von der Wahlberechtigung und Wählbarkeit ausgeschlossen sind.

Zu Nummer 46:

Buchstabe a:

Die Aufhebung des Satzes 4 der Nummer 3 dient in Verbindung mit der künftigen Regelung in Nummer 4 als eigenständige Regelung der Klarstellung bezüglich der personalvertretungsrechtlichen Einordnung der wissenschaftlichen Hilfskräfte und Tutoren der Hochschulen. Aufgrund der Einführung der gestuften Studienstrukturen mit Bachelor- und Masterstudiengängen bedarf es einer Anpassung der bisherigen Regelung des § 88 Nr. 3 Satz 4. Dies ist mit der neu eingefügten Nummer 4 erfolgt.

Zu Buchstabe b:

Die Neufassung der Nummer 4 dient der Stärkung der Personalvertretungen an den Hochschulen. Weiter wird die personalvertretungsrechtliche Einordnung der wissenschaftlichen Hilfskräfte und Tutoren im Zusammenhang mit der Aufhebung des Satzes 4 der Nummer 3 klargestellt.

Zu Nummer 47:

Die Änderungen sind Folgeänderungen der Aufhebung der Regelungen des Mitwirkungsverfahrens und der damit einhergehenden Neuordnung der Beteiligungstatbestände.

Zu Nummer 48:

Die Änderungen sind Folgeänderungen der Aufhebung der Regelungen des Mitwirkungsverfahrens und der damit einhergehenden Neuordnung der Beteiligungstatbestände.

Zu Nummer 49:

Zu Buchstabe a:

Zu den Doppelbuchstaben aa und bb:

Mit der Einführung der Gemeinschaftsschule sind die Lehrer dieser Schule einer der Gruppen zuzuordnen, die in den Bezirkspersonalräten und im Hauptpersonalrat gebildet sind.

Zu Buchstabe b:

Die Neufassung dient der Klarstellung.

Zu Nummer 50:

Die Änderungen sind Folgeänderungen zu Nummer 42.

Zu Nummer 51:

Zu Buchstabe a:

Die Änderungen regeln die Übergangsbestimmungen, die nach dem Inkrafttreten dieses Mantelgesetzes erforderlich sind.

Zu Buchstabe b:

Die Änderungen regeln die Übergangsbestimmungen, die nach dem Inkrafttreten dieses Mantelgesetzes erforderlich sind.

Zu Buchstabe c:

Mit der Einführung der Gemeinschaftsschule sind die Lehrer dieser Schule einer der Gruppen zuzuordnen, die in den Bezirkspersonalräten und im Hauptpersonalrat gebildet sind. Mit der Umsetzung sollte aber erst zur nächsten Wahlperiode begonnen werden, da die Lehrerinnen und Lehrer, die an eine Gemeinschaftsschule wechseln beziehungsweise die von einem Wechsel der Schulform betroffen sind, an der letzten Personalratswahl beteiligt waren und ihre Interessenvertreter mit gewählt haben.

Zu Nummer 52:

Mit Schreiben vom 27. März 2009 hat die Stabsstelle Deregulierung, Rechtsvereinfachung, Rechtsfolgenabschätzung mitgeteilt, dass eine weitere Befristung des Stammgesetzes entbehrlich ist, weil mit dem Gesetz die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sichergestellt wird.

Zu Nummer 53:

Die Nummer 52 dient der Anpassung der Inhaltsübersicht des Thüringer Personalvertretungsgesetzes an die mit diesem Gesetz vorgenommenen Änderungen.

Zu Artikel 2:

Zu Nummer 1:

Zu Buchstabe a:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung. § 53 Abs. 3 ThürPersVG, der die Anzahl der Mitglieder von Stufenvertretungen ausweist, wird in die Regelung einbezogen.

Zu Buchstabe b:

Es bestanden Unsicherheiten darüber, ob eine Kürzung auf zwei Dezimalstellen innerhalb des Rechenganges erfolgt oder erst nach Abschluss der Berechnung. Bei unterschiedlichen Auslegungen konnte es im Ergebnis in einigen Fällen zu Abweichungen kommen. Es wird nunmehr gesichert, dass hinsichtlich des Rechenganges eine eindeutige Regelung angewandt wird.

Zu Nummer 2:

Die Änderung ist eine Anpassung an die Formulierung des § 19 Abs. 6 Satz 1 ThürPersVG.

Zu Artikel 3:

Diese Bestimmung regelt die Ermächtigung zur Neubekanntmachung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes.

Zu Artikel 4:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Zu Absatz 2:

Durch die Neufassung des § 82 a entfällt die Notwendigkeit der Thüringer Verordnung über die Errichtung eines gemeinsamen Ausschusses der Hauptpersonalräte (ThürHPRVO). Sie wird deshalb mit Inkrafttreten des Gesetzes aufgehoben.

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Hessen-Thüringen**

Stellungnahme

zum

**Entwurf eines zweiten Gesetzes zur Änderung personal-
vertretungsrechtlicher Vorschriften Thüringen
der Landesregierung Thüringen**

Frankfurt am Main, 22. Juni 2011



DGB-Bezirk
Hessen-Thüringen

Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt/Main

Ansprechpartnerin:
Silke Bemann

Telefon: 069 273005-69
Telefax: 069 273005-45
E-Mail: Silke.Bemann@dgb.de

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk Hessen-Thüringen**

Mit Schreiben vom 14. Juni 2011 wurde uns den überarbeitete Entwurf für ein Zweites Gesetz zur Änderung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften mit der Bitte um Stellungnahme zugesandt. In Abstimmung mit unseren Mitgliedsgewerkschaften nehmen wir wie folgt Stellung:

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die Landesregierung einen Gesetzentwurf zur Verbesserung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst in Thüringen vorlegt. Sehr positiv sehen wir auch, dass Sie einige unserer Kritikpunkte und Änderungsvorschläge, die wir im Rahmen des Beteiligungsverfahrens gemäß § 6 der Beteiligungsvereinbarung Ihnen übermittelt haben, aufgegriffen und in dem vorliegenden Gesetzentwurf eingearbeitet haben.

Dies betrifft insbesondere die Anzahl der Freistellungen der Personalratsmitglieder, auch für die Stufenvertretungen, die teilweise Rücknahme der Antragsabhängigkeit der Beteiligung des Personalrates bei Personalentscheidungen, die Ausweitung des Beschäftigtenbegriffes und Einbeziehung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sowie die besseren Informationsrechte der Personalräte im Rahmen von Strukturreformen.

Im Rahmen des weiteren Gesetzgebungsverfahrens erhoffen wir uns weitere Verbesserungen:

Eine wichtige Forderung des DGB, die Abschaffung der minderen Beteiligungsrechte der Mitwirkung und Anhörung und die Zuordnung dieser Beteiligungstatbestände zur Mitbestimmung, wurde leider nicht erfüllt. Zwar wurden begrifflich die Mitwirkungstatbestände gestrichen und als Mitbestimmungstatbestände neu tituliert, die letzte Entscheidung trifft jedoch die Dienststellenleitung. Die Einigungsstelle soll nicht einbezogen werden, so dass faktisch das Verfahren unverändert bleibt. Somit bleibt die Forderung des DGB bestehen, dass die Beteiligungsrechte der Mitwirkung abgeschafft und als vollwertige Beteiligungstatbestände der Mitbestimmung zugeordnet werden.

Weitere wichtige Forderungen zur Schaffung eines zukunftsorientierten Personalvertretungsrechtes wurden leider auch in dem jetzt überarbeiteten Gesetzentwurf nicht aufgegriffen. Dies sind insbesondere:

- Die Einführung einer Allzuständigkeit bei der Mitbestimmung des Personalrates in allen innerdienstlichen Angelegenheiten nach dem Vorbild Schleswig-Holstein und der Berücksichtigung des Urteils des Bundesverfassungsgerichtes aus dem Jahr 1995. Die Allzuständigkeit ist mit einem umfassenden Beispielkatalog zu versehen.

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk Hessen-Thüringen**

Sonderregelungen oder Ausnahmen sind grundsätzlich zu streichen. Eine Beschränkung von Sonderregelungen und Ausnahmen vom Geltungsbereich oder aus einzelnen Mitbestimmungstatbeständen für einzelne Beschäftigungsgruppen oder Verwaltungen ist auf das zwingend Notwendige zu begrenzen.

- Für die Arbeit der Personalräte ist die Freistellung von herausragender Bedeutung. Aufgrund unserer massiven Intervention wurde im vorliegenden Gesetzentwurf eine Verbesserung vorgenommen. Diese reicht unseres Erachtens nicht aus. Wir fordern nach wie vor zur Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten der Personalvertretung die Übertragung der Freistellungsstaffeln entsprechend des Betriebsverfassungsgesetzes. Danach gibt es bei 200 bis 500 Beschäftigte eine Freistellung im Umfang einer Vollzeitstelle, von 501 bis 900 Beschäftigte zwei Freistellungen, 901 bis 1.500 drei Freistellungen, 1.501 bis 2.000 vier Freistellungen usw. Diese Staffelung muss auch für den Gesamtpersonalrat und die Stufenvertretungen gelten.
- Die antragsabhängige Mitbestimmung bzw. Mitwirkung nach den § 75, 75 a und 88 ThürPersVG hat in der Praxis dazu geführt, dass die Mehrzahl der Personalmaßnahmen ohne Beteiligung der Personalräte durchgeführt wird. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beschäftigten rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen, ist beispielsweise im Schulbereich fast durchgängig verletzt worden. § 75 Abs. 1 und 2 jeweils letzte Abschnitte und § 75 a Abs. 1 letzter Abschnitt sind deshalb ersatzlos zu streichen.

In diesem Zusammenhang begrüßen wir ausdrücklich, dass aufgrund unserer Hinweise § 88 Ziffer 4 gestrichen wurde.
- Zustimmungsverweigerungskataloge müssen abgeschafft werden. Die Möglichkeit der Personalräte die Zustimmung zu einer Maßnahme zu verweigern, darf nicht durch einen Verweigerungskatalog begrenzt werden.
- Insbesondere in Anbetracht der angekündigten Verwaltungsstrukturreform ist auch die Beteiligung der Personalräte bei Organisationsprozessen, die Folgeänderungen in personellen Angelegenheiten zur Folge haben können, zu klären.
Wir fordern ein verbindliches Recht zur Einbeziehung der Personalvertretung in Lenkungs-, Arbeits- und entspre-

chende Gruppen, die Organisationsänderungen vorbereiten. In das Personalvertretungsgesetz ist auch aufzunehmen, dass der Personalrat ein gerichtlich durchsetzbares Recht, die Weiterarbeit dieser Gruppen aufzuhalten, erhält bis seine Einbeziehung gewährleistet ist oder die Umsetzung der Organisationsänderung gestoppt werden kann, wenn eine Beteiligung nicht erfolgt ist.

- Unbedingt zurückgenommen werden muss die 2001 eingeführte Regelung, wonach die Äußerungsfrist bereits mit dem Zugang der Mitteilung beginnt. Diese außerordentlich kurze Äußerungsfrist ist in der Praxis kaum durchführbar.

Gleichzeitig fordern wir die Erweiterung der Sanktionsmöglichkeiten, wenn die Personalräte nicht ordnungsgemäß beteiligt werden und deswegen die Maßnahme unwirksam ist. Nach § 69 Abs. 10 Satz 2 ThürPersVG sind solche Maßnahmen zurückzunehmen, sobald Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Es sollte ausdrücklich in diesen Regelungen klar gestellt werden, dass die Personalvertretung in diesen Fällen ein Rechtsanspruch auf Unterlassung bzw. Rückgängigmachung hat.

Zu den einzelnen Regelungen des vorliegenden Gesetzentwurfes:

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1: § 2 Grundsätze der Zusammenarbeit

Die Ergänzung durch die Worte „kooperationsorientiert, respektvoll, offen“ stellt keine Aufwertung der Personalvertretungen dar. Sie ist lediglich eine Beschreibung eines Verhaltens ohne die, die Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung kaum funktionieren kann. Wie wir bereits in unserer Stellungnahme vom 31. März 2011 ausgeführt haben, fordern wir stattdessen den Ersatz des Wortes „partnerschaftlich“ durch das Wort „gleichberechtigt“.

Zu Nummer 2: § 4 Beschäftigte

Wir begrüßen es, dass der Beschäftigtenbegriff dahingehend geändert wird, dass auch Leiharbeiterinnen und -arbeiter einbezogen sind. Auch wenn der DGB nach wie vor die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und -arbeitern im Öffentlichen Dienst ablehnt. Die Einschränkungen in der Wahlberechtigung im § 13 Abs. 2 und den Ausschluss der Wählbarkeit im § 14 Abs. 2 Nummer 3 kritisieren wir.

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk Hessen-Thüringen**

Zu Nummer 5: § 13 Wahlberechtigung

Siehe hierzu oben unter Anmerkung zu Nummer 2.

Aus unserer Sicht besteht kein Grund den Beschäftigten im Sinne des § 4 Abs. 2 das aktive Wahlrecht zu verwehren. Unseres Erachtens müssen für diese Beschäftigten die gleichen Regelungen gelten, wie für befristet oder gänzlich neueingestellte Beschäftigte, die vom ersten Tag der Beschäftigung an wahlberechtigt sind.

Wir begrüßen, dass Sie unsere Anregungen aufgegriffen haben und § 13 Abs. 2 Satz 4 letzter Halbsatz neu eingefügt haben, in dem geregelt ist, dass die Sätze 1 und 2 nicht für Beschäftigte bei einer Zuweisung gemäß nach § 44 g SGB II gelten.

Zu Nummer 6: § 14 Wählbarkeit

Siehe hierzu Ausführungen zu Nummer 2.

Wie unter Nummer 2 dargelegt, lehnen wir auch die Einschränkung des passiven Wahlrechts für die Beschäftigten im Sinne vom § 4 Abs. 2 ab. Da es für die Wählbarkeit nach Abs. 1 Voraussetzung ist, dass die Beschäftigten sechs Monate im Geltungsbereich der obersten Dienstbehörde und seit einem Jahr in öffentlichen Betrieben oder Verwaltungen beschäftigt sind, ist eine weitere Einschränkung weder notwendig noch geboten. Wenn Beschäftigte über solche langen Zeiträume beschäftigt sind, sollen sie gleich behandelt werden.

Zu Nummer 7: § 16 Zahl der Personalratsmitglieder

Wir begrüßen es ausdrücklich, dass Sie unsere Anregungen aufgegriffen haben und die Anzahl der freigestellten Personalratsmitglieder bei kleinen Personalräten verbessern.

Zu Nummer 9 bis 11: § 20, 21 und 23 Wahlvorstand

Für die Durchführung der Personalratswahlen ist die Verlängerung der Fristen sinnvoll und findet unsere Zustimmung.

