

Anwendungshinweise zum Umgang mit dem Thüringer Personalvertretungsgesetz sowie mit der Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz

Inhaltsverzeichnis

A. Anwendungshinweise zum Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG)..... 3

| | |
|---|-----------|
| I. Mitbestimmung bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen für die in der Dienststelle Beschäftigten | 3 |
| 1. Voraussetzungen für die Mitbestimmung im neuen ThürPersVG..... | 3 |
| a) Begriff der Maßnahme..... | 3 |
| b) Personenkreis..... | 4 |
| 2. Umfang der Mitbestimmung | 5 |
| a) Systematik der Mitbestimmung..... | 5 |
| b) Abschließender Katalog des § 72 Abs. 5 Satz 1 ThürPersVG | 5 |
| c) Nicht abschließender Katalog des § 73 ThürPersVG..... | 7 |
| aa) Beispiele der Mitbestimmung nach § 73 ThürPersVG | 8 |
| bb) Auswirkungen des Wortes „insbesondere“ | 9 |
| cc) Besonderheit des § 73 Abs. 4 ThürPersVG | 10 |
| 3. Änderungen im Mitbestimmungsverfahren | 10 |
| a) Änderungen in § 69a ThürPersVG | 10 |
| b) Entfallen der Zustimmungsverweigerungsgründe..... | 11 |
| 4. Voraberteilung der Zustimmung | 12 |
| 5. Grenzen der Mitbestimmung | 12 |
| a) § 69 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG | 12 |
| b) § 69 Abs. 3 ThürPersVG | 12 |
| c) § 69 Abs. 4 ThürPersVG | 13 |
| d) § 69 Abs. 5 Satz 1 ThürPersVG | 13 |
| e) § 69 Abs. 5 Satz 2 ThürPersVG | 14 |
| f) § 69 Abs. 6 ThürPersVG | 14 |
| 6. Verfahren vor der Einigungsstelle | 16 |
| a) Einrichtung | 16 |
| b) Zusammensetzung | 16 |
| c) Verhandlung..... | 17 |
| d) Beschlussfassung | 18 |
| e) Aufhebung von Beschlüssen..... | 18 |
| f) Kosten der Einigungsstelle | 19 |
| 7. Rücknahme von beteiligungswidrig durchgeführten Entscheidungen der Dienststelle | 19 |
| 8. Auswirkungen des umfassenden Rechts auf Mitbestimmung auf das Initiativrecht..... | 20 |
| a) Gegenstand des Initiativrechts..... | 20 |
| b) Weitere Änderungen bei der Ausübung des Initiativrechts | 20 |
| 9. Auswirkungen des umfassenden Rechts auf Mitbestimmung auf den Abschluss von Dienstvereinbarungen..... | 21 |
| a) Gegenstand der Dienstvereinbarungen..... | 21 |
| b) Weitere Änderungen bei dem Abschluss von Dienstvereinbarungen..... | 22 |

| | |
|--|-----------|
| II. Weitere wesentliche Änderungen | 22 |
| 1. Wahlberechtigung | 22 |
| 2. Wählbarkeit | 23 |
| 3. Amtszeit | 23 |
| 4. Bildung des Vorstands | 24 |
| 5. Sitzungen der Personalvertretung | 24 |
| 6. Freistellung vom Dienst | 25 |
| a) Änderung der Freistellungsstaffel..... | 25 |
| b) Auswirkungen der Übergangsvorschrift..... | 26 |
| c) Streitigkeiten zwischen Dienststelle und Personalvertretung..... | 26 |
| 7. Durchführung von Personalversammlungen | 27 |
| 8. Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung | 27 |
| 9. Monatsgespräch | 28 |
| a) Inhalte des Monatsgesprächs | 28 |
| b) Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten oder Vertrauensfrau..... | 28 |
| 10. Unterrichtung der Personalvertretung | 29 |
| a) Frühzeitige und umfassende Unterrichtung | 29 |
| b) Teilnahme der Personalvertretung an von der Dienststelle eingerichteten Arbeitsgruppen..... | 30 |
| 11. Wirtschaftsausschuss | 30 |
| a) Anwendungsbereich | 30 |
| b) Bildung des Wirtschaftsausschusses..... | 31 |
| c) Aufgaben | 32 |
| d) Verfahren..... | 32 |
| aa) Gegenstand und Zeitpunkt der Unterrichtung | 32 |
| bb) Form der Unterrichtung..... | 33 |
| cc) Ausnahmen von der Unterrichtungspflicht | 33 |
| e) Sitzungen..... | 33 |
| 12. Durchführung von Entscheidungen | 34 |
| 13. Teilnahme an Auswahl- und Beurteilungsgesprächen | 34 |
| a) Auswahlgespräche..... | 34 |
| b) Beurteilungsgespräche | 35 |
| 14. Datenschutzbeauftragter | 35 |
| 15. Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ARGE HPR) | 35 |
| a) Zusammensetzung der ARGE HPR..... | 35 |
| b) Amtszeit | 36 |
| c) Teilnahme weiterer Personen an Sitzung der ARGE HPR..... | 36 |
| d) Anhörungsrecht der ARGE HPR | 36 |
| e) Grenzen des Anhörungsrechts | 37 |
| f) Beteiligungsverfahren..... | 37 |
| g) Verordnungsermächtigung | 38 |
| 16. Bildung dienststellenübergreifender Arbeitsgruppen | 38 |
| a) Zusammensetzung | 38 |
| b) Zweck..... | 39 |
| c) Kostenerstattung | 39 |
| B. Anwendungshinweise zur Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVWO) | 39 |
| I. Elektronische Bekanntmachung des Wahlvorstandes | 39 |
| II. Wahlausschreiben | 40 |

A. Anwendungshinweise zum Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG)

I. Mitbestimmung bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen für die in der Dienststelle Beschäftigten

Die Schwerpunkte der Änderungen im novellierten ThürPersVG betreffen den Gegenstand und den Umfang der Mitbestimmung. Mit § 2 Abs. 2 ThürPersVG i.V.m. § 69 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG wird unter Beachtung des Grundsatzbeschlusses des Bundesverfassungsgerichtes vom 24. Mai 1995, Az.: 2 BvF 1/92, eine umfassende Zuständigkeit der Personalvertretung bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle unter Verweis auf die §§ 69 bis 78 ThürPersVG eingeführt und gesetzlich verankert. Diese Zuständigkeit wird ausschließlich in Form der Mitbestimmung wahrgenommen (sog. Allzuständigkeit).

1. Voraussetzungen für die Mitbestimmung im neuen ThürPersVG

a) Begriff der Maßnahme

Voraussetzung für die Mitbestimmung der Personalvertretung ist das Vorliegen einer Maßnahme. Dabei handelt es sich um eine Entscheidung der Dienststelle, deren Ziel die Veränderung eines bestehenden Zustands ist und die sich auf die Beschäftigten auswirkt oder sie betrifft. Demnach muss die Durchführung einer Maßnahme entweder zu einer Änderung des Beschäftigungsverhältnisses oder der Arbeitsbedingungen führen oder eine solche Änderung verhindert haben (vgl. u.a. BVerwG, Beschluss vom 18. Mai 2004, Az.: 6 P 13/03, Rn. 22).