Zu Nummer 12: § 27 Neuwahl vor dem Ende der Amtszeit

Die Verlängerung des Zeitraums für die Wahlen begrüßen wir.

Zu Nummer 14: § 32 Neuwahl bei Umorganisation von Dienststellen und Körperschaften

Die hier vorgesehene Ermächtigung, weitgehende Abweichung von den Regelungen des Personalvertretungsgesetzes für die Bildung von Personalräten bei Organisationsänderungen auf dem Ordnungswege festlegen zu können, sehen wir äußerst kritisch und halten sie für rechtlich bedenklich. Unseres Erachtens sind die bestehenden Regelungen völlig ausreichend. Eine Ermächtigung für das federführende Ressort durch Rechtsverordnung in das Personalvertretungsrecht einzugreifen und gar

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk Hessen-Thüringen**

Regelungen des Personalvertretungsgesetzes außer Kraft zu setzen, halten wir für rechtlich nicht haltbar.

Mindestens muss gegeben sein, dass solche Eingriffe nur dann vorgenommen werden können, wenn diese im Einverständnis mit den bei den betroffenen Dienststellen bestehenden Personalvertretungen vorgenommen werden. Dies würde bedeuten, dass § 32 Abs. 4 Satz 1 wie folgt geändert werden müsste:

„Das für das Personalvertretungsrecht federführende Ressort wird ermächtigt in Benehmen mit den obersten Behörden **und im Einverständnis mit den bei den betroffenen Dienststellen bestehenden Personalvertretungen** durch Rechtsverordnung Rechtsvorschriften zu erlassen, die die Personalvertretung für den Fall sicherstellen oder erleichtern, dass Dienststellen oder die im § 1 genannten Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen umgebildet oder neu gebildet werden.“

Zu Nummer 15: § 33 Vorstand

Die Ersetzung der Losentscheidung durch wiederholte Wahl halten wir für eher untauglich. Theoretisch kann die Wahl so endlos wiederholt werden, ohne dass ein Ergebnis erreicht wird.

Zu Nummer 16: § 38 Gemeinsame Beratung – Gruppenscheidung

Die Änderungen im § 38 Abs. 2 begrüßen wir, als allerdings sehr kleinen Schritt, zur Einschränkung des Gruppenprinzips.

Zu Nummer 17: § 39 Aussetzen von Beschlüssen

Die Regelung begrüßen wir. Nicht verständlich ist allerdings, warum die Verlängerung nicht bei einer Verkürzung der Fristen nach § 69 Abs. 2 Satz 8 gelten soll. Faktisch wird damit die Möglichkeit zu Aussetzungen in diesen Fällen verwehrt.

Zu Nummer 18: § 44 Kosten

Die vorgesehene Neuregelung bedeutet eine wichtige Verbesserung für die (überwiegend) freigestellten Mitglieder der Personalräte, die im Einzugsbereich wohnen oder bisher gearbeitet haben. Durch die Anwendung der Höchstgrenzen des Trennungsgeldrechtes und die Steuer- und Sozialabgabepflichtigkeit der Trennungsschädigung bleibt die Gefahr einer Schlechterstellung bestehen. Gleichzeitig entsteht so ein aufwendiges Verfahren zur Erstattung der geleisteten Steuern und Sozialabgaben. Deshalb schlagen wir folgende neue Formulierung vor:

„Bei Fahrten zu der Stelle, bei der der Personalrat gebildet worden ist und bei Fahrten zu regelmäßigen Sitzungen bei einer anderen Stelle und täglicher Rückkehr zum Wohnort finden die Bestimmungen des Trennungsschädigungsrechts keine Anwendung, sondern die des Reisekostengesetzes.“

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk Hessen-Thüringen**

Wir begrüßen die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechniken. Wir schlagen vor, die Wahlordnung dahingehend zu ändern, dass Aushänge im Wahlverfahren auf elektronischem Weg bekannt gegeben werden können.

Zu Nummer 19: § 45 Freistellung vom Dienst

Wir begrüßen, dass unsere Anregungen aufgenommen wurden und wenigstens eine kleine Verbesserung bei den Freistellungen der Personalräte vorgenommen wurde und die Herabsetzung der Freistellungsstaffel für kleinere Dienststellen von 300 auf 250 Beschäftigte abgesenkt werden wird.

Die vergangenen Jahre haben jedoch gezeigt, dass die Freistellungen vom Dienst für gewählte Personalratsmitglieder in der jetzigen Form kaum ausreichend sind, um die Aufgaben der Personalräte voll umfänglich wahrzunehmen. Aus diesem Grund fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften seit Jahren eine Anpassung der Staffelungsregelung der Personalräte an die des Betriebsverfassungsgesetzes. Durch die im Gesetzentwurf vorgesehenen Änderungen tritt eine Verbesserung für die kleinen Dienststellen ein, die Arbeitsfähigkeit der bestehenden Personalvertretungen wird jedoch nicht gestärkt, sondern es wird lediglich eine andere Verteilung der Freistellungen ermöglicht.

Wir fordern § 45 Abs. 4 wie folgt zu ändern:

„Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 3 freizustellen in Dienststellen mit in der Regel:

200 bis 500 Beschäftigte eine Vollzeitstelle

501 bis 900 Beschäftigte zwei Vollzeitstellen

901 bis 1.500 Beschäftigte drei Vollzeitstellen

1.501 bis 2.000 Beschäftigte vier Vollzeitstellen

In Dienststellen mit über 2.000 Beschäftigten ist für je angefangenen 1.000 Beschäftigten ein weiteres Personalratsmitglied im Umfang einer Vollzeitstelle freizustellen. Von den Sätzen 1 und 2 kann in Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststellenleiter abgewichen werden. Kommt eine Einigung im Sinne von Abs. 3 Satz 2 zwischen Personalrat und Dienststellenleiter mit weniger als 200 Beschäftigten nicht zu Stande, gilt § 69 entsprechend.“

Zu Nummer 20: § 53 Stufenvertretungen

Wir begrüßen, dass unser Vorschlag zumindest teilweise aufgegriffen wurde und nun mehr eine Vollzeitstelle Freistellung für die Stufenvertretung verbindlich festgeschrieben wird. Wir halten jedoch die Formulierung, dass neben der einen Vollzeitfreistellung weitere Freistellungen verhandelt werden können, nicht für ausreichend. Hier müssen verbindliche gesetzliche Vorgaben für weitere Freistellungen von Stufenvertretungen geschaffen werden.

Zu Nummer 21: § 54 Entsprechende Anwendungen

Wir fordern die Vorschrift zu ergänzen um die Verweisung auf § 45 Abs. 4

Zu Nummer 22: § 56 Personalräteversammlung

Mit der neu vorgesehenen Regelung der Einberufung einer Personalräteversammlung durch den Hauptpersonalrat wird eine langjährige Forderungen des DGB erfüllt. Wir halten die Begrenzung der Einberufung der Personalräteversammlung lediglich einmal im Kalenderjahr für zu wenig und schlagen vor in § 56 a Abs. 1 Satz 1 letzter Halbsatz vor das Wort „einmal“ das Wort „mindestens“ einzufügen.

Darüber hinaus regen wir an, den Kreis der Teilnehmer auszuweiten auf alle Mitglieder der Personalräte. Darüber hinaus sollten auch die Hauptpersonalräte, alle Mitglieder der örtlichen Personalräte und der Stufenvertretungen eingeladen werden können.

Zu Nummer 23: § 57 Jugend- und Auszubildendenvertretung und

zu Nummer 24: § 58 Aktives und passives Wahlrecht

Mit der Streichung der Altersgrenze wird eine langjährige Forderung des DGB erfüllt.

Zu Nummer 25: § 60 Wahlvorstand – Amtszeit

Die vorgeschlagene Änderung lehnen wir ab. Zur Begründung siehe oben unter Nummer 14 die Ausführungen zu § 32.

Zu Nummer 28: § 67 Allgemeine Grundsätze

Wir begrüßen die Erweiterung der Schutzzwecke. Schikanen, Diskriminierungen und Anfeindungen richten sich grundsätzlich gegen die Würde der Person und beeinträchtigen die Gesundheit. Aus diesem Grund ist im § 67 Abs. 1 Nummer 2 der zweite und dritte Halbsatz zu streichen. § 67 Abs. 1 Nummer 2 würde dann neu heißen:

„Schikanen, Diskriminierungen und sonstige Anfeindungen unterbleiben.“

Zu Nummer 29: § 68 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung

Wir begrüßen die Ausweitung der Aufgaben der Personalvertretung insbesondere die Aufnahme des neuen Punktes 6, dass es nun Aufgabe des Personalrates ist, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Sinne des Thüringer Gleichstellungsgesetzes zu fördern. Ebenso die Aufnahme des neuen Punktes 9, dass es zu den Aufgaben des Personalrates gehört, auf die Einhaltung des Datenschutzes aller Beschäftigten hinzuwirken, begrüßen wir ausdrücklich.

Zu Nummer 30: § 69 Verfahren der Mitbestimmung

Zu a):

Die für die Erörterung vorgesehenen Fristen sind häufig nicht ausreichend. Zudem sollte aus verfahrenstechnischen Gesichtspunkten der Beginn der Mitteilungsfrist klar geregelt sein. Deshalb schlagen wir vor, anstatt der im Gesetzentwurf vorgesehene Änderungen nach Satz 10, folgenden Satz einzufügen:

„Die Mitteilungsfrist des Personalrates nach den Sätzen 7 oder 8 beginnt mit dem von beiden Seiten festgelegten Abschluss der Erörterung.“

Zu b):

Leider wird hier nur scheinbar die Forderung des DGB nach Abschaffung der minderen Beteiligungsrechte der Mitwirkung umgesetzt. Zwar wird der Begriff der Mitwirkung gestrichen, jedoch wird ein Beteiligungsverfahren für die ehemaligen Tatbestände der Mitwirkung festgeschrieben, dass sich dadurch von der Mitbestimmung unterscheidet, dass die Einigungsstelle nicht angerufen werden kann, sondern die oberste Dienstbehörde entscheidet. Damit wird das Verfahren der Mitwirkung nur scheinbar abgeschafft. Der DGB fordert nach wie vor die volle Mitbestimmung auch für diese Tatbestände.

Zu Nummer 31: § 69 a Verfahren der Mitwirkung

Siehe hierzu Ausführung zu Nummer 30.

Zu Nummer 32: § 70 Initiativrecht

Siehe hierzu Ausführung zu Nummer 30.

Zu Nummer 34: § 74 Fälle der vollen Mitbestimmung

Die Neufassung von § 74 Abs. 2 Nummer 5 lehnen wir ab. Durch die Einschränkung auf personelle und organisatorische Maßnahmen werden zum Beispiel technische Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen ausgeschlossen. Dies ist nicht sachgerecht. Wir fordern folgende Tatbestände neu in § 74 Abs. 2 aufzunehmen:

- „13. Den Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen
- 14. Organisationsprozesse insbesondere, wenn sich daraus personelle Maßnahmen ergeben
- 15. Die Bildung wirtschaftlich geführter Unternehmen an Hochschulen auf Grundlagen von § 15 ThürPersVG“

Zu Nummer 35: § 75 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung

Die vorgenommenen Änderungen sind aus unserer Sicht nicht ausreichend. Durch die Einführung des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und zur Anpassung an aktu-

elle Gegebenheiten fordern wir die Aufnahme folgender weiterer Tatbestände in § 75:

- „Mitbestimmung bei Abordnungen von Arbeitnehmern unabhängig von der Dauer der Abordnung.
- Mitbestimmung bei der Umsetzung von Arbeitnehmern innerhalb der Dienststelle
- Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung der Arbeitnehmer
- Mitbestimmung bei der Verlängerung oder Verkürzung der Stufenlaufzeit gemäß § 17 Abs. 2 TV-L
- Mitbestimmung bei der Gewährung einer Zulage gemäß § 16 Abs. 5 TV-L in Verbindung § 40 TV-L
- Mitbestimmung bei der Führung auf Probe und auf Zeit gemäß der §§ 32 und 33 TV-L“

Darüber hinaus fordern wir die Streichung von § 75 Abs. 1 Satz 2 und § 75 Abs. 2 Satz 2. Die antragsabhängige Mitbestimmung hat in der Praxis dazu geführt, dass die Mehrzahl der Maßnahmen ohne die Beteiligung der Personalräte durchgeführt werden. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beschäftigten rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen, nun in den Gesetzestext aufzunehmen, ändert nichts an der Situation daran, dass den betroffenen Beschäftigten der Eindruck vermittelt wird, sie würden etwas für den Arbeitgeber Unangenehmes tun und ihre Situation damit verschlechtern, wenn sie den Personalrat mit hinzuziehen möchten.

Zu Nummer 36: § 75 a Fälle der Mitwirkung

Siehe hierzu Ausführungen zu Nummer 30.

Zu Nummer 37: § 76 Besonderheiten im Beteiligungsverfahren

Die Änderung der Überschrift ändert nichts am Inhalt der Vorschrift. Es bleibt bei gravierenden Einschränkungen der Mitbestimmung. Die ursprüngliche Überschrift „Einschränkung der Mitbestimmung“ traf den Inhalt der Vorschrift.

Zu Nummer 38: § 78 Mitbestimmung und Anhörungsrecht bei Kündigungen

Die Aufwertung der Beteiligung der Personalräte bei Kündigung zu Fällen der Mitbestimmung begrüßen wir ausdrücklich.

Zu Nummer 39: § 80 Datenschutz

Jede und jeder einzelne Beschäftigte sowie der Personalrat sind verpflichtet, bestehende Gesetze einzuhalten und umzusetzen. Hierzu zählen selbstverständlich auch sämtliche datenschutzrechtliche Bestimmungen. Die Aufnahme einer gesonderten Verpflichtung für die Personalvertretungen in das ThürPersVG irri-

tiert. In der Begründung zu dem Gesetzentwurf findet sich keinerlei Hinweis darauf, dass die Gesetzesänderung auf besondere Vorkommnisse in der Vergangenheit notwendig sei.

Zu Nummer 40: § 82 Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats

Mit den vorgesehenen Änderungen von § 82 Abs. 6 wird eine Beteiligungslücke zu schließen versucht. Die vorgeschlagene Regelung können wir in dieser Form jedoch nicht mittragen. Grund hierfür ist, dass dem Hauptpersonalrat der zuständigen obersten Landesbehörde die demokratische Legitimation dafür fehlt, für andere Ressorts Aufgaben des Hauptpersonalrats wahrzunehmen. Unseres Erachtens muss diese Aufgabe dem gemeinsamen Ausschuss der Hauptpersonalräte zufallen. Siehe hierzu auch die Ausführungen zu Nummer 41.