Die personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen im Sinne des § 2 Abs. 2 ThürPersVG i.V.m. § 69 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG definieren sich im Einzelnen wie folgt:

- Personelle Maßnahmen wirken sich auf den Rechtsstatus der Beschäftigten aus. Hierbei handelt es sich in der Regel um Einzelmaßnahmen.
- Soziale Maßnahmen betreffen typischerweise die berufliche Situation der Beschäftigten durch Veränderung der Arbeitsbedingungen.
- Organisatorische Maßnahmen führen zu Veränderungen der Organisation der Dienststelle und wirken sich somit zumindest mittelbar auf die Beschäftigten aus.
- Durch die in der Aufzählung genannten „sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen“ wird klargestellt, dass die Einteilung in personelle, soziale und organisatorische Maßnahmen nur beispielhaft ist.
 - Entscheidend ist stets, dass es sich um eine innerdienstliche Maßnahme mit dienststelleninternen Auswirkungen handelt. Die Mitbestimmung ist daher ausgeschlossen, wenn die Dienststelle einen Sachverhalt regelt, der primär Außenwirkung besitzt. Die Entscheidung, ob und auf welche Weise eine Dienststelle Auf-

gaben gegenüber Dritten erfüllt, entzieht sich der Mitbestimmung. Damit wird die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung im Rahmen der von ihr gesetzlich wahrzunehmenden Aufgaben gewährleistet.

Keine Maßnahme und somit nicht mitbestimmungspflichtig sind folgende Sachverhalte:

- Unterlassen einer Handlung durch die Dienststelle, die aus Sicht der Personalvertretung geboten wäre
 - Da es bei dem bestehenden Zustand bleibt, wird die dienst- oder arbeitsrechtliche Stellung von Beschäftigten nicht berührt (vgl. u.a. BVerwG, Beschluss vom 9. September 2010, Az.: 6 PB 12/10, Rn. 5).
- Neubewertung von Dienstposten
 - Die Bewertung von Dienstposten entfaltet keine Außenwirkung. Sie ist objektiviert, d. h. nicht personen-, sondern funktionsbezogen. Notwendige und zwangsläufige Konsequenzen für die Rechtsstellung des Beamten, der den von der Bewertung betroffenen Dienstposten innehat, kommen einer Dienstpostenbewertung nicht zu. Selbst wenn sich aus der Dienstpostenbewertung eine niedrigere als die bisherige Bewertung ergibt, wird hierdurch ein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung nicht ausgelöst (vgl. u.a. BVerwG, Beschluss vom 30. Oktober 1979, Az.: 6 P 61/78, Rn. 10, OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 21. September 2017, Az.: OVG 61 PV 6.16, Rn. 21).
- Bekanntmachung oder Änderung von Geschäftsverteilungsplänen
 - Der Geschäftsverteilungsplan betrifft die Verteilung von Dienstgeschäften. Die Konkretisierung bestehender dienstlicher Verpflichtungen berührt regelmäßig nicht die Rechtsstellung des Beschäftigten, sondern bezieht sich auf die Art und Weise der Aufgabenerfüllung und stellt die Zuständigkeit für die Erledigung von Fachaufgaben klar. Der Geschäftsverteilungsplan enthält lediglich eine Zusammenfassung von Einzelanweisungen an die jeweiligen Beschäftigten (Ilbertz/Widmaier, Bundespersonalvertretungsgesetz, 11. Auflage, § 78, Rn. 3).

b) Personenkreis

Das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung erstreckt sich nur auf innerdienstliche Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle betreffen. Der Beschäftigtenbegriff richtet sich wie bisher nach § 4 ThürPersVG. Eine Änderung ist im neuen ThürPersVG nicht erfolgt.

2. Umfang der Mitbestimmung

a) Systematik der Mitbestimmung

Durch den in den §§ 2 Abs. 2; 69 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG enthaltenen Verweis auf die §§ 69 bis 78 ThürPersVG wird klargestellt, dass die umfassende Mitbestimmung der Personalvertretung durch diese Vorschriften - insbesondere §§ 72 Abs. 5; 73 ThürPersVG - konkretisiert wird. Die Mitbestimmung der Personalvertretung setzt sich somit zusammen aus dem (abschließenden) Katalog des § 72 Abs. 5 Satz 1 ThürPersVG sowie den (nicht abschließenden) Tatbeständen des § 73 ThürPersVG.

Neu ist, dass die Mitbestimmung aus der Sichtweise der Einigungsstelle dargestellt wird (§ 72 Abs. 5 Satz 1 bis 3 ThürPersVG). Jedoch gibt es keine Abweichungen zwischen den Mitbestimmungstatbeständen der Personalvertretungen sowie der Zuständigkeit der Einigungsstelle. Vielmehr sind diese Tatbestände deckungsgleich. In jedem Konfliktfall zwischen Personalvertretung und Leiter der Dienststelle hinsichtlich der Mitbestimmung ist der Zugang zur Einigungsstelle eröffnet. Eine Regelung entsprechend des § 69 Abs. 4 Satz 3 ThürPersVG (alt), wonach der Leiter der Dienststelle bei gewissen Sachverhalten das Letztentscheidungsrecht ohne Gang zur Einigungsstelle ausüben kann, ist in der neuen Gesetzesfassung nicht mehr enthalten.

Es kann daher keine Sachverhalte geben, die der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegen, jedoch nicht der Einigungsstelle zugänglich sind.

b) Abschließender Katalog des § 72 Abs. 5 Satz 1 ThürPersVG

Die Vorschrift enthält einen abschließenden Katalog von Mitbestimmungstatbeständen. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um die bislang in § 74 ThürPersVG (alt) geregelten Fallgruppen. Folgende Tatbestände wurden im neuen ThürPersVG ergänzt:

- Gewährung und Ablehnung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen, § 72 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 ThürPersVG
 - Mit der Ergänzung des Mitbestimmungsrechts auch bei Ablehnung von Unterstützungen, Vorschüssen und entsprechenden sozialen Zuwendungen wird eine bisher bestehende Gesetzeslücke geschlossen. Die wirksame Überwachung einer gleichmäßigen und gerechten Verteilung der nur in beschränktem Umfang zur Verfügung stehenden Mittel verlangt eine Mitbestimmung nicht nur bei gewährenden, sondern auch bei ablehnenden Entscheidungen.
 - Unter den Mitbestimmungstatbestand fällt auch der Entzug von Leistungen, da gerade in diesen Fällen der betroffene Beschäftigte besonders schutzbedürftig ist (Ilbertz/Widmaier, Bundespersonalvertretungsgesetz, 11. Auflage, § 75 Rn. 47).
 - Die Beteiligung der Personalvertretung erfolgt auf Antrag des Beschäftigten, § 72 Abs. 1 Satz 4 ThürPersVG.

- Personelle und organisatorische Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, einschließlich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der vertraglichen Bindung überbetrieblicher Dienste zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung, § 72 Abs. 5 Satz 1 Nr. 8 ThürPersVG
 - Die Ergänzung des Sachverhalts dient der Klarstellung hinsichtlich des Umfangs des Mitbestimmungstatbestands. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement beinhaltet die systematische, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung aller betrieblichen Prozesse, mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit, der Leistung und des Erfolgs der Beschäftigten einer Dienststelle. Somit dient es vorrangig der Verhütung von Gesundheitsschädigungen.
 - Die vertragliche Bindung überbetrieblicher Dienste zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung der Landesbediensteten zählt ebenfalls zum Kernbereich der Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen und ist somit auch von diesem Mitbestimmungstatbestand erfasst.