Zu Nummer 41: § 82 a Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene

Mit den vorgeschlagenen Änderungen wird nicht nur der gemeinsame Ausschuss der Hauptpersonalräte umbenannt in Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene, sondern gleichzeitig die Rechte dieses Gremiums erheblich eingeschränkt. Dies lehnen wir ab.

Wir schlagen vor, dass diejenigen Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von Bedeutung sind, in die Zuständigkeit des gemeinsamen Ausschuss der Hauptpersonalräte fallen. Die Rechte des Hauptpersonalrates reichen über den Anhörungsmodus nicht hinaus und müssen gestärkt werden. Siehe hierzu auch die Ausführungen zu Nummer 40.

Zu Nummer 44: § 88 Abweichungen für Hochschulen

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die Landesregierung unsere Anregungen aufgegriffen hat und § 88 Abs. 4 streicht.

Grundsätzlich sollten alle Beschäftigten vom Personalrat vertreten werden. Mit den vorgeschlagenen Änderungen in § 88 Nr. 3 und 5 wird aber eine Gruppe von der Mitbestimmung ausgeschlossen. Aufgrund der Studienreform und der nunmehr geltenden gestuften Strukturen mit Bachelor- und Masterstudiengängen ist es durchaus gewünscht, dass diejenigen Studenten, die bereits einen Studienabschluss als Bachelor haben, im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit an Universitäten ein weiterführendes Studium mit Masterabschluss führen. Diese Gruppe der Beschäftigten, die bereits einen Studienabschluss hat und als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt sind, werden durch die vorgeschlagenen Änderungen von der Mitbestimmung ausgeschlossen.

Wir fordern deshalb § 88 Nr. 5 wie folgt zu ändern:

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk Hessen-Thüringen**

„Wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutoren sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, *soweit sie ein Studium abgeschlossen haben.*“

Zu Nummer 46: § 91 Forschungseinrichtungen und Staatliche Studienakademie Thüringen

Durch die angestrebte Änderung wird das gesamte wissenschaftliche Personal der Forschungseinrichtungen von der Personalvertretung ausgeschlossen. Diese Sonderregelung halten wir für bedenklich und fordern die Streichung dieser Regelung.

Zu Nummer 47: § 92 Abweichungen und Sonderregelungen im Geschäftsbereich des fürs Schulwesen zuständigen Ministeriums

Die vorgesehene Einführung einer Vertretung der Gemeinschaftsschulen begrüßen wir. Darüber hinaus fordern wir die Einführung einer eigenen Gruppe „Berufsbildende Schulen“ gesetzlich zu verankern in § 92 Nr. 2a ee. Das geltende ThürPersVG sieht eine gemeinsame Gruppe für die Schulart Berufsbildende Schulen sowie Allgemeinbildende Schulen, Gymnasien, Gesamtschulen und Kollegs vor. Es ist jedoch evident, dass die Themenschwerpunkte, Probleme und Lösungen dieser Schulgruppen in den noch zusammengefassten Schularten weit auseinander gehen.

Mit der Zusammenlegung der Gruppen der Arbeiter und der Angestellten zu einer Gruppe der Arbeitnehmer ist eine Gruppe weggefallen. Von daher dürfte die Arbeitsfähigkeit der Personalräte nicht beeinträchtigt werden, wenn nun eine eigene Gruppe „Berufsbildende Schulen“ eingefügt wird. Bei einer Beschäftigtenzahl von 3700 Lehrerinnen und Lehrern an Berufsbildenden Schulen im Vergleich zu 4500 Lehrerinnen und Lehrern an Gymnasien ist dies unseres Erachtens auch gerechtfertigt.

Die Größe des Bezirkspersonalrates ist in § 92 Nr. 2b neu zu regeln:

„Der Bezirkspersonalrat besteht bis 1000 Beschäftigte aus 13 Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in den Bezirkspersonalräten um je 2 für je weitere angefangene 1000 Beschäftigten. Die Höchstzahl beträgt 25.“

In den vergangenen Jahren wurden zunehmend Aufgaben vom Ministerium auf die staatlichen Schulämter übertragen (z.B. Einstellungen und Entlassungen). Dies hat zu einer erheblichen Mehrarbeit für die Stufenvertretungen geführt. Nunmehr ist beabsichtigt, die Anzahl der Schulämter nur noch auf die Hälfte zu reduzieren. Das bedeutet für die dann noch fünf Bezirkspersonalräte, dass sie doppelt so viele Beschäftigte zu betreuen ha-

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk Hessen-Thüringen**

ben wie bisher. Diesem drastisch steigenden Arbeitsumfang sowie den erhöhten Anforderungen an die Kommunikation mit weiter entfernten Dienststellen muss mit einer größeren Mitgliederzahl in den Personalräten Rechnung getragen werden. Die derzeitige Staffellung ist bei Weitem nicht ausreichend.

Zu Artikel 2 Änderung der Wahlordnung zum ThürPersVG

Die in Artikel 2 vorgesehenen Änderungen der Wahlordnung zum ThürPersVG sind aus unserer Sicht sinnvolle Konkretisierungen. Die unter Punkt 1 a vorgeschlagene Änderung gehört sachlich jedoch zur Wahl der Stufenvertretungen und damit in § 34 Thüringer Personalvertretungswahlordnung (ThürPersVVO).

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst in Thüringen verbessert. Er erfüllt unseres Erachtens leider noch nicht alle Anforderungen, die im Koalitionsvertrag der Landesregierung vereinbart worden sind. Aufgrund unserer intensiven Bemühungen sind zwar wichtige Verbesserungen für die Rechte der Personalvertretungen und deren Arbeitsmöglichkeiten in den Gesetzentwurf aufgenommen worden, diese führen jedoch nicht dazu, dass Thüringen mit im Krafttreten des vorliegenden Gesetzentwurfs ein modernes und flexibles Personalvertretungsrecht erhalten wird.

Wir erhoffen uns deshalb im weiteren Gesetzgebungsverfahren weitere Verbesserungen und hoffen, dass unsere zahlreichen Änderungsvorschläge aufgegriffen werden. Zusätzlich fügen wir dieser Stellungnahme nochmals Gesetzentwurf des DGB für ein modernes Personalvertretungsrecht zu und bitten Sie, die Änderungsvorschläge in Ihrem Gesetzentwurf aufzunehmen.

Gemäß § 7 Abs. 4 der Beteiligungsvereinbarung bitten wir Sie uns schriftlich mitzuteilen, welche unserer jeweiligen Vorschläge berücksichtigt und aus welchen Gründen unsere anderen Vorschläge nicht berücksichtigt worden sind.

Gemäß § 7 Abs. 6 der Beteiligungsvereinbarung bitten wir Sie unsere Stellungnahme gemeinsam mit dem Gesetzentwurf an den Landtag zuzuleiten.

Für Rückfragen und weitere Auskünfte stehen wir gern zur Verfügung.

Stellungnahme der Thüringer Landesregierung zu der Stellungnahme des DGB zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz

Die Thüringer Landesregierung äußert sich zu den von ihr in dem Gesetzentwurf nicht berücksichtigten Punkten der Stellungnahme des DGB wie folgt:

Zu Art. 1:

Der **DGB** fordert trotz der Feststellung, dass im Entwurf des ThürPersVG seine Vorschläge teilweise angenommen und umgesetzt worden sind, vielfältige weitere Änderungen.

Die allgemeinen Forderungen betreffen die Einführung der **Allzuständigkeit** in allen innerdienstlichen Angelegenheiten des Personalrats. Eine solche Allzuständigkeit wird abgelehnt. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die Allzuständigkeit erhöhte Rechtsunsicherheit mit sich bringt, die im Fall von Streitigkeiten über das Vorliegen eines Mitbestimmungsfalles erhebliche Verzögerungen und Kosten zur Folge hat. Soweit der DGB meint, ein umfassender Beispielkatalog würde die Rechtsunsicherheit vermeiden, stehen dem die in dem seitens des DGB zitierten Schleswig-Holsteinischen Gesetz verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe ebenso entgegen, wie beispielsweise eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Jahr 2009, in welchem nochmals dargelegt wird, dass die Frage der Mitbestimmungspflicht aufgrund der Allzuständigkeit stets unter dem Gesichtspunkt zu überprüfen ist, ob nicht ein Sachverhalt geregelt wird, der ausschließlich oder primär nach außen gerichtet ist und somit verfassungswidrig in die Entscheidungshoheit der Dienststelle bei der Erfüllung des Amtsauftrages eingreift (BVerwG v. 23.06.2009, 6 P 18/09). Solche Unsicherheiten gilt es zu vermeiden.

Die Forderung nach einem **verbindlichen Einbeziehen der Personalvertretung in Lenkungs- und Arbeitsgruppen bei Organisationsentscheidungen** wird ebenso abgelehnt wie ein sanktionsbewährter Unterlassungsanspruch bei nicht ausreichender Beteiligung. Zum einen könnte das Verwaltungshandeln durch eine derartige Regelung so verzögert und blockiert werden, dass die Funktionsfähigkeit der Verwaltung gefährdet wäre. Zum anderen steht einer Einbeziehung der Personalvertretung in den Lenkungs- und Arbeitsgruppen -

wenn sie im Einvernehmen vereinbart wurde- nichts entgegen, jedoch kann eine solche bereits aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht verpflichtend und mit eigenen Stimmrechten erfolgen. Zur Verdeutlichung der Rechte der Personalvertretung wurde § 68 Abs. 2 ThürPersVG-E erweitert. Der rechtliche Rahmen, den das ThürPersVG insoweit bereits bot und auch nach der Novellierung bietet, entspricht einer angemessenen Regelung, die die Interessen der Personalvertretung anerkennt, aber zugleich die Organisationshoheit im Rahmen der Erfüllung des verfassungsrechtlichen Amtsauftrages gewährleistet.

Abgelehnt wird die Forderung des DGB, statt des Begriffes „partnerschaftlich“ den Begriff „gleichberechtigt“ in § 2 ThürPersVG-E aufzunehmen. Der Begriff der Gleichberechtigung suggeriert ein Verhältnis zwischen Personalrat und Behörde, welches bereits verfassungsrechtlich nicht zutreffend ist. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 24.05.1995 verdeutlicht, dass das Letztentscheidungsrecht bei Entscheidungen, die für die Erfüllung des Amtsauftrages von Bedeutung sind, durch einen dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträger gesichert sein muss (BVerfG, 2 BvF 1/92). Die Beteiligung des Personalrats kann daher nicht in allen Entscheidungen gleichberechtigt sein, weshalb die Aufnahme des Begriffes „gleichberechtigt“ nicht zutreffend wäre und falsche Erwartungen wecken würde.

Trotz entsprechender Kritik des DGB verbleibt es bei den Einschränkungen der Festlegung, dass Beschäftigte i.S.d. § 4 Abs. 2 ThürPersVG-E erst nach einem dreimonatigen Einsatz in der Dienststelle wahlberechtigt sind. Das gleiche gilt bei dem Ausschluss der Wählbarkeit von Leiharbeitnehmern gemäß § 14 Abs. 2 Nr. 3 ThürPersVG-E. Die Einführung einer dreimonatigen Wartefrist für alle Beschäftigten gemäß § 4 Abs. 2 ThürPersVG-E stellt die Herstellung einer Gleichbehandlung zu den abgeordneten Beschäftigten dar, die bereits derzeit einer solchen Wartefrist unterliegen. Durch die Regelung soll vermieden werden, dass auch bei kurzfristigen Einsätzen bereits ein aktives Wahlrecht entsteht. Dies ist ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung der nur vorübergehend Beschäftigten mit beispielsweise neu eingestellten Beschäftigten. Der Ausschluss der Wählbarkeit von Leiharbeitnehmern gemäß § 14 Abs. 2 Nr. 3 ThürPersVG-E ist Folge der Tatsache, dass gerade Leiharbeiter einem ständigen Wechsel unterworfen sind und die Kontinuität der Personalvertretung nicht ausreichend gewährleistet wäre. In den Fällen der Leiharbeiter reicht es – für die Wählbarkeit – gerade nicht aus, dass sie die zeitlichen

Schranken des Absatz 1 erfüllen. Darüber hinaus wäre die Unabhängigkeit eines Personalratsmitglieds mit einer Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung aufgrund eines Leiharbeitsvertrages und eines Überlassungsvertrages nicht in der gleichen Art und Weise gewährleistet wie bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im engeren Sinne.

Die rechtlichen Bedenken, die gegen die Neuregelung des **§ 32 Abs. 4 ThürPersVG-E** erhoben werden, sind nicht durchgreifend. Die vorgeschlagene Regelung dient der flexibleren Überbrückung von Zeiträumen unmittelbar vor und/oder nach einer Umstrukturierung, in denen die Personalratsarbeit wegen organisatorischer Probleme oft schwierig ist. Sie dient der Verbesserung der Tätigkeit und hat sich in anderen Bundesländern (BW, BY, HE, NI, RP, ST) bereits bewährt. Die Verordnungsermächtigungen wurden dort ebenfalls mit dem Ziel der Schaffung sinnvoller Folgeeregungen für die Sicherstellung der Personalratsarbeit bei Umstrukturierungen geschaffen. In einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zu dem mit der hiesigen Regelung vergleichbaren **§ 24 Abs. 6 HessPersVG** (vgl. BVerwG v. 01.02.2005, 6 BN 5/04) ist die Rechtmäßigkeit der Regelung nicht in Frage gestellt worden.

Das vorgeschlagene Einverständnis der Personalvertretungen im Rahmen einer Verordnung nach **§ 32 Abs. 4 ThürPersVG-E** würde das Verfahren verkomplizieren und die angestrebte Flexibilisierung und schnelle Umsetzung einer Regelung verhindern. Die Regelung würde dann leer laufen. Ungeachtet dessen ist eine Einbeziehung der Personalvertretung durch die zuständigen Ressorts im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht ausgeschlossen.

Die Anregung, die Neuregelung des **§ 39 Abs. 1 S. 2 ThürPersVG-E** auch auf Fälle auszudehnen, in denen eine Verkürzung der Fristen nach **§ 69 Abs. 2 S. 8 ThürPersVG** erfolgt ist, wird abgelehnt. Die Notwendigkeit der Verkürzung der Fristen auf 3 Tage wäre gerade nicht mehr gegeben, wenn ein zeitlicher Spielraum dahingehend bestände, dass auch eine Aussetzung der Frist um 6 Tage möglich ist.

Die zu **§ 44 Abs. 1 ThürPersVG-E** vorgeschlagene Neuregelung, wonach statt der Trennungsgeldentschädigung das Reisekostenrecht anzuwenden ist, ist zurück zu weisen. Eine solche Regelung würde zu einer Besserstellung der Personalratsmitglieder gegenüber den sonstigen Beschäftigten führen, was dem Behinderungs-, Begünstigungs- und

Benachteiligungsgebot des § 8 ThürPersVG entgegenstehen würde. Die geäußerten Bedenken gegen die Anwendung der ThürTGV greifen nicht durch, da die Höchstgrenzen im Trennungsgeldrecht dazu dienen, die erstattbaren Aufwendungen auf das notwendige Maß zu beschränken und auch bei Anwendung des Reisekostenrechts zum Tragen kämen. Dies gilt beispielsweise für die Erstattung der Übernachtungskosten bei auswärtigem Verbleiben, die nach Ablauf der ersten 14 Tage auf 300 Euro begrenzt ist. Dieser Betrag ist ausreichend bemessen, um die notwendigen Aufwendungen für eine trennungsgeldrechtliche Unterkunft zu erstatten. Ein Verweis bzw. eine Anwendung der reisekostenrechtlichen Vorschriften würde insoweit auch keine Verbesserung für die freigestellten Personalratsmitglieder bringen, da nach § 8 ThürRKG bei längerer Aufenthaltsdauer ab dem 15. Tag an Stelle des Tagegeldes (§ 6 ThürRKG) und der Übernachtungskostenerstattung (§ 7 ThürRKG) die gleiche Vergütung wie im Trennungsgeldrecht gewährt wird, diese Höchstgrenze also ebenso zum Tragen käme. Bei täglicher Rückkehr an den Wohnort sieht § 6 Abs. 3 ThürTGV ebenfalls eine Höchstgrenze vor. Die behauptete Steuerpflicht ist seit 1. Januar 2009 geändert. Das Steuerrecht geht bei befristeten Maßnahmen davon aus, dass es sich um eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit handelt und die neue Tätigkeitsstelle nicht zur regelmäßigen Arbeitsstätte wird. Eine solche befristete Maßnahme kann bei freigestellten Mitgliedern der Personalvertretung bei Fahrten zum Sitz der Personalvertretung unterstellt werden, da die Tätigkeit regelmäßig bis zur nächsten Personalratswahl befristet ist. Die Erstattung der Fahrkosten nach § 6 ThürTGV bei täglicher Rückkehr an den Wohnort ist danach steuerfrei. Ebenso sind die Übernachtungskostenerstattungen und Reisebeihilfen bei auswärtigem Verbleiben am neuen Dienort steuerfrei. Ein steuer- und damit sozialversicherungspflichtiger Betrag kann im Rahmen der Erstattung des Trennungsgeldes nur dann entstehen, wenn bei auswärtigem Verbleiben die erstatteten Trennungsreise- und Trennungstagegelder nach § 3 Abs. 1 und 2 ThürTGV die steuerlichen Pauschalen, die für Verpflegungsmehraufwendungen angesetzt werden dürfen, übersteigen. Da das Trennungstagegeld wesentlich geringer ist als die steuerlichen Pauschalen und zudem eine Verrechnungsmöglichkeit mit anderen steuerlichen Pauschalen (z.B. für Heimfahrkosten) besteht, entsteht in der Praxis jedoch fast nie ein steuerpflichtiger Betrag.

Die Anregung der **Änderung der Wahlordnung** dahingehend, dass Aushänge in elektronischer Form bekannt gegeben werden können, wird nicht aufgegriffen. Es ist nicht

gesichert, dass jeder Beschäftigte Zugang zu IuK-Technik hat, weil sie nicht jeder für seine Tätigkeit benötigt. Um auszuschließen, dass einzelnen die Bekanntmachung nicht erhalten, soll die bisherige Regelung aufrecht erhalten bleiben. Selbstverständlich kann der Wahlvorstand ergänzend die Aushänge in elektronischer Form bekannt geben.

Die seitens des DGB geforderte Übernahme der Freistellungsstaffelungen des Betriebsverfassungsgesetzes statt der Regelung des § 45 Abs. 4 ThürPersVG-E wird abgelehnt. Die im vorliegenden Entwurf bestehende Regelung, wonach bereits ab 250 Beschäftigten eine Freistellung im Umfang einer Vollzeitstelle erfolgen kann, ist angemessen, insbesondere vor dem Hintergrund der Tatsache, dass in der öffentlichen Verwaltung wegen der vielfältigen tariflichen und dienstrechtlichen Regelungen nicht die gleiche Schutzintensität gefordert wird wie im privatwirtschaftlichen Bereich. Darüber hinaus kann eine Freistellung bei Bedarf stets gesondert nach § 45 Abs. 2 ThürPersVG beantragt werden. Ferner kann die Möglichkeit, die Freistellung in Abhängigkeit von Vollzeitstellen und nicht nur nach Mitgliedern vorzunehmen, zu einer besseren Ausnutzung der Freistellungsstaffeln führen, wenn Teilzeitbeschäftigte bisher die freigestellten Mitglieder waren.

Die Forderung, neben der Freistellung einer Vollzeitstelle für die Stufenvertretung gemäß § 54 ThürPersVG-E weitere Freistellungsstaffeln einzuführen, wird zurück gewiesen. Die Forderung ist nicht sachgerecht, denn eine pauschale, über eine Vollzeitstelle hinausgehende Freistellung, berücksichtigt nicht den unterschiedlichen Arbeitsanfall in den Stufenvertretungen. Die Intensität der Tätigkeit der Stufenvertretungen hängt in einem hohen Maße von den jeweiligen Zuständigkeitsregelungen in dem Verwaltungsbereich ab. Eine personalvertretungsrechtliche pauschale Regelung verbietet sich daher und der Verweis auf die individuelle Vereinbarung gemäß § 45 Abs. 3 S. 1 ThürPersVG-E ist sachgerecht und ausreichend. Der für § 54 ThürPersVG-E geforderte Verweis auf die Freistellungsstaffeln der örtlichen Personalräte gemäß § 45 Abs. 4 ThürPersVG-E wäre im Hinblick auf die ungleich höheren Beschäftigungszahlen wegen der größeren Zuständigkeit, ohne dass wegen der gestuften Beteiligung zugleich mehr Anwendungsfälle zu bearbeiten sind, völlig unangemessen.

Die Forderung, den Kreis der Teilnehmer an der Personalräteversammlung gemäß § 56 a ThürPersVG-E auszuweiten, wird ebenso abgelehnt wie die Anregung, die

Möglichkeit für häufigere Sitzungen zu gewähren. Eine Vergrößerung des Teilnehmerkreises würde weder die Effizienz steigern, noch wäre es im Hinblick auf entstehende zusätzliche Kosten gerechtfertigt. Die Teilnehmer der Personalräteversammlung können die Ergebnisse an ihre Personalvertretungen weiter geben. Ein zwei- oder mehrmaliges Treffen der Personalräte ist nicht nötig. Soweit ein Austausch wegen spezieller Probleme nötig ist, kann dies auf anderem Wege erfolgen. Die moderne Kommunikationstechnik bietet hier ausreichende Möglichkeiten.

Der Anregung, den neu aufgenommenen allgemeinen Grundsatz in § 67 Abs. 1 Nr. 2 ThürPersVG-E, wonach darüber gewacht werden soll, dass sogenanntes Mobbing in der Dienststelle unterbleibt, inhaltlich zu verändern und den zweiten und dritten Halbsatz zu streichen, wird abgelehnt. Die Streichung des zweiten und dritten Halbsatzes der neu vorgeschlagenen Regelung würde den Anwendungsbereich des § 67 Abs. 1 Nr. 2 ThürPersVG-E zu weit ausdehnen und über die Grenze des als „Mobbing“ definierten Bereiches hinausgehen. Der derzeitige Wortlaut der Regelung orientiert sich an den Begriffsbestimmungen, die die Rechtsprechung für Mobbing verwendet.

Trotz Kritik verbleibt es bei der Regelung des § 69 Abs. 2 S. 12 ThürPersVG-E, wonach die Mitteilungsfrist des Personalrats mit dem Zugang der ordnungsgemäßen Mitteilung beginnt. Diese Regelung bietet die Möglichkeit einer eindeutigen Bestimmung des Zeitpunkts des Fristbeginns und vermeidet Verzögerungen. Der seitens des DGB unterbreitete Vorschlag, die Frist erst mit Abschluss der Erörterungen beginnen zu lassen, eröffnet die Möglichkeit, die Erörterung weiter auszudehnen als nötig, um die Entscheidungsfristen zu verlängern. Dies würde auch Angriffspunkte für Auseinandersetzungen zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitung bieten, die es zu vermeiden gilt.

Obwohl offenbar die **Abschaffung des Mitwirkungsverfahrens** und die Überleitung der entsprechenden Tatbestände in die eingeschränkte Mitbestimmung kritisiert werden, verbleibt es dabei. Der jetzige Stand der Entwurfsfassung ist den Regelungen des ThürPersVG vor der Novellierung im Jahr 2001 vergleichbar, stets wurde die Wiederherstellung der früheren Rechtslage gefordert. Eine volle Mitbestimmung für die früheren Tatbestände der Mitwirkung ist schon aus verfassungsrechtlichen Gründen

abzulehnen. Diesbezüglich wird erneut auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.05.1995 verwiesen.

Abgelehnt wird die Aufnahme von **drei neuen Tatbeständen** in die volle Mitbestimmung gemäß § 74 ThürPersVG. Der Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarung ist – soweit er nicht bereits durch das Mitbestimmungsrecht des § 74 Abs. 2 Nr. 3 ThürPersVG (Fragen der Lohngestaltung) abgedeckt ist, einer Mitbestimmung nicht zugänglich. Ebenfalls nicht notwendig ist ein neuer Mitbestimmungstatbestand, wonach eine Mitbestimmung bei Organisationsprozessen, insbesondere wenn sich daraus personelle Konsequenzen ergeben, erfolgen muss. Aufgrund der bereits bestehenden Mitbestimmungstatbestände (§ 75 Abs. 1 Nr. 4, 5 und Abs. 2 Nr. 4, 5 sowie Abs. 3 Nr. 11) sind die Beschäftigten ausreichend geschützt. Ebenfalls wird keine Notwendigkeit für die Schaffung eines Mitbestimmungsrechtes bei der Bildung wirtschaftlich geführter Unternehmen an Hochschulen erkannt. Die Mitbestimmungsrechte für die Mitwirkung bei Privatisierungen (§ 75 Abs. 3 Nr. 11 ThürPersVG) oder bei der Einstellung, Abordnung oder Versetzung sind auch hier ausreichend.

Eine Mitbestimmung bei **Abordnungen unabhängig von der Dauer** der Abordnung wird abgelehnt. Dies erscheint im Hinblick auf ggf. zeitlich geringe Veränderungen nicht notwendig und schränkt den Gestaltungsspielraum der Dienststelle in unverhältnismäßiger Art und Weise ein. Gleiches gilt für die angestrebte vorgeschriebene Mitbestimmung bei **Umsetzungen innerhalb der Dienststelle**. Die Dienststelle muss Handlungsspielräume für organisatorische Veränderungen behalten.

Nicht aufgegriffen werden die Forderungen hinsichtlich der Einführung eines gesonderten Tatbestandes zur **Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung** der Arbeitnehmer, der Mitbestimmung bei der **Verlängerung oder Verkürzung der Stufenlaufzeit** gemäß § 17 Abs. 2 TV-L und der Mitbestimmung bei der **Gewährung einer Zulage** gemäß § 16 Abs.5 TV-L in Verbindung mit § 40 TV-L. Die Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung wird bereits heute teilweise von der Vorschrift des § 75 Abs. 1 Nr. 2 ThürPersVG erfasst, jedoch bezieht sie sich nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts nicht in jedem Fall der Eingruppierung sowie Höher- und Rückgruppierung auch auf die Stufenzuordnung bzw. die Vorweggewährung von Stufen nach § 16 Abs. 5 TV-L. Mit der pauschalen Erweiterung des Mitbestimmungstatbestands um den Begriff der Stufenzuordnung würde Thüringen über die Anforderungen des Bundesverwaltungsgerichts hinausgehen (vgl. BVerwG v.

13.10.2009, 6 P 15/08). Dies ist nicht gewollt und soll auch nicht geändert werden, denn die Mitbestimmung bei der Eingruppierung ist grundsätzlich nur ein Mitbeurteilungsrecht und kein Mitgestaltungsrecht. In einigen Fällen der Stufenzuordnung hat der Arbeitgeber einen Ermessensspielraum, würde der Personalrat hier mitbestimmen, bestände ein Mitgestaltungsrecht bei der Ausgestaltung der individuellen Entlohnung, welches im Hinblick auf die Organisationshoheit des Arbeitgebers problematisch ist. Entsprechendes gilt für die Zulage nach § 16 Abs. 5 Satz 2 TV-L.

Die **antragsabhängige Mitbestimmung** nach § 75 ThürPersVG-E bleibt in den dort aufgeführten Fällen entgegen der Forderung des DGB erhalten. Die Regelung ist sachgerecht und hat sich in der Praxis bewährt. Soweit einzelne Dienststellen die Beschäftigten nicht ordnungsgemäß über die Möglichkeit der Antragstellung informiert haben, soll dem durch die Neuregelung in § 75 Abs. 1 S. 2 2. HS und Abs. 2 S. 2 2. HS ThürPersVG-E entgegengewirkt werden. Die Befürchtung, Beschäftigte würden von einem Antrag absehen, um nicht „etwas für den Arbeitgeber Unangenehmes“ zu tun und „ihre Situation damit verschlechtern“, wird nicht geteilt. Da die Dienststelle extra auf die Rechte des Beschäftigten hinweisen muss, braucht er lediglich den Antrag in Bezug auf den Hinweis stellen. Dies sollte trotz ggf. ausgeübten Druckes (obwohl solche Fälle aus der Praxis nicht bekannt sind) möglich sein. Soweit dem Personalrat bekannt wird, dass ggf. unzulässigen Druck auf die Beschäftigten ausgeübt wird, hat er die Möglichkeit, Pflichtverletzungen mit der Dienststelle zu klären und auf die Einhaltung der Regelungen des ThürPersVG hinzuwirken. Diesen sicher seltenen Fällen stehen aber die Fälle gegenüber, bei denen der Bedienstete wechselwillig ist. Darüber hinaus würde eine Beteiligung ohne Antragserfordernis zu einem enormen Mehraufwand für den Personalrat führen, der im Hinblick auf die in einem solchen Fall ohnehin kaum bestehende Interventionsmöglichkeit nicht zu rechtfertigen wäre. Ein Wechsel würde ggf. nur unnötig verzögert, verkompliziert und die Verwaltungstätigkeit damit blockiert.

Im Hinblick auf § 75 Abs. 2 Nr. 9 ThürPersVG ist anzumerken, dass der Beschäftigte ggf. kein Interesse daran hat, dass der Personalrat von der Erhebung der Disziplinaranzeige Kenntnis erlangt. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht spricht hier daher für die Aufrechterhaltung der Antragsrechte und gegen die Beteiligung von Amts wegen. Gleiches gilt, wenn der Beamte die Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses nicht offen gelegt haben möchte (Nr. 10).