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, insbesondere die Einführung, Ausgestaltung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, insbesondere die Gestaltung von Dienst- und Schichtplänen, Anordnung von Rufbereitschaft und die Anordnung und Festsetzung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden, soweit es über den konkreten Einzelfall hinausgeht, § 72 Abs. 5 Satz 1 Nr. 15 ThürPersVG
 - Die genannten Regelbeispiele dienen der Konkretisierung des Mitbestimmungstatbestands. Es wird klargestellt, dass die Mitbestimmungsbefugnis nur für über den Einzelfall hinausgehende Regelungen genereller Art gilt, die die Dienststellen als Ganzes oder Teile von ihr betreffen, jedoch nicht für spezielle, die Belange einzelner Dienststellenangehöriger regelnde Maßnahmen.
 - Die Personalvertretung hat darauf zu achten, dass die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften bei der Festlegung der Arbeitszeit beachtet und berechnete Wünsche von Mitarbeitern im Hinblick auf Dienstbeginn oder -ende berücksichtigt werden. Schutzzweck der Mitbestimmung bei der Anordnung von Mehrarbeit, Überstunden und Bereitschaftsdiensten ist das Verhindern einer physischen und psychischen Überbeanspruchung sowie eines unzumutbaren Freizeitverlusts der Betroffenen.
 - Ein Mitbestimmungsrecht besteht nicht hinsichtlich der Gestaltung einzelner Dienstpläne oder der Anordnung von Mehrarbeit und Rufbereitschaft im konkreten Einzelfall. In diesem Zusammenhang sind gerade für Polizeivollzugsbeamte die Regelungen nach § 72 Abs. 6 Thür-PersVG und hinsichtlich ihres Dienstes im Rahmen von Einsätzen und Übungen nach § 90 Abs. 1 Nr. 5 Buchst. a ThürPersVG zu beachten.

- Festlegung von Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte, § 72 Abs. 5 Satz 1 Nr. 15 ThürPersVG

- Durch die Aufnahme dieses Sachverhalts werden die Rechte der Personalvertretung vervollständigt, gleichwohl der Anwendungsbereich dieses Tatbestands aufgrund des Bestehens einer Vielzahl von abschließenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen in diesem Bereich gering sein dürfte.
- Der Begriff „Dienstbezüge und Arbeitsentgelte“ umfasst alle regelmäßigen Geldbezüge der Beschäftigten, zum Beispiel Grundgehalt, Zuschläge und Zulagen, nicht jedoch einmalige Leistungen wie Reisekostenvergütungen oder Beihilfen.

Bei den Katalogtatbeständen des § 72 Abs. 5 Satz 1 ThürPersVG hat im Fall von Streitigkeiten zwischen Dienststelle und Personalvertretung die Einigungsstelle bei Durchführung des Einigungsstellenverfahrens das Recht, mit bindendem Beschluss abschließend über einen Sachverhalt entscheiden zu können.

Der Katalog entspricht den Vorgaben des Grundsatzbeschlusses des Bundesverfassungsgerichtes vom 24. Mai 1995 (aaO). Er enthält Angelegenheiten, die in ihrem Schwerpunkt die Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis betreffen, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger berühren. Hierzu zählen soziale Angelegenheiten (z.B. § 72 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 ThürPersVG) oder innerdienstliche Angelegenheiten (z. B. § 72 Abs. 5 Satz 1 Nr. 15 ThürPersVG). Bei diesen Angelegenheiten greift die parlamentarische Verantwortung aufgrund des Demokratieprinzips nicht unmittelbar, sodass eine weisungsunabhängige Einigungsstelle einen die Dienststelle bindenden Beschluss fassen kann.

Dennoch muss die Entscheidung der Einigungsstelle nach den Vorgaben des Grundsatzbeschlusses des BVerfG vom 24. Mai 1995 (aaO) demokratisch legitimiert sein. Die demokratische Legitimation wird dadurch sichergestellt, dass

- die Personalvertretung und die Einigungsstelle bei ihrer Tätigkeit an Gesetz und Recht gebunden sind,
- zumindest die Mehrheit der Mitglieder der im Nichteinigungsfall entscheidenden Einigungsstelle in gewissem Maße personell demokratisch legitimiert ist (§ 71 Abs. 2 ThürPersVG) und
- Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben (vgl. § 74 Abs. 1 ThürPersVG).

c) Nicht abschließender Katalog des § 73 ThürPersVG

Bei allen anderen als den in § 72 Abs. 5 Satz 1 ThürPersVG genannten Fällen der Mitbestimmung handelt es sich um Maßnahmen, die

- den Binnenbereich des Beschäftigungsverhältnisses betreffen, die Wahrnehmung des Amtsauftrages jedoch typischerweise nicht nur unerheblich berühren sowie
- solche, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren.

Diese Maßnahmen werden durch § 72 Abs. 5 Satz 3 ThürPersVG in Verbindung mit § 73 ThürPersVG konkretisiert.

§ 73 ThürPersVG beinhaltet personelle Angelegenheiten der Arbeitnehmer und Beamten sowie organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten. Diese Angelegenheiten sind von so großer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages, dass die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung für sie keine substantielle Einschränkung erfahren darf. Die Maßnahmen dürfen nicht auf eine Einigungsstelle zur Alleinentscheidung übertragen werden, da diese dem Parlament und der Regierung nicht verantwortlich ist. Die Einigungsstelle kann daher nur eingeschränkt mitbestimmen und empfehlende Beschlüsse fassen (Grundsatzbeschluss des BVerfG vom 24. Mai 1995, aaO).

aa) Beispiele der Mitbestimmung nach § 73 ThürPersVG

Die konkret aufgeführten Mitbestimmungstatbestände enthalten im Wesentlichen die bislang in § 75 ThürPersVG geregelten Tatbestände. Folgende Tatbestände wurden im neuen ThürPersVG ergänzt:

- Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Urlaub oder Freistellung nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz, § 73 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 2 Nr. 7 ThürPersVG
 - Der beruflichen Qualifizierung und Fortbildung der Beschäftigten kommt eine große Bedeutung zu. Die Personalvertretung erhält daher die Möglichkeit, auf eine gerechte Verteilung der Bildungschancen hinzuwirken.
- Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit, § 73 Abs. 1 Nr. 11, Abs. 2 Nr. 14 ThürPersVG
- Antrag auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze, § 73 Abs. 2 Nr. 8 ThürPersVG
 - Im Interesse der Beschäftigten der Dienststelle soll die Personalvertretung künftig auch bei der positiven Entscheidung über einen Antrag auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand über den Zeitpunkt des gesetzlichen Ruhestands hinaus mitbestimmen. Die Personalvertretung hat dafür zu sorgen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen für alle Beschäftigten unter den gleichen Maßstäben durchgeführt werden. Anträge auf das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand haben sowohl bei Genehmigung als auch bei Ablehnung erhebliche Auswirkungen auf die übrigen Beschäftigten und möglicherweise auf die Entscheidung über Anträge weiterer Antragsteller.
- Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, § 73 Abs. 3 Nr. 4 ThürPersVG
 - Die Personalvertretung ist künftig in allen Fällen der Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten zu beteiligen.
 - Die Abgrenzung zum Mitbestimmungstatbestand der vertraglichen Bindung überbetrieblicher Dienste nach § 72 Abs. 5 Satz 1 Nr. 8 ThürPersVG stellt sich wie folgt dar: Wird ein überbetrieblicher Dienst vom Arbeitgeber vertraglich gebun-

den, so hat dieser als Auftragnehmer die Aufgaben nach § 3 oder § 6 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (BGBl I 1973, 1885) mit eigenem Personal wahrzunehmen. In diesem Fall wird die Wahrnehmung der Funktion „Betriebsarzt“ zur selbständigen Aufgabenerfüllung insgesamt übertragen. Die Bestellung des Betriebsarztes erfolgt durch den Auftragnehmer (überbetrieblicher Dienst), nicht durch den Auftraggeber (Freistaat Thüringen als Arbeitgeber für die Landesbediensteten). Die vertragliche Verpflichtung eines überbetrieblichen Dienstes ist daher keine Bestellung eines Betriebsarztes durch den Arbeitgeber; sie kann auch nicht einer Bestellung gleichgesetzt werden (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 18. April 2013, Az.: OVG 60 PV 5.12). Sie ist daher nach § 72 Abs. 5 Satz 1 Nr. 8 ThürPersVG mitbestimmungspflichtig.