Die von dem DGB geforderte Abschaffung des Zustimmungsverweigerungskataloges gemäß § 76 Abs. 3 ThürPersVG-E wird abgelehnt. Der Zustimmungsverweigerungskatalog ist derart umfassend, dass sachbezogene Zustimmungsverweigerungen stets daran angeknüpft werden können. Darüber hinaus wird in der täglichen Personalratsarbeit nach den Erfahrungen der Praxis die Möglichkeit geschätzt, mit dem Katalog eine Arbeitsgrundlage zu haben.

Die Kritik an der neuen Regelung des § 82 Abs. 6 ThürPersVG, es fehle an einer demokratischen Legitimation für die Beteiligung, wird zurück gewiesen. Bei ressortübergreifenden Maßnahmen liegt es in der Natur der Sache, dass einer mit entscheidenden Personalvertretung die demokratische Legitimation fehlt, weil keine ressortübergreifenden Wahlen stattfinden. Die hier gefundene Lösung, den Hauptpersonalrat des Ressorts, welches auch in der Verwaltung die Federführung innehat, entscheiden zu lassen, liegt jedoch näher als eine Entscheidung des GHPR. Die Beteiligung der Personalvertretung auch bei ressortübergreifenden Maßnahmen folgt damit dem Grundsatz, dass der Personalrat zu beteiligen ist, welcher der Dienststelle, die die Entscheidung zu treffen hat, gegenüber steht. Die jeweiligen Hauptpersonalräte können sich im Rahmen der Verhandlung des Gemeinsamen Ausschusses an den „zuständigen“ Hauptpersonalrat wenden und dieser nimmt ihre Rechte in der Verhandlung mit seiner obersten Dienstbehörde mit wahr. Diese Lösung ist sachgerecht. Unzutreffend ist die Annahme, die Rechte des Hauptpersonalrats des federführenden Ressorts würden über die Anhörung nicht hinausgehen. Ausweislich der neuen Regelung erhält er bei Maßnahmen von allgemeiner Bedeutung die Aufgaben der Stufenvertretung und diese geht – je nach Beteiligungsrecht – über die bloße Anhörung hinaus.

Mit der vom DGB angeregten Änderung des § 88 Nr. 5 ThürPersVG-E sollen auch wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutoren, die bereits einen Studienabschluss haben, generell als Arbeitnehmer gelten. Dem wird nicht gefolgt, da die Betroffenen die noch studieren durch die Kollegialorgane der Studentenschaft vertreten sind. Dies ist ausreichend.

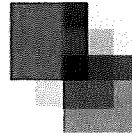
Die Forderung, eine eigene Gruppe der „Berufsbildenden Schulen“ in § 92 Nr. 2 a ee) ThürPersVG einzuführen, wird nach Abstimmung mit dem TMBWK abgelehnt. Dies

liegt darin begründet, dass die Bezirkspersonalräte und der Hauptpersonalrat im Bereich Schulen bereits nach geltender Rechtslage über die höchste Anzahl von Gruppen verfügen, was nach den Erfahrungen der Praxis die Arbeitsfähigkeit nicht begünstigt. In Kenntnis dieses Umstands wurde bereits in dem derzeitigen Entwurf die Gemeinschaftsschule in die vorhandene Struktur eingeordnet und gerade keine neue Gruppe gebildet. Eine Abspaltung der Gruppe der Berufsbildenden Schulen würde diesem Vorgehen widersprechen, ohne das ein sachlicher Grund erkennbar ist.

Eine Vergrößerung des Bezirkspersonalrats gemäß § 92 Nr. 2 b ThürPersVG wird abgelehnt. Soweit die Bezirkspersonalräte zukünftig wegen der geplanten Zusammenlegung der Schulämter einen größeren Bereich vertreten, steigen dadurch auch die Beschäftigtenzahlen und demgemäß auch die Mitgliederzahlen. Eine Erhöhung der Mitgliederzahlen im Hinblick auf die Beschäftigtenzahlen ist daher nicht nötig und vor dem Hintergrund der Haushaltslage auch nicht möglich.

Zu Art. 2:

Die vorgeschlagene Änderung für die Wahlordnung erfolgt nicht, da die Neuregelung in § 5 ThürPersVWO-E sachlich zutreffend ist. Die Zahl der Personalratsmitglieder gemäß § 34 ThürPersVWO ist in Verbindung mit § 31 ThürPersVWO zu ermitteln. Hierbei verweist § 31 ThürPersVWO auf die §§ 1 – 30 ThürPersVWO.



**tbb
beamtenbund
und tarifunion
thüringen**

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

Thüringer Innenministerium
Herr Junkermann
PF 900131
99104 Erfurt

Landesgeschäftsstelle

Schmidtstedter Str. 9
D-99084 Erfurt

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

Aktenzeichen
Lie/ Gol/ Schi

Ihr Zeichen
15-0391-1/2011

Ihre Nachricht vom
20. Mai 2011

Datum
17. Juni 2011

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften
hier: Stellungnahme des tbb beamtenbund und tarifunion thüringen nach § 98 ThürBG

Sehr geehrter Herr Junkermann,

der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen (tbb) nimmt zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften wie folgt Stellung.

Zu den Punkten im Einzelnen:

**Zu Artikel 1
Gesetzes zur Änderung des ThürPersVG**

Zu § 13 des Entwurfes

Die Regelung des § 13 Abs. 2 hat zur Folge, dass das Wahlrecht mit Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell entfällt; das Personalratsamt erlischt und das Ersatzmitglied endgültig nachrückt (vgl. BVerwG v. 15.5.2002, ZfPR 2002, 260). Warum aber Beschäftigte, die am Wahltag noch länger als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, nicht mehr wahlberechtigt sein sollen, ist für den tbb auch weiterhin nicht nachvollziehbar.

Der Regelung des § 13 Abs. 2 ThürPersVG ist der Wille des Gesetzgebers zu entnehmen, Abwesenheitszeiten von mehr als sechs Monaten zuzulassen und erst bei längerer Abwesenheit das Wahlrecht und die Wählbarkeit entfallen zu lassen. Vielmehr sollten die zunehmenden neuen Beurlaubungs- und Freistellungstatbestände, die auch zu einer Zunahme der Abwesenheitszeiten von der Dienststelle führen, nicht zu einer verstärkten Einschränkung des Wahlrechts führen. Aus Sicht des tbb muss die Frage beantwortet werden, welche Beschäftigten das Wahlrecht zum Personalrat besitzen.

Der tbb schlägt daher vor, diese Regelung nachzubessern:

„Wer auf Grund einer Beurlaubung von der Dienststelle abwesend ist oder sich in einer Freistellungsphase befindet, behält sein Wahlrecht. Überschreitet die Beurlaubung oder Freistellung die Dauer eines Jahres, so verliert der Beschäftigte sein Wahlrecht mit Eintritt in die Beurlaubung oder Freistellung. Satz 2 gilt entsprechend in anderen Fällen

der Abwesenheit von der Dienststelle, wenn feststeht, dass der Beschäftigte nicht in die Dienststelle zurückkehren wird. Der Verlust des Wahlrechts tritt nicht ein, wenn am Wahltag feststeht, dass der Beschäftigte binnen sechs Monaten in die Dienststelle zurückkehren wird.“

Mit einer Ausdehnung der zulässigen, d.h. nicht zu einem Verlust des Wahlrechts führenden Abwesenheitszeiten auf ein Jahr wird z.B. gewährleistet, dass Beschäftigte im Sabbatjahr oder im Auslandsaustausch (Schuldienst) ihr Wahlrecht und damit letztlich auch ihr Personalratsmandat behalten können, also für die Zeit ihrer – einjährigen – Abwesenheit von der Dienststelle das Ersatzmitglied lediglich für die Zeit der Verhinderung nachrückt. Damit wird auch dem Wählerwillen Rechnung getragen. Im Hinblick hierauf erscheint angesichts der vierjährigen Amtszeit die Abwesenheit von $\frac{1}{4}$ der Amtszeit vertretbar.

In Zeiten wachsender Flexibilisierung des Arbeitslebens hätte eine Neuformulierung im vorgeschlagenen Sinne folgende Wirkungen:

- Beschäftigte im Sabbatjahr bleiben wahlberechtigt und werden für die Dauer ihrer Abwesenheit von dem Ersatzmitglied nur vorübergehend vertreten.
- Beschäftigte in Elternzeit, die länger als ein Jahr dauert, verlieren ihr Wahlrecht, es sei denn, sie üben Teilzeitbeschäftigung aus.
- Beschäftigte, die für ein Jahr abgeordnet werden oder für ein Jahr in einen Auslandsaustausch gehen, bleiben wahlberechtigt.
- Beschäftigte, die bis zu 12 Monaten beurlaubt sind – unabhängig davon, ob mit oder ohne Bezüge –, behalten ihr Wahlrecht.

Die Regelungen in § 13 Abs. 3 müssten dementsprechend ebenfalls auf 12 Monate erweitert werden.

Der tbb fordert eine Anpassung des § 13 im vorgeschlagenen Sinn.

Darüber hinaus schlägt der tbb die Aufnahme einer folgenden Regelung in den Gesetzentwurf vor:

„§ 13 Abs. 4 Satz 1 gilt nicht, wenn Beamte und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in einer privatrechtlich organisierten Einrichtung eingesetzt werden. Zur Wahrnehmung der Interessen der in Satz 1 genannten Beschäftigten werden in ihrer Dienststelle besondere Personalvertretungen gebildet; wahlberechtigt und wählbar sind ausschließlich die in Satz 1 genannten Beschäftigten.“

Diese Ergänzung ermöglicht Beamten und Arbeitnehmer den Erhalt des Wahlrechts in der Herkunftsdienststelle im Falle des Einsatzes in einer privatrechtlichen Einrichtung. Der Vorschlag des tbb stellt zudem sicher, dass für den Fall, dass in der alten Dienststelle oder - bei deren Auflösung in der planstellenführenden Dienststelle statusrechtliche Entscheidungen getroffen werden, die Beschäftigten trotz ihrer Tätigkeit in der privatrechtlich organisierten Einrichtung eine ihre spezifischen Interessen wahrnehmende Vertretung besitzen und Einfluss auf die Zusammensetzung dieses Gremiums nehmen bzw. selber in ihr mitwirken können.

Zu § 16 des Entwurfes

Darüber hinaus fordert der tbb in Abänderung des § 16 eine Regelung entsprechend der in § 40 Abs. 4 Thüringer RichterG. Dabei würde die Mindestgröße der Personalvertretung 3 Mitglieder betragen.

Der tbb möchte an dieser Stelle darauf hinweisen, dass im Zuge der grundlegenden Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes die Anzahl der Betriebsratsmitglieder angehoben worden ist, um damit das betriebsverfassungsrechtliche Moment in den Betrieben der privaten Wirtschaft deutlich zu stärken. Übertragen auf die öffentliche Verwaltung ist notwendiger Weise ebenfalls eine Anhebung der Anzahl der Personalratsmitglieder erforderlich.

Zu § 29 des Entwurfes

Die Rechtsauffassung des Thüringer Innenministeriums zur Frage der Wählbarkeit zur/ zum Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten halten wir für zutreffend. Die/ der Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte kann nicht gleichzeitig Mitglied einer Personalvertretung sein. Dennoch ist sie/ er grundsätzlich wählbar. Sie muss sich im Falle der Wahl entscheiden, welches Amt sie wahrnimmt. Es sollte nicht automatisch erlöschen.

Der tbb schlägt diesbezüglich vor, den Verlust des Amtes und der Wählbarkeit auf die Zuständigkeitsebene der Frauenbeauftragten zu beschränken (zum Beispiel: die Frauenbeauftragte einer Behörde kann nicht Mitglied des entsprechenden ÖPR sein, jedoch PR-Mitglied im BPR oder HPR). Sollte die Regelung weiterhin aufrecht erhalten bleiben, wäre der/ die Frauenbeauftragte schlechter gestellt, als ein Dienststellenleiter. Letzterer darf auch weiterhin im Personalrat einer anderen Zuständigkeitsebene sein Amt wahrnehmen.

Darüber hinaus möchte der tbb darauf hinweisen, dass die Formulierung im neueingeführten § 29 Abs. 1 Nr. 9 nicht geschlechtsneutral gewählt wurde.

Zu § 32 des Entwurfes

Der tbb lehnt die Ergänzung des § 32 in Abs. 4 entschieden ab. Diese widerspricht dem Rechtsgedanken des Personalvertretungsrechts. Die Personalräte werden durch die Beschäftigten gewählt, unter welchen Voraussetzungen Neuwahlen durchzuführen sind oder nicht, wird eindeutig durch den § 32 geregelt. Durch eine solche Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung können grundlegende Rechte und Möglichkeiten der Personalvertretung unterlaufen werden. Den betroffenen Personalvertretungen selbst bliebe nach dem Entwurf bei der zu schaffenden Regelung außerdem keinerlei Mitbestimmungsrecht. Eine Änderung entsprechend § 32 Abs. 4 E-ThürPersVG führt dazu, dass die betroffenen Ressorts in Umstrukturierungsfällen weitreichenden Einfluss auf die Zusammensetzung der zuständigen Personalvertretung durch Erlass einer Rechtsverordnung nehmen können. Insbesondere wird der sich aus § 47 Abs 2 ThürPersVG ergebende Schutz der Personalratsmitglieder vor Abordnung oder Versetzung ausgehöhlt. Dies stellt eine Einschränkung der Unabhängigkeit der Personalvertreter dar, die gerade in Umstrukturierungsfällen gewährleistet sein muss.

Der tbb schlägt daher folgende Regelung vor, um die Arbeit der Personalräte in den geschilderten Fällen zu erleichtern:

„Umstrukturierung von Dienststellen und Körperschaften

(1) Werden Dienststellen oder Teile von ihnen in andere Dienststellen eingegliedert oder zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle, so ist der Personalrat bei der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle neu zu wählen. Die Mitglieder der bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder der Neubildung bestehenden Personalräte, die der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle angehören, bestellen gemeinsam unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahlen. Sie führen die Geschäfte der Personalvertretung gemeinsam weiter (Übergangspersonalrat), bis sich der neue Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch für die Dauer von zwölf Monaten. Spätestens zwei Wochen nach Wirksamwerden der Eingliederung oder Neubildung sind die Mitglieder des Übergangspersonalrats durch die bisherigen Vorsitzenden zur Wahl des Vorstands

und des Vorsitzenden sowie deren Stellvertreter einzuberufen und die Wahlen nach §§ 32, 33 durchzuführen. §§ 20 Abs. 2, 28 bis 52 gelten für den Übergangspersonalrat entsprechend.