- Unter den Tatbestand des § 73 Abs. 3 Nr. 4 ThürPersVG fällt demzufolge die Bestellung eines einzelnen Arztes nach entsprechender vertraglicher Bindung (intern als Arbeitnehmer oder Beamte oder als externer Betriebsarzt).
- Weiterhin wird die Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit von dem Mitbestimmungstatbestand umfasst.

bb) Auswirkungen des Wortes „insbesondere“

Durch die Einfügung des Wortes „insbesondere“ wurde § 73 ThürPersVG im Sinne der Allzuständigkeit geöffnet.

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

Bei der Beurteilung, ob ein nicht ausdrücklich in § 73 ThürPersVG genannter Sachverhalt mitbestimmungspflichtig ist, sind folgende Auslegungsgrundsätze zu berücksichtigen (vgl. u.a. BVerwG, Beschluss vom 24. Juni 2014, Az.: 6 P/14):

- Der Sachverhalt muss mit den in § 73 ThürPersVG ausdrücklich genannten Maßnahmen in seinen Auswirkungen auf die Dienststelle und die Beschäftigten mit den beispielhaft geregelten Maßnahmen nach Art und Bedeutung vergleichbar sein.
- „Ihrer Art nach“ ist eine Maßnahme mit einer ausdrücklich geregelten Maßnahme vergleichbar, wenn sie dieser in ihrer rechtlichen Struktur ähnelt, d.h. eine ähnliche rechtliche Wirkungsweise und eine ähnliche rechtliche Funktion aufweist.
- „Ihrer Bedeutung nach“ ist eine Maßnahme mit einer ausdrücklich geregelten Maßnahme vergleichbar, wenn sie in ähnlicher Art und Weise wie diese die Interessen des Beschäftigten berührt und in ähnlichem Umfang kollektivrechtlichen Schutzbedarf auslöst. Es dürfen keine Wertungen unterlaufen werden, die im Gesetz an anderer Stelle geregelt sind.

cc) Besonderheit des § 73 Abs. 4 ThürPersVG

Die Vorschrift beinhaltet eine Klarstellung, dass in folgenden Fällen neben der Personalvertretung der abgebenden Dienststelle ebenso die Personalvertretung der aufnehmenden Dienststelle zu beteiligen ist:

- Versetzung von Arbeitnehmern und Beamten zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort), § 73 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 Nr. 4 ThürPersVG,
- Abordnung von Arbeitnehmern, Zuweisung und Personalgestellung im Sinne des § 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst oder des § 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, § 73 Abs. 1 Nr. 5 ThürPersVG,
- Abordnung von Beamten für eine Dauer von mehr als sechs Monaten sowie Zuweisung nach § 20 BeamtStG für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, § 73 Abs. 2 Nr. 5 ThürPersVG.

Die Beteiligung erfolgt unabhängig von einer Antragstellung des betroffenen Beschäftigten.

Die Regelung des § 73 Abs. 4 ThürPersVG hat keine Auswirkungen auf die Mitbestimmung der Personalvertretung der abgebenden Dienststelle. Diese richtet sich unmittelbar nach § 69 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG i.V.m. § 73 Abs. 1 Nr. 4 und 5 bzw. Abs. 2 Nr. 4 und 5 ThürPersVG.

3. Änderungen im Mitbestimmungsverfahren

a) Änderungen in § 69a ThürPersVG

Das bisher in § 69 ThürPersVG (alt) geregelte Mitbestimmungsverfahren ist nunmehr mit wenigen Änderungen in § 69a ThürPersVG enthalten.

Durch die Streichung des § 69 Abs. 2 Satz 4 ThürPersVG (alt) ist künftig auch in Personalangelegenheiten grundsätzlich eine schriftliche Unterrichtung der Personalvertretung über eine Maßnahme einschließlich schriftlicher Begründung durch den Leiter der Dienststelle erforderlich. Ein Verzicht der Personalvertretung auf Schriftform und Begründung ist nach § 69a Abs. 2 Satz 3 ThürPersVG jedoch möglich.

Gemäß § 69a Abs. 2 Satz 7 ThürPersVG können Personalvertretung und Dienststelle eine abweichende Mitbestimmungsfrist vereinbaren. Die Praxis hat gezeigt, dass gerade bei komplexen Sach- und Rechtslagen die Mitbestimmungsfrist von zehn Tagen zu kurz ist. Dienststelle und Personalvertretung wird es ermöglicht, sich einvernehmlich über eine Fristverlängerung zu verständigen. Diese Verständigung kann nach Beginn des Mitbestimmungsverfahrens erfolgen. Es muss ein verbindlicher Termin für den Ablauf der Frist festge-

legt werden. Nach Ablauf der vereinbarten Frist gilt bei Nichtäußerung der Personalvertretung die Zustimmungsfiktion nach § 69a Abs. 2 Satz 9 ThürPersVG.

In § 69a Abs. 2 Satz 8 ThürPersVG wird die bislang knappe Frist für die Beschlussfassung der Personalvertretung in dringenden Fällen von drei Arbeitstagen auf fünf Arbeitstage verlängert, um der Personalvertretung eine sachgerechte Behandlung des Sachverhalts und anschließende Beschlussfassung zu ermöglichen.

Durch den Verweis des § 69a Abs. 3 Satz 4, Abs. 4 Satz 3 ThürPersVG auf Absatz 2 wird klargestellt, dass das in Absatz 2 geregelte Mitbestimmungsverfahren, insbesondere die in Absatz 2 Satz 6 bis 8 enthaltenen Äußerungsfristen, auch im Verfahren der Stufenvertretung einzuhalten sind. Da eine ausdrückliche Regelung bislang fehlte, die Anwendung des Verfahrens nach Absatz 2 in der Praxis jedoch üblich ist, wird diese zur Schaffung von Rechtssicherheit aufgenommen und die bisher im Gesetz bestehende Regelungslücke geschlossen. Sinn und Zweck der Festlegung einer konkreten Äußerungsfrist auch im Stufenverfahren ist neben der rechtssicheren Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens dessen gleichmäßiger Ablauf in seinen verschiedenen Ausprägungen. Infolge der zehntägigen Äußerungsfrist der Stufenvertretungen gegenüber der Dienststelle werden mitbestimmungspflichtige Maßnahmen nicht unverhältnismäßig lange verzögert und die Handlungsmöglichkeiten der Dienststelle nicht übermäßig eingeschränkt.

Durch die Neufassung des § 69a Abs. 4 Satz 4, Abs. 7 Satz 3 ThürPersVG wird das Mitbestimmungsverfahren bei Maßnahmen der Mitbestimmung nach § 73 ThürPersVG neu geregelt. Bislang war es nicht in allen Fällen der Mitbestimmung möglich, bei Nichteinigung im Stufenverfahren die Einigungsstelle anzurufen, um die Angelegenheit dort zu beraten und einen empfehlenden Beschluss herbeizuführen. Vielmehr hatte die Dienststelle in den gesetzlich bestimmten Fällen das Recht, im Fall der Nichteinigung im Stufenverfahren ohne Anrufung der Einigungsstelle endgültig zu entscheiden. Mit der Neuregelung wird für alle Fälle der Mitbestimmung das Recht zur Anrufung der Einigungsstelle gewährt. Bei eilbedürftigen Maßnahmen hat der Leiter der Dienststelle nach § 69a Abs. 11 ThürPersVG das Recht, bis zum Abschluss des Verfahrens vorläufige Regelungen zu treffen.

b) Entfallen der Zustimmungsverweigerungsgründe

Die bislang in § 76 Abs. 3 Satz 1 ThürPersVG (alt) enthaltenen Zustimmungsverweigerungsgründe sind im novellierten ThürPersVG nicht mehr zu finden. Somit greift die allgemeine Regelung des § 69a Abs. 2 Satz 9 ThürPersVG, wonach eine Zustimmungsverweigerung gegenüber dem Leiter der Dienststelle schriftlich zu verweigern ist. Die Verweigerung ist schriftlich zu begründen (vgl. Bieler u.a., Landespersonalvertretungsgesetz Thüringen, G § 69, Rn. 60).

Dieses allgemeine Begründungserfordernis hat zur Folge, dass trotz Streichung des Katalogs des § 76 Abs. 3 Satz 1 ThürPersVG (alt) konkrete sachliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung durch die Personalvertretung geltend zu machen sind. Insofern wurde lediglich die Begrenzung auf die in § 76 Abs. 3 ThürPersVG (alt) genannten Sachgründe gestrichen.

Hierzu hat das Bundesverwaltungsgericht bereits im Jahr 1993 entschieden (Az.: 6 P 31/91 Rn. 17), dass die Zustimmungsverweigerung auch ohne gesetzliche Festlegung der Verweigerungsgründe unbeachtlich sei, wenn die von der Personalvertretung angegebenen Gründe

offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung liegen. Der Personalvertretung sei es nicht gestattet, von einer Mitbestimmungsbefugnis ohne inhaltlichen Bezug zu einem gesetzlichen Mitbestimmungstatbestand Gebrauch zu machen. An einem derartigen Bezug fehle es, wenn die von der Personalvertretung angeführten Gründe sich dem gesetzlichen Mitbestimmungstatbestand, dessen Inhalt sowie insbesondere dem Sinn und Zweck des gesetzlichen Mitbestimmungserfordernisses nicht mehr zuordnen lassen. Dies gelte sowohl für die Ausübung in der Form der Zustimmungsverweigerung als auch für diejenige in der Form des Initiativantrags. Lassen sich die angeführten Gründe in diesem Sinne einem Mitbestimmungstatbestand offensichtlich nicht zuordnen, so gebe die Personalvertretung zu erkennen, dass sie keine Regelung auf der Grundlage eines Mitbestimmungsrechts anstrebe, sondern die Zustimmung ohne einen vom Gesetz gebilligten Grund verweigere. Dieses Verhalten sei missbräuchlich und löse deshalb keine Rechtsfolgen aus. Die beabsichtigte Maßnahme gelte nach Ablauf der gesetzlichen Äußerungsfrist als gebilligt (ebenso u.a. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 6. August 2003, Az.: 1 A 1086/01.PVL).

4. Voraberteilung der Zustimmung

Gemäß des neu geschaffenen § 69 Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG kann die Personalvertretung mit der Dienststelle vereinbaren, dass diese ihre Zustimmung zu bestimmten Einzelfällen oder Gruppen von Einzelfällen generell vorab erteilt. Diese Regelung ermöglicht eine flexible Möglichkeit zur Erledigung von Routineaufgaben.

Die Vorschrift führt dazu, dass es in den vereinbarten Fällen im Einzelfall keiner Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens bedarf. Gemäß § 69 Abs. 2 Satz 2 ThürPersVG führt eine Vereinbarung nach Satz 1 jedoch nicht zum Entfallen der Unterrichtungspflicht der Dienststelle im Einzelfall.

5. Grenzen der Mitbestimmung

a) § 69 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG

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

b) § 69 Abs. 3 ThürPersVG

Die Personalvertretung bestimmt in Personalangelegenheiten folgender Beschäftigter nur auf deren Antrag mit:

- Dienststellenleiter, dessen ständiger Vertreter, Beschäftigte, die zu Einstellungen, Entlassungen oder sonstigen Entscheidungen, die den Status der Beschäftigten der Dienststelle verändern, befugt sind (§ 14 Abs. 2 Nr. 2 ThürPersVG)

- Leitende Beschäftigte der Kommunalverwaltung, z.B. Landräte, Bürgermeister, Beigeordnete (§ 14 Abs. 4 ThürPersVG)
- Beschäftigte im Beamtenverhältnis auf Zeit, insbesondere kommunale Wahlbeamte (§ 4 Abs. 2 Beamtenstatusgesetz, § 109 Thüringer Beamtengesetz)

Die Dienststelle hat die betroffenen Beschäftigten von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig in Kenntnis zu setzen und auf ihr Recht zur Beteiligung der Personalvertretung schriftlich hinzuweisen, § 69 Abs. 3 Satz 2 ThürPersVG.

c) § 69 Abs. 4 ThürPersVG

Berühren Mitbestimmungsfälle über die beabsichtigten Maßnahmen hinaus schutzwürdige persönliche Interessen von Beschäftigten, ist die Mitbestimmung von der vorher schriftlich einzuholenden Zustimmung der Betroffenen abhängig, § 69 Abs. 4 Satz 1 ThürPersVG.

Diese Norm dient als Schutzvorschrift für die Beschäftigten. Einzelne Mitbestimmungstatbestände können zur Offenlegung von Tatsachen führen, an deren Geheimhaltung die betroffenen Beschäftigten interessiert sind. Bei solchen höchstpersönlichen Angelegenheiten steht das Interesse der Personalvertretung an Mitbestimmung grundsätzlich hinter dem Recht des Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung zurück. Ob schutzwürdige persönliche Interessen zu beachten sind, entscheidet die Dienststelle im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen unter Anlegung objektiver Maßstäbe. Sie ist dabei nicht an die persönliche Beurteilung des Betroffenen gebunden.

Als Orientierungshilfe für die Reichweite der Schutzvorschrift können die Mitbestimmungstatbestände, die nach der bisherigen Rechtslage eines Antrags der Beschäftigten bedurften, herangezogen werden. Hierbei handelt es sich insbesondere um:

- die Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten, § 73 Abs. 1 Nr. 10 ThürPersVG,
- die Erhebung der Disziplinklage gegen einen Beamten, § 73 Abs. 2 Nr. 9 ThürPersVG,
- die Entlassung von Beamten auf Probe oder Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben, § 73 Abs. 2 Nr. 10 ThürPersVG,
- die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, § 73 Abs. 2 Nr. 11 ThürPersVG.

Die Mitbestimmung der Personalvertretung ist in diesen Fällen von der schriftlichen Zustimmung des Beschäftigten abhängig. Verzichtet der Beschäftigte auf die Mitbestimmung der Personalvertretung, ist die Dienststelle nach Satz 2 verpflichtet, den Vorsitzenden über die beabsichtigte Maßnahme im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu informieren.

d) § 69 Abs. 5 Satz 1 ThürPersVG

Die Mitbestimmung entfällt bei personellen Maßnahmen für die Beamten und Beamtenstellen der Besoldungsgruppen A 16 und höher sowie die Arbeitnehmer, die ein außertarifliches

Entgelt erhalten, und die der Regelung des § 30 BeamtStG in Verbindung mit § 27 ThürBG unterliegenden Beamten. Dieser Regelungsinhalt war bislang in § 76 Abs. 1 ThürPersVG (alt) enthalten.