(2) Eine Neuwahl gemäß Absatz 1 Satz 1 findet nicht statt,

a) wenn sich die Zahl der Beschäftigten der aufnehmenden Dienststelle um weniger als ein Fünftel geändert hat oder die Eingliederung oder die Neubildung weniger als zwölf Monate vor Beginn des für die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums wirksam werden. In diesen Fällen nimmt der Übergangspersonalrat die Geschäfte der Personalvertretung bis zur konstituierenden Sitzung des auf Grund der nächsten regelmäßigen Wahl gebildeten Personalrats wahr;

b) wenn und soweit durch die Umstrukturierungsmaßnahme die personelle Zusammensetzung der Beschäftigten, die von einem im Wirkungsbereich der Umstrukturierungsmaßnahme gebildeten Personalrat vertreten werden, nicht verändert wird.

(3) Die Personalratswahlen bei der verbleibenden Dienststelle bestimmen sich nach §§ 26 und 27. Gehören der verbleibenden Dienststelle keine Personalratsmitglieder oder Ersatzmitglieder mehr an, so nimmt der die Neuwahl durchführende Wahlvorstand bis zur Wahl des neuen Personalrats die Geschäfte der Personalvertretung wahr.

(4) Das Thüringer Innenministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Folgen von Umstrukturierungsmaßnahmen auf die Personalvertretungen abweichend von der gesetzlichen Regelung zu regeln, soweit dies erforderlich ist, um Erschwernisse auszugleichen und eine ausreichende Interessenwahrnehmung der Beschäftigten sicherzustellen. Dabei können insbesondere Bestimmungen getroffen werden über

- den Zeitpunkt für die Neuwahl der Personalräte,**
- besondere Beteiligungsrechte der Personalvertretungen an den durch die Umstrukturierung veranlassten personellen Maßnahmen,**
- die vorübergehende Wahrnehmung der Aufgaben neu zu wählender Personalräte durch die bisherigen Personalvertretungen oder deren Vorstände.**

(5) Die vorstehenden Absätze gelten entsprechend für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

(6) Ist kein Zeitpunkt für das Wirksamwerden der Eingliederung oder der Neubildung normiert, so ist in Ansehung der nach den vorstehenden Absätzen einzuleitenden personalvertretungsrechtlichen Maßnahmen ein Zeitpunkt von Dienststelle und Personalvertretung einvernehmlich festzulegen.“

Diese Regelung verdient gegenüber denjenigen in anderen Landespersonalvertretungsgesetzen insbesondere auch deshalb den Vorzug, weil eine Neuwahl dann nicht zwingend erfolgen muss, wenn die Umstrukturierung nicht zu einer Veränderung der personellen Zusammensetzung und der personalvertretungsrechtlichen Strukturen führt und daher keine Legitimationsdefizite entstehen. Mit der Aufnahme des Absatzes 4 (Ermächtigung des TIM, durch Rechtsverordnung die Folgen von Umstrukturierungsmaßnahmen abweichend vom Gesetz zu regeln) wird zudem die Möglichkeit geschaffen, dann, wenn die allgemeinen gesetzlichen Regelungen im neuen § 32 nicht ausreichend erscheinen, die konkreten Besonderheiten des Einzelfalles zu berücksichtigen.

Als Minimum sollten jedoch die erforderlichen Ausnahmeregelungen ausschließlich in Absprache mit den betroffenen Personalvertretungen, den obersten Dienstbehörden und dem Thüringer Innenministerium zu treffen sein.

Zu § 33 des Entwurfes

Der tbb lehnt die Neufassung des § 33 Abs. 1 S. 4 ab. Das vorgeschlagene Verfahren würde die Bildung des Vorstandes nur unnötig in die Länge ziehen.

Der tbb schlägt stattdessen vor, die bisherige Fassung des Abs. 1 beizubehalten und eine geringfügige Änderung vorzunehmen:

„(1) Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. Diesem muss ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören. **Beide Geschlechter sollen im Vorstand vertreten sein.** Die Vertreter jeder Gruppe wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied **und bestimmen dessen Vertretung. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.** Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte.“

Mit der Ergänzung in Satz 2 sollen die Personalratsmitglieder bei der Wahl des Vorstands angehalten werden, Frauen und Männer gleichmäßig zu berücksichtigen. Darüber hinaus wird im Falle der Stimmgleichheit sichergestellt, dass das Verfahren zügig zum Abschluss kommt. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich oftmals Meinungen auch bei mehrfacher Wiederholung von Wahlgängen nicht ändern.

Zu § 38 des Entwurfes

Der tbb spricht sich gegen eine Änderung des § 38 Abs. 2 aus. Ein Abweichen vom bisherigen Rechtsgedanke des Gruppenprinzips darf nur die Ausnahme sein. Weil die Gruppenvertreter in ihren Angelegenheiten über eine besondere Sachkunde verfügen, wird in der Praxis eine Entscheidung durch die betroffene Gruppe als sachgerecht und erforderlich angesehen. Um sich ggf. einer Majorisierung durch die andere Gruppe zu entziehen, müsste nach dem Gesetzentwurf nunmehr erst ein Beschluss der Gruppe herbeigeführt werden. Dies führt zu einem höheren Aufwand, der die Entscheidungsfindung unnötig „bürokratisiert“ und verlangsamt. Zudem würde die Aufgabe des Gruppenprinzips als Grundsatz aus Sicht des tbb zu einem stark erhöhten Fortbildungsbedarf für die Personalratsmitglieder führen.

Die vorgeschlagene Änderung wäre zudem auch aus Gründen des Minderheitenschutzes abzulehnen. Kleinere Gruppen, die ggf. noch mit widerstreitenden Vertretern besetzt sind und keine Mehrheiten innerhalb der Gruppe haben, könnten nach der vorgeschlagenen Fassung den Beschluss nicht wirksam herbeiführen, um eine Gruppenangelegenheit als solche beschließen zu können.

Es sollte die bisherige Fassung beibehalten werden.

Zu § 44 des Entwurfes

Der tbb hält die Aufnahme eine Regelung zur Übernahme der Kosten aus Personalratstätigkeit nach der ThürTGV generell für richtig. Diese Verordnung (ThürTGV) sieht eine Kostenerstattung jedoch nur für die Dauer von bis zu 2 Jahren vor. Hier müsste daher eine entsprechende Anwendbarkeit der ThürTGV mit der Maßgabe der Dauer der Wahlperiode bei Personalratstätigkeit gelten.

Der tbb schlägt darüber hinaus eine weitergehende Regelung vor:

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

Hilfreich und praxisnah wäre es zudem, wenn im § 44 eine Regelung aufgenommen werden würde, dass der Dienststellenleiter innerhalb einer vorzuschlagenden Frist über den Antrag auf Kostenübernahme entscheiden soll. Um oft langwierige Meinungsverschiedenheiten über Grund und Höhe eines Kostenanspruchs des Personalrats zu vermeiden, sollte –wenn nicht innerhalb der Frist entschieden worden ist - zudem die Möglichkeit der gerichtlichen Entscheidung, unter Umständen im Wege des Eilverfahrens geschaffen werden.

Zu § 45 des Entwurfes

Der tbb begrüßt die Änderung, dass nach § 45 Abs. 4 die erstmalige Freistellung in dem Umfang einer Vollzeitstelle bereits ab 250 Beschäftigten erfolgen soll.

Darüber hinaus fordert der tbb auch eine Anpassung der weiteren Staffelung. Wir schlagen dabei folgende Formulierung vor:

„Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 3 ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

250 bis 600	Beschäftigten	eine Vollzeitstelle
601 bis 1.000	Beschäftigten	zwei Vollzeitstellen,
1.001 bis 2.000	Beschäftigten	drei Vollzeitstellen,
2.001 bis 3.000	Beschäftigten	vier Vollzeitstellen,
3.001 bis 4.000	Beschäftigten	fünf Vollzeitstellen,
4.001 bis 5.000	Beschäftigten	sechs Vollzeitstellen,
5.001 bis 6.000	Beschäftigten	sieben Vollzeitstellen,
6.001 bis 7.000	Beschäftigten	acht Vollzeitstellen,
7.001 bis 8.000	Beschäftigten	neun Vollzeitstellen,
8.001 bis 9.000	Beschäftigten	zehn Vollzeitstellen,
9.001 bis 10.000	Beschäftigten	elf Vollzeitstellen.

In Dienststellen mit mehr als 10.000 Beschäftigten ist für je angefangene weitere 2.000 Beschäftigte eine weitere Vollzeitstelle freizustellen.“

Die Aufgaben eines Mitglieds der Personalvertretung sind vielfältig und haben sich in den letzten Jahren nicht verringert. Stattdessen sind die Mitglieder der Personalvertretung – genau wie der Arbeitgeber – den sich wandelnden und ständig neuen Anforderungen der sich ändernden Strukturen unterworfen. Sich hieran anzupassen und nebenbei seine Aufgaben ordnungsgemäß auszuüben, bedarf es eines wachsenden Zeitaufwandes. Statt mehrere Personen eines Personalrates immer wieder aus ihrem Team herauszureißen, weil sie für ihre Arbeit für den Personalrat freizustellen sind, erscheint es vorteilhaft und auf Dauer trotz der Belastungen des Haushaltes wirtschaftlich sinnvoll, 1 Mitglied des Personalrates „mehr“ freizustellen, welches dann jedoch die anderen entlastet und zudem Kontinuität in die Arbeit des Personalrates einbringt.

Der tbb hält es aufgrund der derzeitigen Situation in den Dienststellen auch für erforderlich und dringend geboten, folgende weitere Formulierung in den § 45 mit aufzunehmen:

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

Die derzeitige Arbeitsbelastung in den Dienststellen, hervorgerufen durch einen Stellenabbau-pfad ohne Personal- und Stellenkonzepte führt dazu, dass ein Personalratsmitglied durch seine Wahl in eine emotionale und tatsächliche Zwickmühle gerät, sich zwischen seinen Kollegen (aufgrund deren Mehrbelastung durch sein Ausscheiden) und seiner Aufgabe als Mandatsträ-

ger zu entscheiden. Die meisten Dienststellen sind nicht mehr in der Lage, das Ausscheiden einer Person aufgrund des Personalratsmandates durch Aufgabenumverteilung zu kompensieren.

In der Vergangenheit hat sich daher gezeigt, dass von dem Zahlenkatalog des Abs. 4 nicht in vollem Umfang Gebrauch gemacht wird. Ein wesentlicher Grund dafür liegt darin, dass die Verwaltungen keine organisatorischen Vorkehrungen dafür getroffen haben, dass andere Beschäftigte von zusätzlichen Arbeiten, die bisher von freigestellten Personalratsmitgliedern ausgeführt worden sind, frei bleiben. Die dadurch ausgelöste ständige Kritik an freigestellten Personalratsmitgliedern hat zu einem Rückgang der Bereitschaft zur Freistellung geführt. Wenn zusätzliche Stellen zur Verfügung gestellt werden, wird sichergestellt, dass dem Willen des Gesetzgebers nach möglichst umfangreicher Freistellung Rechnung getragen wird.

Der tbb lehnt darüber hinaus das Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörde nach § 45 Abs. 4 letzter Satz bei Nichteinigung zwischen Personalrat und Dienststellenleiter ab. Dies entspricht nicht dem Grundsatz einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Der Dienststellenleiter hat somit jederzeit die Möglichkeit durch Verweigerungshaltung eine ihm genehme Entscheidung über die oberste Dienstbehörde einzuholen; welche im Zweifelsfall immer auf Seiten des Dienststellenleiters stehen wird.

Zu § 53 des Entwurfes

Der tbb stimmt der Änderung des § 53 mit der Maßgabe zu, dass für die Stufenvertretungen die Freistellungsstaffel nach § 45 Abs.4 gilt, zu.

Zu § 54 des Entwurfes

Der tbb lehnt das Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörde nach § 54 letzter Satz bei Nichteinigung zwischen Personalrat und Dienststellenleiter ab. Hier gilt das bereits zu § 45 ausgeführte.

Darüber hinaus fordert der tbb, dass dieser um den Verweis auf § 45 Abs. 4 ergänzt wird.

Zu § 66 des Entwurfes

Die Regelung des § 66 Abs. 1 S. 5 wurde bereits in der Stellungnahme 2010 vom tbb abgelehnt. Die/ der Frauenbeauftragte würde in diesem Fall auch in ihrer Funktion als Vertreter/in der Dienststelle teilnehmen. Dem Personalrat könnte gestattet werden, die Frauenbeauftragte auf eigenen Wunsch einzuladen, aber ein eigenes im PersVG geregeltes Teilnahmerecht für Sie ist abzulehnen und würde nach unserer Ansicht auch nicht zu der Neuregelung des § 29 Abs. 1 korrespondieren.

Zu § 68 des Entwurfes

Der tbb regt an, an dieser Stelle die Aufgaben des Personalrates auch auf die „Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu erweitern und somit der Familienpolitik Rechnung zu tragen. Gerade im Hinblick auf die derzeitigen politischen Diskussionen erscheint uns ein Festschreiben dieses Grundsatzes im Personalvertretungsrecht ein Zeichen zu setzen für Familienfreundlichkeit auch gegenüber der freien Wirtschaft. Die Argumentation, dass die vorhandenen Regelungen ausreichend seien, ist für uns nicht nachvollziehbar.

Zu § 69 des Entwurfes

Die Änderung des § 69 Abs. 2 Satz 11 kann in dieser Form durch den tbb nicht mitgetragen werden, da sie die bestehende Rechtslage weiter verschärft. Vielmehr sollte der Gesetzgeber hier die Chance ergreifen, die zumindest bei umfangreichen Maßnahmen knappe Erörterungsfrist im Einvernehmen zu verlängern. Durch die bestehende Regelung werden nicht nur die

Personalvertretungen in ihrem Recht zur Entscheidungsfindung behindert, sondern die vertrauensvolle Zusammenarbeit gefährdet.

Im Zusammenhang mit der Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens hat sich immer wieder herausgestellt, dass die Personalvertretung durch die Bindung an zu kurz bemessene Fristen in ihren Wirkungsmöglichkeiten eingeschränkt bzw. gedrängt wird, schnell, nicht immer aber sorgfältig erarbeitete Stellungnahmen abzugeben. Aus diesem Grunde wird eine Verlängerung der Fristen insbesondere dann für sinnvoll gehalten, wenn beispielsweise ein Gruppenveto eingelegt worden ist. Dienststelle und Personalrat sollte hier die Möglichkeit eingeräumt werden, die gesetzlich vorgesehenen Äußerungsfristen bei Bedarf im Einzelfall zu verlängern. Die Befugnis des Dienststellenleiters, die Frist im Einzelfall abzukürzen, wird hiervon nicht berührt.