Es wurde eine redaktionelle Änderung vorgenommen, indem die bisherige Formulierung „Arbeitnehmer in entsprechenden Entgeltgruppen“ durch die Formulierung „Arbeitnehmer, die ein außertarifliches Entgelt erhalten“ ersetzt wurde.

Hintergrund dieser Ausschlussnorm ist die herausgehobene Stellung der genannten Beschäftigten. Da diese zum Leitungspersonal des öffentlichen Dienstes zählen und ein besonderes Vertrauensverhältnis zum Dienstherrn besteht, muss deren Auswahl in dessen alleiniger Personalhoheit liegen. Zudem soll die Unabhängigkeit von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Leitungspositionen gewahrt werden. Für die Bedeutung der Tätigkeit und das Maß der aus ihr erwachsenden Verantwortung ist es unerheblich, ob diese Leitungsfunktionen von einem Beamten oder Arbeitnehmer ausgeübt werden (vgl. Bieler u.a., Landespersonalvertretungsgesetz Thüringen, G § 76 Rn. 4).

Die bisherige Formulierung „Arbeitnehmer in entsprechenden Entgeltgruppen“ führte in der Vergangenheit zu Unklarheiten. Da die außertarifliche Vergütung mit der Besoldungsgruppe A 16 und höher vergleichbar ist, wurde die geltende Formulierung daher klarstellend durch die Formulierung „Arbeitnehmer, die ein außertarifliches Entgelt erhalten“ ersetzt.

Zu berücksichtigen ist hierbei Folgendes:

In einigen Dienststellen werden neben Beschäftigten in Führungspositionen auch Beschäftigte, die besondere Aufgaben wahrnehmen, außertariflich vergütet. Der Ausschluss der Mitbestimmung ist hier davon abhängig, ob der betroffene Beschäftigte nach Dienststellung und Dienstvertrag Schlüsselaufgaben wahrnimmt und kraft seiner leitenden Funktion über einen eigenen Entscheidungsspielraum verfügt und ob seine Tätigkeit durch die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben geprägt ist (Ilbertz/Widmaier, Bundespersonalvertretungsgesetz, 11. Auflage, § 77 Rn. 13).

Die Mitbestimmung bei allen anderen Beschäftigten, die zwar außertariflich vergütet werden, jedoch keine vergleichbaren Leitungsfunktionen wahrnehmen, bleibt nach Sinn und Zweck der Norm erhalten. Änderungen haben sich somit im Vergleich zur bislang geltenden Rechtslage nicht ergeben.

e) § 69 Abs. 5 Satz 2 ThürPersVG

Bei Versetzungen und Abordnungen von Leitern einer Dienststelle erfolgt aufgrund ihrer besonderen dienstlichen Stellung keine Beteiligung einer Personalvertretung.

Der Regelungsinhalt war bislang in § 76 Abs. 2 Satz 2 ThürPersVG enthalten. Änderungen zur bisherigen Rechtslage haben sich nicht ergeben.

f) § 69 Abs. 6 ThürPersVG

Die Mitbestimmung der Personalvertretung ist in folgenden Fällen ausgeschlossen:

- Erlass jeglicher Rechtsvorschriften (z.B. Gesetze, Verordnungen, Satzungen)
- Organisationsentscheidungen des Ministerpräsidenten, der Landesregierung und der Minister, die auf deren in der Thüringer Verfassung enthaltenen Rechten beruhen
 - Hintergrund des Ausnahmetatbestands ist Art. 76 Thüringer Verfassung.
 - Organisationsentscheidungen des Ministerpräsidenten beruhen insbesondere auf dessen Richtlinienkompetenz nach Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Thüringer Verfassung.
 - Organisationsentscheidungen der Landesregierung umfassen insbesondere die Abgrenzung der Geschäftsbereiche. Hierzu erlässt die Landesregierung den Zuständigkeitsbeschluss, Art. 76 Abs. 2 Satz 1 Thüringer Verfassung.
 - Organisationsentscheidungen der Minister beruhen auf dem Ressortprinzip. Sie leiten ihren Geschäftsbereich eigenverantwortlich und haben insofern die Organisationsverantwortung inne, Art. 76 Abs. 1 Satz 2 Thüringer Verfassung.
- Bestehen abschließender tarifvertraglicher Regelungen, die aufgrund der Bindung der Tarifpartner einen Beurteilungs- oder Ermessensspielraum der Dienststelle ausschließen
 - Dieser Ausschlussstatbestand greift, wenn ein Sachverhalt vollständig, umfassend und erschöpfend unmittelbar geregelt ist und es zum Vollzug der Maßnahme keines Ausführungsaktes mehr bedarf. In diesem Fall verbleibt dem Dienststellenleiter kein Gestaltungsspielraum für die Durchführung einer Maßnahme und somit auch kein Raum für die Mitbestimmung der Personalvertretung. Sobald der Dienststellenleiter einen Gestaltungsspielraum hinsichtlich einer Einzelmaßnahme hat, unterliegt diese Maßnahme der Richtigkeitskontrolle der Personalvertretung im Wege der Mitbestimmung.
 - Diese Vorschrift ist entsprechend auf bestehende abschließende gesetzliche Regelungen ohne Beurteilungs- oder Ermessensspielraum der Dienststelle anwendbar. Wenn die zuvor genannten Grundsätze bereits für tarifvertragliche Regelungen gelten, so sind sie entsprechend auf gesetzliche Regelungen anwendbar. Gründe für eine unterschiedliche Behandlung tarifrechtlicher und gesetzlicher Regelungen sind nicht ersichtlich. Die Historie des ThürPersVG belegt, dass ausdrückliche Regelungen zum Ausschluss des Mitbestimmungsrechts bei Bestehen gesetzlicher Regelungen im bisher geltenden ThürPersVG enthalten waren, vgl. z.B. § 74 Abs. 2 ThürPersVG (alt). Im novellierten ThürPersVG ergeben sich keine Anhaltspunkte für eine bewusste Abkehr des Gesetzgebers von dieser Systematik. Zudem wird auch in den anderen Landespersonalvertretungsgesetzen und dem Bundespersonalvertretungsgesetz der „Gesetzes- und Tarifvorbehalt“ als zusammengehöriges Ausschlusskriterium der Mitbestimmung genannt.
- Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften oder Berufsverbände nach den gesetzlichen Vorschriften
 - Die Mitbestimmung der Personalvertretungen entfällt, wenn nach § 53 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit § 95 Thüringer Beamtengesetz die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen

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

6. Verfahren vor der Einigungsstelle

a) Einrichtung

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

Die Bildung der Einigungsstelle kann auf zwei Wegen erfolgen:

- Bildung von Fall zu Fall, § 71 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG
 - Die Einigungsstelle besteht grundsätzlich nicht als ständige Einrichtung, sondern wird je nach Bedarf gebildet, wenn ein Einigungsfall zu entscheiden ist.
- Bildung als ständige Einrichtung, § 71 Abs. 1 Satz 3 ThürPersVG
 - Hierzu ist eine Dienstvereinbarung zwischen der zuständigen obersten Dienstbehörde (§ 69a Abs. 6 oder 7) und der zuständigen Personalvertretung zu schließen.
 - Die Einigungsstelle wird dauerhaft bis zum Ende der Amtszeit der Personalvertretung errichtet. Da für den Fall der dauerhaften Einrichtung kein Einrichtungszeitraum festgelegt wurde, kann die Entscheidung darüber auch im Verlauf der Amtszeit der Personalvertretung getroffen werden.

b) Zusammensetzung

Die in § 71 Abs. 2 ThürPersVG geregelte Zusammensetzung der Einigungsstelle war bislang im Wesentlichen in § 71 Abs. 1 ThürPersVG (alt) enthalten.

Im Unterschied zur bisherigen Rechtslage sind die Beisitzer der Einigungsstelle unverzüglich nach Anrufung der Einigungsstelle zu bestellen anstatt wie bisher innerhalb von zehn Tagen, § 71 Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG.

Die Bestellung des Vorsitzenden hat innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Bestellung der Beisitzer zu erfolgen, § 71 Abs. 2 Satz 2 ThürPersVG. Kann zwischen den Beisitzern keine Einigung über die Person des Vorsitzenden erzielt werden, bestellt der Präsident des Thüringer Oberverwaltungsgerichtes das den Vorsitz der Einigungsstelle führende unparteiische Mitglied aus einer Liste, die er zu Beginn der Amtszeit der Personalvertretungen aufgestellt hat, § 71 Abs. 3 Satz 1 ThürPersVG. Vorschläge hierzu können von folgender Seite aus erfolgen:

- oberste Landesbehörden,
- Spitzenorganisationen der Gewerkschaften,
- Arbeitgebervereinigungen und
- bestellte Beisitzer der Einigungsstelle.

Die vorgeschlagenen Personen müssen eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen, § 71 Abs. 3 Satz 2 ThürPersVG:

- Befähigung zum Richteramt oder
- Befähigung zum höheren Verwaltungsdienst, § 110 Satz 1 des Deutschen Richtergesetzes oder
- Befähigung zur Einstellung in eine Laufbahn des höheren Dienstes.

c) Verhandlung

Die Verhandlung der Einigungsstelle ist nicht öffentlich. Die oberste Dienstbehörde und die zuständige Personalvertretung können sowohl schriftlich als auch mündlich angehört werden, § 72 Abs. 1 ThürPersVG.

Der neu eingeführte § 72 Abs. 4 ThürPersVG gewährt den Mitgliedern der Einigungsstelle auf Antrag das Recht, sachverständige Personen an den Sitzungen beratend teilnehmen zu lassen. Das Antragsrecht steht sowohl den Beisitzern als auch dem Einigungsstellenvorsitzenden zu. Es ist bei mindestens drei antragstellenden Mitgliedern zu gewähren.

Eine sachverständige Person ist eine Person, die aufgrund ihrer besonderen Fach- und Sachkunde zur Informationsgewinnung und Förderung einer sachgerechten Entscheidungsfindung beitragen kann. Sachverständige Personen können insbesondere folgende Personen sein:

- Mitglieder einer in der beteiligten Dienststelle vertretenen Gewerkschaft,
- Mitglieder einer Arbeitgebervereinigung,
- Rechtsanwälte.

Bei der Entscheidung über die Notwendigkeit einer solchen Antragstellung haben die Einigungsstellenmitglieder etwaige Honorarforderungen der sachverständigen Person, die ebenfalls von der zuständigen obersten Dienstbehörde zu tragen sind, als Folge der Hinzuziehung zu berücksichtigen. Der Kostenaufwand muss in angemessenem Verhältnis zum Verhandlungsgegenstand stehen. Die wirtschaftliche, personelle und dienstliche Bedeutung des zu verhandelnden Sachverhalts muss hinsichtlich des Schwierigkeitsgrads die entstehenden Kosten rechtfertigen.

Gemäß § 72 Abs. 4 Satz 2 ThürPersVG gilt § 36 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG entsprechend. Demnach ist eine Teilnahme sachverständiger Personen grundsätzlich ausgeschlossen, wenn Sachverhalte behandelt werden, die die Mitteilung oder Erörterung schutzwürdiger personenbezogener Daten beinhalten. Eine Teilnahme ist in diesen Fällen nur zulässig, wenn der Betroffene zustimmt.

d) Beschlussfassung

Die Einigungsstelle soll binnen sechs Wochen nach ihrer Anrufung entscheiden, § 69a Abs. 9 ThürPersVG. Die Entscheidung erfolgt gemäß § 72 Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit zu fassen ist. Zudem ist er zu begründen, vom Vorsitzenden zu unterzeichnen und den Beteiligten unverzüglich zuzustellen, § 72 Abs. 2 Satz 3 ThürPersVG.

Gemäß § 72 Abs. 2 Satz 4 ThürPersVG muss sich der Beschluss an die geltenden Rechtsvorschriften halten. Hierzu zählt insbesondere das Haushaltsrecht. Damit wird sichergestellt, dass weder Dienststelle noch Personalvertretung zur Durchführung von Maßnahmen gezwungen werden, für die keine finanziellen Mittel zur Verfügung stehen.

e) Aufhebung von Beschlüssen

Die Möglichkeit zur Aufhebung von Beschlüssen der Einigungsstelle ist in § 74 ThürPersVG geregelt.

Gemäß § 74 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG kann im Bereich der Landesverwaltung die zuständige oberste Dienstbehörde, wenn sie sich einem bindenden Beschluss der Einigungsstelle nicht anschließt, innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle die Entscheidung ganz oder teilweise aufheben und endgültig entscheiden, wenn die Entscheidung im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist.

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

Im Unterschied zur bisher geltenden Rechtslage ist im Bereich der Landesverwaltung künftig anstelle der Landesregierung die zuständige oberste Dienstbehörde befugt, einen Beschluss der Einigungsstelle bei Erfüllung der genannten Voraussetzungen aufzuheben. Mit dieser Änderung werden die Rechte der obersten Dienstbehörden gestärkt.

Die Entscheidung der Dienststelle über eine Aufhebung hat innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle zu erfolgen. Diese im Verhältnis zu den übrigen Fristen im Mitbestimmungsverfahren lange Zeitdauer rechtfertigt sich aufgrund der besonderen Bedeutung dieser Entscheidung.

Durch den neu geschaffenen § 74 Abs. 2 ThürPersVG können Beschlüsse der Einigungsstelle auch in den Fällen aufgehoben werden, in denen sie Maßnahmen betreffen, die der Durchführung einer Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 dienen (sog. Begleitmaßnahmen). Die Aufhebbarkeit von Beschlüssen nach § 74 Abs. 2 ThürPersVG ist davon abhängig, ob sie die Durchführung einer Maßnahme nach § 74 Abs. 1 ThürPersVG behindern würden. Es wird sichergestellt, dass Maßnahmen nach § 74 Abs. 1 ThürPersVG, zu deren Umsetzung die Durchführung einzelner Teilmaßnahmen erforderlich ist, durch deren Verhinderung nicht unterlaufen werden. Dadurch wird die Funktionsfähigkeit der Dienststelle gewährleistet.

f) Kosten der Einigungsstelle

§ 71 Abs. 6 ThürPersVG ermächtigt zum Erlass einer Verwaltungsvorschrift, in der die Aufwandsentschädigung für die Tätigkeit des unparteiischen Mitglieds der Einigungsstelle festgelegt wird. In diesem Zusammenhang wird auf die geltende Verwaltungsvorschrift des Thüringer Innenministeriums zum Vollzug des Thüringer Personalvertretungsgesetzes - Vergütung für den Vorsitzenden der Einigungsstelle (ThürStAnz Nr. 51/2001) hingewiesen.