Der tbb spricht sich entschieden gegen die Neufassung des § 69 Abs. 4 Sätze 3-5 aus. Im Zusammenhang mit den Änderungen in §§ 69a und 75a handelt es sich um keine inhaltliche Änderung sondern um eine bloße Umbenennung. Die Forderung nach Eingliederung der Mitwirkungstatbestände in die eingeschränkte Mitbestimmung stellt eine langjährige Forderung des tbb dar, jedoch unter der Maßgabe, dass auch das Verfahren der eingeschränkten Mitbestimmung inkl. der Anrufung der Einigungsstelle beibehalten wird. Es entspricht nicht unserer Forderung, das bisherige Verfahren beizubehalten und ihm einen anderen Namen zu geben.

Nach unserer Auffassung kann man nicht von einer „Mitbestimmung“ reden, wenn das Letztentscheidungsrecht bei der obersten Dienstbehörde liegt. Die gleichen Ausführungen gelten auch für § 69 Abs. 5 und 9.

Der tbb fordert, dass in allen in § 69 erfassten Fällen der Uneinigkeit zwischen Personalrat und Dienststelle die Einigungsstelle angerufen werden muss. Nur so wird eine offene Diskussion und ein vertrauensvoller Umgang zwischen den Beteiligten gesichert.

Zu § 70 des Entwurfes

Der tbb lehnt die Änderung des § 70 Abs. 1 S. 1 insoweit ab, als dass kein Verweis auf § 75 Abs. 3 Nr. 5 erfolgt. Nach Ansicht des tbb erscheint es inkonsequent, die Gleichberechtigung von Mann und Frau politisch zu verfolgen und dann der Personalvertretung das Initiativrecht hierzu zu verweigern. Die uns hierzu vorliegende Begründung ist unverständlich. Die gleiche Argumentation würde auch für das von uns zusätzliche geforderte Initiativrecht für Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, aufzunehmen.

Darüber hinaus schlägt der tbb folgende Neufassung des § 70 vor:

„(1) In allen der Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheiten steht dem Personalrat ein Initiativrecht zu.

(2) Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die seiner Mitbestimmung unterliegt, so hat er sie schriftlich dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen **und zu begründen. Der Leiter der Dienststelle hat innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Zugang des Vorschlags Stellung zu nehmen. Sofern er beabsichtigt, dem Vorschlag nicht zu folgen, hat er dies innerhalb von weiteren 15 Arbeitstagen dem Personalrat unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. § 69 Abs. 2 Satz 8 gilt entsprechend. Kommt eine Einigung über die vom Personalrat beantragte Maßnahme nicht zu Stande oder trifft der Leiter der Dienststelle nicht innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Zugang des Vorschlags eine Entscheidung, so kann der Personalrat innerhalb von 6 Arbeitstagen die Angelegenheit der Stufenvertretung, die bei der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle besteht, vorlegen. Für das Stufenverfahren gelten die vorstehenden Sätze entsprechend.**

Kommt eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Einigungsstelle angerufen werden. § 69 a gilt entsprechend.“

Nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 24.10.2001, ZfPR 2002, 101 ist ein Initiativrecht auch in personellen Einzelmaßnahmen zulässig.

Die Beschreibung der Grundzüge des bei einem Initiativantrag der Personalvertretung einzuschlagenden Verfahrens in § 70 selbst dient der besseren Übersichtlichkeit.

Zu § 71 des Entwurfes

Der tbb spricht sich dafür aus, im § 71 Abs. 5 die Aufzählung zu erweitern um „**Abs. 3 Nr. 6-16**“.

Darüber hinaus sollten abweichende Entscheidungen der Dienststelle nach Empfehlungen im Einigungsstellenverfahren von den Dienststellen gegenüber dem Personalrat schriftlich ausführlich zu begründet werden.

Zu § 74 des Entwurfes

Der tbb stimmt der Änderung zu. Danach wird in § 74 Abs. 3 das Wort „Mitwirkung“ durch das Wort „Mitbestimmung“ ersetzt und damit ein redaktionelles Versehen korrigiert.

Die Änderung des § 74 Abs. 2 Nr. 5 wertet der tbb durchaus positiv. Jedoch empfehlen wir hier, den Vorschlag des Referat 15 anzunehmen, der uns im Rahmen der Antwort auf die bisherigen Stellungnahmen zum ThürPersVG übermittelt wurde. Hier heißt es:

„5. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen sowie sonstigen Gesundheitsschädigungen, insbesondere **technische**, personelle und organisatorische Maßnahmen,“

Der tbb sieht die Änderung des § 74 Abs. 2 Nr. 10 grds. als Erweiterung der Rechte des Personalrates an, fordert jedoch hier eine Erweiterung des Wortlautes um den Begriff „und Aufhebung“, um klarzustellen, dass auch die Aufhebung von Richtlinien hievon erfasst sein soll.

Der tbb lehnt daher die Änderungen des § 74 Abs. 2 Nr. 5 und 10 (ohne Aufnahme der geforderten Erweiterung) ab.

Zu § 75 des Entwurfes

Der tbb billigt nicht die Änderung des § 75 Abs. 2 Nr. 8. Die Bewilligung eines Antrages auf hinausschieben der Altersgrenze hat einen kollektiven Bezug. Die Interessen der Beschäftigten der Dienststelle werden durch die Gewährung berührt. Die geplante Änderung führt somit zu einer Einschränkung der Schutzfunktion und ist damit abzulehnen.

Die Einführung des § 75 Abs. 3 Nr. 5 ist grundsätzlich positiv zu bewerten.

Nicht nachvollzogen werden kann jedoch, weshalb zwar – wie schon im Vorentwurf – in Absatz 3 Nr. 2 und 3 die Worte „für Beamte und Arbeitnehmer“ gestrichen werden, nicht aber in Nr. 4. Es wäre konsequent, auch hier entsprechend zu verfahren.

Der tbb lehnt es weiterhin entschieden ab, dass der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt wird, nach den §§ 75 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 S. 2, § 75a Abs. 1 S.2 und 88 Nr. 4 S. 2. Dies hat in der Praxis dazu geführt, dass die Mehrheit der Personalmaßnahmen ohne Beteiligung der Personalräte durchgeführt wurden, weil u. a. der Dienstherr/ Arbeitgeber seiner Verpflichtung, den Beschäftigten hierüber aufzuklären nicht nachkam.

Zu § 76 des Entwurfes

Der tbb stimmt den Änderungen des § 76 Abs. 2 Satz 2 nicht zu. Auch Dienststellenleiter fallen unter den in § 4 definierten Personenkreis und sollten nicht willkürlich aus bestimmten Verfahrensregelungen entfernt werden.

Zu § 82 des Entwurfes

Der tbb stimmt der Änderung des § 82 Abs. 2 zu. § 86 Abs. 6 sollte dahingehend geändert werden, dass nicht der „Hauptpersonalrat bei der zuständigen obersten Landesbehörde“ die Aufgaben der Stufenvertretung wahrnimmt, sondern der „jeweilige Hauptpersonalrat“. Nach unserer Ansicht sollte jeder betroffene Hauptpersonalrat für seinen Bereich entscheiden können, der bei ihm die jeweiligen spezifischen Kenntnisse für seinen Bereich zu finden sind.

Zu § 82a des Entwurfes

Der tbb erkennt an, dass die personalvertretungsrechtliche Beteiligung bei ressortübergreifenden Regelungen schwierig ist. Zu berücksichtigen ist dabei die fehlende Legitimation der Mitglieder des gemeinsamen Ausschusses oder der Arbeitsgemeinschaft. Auf der Ebene des Bundes wurde zu diesem Thema ein Vorschlag ins Novellierungskonzept zum BPersVG aufgenommen, den wir in angepasster Formulierung auch im ThürPersVG für besser halten und daher einbringen.

Im Einzelnen setzen wir uns für eine Regelung wie folgt ein:

§ 82 a Gemeinsamer Ausschuss

(1) Die Hauptpersonalräte und die örtlichen Personalräte bei den obersten Landesbehörden bilden einen gemeinsamen Ausschuss. Jede Personalvertretung entsendet ihren Vorsitzenden in den gemeinsamen Ausschuss. Vertretung ist im Verhinderungsfall möglich.

(2) Die Rechte und Pflichten der Mitglieder des gemeinsamen Ausschusses bestimmen sich nach den allgemeinen Regelungen.

§ 82 b Ressortübergreifende Maßnahmen

(1) Allgemeine Regelungen über die innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten, die über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, sind zwischen den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der zuständigen obersten Landesbehörde oder der Landesregierung zu vereinbaren. Der gemeinsame Ausschuss ist vor Abschluss einer Vereinbarung anzuhören.

(2) Kommt eine Vereinbarung nach Abs. 1 nicht zustande, ist der gemeinsame Ausschuss anzuhören. Danach sind die Hauptpersonalräte der betroffenen Geschäftsbereiche zu beteiligen. Für das Verfahren gilt § 69 Abs. 2 bis 5 entsprechend.

(3) Die Befugnisse und Pflichten der Personalvertretungen werden durch diese Regelungen nicht berührt.

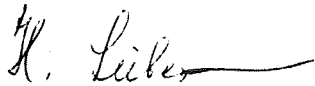
Zusätzliche Ausführungen des tbb

Zur Stärkung der Rechte des Personalrates, sollte eine Erweiterung der Sanktionsmöglichkeiten, soweit Personalräte nicht ordnungsgemäß beteiligt werden, in das Gesetz mit aufgenommen werden. Wichtig wäre hier eine Klarstellung im Gesetz, das der Personalrat einen Rechtsanspruch auf Unterlassung/ Rückgängigmachung der geplanten Maßnahme hat, die er notfalls auch gerichtlich durchsetzen kann.

Antrag:

Der tbb beantragt die Zuleitung an den Thüringer Landtag nach § 98 Abs. 3 ThürBG für den Fall, dass die Vorschläge des tbb keine Berücksichtigung finden sollten.

Mit freundlichen Grüßen



Helmut Liebermann
Landesvorsitzender

Stellungnahme der Thüringer Landesregierung zu der Stellungnahme des tbb beamtenbund und tarifunion thüringen zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz

Die Thüringer Landesregierung äußert sich zu den von ihr in dem Gesetzentwurf nicht berücksichtigten Punkten der Stellungnahme des tbb beamtenbund und tarifunion thüringen wie folgt:

Der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen (tbb) fordert pauschal eine Erweiterung der Sanktionsmöglichkeiten bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Personalräte. Das bestehende System, wonach die Kontrolle der Entscheidungen der Dienststelle erfolgen kann und wonach ggf. auch nachträglich Entscheidungen aufgehoben werden können, ist ausreichend, um die Balance zwischen Beteiligung der Personalräte und Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten.

Weiter fordert der tbb eine Änderung des § 13 Abs. 2 ThürPersVG-E in dem Sinne, dass das Wahlrecht bis zu einer Dauer von einem Jahr der Abwesenheit erhalten bleibt. Dies soll nicht vorgenommen werden. Beschäftigte, die am Wahltag noch länger als sechs Monate abwesend sind, sollen auch weiterhin nicht wahlberechtigt sein. Eine andere Regelung erschwert das Wahlverfahren, da gerade die länger Abwesenden oft nicht erreichbar sind, und dient der Sicherstellung, dass diejenigen, die sich an der Wahl beteiligen auch unmittelbar betroffen sind. Ferner können sich Beschäftigte, die nicht mehr in der Dienststelle/Betrieb tätig sind, nicht in der Art und Weise über die Kandidaten und die Arbeit des bisherigen Personalrats informieren, wie die durchgehend Beschäftigten. Bei einer kurzfristigen Abwesenheit ist dies noch möglich, nicht aber bei einer bis zu einem Jahr andauernden Abwesenheit. Darüber hinaus steht eine solche Forderung der Kontinuität der Personalratsarbeit entgegen. Es kann dazu führen, dass ein Personalratsmitglied für ein Jahr von einem Ersatzmitglied vertreten wird, welches nach Rückkehr des ursprünglichen Personalratsmitglieds aus der Beurlaubung wieder aus der aktiven Tätigkeit zurück treten muss. Ein solcher mehrfacher Wechsel innerhalb einer Wahlperiode sollte vermieden werden.

Die Aufnahme einer ergänzenden Regelung des **§ 13 Abs. 4 ThürPersVG**, wonach Beamte und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in einer privatrechtlichen Einrichtung eingesetzt werden, während des dortigen Einsatzes weiterhin in der Stammdienststelle wahlberechtigt und wählbar bleiben, wird ebenso abgelehnt wie der Vorschlag, dass diese Beschäftigten in ihrer Dienststelle besondere Personalvertretungen bilden. Der systematische Zusammenhang der vorgeschlagene Regelung mit den in **§ 13 Abs. 4 ThürPersVG** geregelten Wahlberechtigungen von kurzfristig Beschäftigten ist nicht erkennbar. Soweit mit dem Vorschlag eine Ausdehnung der Regelung in **§ 13 Abs. 2 S. 4 letzter Halbsatz ThürPersVG-E** gemeint ist, wird dies abgelehnt, da die Neuregelung in Absatz 2 allein der Ausnahmesituation der personalrechtlichen Befugnisse bei Mischverwaltungen geschuldet ist.

Nicht gefolgt wird der Anregung des tbb, die Neuregelung des **§ 16 ThürPersVG-E** dahingehend zu erweitern, dass die Mindestgröße jedes Personalrats 3 Mitglieder beträgt und diese Anzahl nicht erst ab 16 Beschäftigten einzuführen. Obwohl dem Vorschlag des tbb der Gedanke zugrunde liegt, dass eine Personalratstätigkeit in einem Gremium bereits wegen des Austauschs untereinander vorteilhaft ist, ist dies unangemessen. In Dienststellen mit weniger als 16 Beschäftigten lässt sich eine Größe des Personalrats mit den einhergehenden Kostenfolgen nicht rechtfertigen. Soweit der Vergleich mit dem Betriebsverfassungsgesetz angeführt wird, ist der tbb auf die naturgemäß größere Schutzbedürftigkeit der Beschäftigten in privaten Betrieben zu verweisen. Die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung sind bereits durch vielfältige gesetzliche Vorschriften und geltende und anwendbare Tarifverträge besser geschützt.

Die Regelung des **§ 29 Abs. 1 Nr. 9 ThürPersVG-E** bleibt erhalten, obwohl der tbb der Ansicht ist, die Mitgliedschaft sollte nicht automatisch erlöschen und der Verlust des Amtes sollte sich auf die Zuständigkeitsebene der jeweiligen Tätigkeit als Frauenbeauftragte bzw. Gleichstellungsbeauftragte/er beziehen. Die Interessenkollision lässt sich nicht auf eine Zuständigkeitsebene beschränken. Zum einen gibt es derzeit kein Stufenverfahren im Gleichstellungsgesetz, so dass eine Beteiligung der Frauenbeauftragten auch im gestuften Verfahren nicht auf eine Zuständigkeitsebene begrenzt werden kann. Darüber hinaus befasst sich auch die Stufenvertretung mit Verfahren, die zuvor auf der unteren Ebene von der Frauenbeauftragten als Vertreterin der Behörde begleitet wurden.

Die Tatsache, dass die Mitgliedschaft im Personalrat mit der Wahl zur Frauenbeauftragten/Vertrauensperson bzw. Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte automatisch erlischt, ist der Tatsache geschuldet, dass die betroffene Person sich bereits vor der Aufstellung zur Wahl bzw. bis zur Annahme der Wahl entscheiden kann, ob sie die Funktion übernimmt. Ein darüber hinausgehendes Abwarten nach der Annahme der Wahl ist nicht nötig.

Die seitens des tbb vorgeschlagene umfassende Änderung des § 32 ThürPersVG-E wird abgelehnt. Der unterbreitete Vorschlag des tbb, der ebenfalls eine Verordnungsermächtigung vorsieht, bestätigt jedenfalls, dass ein Bedürfnis hierfür besteht. Unzutreffend sind die Befürchtungen des tbb, durch die Verordnungsermächtigung könnten die Ressorts weitreichenden Einfluss auf die Zusammensetzung der zuständigen Personalvertretung nehmen und der Schutz der Personalratsmitglieder vor Abordnung und Versetzung werde ausgehöhlt. Die Regelung des § 47 Abs. 2 ThürPersVG (Sonderregelungen bei Versetzung/Abordnung von Personalratsmitgliedern) kann durch die Verordnung nicht umgangen werden. Die Möglichkeit einer Verordnung zur Regelung der Übergangszeit bzw. der Anfangszeit in einer Dienststelle nach einer Umbildung oder Neubildung soll die Tätigkeit der Personalräte erleichtern, denn häufig ist nach einer Umstrukturierung die Personalratsarbeit wegen des Wechsels des Personals erschwert, obwohl gerade in dieser Zeit eine kontinuierliche Tätigkeit notwendig wäre. Dies soll durch die Verordnungsermächtigung ermöglicht werden. Die Rechte der Personalräte sollen nicht unterlaufen werden, sondern Ziel ist eine bestmögliche Fortführung der Geschäfte des Personalrats. Die Forderung, dass das Innenministerium neben den obersten Dienstbehörden an der Verordnungsermächtigung beteiligt wird, wird durch die bestehende Regelung erfüllt. Eine darüber hinausgehende Beteiligung der Personalvertretungen würde zu weit führen und der Organisationshoheit der Dienststelle bei Organisationsentscheidungen widersprechen.

Die für § 33 Abs. 1 ThürPersVG-E vorgeschlagene Ergänzung, wonach beide Geschlechter im Vorstand vertreten sein sollen, wird nicht aufgenommen. Die Geschlechterregelung kann bei einer Wahl nicht beachtet werden, wenn die jeweilige Gruppe den für sie bestgeeigneten Vertreter wählt.

Die vom tbb abgelehnte Änderung der Regelung in § 38 Abs. 2 ThürPersVG-E, wonach Beratungen stets gemeinsam zu erfolgen haben und die Beschlüsse grundsätzlich durch alle Mitglieder des Personalrats gefasst werden sollen, dient der gruppenübergreifenden Akzeptanz und der größeren Breite des Austausches innerhalb des Personalrats. Der Gefahr einer Majorisierung der in der Minderheit befindlichen Gruppe kann durch einen gesonderten Beschluss begegnet werden, diese Verzögerung der Entscheidung, die im Übrigen nur wenige Minuten beträgt, ist vor dem Hintergrund der Vorteile der neuen Regelung hinzunehmen. Soweit die Befürchtung geäußert wird, dass kleinere Gruppen sich innerhalb ihrer Gruppe nicht gegen widerstreitende Interessen durchsetzen können, stellt dies eine, jedem demokratischen Verfahren innewohnende Gefahr dar.

Die Befürchtung des tbb, dass der Bezug des § 44 Abs. 1 ThürPersVG-E auf die Vorschriften der Thüringer Trennungsgeldverordnung zu einer zeitlichen Begrenzung auf zwei Jahre führt, ist unzutreffend. Die zeitliche Beschränkung betrifft die Fälle der befristeten Personalratstätigkeit, bei der ein Umzug nicht gefordert werden kann, nicht. Das ergibt sich auch bereits aus der entsprechenden Anwendung des § 1 ThürTGV. Abgelehnt wird die pauschale Einführung einer Frist für die Entscheidung über Grund und Höhe von Kostenanträgen des Personalrats sowie die Ermöglichung eines Eilverfahrens. Die Dienststelle ist gehalten, über entsprechende Anträge zu entscheiden. Sollte dies nicht geschehen, stehen dem Personalrat die üblichen Instrumente zur Durchsetzung seines Anspruches zur Verfügung. Dies ist ausreichend. Die darüber hinaus angeregte Aufnahme einer besonderen Festlegung hinsichtlich der Übernahme von Sachschäden an privaten Kraftfahrzeugen ist nicht nötig. Soweit der Schaden Folge einer Nutzung ist, für die zur Erfüllung der Aufgaben des Personalratsmitglieds eine Notwendigkeit besteht, erhalten Mitglieder des Personalrats in unmittelbarer oder analoger Anwendung der maßgeblichen Vorschriften eine Entschädigung. Dies gebietet bereits das Benachteiligungsverbot. Die Grundlagen für Schadensersatz können vielfältig sein, weswegen ein separates Herausgreifen eines Beispiels (hier: Kfz) problematisch ist.

Die im Rahmen der erfolgten Änderung des § 45 Abs. 4 ThürPersVG-E vorgenommene Änderung ist abschließend. Eine weitere Veränderung der Freistellungsstaffeln ist nicht notwendig und im Hinblick auf die entstehenden Mehrkosten auch nicht durchführbar. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu den Forderungen von ver.di und die Möglichkeit der Freistellungen nach § 45 Abs. 2 ThürPersVG verwiesen.

Die geforderte Neuregelung in § 45 ThürPersVG, wonach für freigestellte Personalratsmitglieder zusätzliche Planstellen und Stellen einzurichten sind, wird abgelehnt. Eine solche Forderung ist vor dem Hintergrund der Haushaltslage und der anstehenden und notwendigen Personaleinsparungen nicht realisierbar. Beibehalten bleibt darüber hinaus auch das Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörde über Freistellungen in Dienststellen mit weniger als 250 Beschäftigten. Soweit der Personalrat mit dieser Entscheidung nicht einverstanden ist, besteht die Möglichkeit der gerichtlichen Kontrolle der Entscheidung. Ein Einigungsstellenverfahren ist nicht angezeigt, da es sich nicht um einen Beteiligungstatbestand handelt. § 45 ThürPersVG wendet sich in erster Linie an die Dienststelle, die den Geschäftsumfang der erforderlichen Freistellungen einzuschätzen hat. Gleiche Erwägungen betreffen die Forderung des tbb, auch den § 53 Abs. 5 Satz 2 ThürPersVG-E dahingehend zu ändern, dass die Einigungsstelle über die vollständige oder teilweise Freistellung entscheidet.

Die Neuregelung des § 66 Abs. 1 S. 5 ThürPersVG-E, wonach die Frauenbeauftragte bzw. der/die Gleichstellungsbeauftragte an den Monatsgesprächen teilnehmen kann, soll erhalten bleiben. Weder wird die Befürchtung geteilt, es läge eine Interessenkollision vor, noch die, die Dienststellenleitung hätte dann einen weiteren Vertreter der Dienststelle als Teilnehmer. Sehr häufig werden gleichstellungsrelevante Sachverhalte in den Monatsgesprächen behandelt. Es stärkt daher die Gleichstellung, wenn die entsprechenden Beauftragten an den Monatsgesprächen teilnehmen und ihre Sachkunde einfließen lassen.

Die Aufnahme einer zusätzlichen Aufgabe in § 68 Abs. 1 ThürPersVG, wonach die „Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ eine Aufgabe des Personalrats sei, erscheint vor dem Hintergrund der bereits bestehenden Regelungen nicht notwendig. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die Tarifverträge und dienstrechtlichen Vorschriften (z. B. Teilzeitregelungen, Sonderurlaubsbestimmungen) gefördert, deren Anwendung und Durchführung als Aufgabe des Personalrats in Nr. 1 niedergelegt ist. Darüber hinaus dient die in Nr. 6 niedergelegte Förderung der Gleichstellung zugleich auch der Gleichstellung von Frauen, die oft mittelbar oder unmittelbar wegen der Familie benachteiligt werden.

Die Regelung des § 69 Abs. 2 S. 11 ThürPersVG-E, wonach die Erörterung einer Maßnahme keine Fristverlängerung zur Folge hat, bleibt bestehen. Wie bereits im Rahmen der Stellungnahme zu ver.di ausgeführt, dient diese Regelung der Klarstellung der ohnehin bestehenden Rechtslage.

Der Forderung des tbb, hinsichtlich der Änderungen in §§ 69, 71, 75 ThürPersVG-E bei den Verfahren der eingeschränkten Mitbestimmung vollumfänglich eine Entscheidung durch die Einigungsstelle herbeizuführen, wird nicht gefolgt. Mit dem vorliegenden Entwurf wird eine Regelung getroffen, die vergleichbar mit den Beteiligungsrechten vor der Novellierung 2001 ist. Eine darüber hinausgehende Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle ist auch vor dem Hintergrund der praktischen Erfahrungen nicht geboten.

Die Erweiterung des § 70 ThürPersVG-E hinsichtlich der Anwendungsfälle und des Verfahrens über die bereits bestehenden Regelungen hinaus wird abgelehnt. Das Verfahren wird hinreichend durch den Verweis auf § 69 ThürPersVG geregelt und bedarf keiner gesonderten Regelung. Entgegen der Ansicht des tbb unterliegt die Regelung des § 75 Abs. 3 Nr. 5 ThürPersVG-E einem Initiativrecht, soweit es sich nicht um eine Personalangelegenheit handelt. Dies ergibt sich aus § 70 Abs. 2 ThürPersVG-E. Der geforderten Erweiterung der Zuständigkeit der Einigungsstelle gemäß § 71 Abs. 5 ThürPersVG-E um die Tatbestände des § 75 Abs. 3 Nr. 6 – 16 ThürPersVG wird aus den bereits beschriebenen Gründen nicht gefolgt.

Der erneuten Anregung, die Neuregelung des § 75 Abs. 2 Nr. 8 ThürPersVG-E aufzuheben, wonach der Personalrat lediglich ein Mitbestimmungsrecht bei Ablehnung eines Antrages auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand hat und nicht mehr wie früher, auch bei der Gewährung des Hinausschiebens, bleibt erhalten. Zweck der Regelung ist – vergleichbar der Regelung bei Versetzungen und Abordnungen – der Schutz des betroffenen Beschäftigten. Dieser Schutz ist nur nötig, wenn ein Antrag auf Hinausschieben des Ruhestands abgelehnt wird. Die kollektiven Interessen der anderen Beschäftigten können hier nicht zu einer Mitbestimmung des Personalrats führen, wenn sie dem individuellen Interesse des Betroffenen entgegenstehen.

Entgegen der Anregung des tbb kann in § 75 Abs. 3 Nr. 4 ThürPersVG-E der Zusatz „als Beamte oder Arbeitnehmer“ nicht gestrichen werden. Die Vertrauens- und Betriebsärzte

können Beamte oder Arbeitnehmer sein oder aber freiberufliche Ärzte. Soweit ein freiberuflicher Arzt als Vertrauens- oder Betriebsarzt bestellt wird, erfolgt die Mitbestimmung des Personalrats nicht nach § 75 Abs. 3 Nr. 4 ThürPersVG-E, sondern nach § 74 Abs. 2 Nr. 5 ThürPersVG-E. Mit der Forderung des tbb würde dieses volle Mitbestimmungsrecht entwertet. Dies war sicher nicht Ziel der Anregung.

Entgegen dem Wunsch des tbb bleiben die **Mitbestimmungsrechte**, die in der derzeitigen Fassung von einer **Antragstellung** abhängig sind, als solche erhalten. Die Praxis hat sich bewährt. Soweit einzelne Dienststellen die Beschäftigten nicht ordnungsgemäß über die Möglichkeit der Antragstellung informiert haben, soll dem durch die Neuregelung in § 75 Abs. 1 S. 2 2. HS und Abs. 2 S. 2 2. HS ThürPersVG-E entgegengewirkt werden. Im Übrigen wurde die Regelung des § 88 Nr. 4 ThürPersVG mit der Beschränkung der Mitbestimmung auf die Fälle der Antragstellung aufgehoben. Der Einwand des tbb ist insofern obsolet.

Die Neuregelung des § 76 Abs. 2 S. 2 ThürPersVG-E, wonach bei Versetzungen und Abordnungen von Dienststellenleitern keine Mitbestimmung erfolgt, ist sachgerecht. Sie ist Ausfluss des gleichen Rechtsgedankens, der auch der Regelung in Absatz 1 zugrunde liegt, nämlich dass die Dienststellenleitung bei Beschäftigten herausgehobener Stellen ohne Beteiligung des Personalrats entscheiden muss. Die Notwendigkeit der Versetzung eines Behördenleiters kann, wenn die Dienststellenleitung diese Notwendigkeit sieht, nicht an dem Votum des Personalrats scheitern, dies würde zu sehr in die Personal- und Organisationshoheit der Dienststelle eingreifen. Die Sonderregelung für Behördenleiter ist nötig, weil es aufgrund der Struktur der Ämter auch Behördenleiter mit einer Besoldungsgruppe unter A 16 gibt, die nicht dem § 76 Abs. 1 ThürPersVG unterfallen.

Dem Vorschlag, § 82 Abs. 6 ThürPersVG-E dahingehend zu ändern, dass statt des Hauptpersonalrats bei der zuständigen obersten Dienstbehörde der jeweilige Hauptpersonalrat entscheiden soll, kann nicht gefolgt werden. Wenn es sich um Maßnahmen handelt, die für mehrere Geschäftsbereiche von allgemeiner Bedeutung sind und für die ein Ressort die Federführung hat, kann nicht jeder Hauptpersonalrat der betroffenen Ressorts mitbestimmen. Dies könnte zu der Anrufung verschiedener Einigungsstellen mit unterschiedlichen Ergebnissen führen, die die Verfahren verzögern und blockieren. Die jeweiligen Hauptpersonalräte können sich im Rahmen der Verhandlung des Gemeinsamen Ausschusses an den „zuständigen“ Hauptpersonalrat

wenden und dieser nimmt ihre Rechte mit wahr. Diese Lösung ist sachgerecht. Gleiches trifft für die Regelung des § 82 a ThürPersVG-E zu, weshalb der seitens des tbb unterbreitete und Vorschlag einer anderen Regelung des gemeinsamen Ausschusses und der Beteiligung bei ressortübergreifenden Maßnahmen nicht übernommen wird.