Es gelten folgende Vergütungsgrundsätze:

- Die Tätigkeit des Vorsitzenden der Einigungsstelle ist pro Sitzungstag mit max. 250 € zu vergüten, Ziffer II Nr. 1 der o.g. Verwaltungsvorschrift
- Die Vergütung wird anhand der Sitzungsdauer bzw. der Anzahl der Sitzungstage gewährt. Eine Vergütung in Abhängigkeit von der Anzahl der entschiedenen Sachverhalte erfolgt nicht.
- Verhandelt die Einigungsstelle generelle Regelungen von besonderer Bedeutung, kann eine Vergütung bis zur doppelten Maximalvergütung erfolgen. Die jeweiligen Sachverhalte werden beispielhaft in der Verwaltungsvorschrift genannt, Ziffer II Nr. 1 der o.g. Verwaltungsvorschrift.
- Für die Erstattung der notwendigen Auslagen des Vorsitzenden gilt § 44 Abs. 1 ThürPersVG entsprechend, Ziffer II Nr. 2 der o.g. Verwaltungsvorschrift.
- Den kommunalen Gebietskörperschaften wird empfohlen, eine entsprechende Regelung zu treffen. Indem sie die landesrechtliche Vorschrift für anwendbar erklären, können unverhältnismäßig hohe Kosten vermieden werden, Ziffer II Nr. 3 der o.g. Verwaltungsvorschrift.

7. Rücknahme von beteiligungswidrig durchgeführten Entscheidungen der Dienststelle

§ 69a Abs. 10 Satz 2 ThürPersVG regelt, dass Maßnahmen nach § 72 Abs. 5 Satz 1 ThürPersVG, die ohne die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung oder unter einem Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften durchgeführt wurden, zurückzunehmen sind, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen.

Dieser im Wesentlichen bereits in § 69 Abs. 10 Satz 2 ThürPersVG (alt) enthaltene Grundsatz wird nunmehr zusätzlich mit einem Rechtsanspruch der Personalvertretung gegenüber der Dienststelle versehen. Durch die Aufnahme eines Verweises auf Streitigkeiten nach

§ 69a Abs. 10 ThürPersVG in § 83 Abs. 1 Nr. 5 ThürPersVG wird eine bisher bestehende Regelungslücke geschlossen. Diese bestand darin, dass sich die Rechtsschutzmöglichkeit der Personalvertretung vor dem Verwaltungsgericht in der Regel auf das öffentlich-rechtliche (Feststellungs-) Verfahren beschränkten. Auf die Maßnahme selbst hatte die Personalvertretung keinen rechtlichen Zugriff, da § 69 Abs. 10 Satz 2 ThürPersVG (alt) nicht als Anspruchsnorm ausgestaltet war.

Hiervon wird mit den genannten Änderungen eine Ausnahme zugelassen. Die Personalvertretung muss sich künftig nicht mehr darauf verweisen lassen, dass die Gerichtsentscheidungen durch die Dienststelle beachtet werden, sondern hat einen unmittelbaren Rücknahmeanspruch.

Eine Ausnahme gilt für Fälle, in denen der Rücknahme einer durchgeführten Maßnahme Rechtsvorschriften entgegenstehen. Damit wird u.a. dem Vertrauensschutz der von einer Maßnahme begünstigten Person Rechnung getragen wird. Dieser kann sich gegenüber dem Rücknahmebegehren der Personalvertretung durchsetzen. Zugleich wird mit der Regelung eine zeitlich und inhaltlich differenzierte Handhabung des Rücknahmegebots in Abhängigkeit vom Niveau des verletzten Beteiligungsrechts eröffnet (vgl. BVerwG, Beschluss vom 29. Februar 2012, Az.: 6 P 2/11; Beschluss vom 11. Mai 2011, Az.: 6 P 4.10). Ein Verstoß ist dann unbeachtlich.

8. Auswirkungen des umfassenden Rechts auf Mitbestimmung auf das Initiativrecht

a) Gegenstand des Initiativrechts

§ 70 Abs. 1 ThürPersVG gewährt der Personalvertretung ein umfassendes Initiativrecht entsprechend seinen mit § 2 Abs. 2 ThürPersVG umfassend gewährten Mitbestimmungsrechten. Sie erhält das Recht, Initiativanträge grundsätzlich in allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, die die Beschäftigten der Dienststelle betreffen, beantragen zu können.

§ 70 Abs. 2 ThürPersVG enthält eine Einschränkung des Initiativrechts in Anlehnung an die in § 69 Abs. 3 und 4 ThürPersVG enthaltenen Grenzen des Mitbestimmungsrechts (vgl. Ziffer I.5. Buchst. b und c).

Das Initiativrecht entfällt gemäß § 70 Abs. 3 ThürPersVG in Angelegenheiten des § 69 Abs. 5 und 6 ThürPersVG (vgl. Ziffer I.5. Buchst. d bis f).

b) Weitere Änderungen bei der Ausübung des Initiativrechts

§ 70 Abs. 4 ThürPersVG regelt das Verfahren. Demnach ist der Initiativantrag der Personalvertretung dem Leiter der Dienststelle schriftlich vorzulegen. Darüber hinaus wird die Personalvertretung verpflichtet, ihren Initiativantrag gegenüber dem Leiter der Dienststelle unter Vorlage der entscheidungserheblichen Unterlagen zu begründen.

Die Entscheidung über den Antrag hat der Leiter der Dienststelle der Personalvertretung innerhalb von drei Monaten mitzuteilen. Die Aufnahme einer Äußerungsfrist der Dienststelle

ist Ausdruck einer partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit. So wie die Dienststelle gegenüber der Personalvertretung deren Stellungnahme innerhalb einer gesetzlich normierten Äußerungsfrist erwartet und ansonsten von einer Zustimmung ausgehen kann, muss der Personalvertretung im Gegenzug ein Anspruch auf eine Entscheidung über den Antrag durch die Dienststelle innerhalb einer angemessenen Frist zugestanden werden.

§ 70 Abs. 5 ThürPersVG regelt das Vorgehen der Dienststelle bei Ablehnung des Initiativantrags. Der Leiter der Dienststelle hat die Personalvertretung hierüber zu unterrichten und seine Ablehnung zu begründen. Durch den Verweis auf § 69a Abs. 3 bis 9 ThürPersVG wird klargestellt, dass Streitigkeiten im Zusammenhang mit Initiativanträgen dem Einigungsstellenverfahren zugänglich sind.

§ 70 Abs. 6 ThürPersVG regelt die Voraussetzungen für das Stellen eines Initiativantrags. Ein solcher ist demnach zulässig, wenn

- nach Aufforderung durch die Personalvertretung der Dienststellenleiter innerhalb eines Monats zu einem regelungsbedürftigen Sachverhalt keinen Regelungsvorschlag unterbreitet hat,
- nicht bereits in gleicher Angelegenheit ein Beteiligungsverfahren vom Dienststellenleiter eingeleitet wurde.

Weiterhin wird auf Folgendes hingewiesen:

Nach der neuen Rechtslage können Initiativanträge auch in Personalangelegenheiten gestellt werden. Damit wird die Ausübung der Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung in aktiver Form (durch Inanspruchnahme ihres Initiativrechts) den üblichen Mitbestimmungsrechten thematisch angeglichen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 24. Oktober 2001, Az.: 6 P 13/00, darin werden gegen die Zulässigkeit eines Initiativrechts in Personalangelegenheiten keine grundsätzlichen rechtlichen Bedenken vorgetragen).

Hierbei hat die Personalvertretung neben der Verfolgung der Interessen einzelner Beschäftigter die Belange der übrigen Beschäftigten sowie der Dienststelle zu berücksichtigen. Selbst wenn sich ein Initiativantrag der Personalvertretung auf einen Einzelfall bezieht (z.B. gerichtet auf die Beförderung eines Beamten), darf er die Interessen der Gesamtheit der Beschäftigten nicht außer Acht lassen.

9. Auswirkungen des umfassenden Rechts auf Mitbestimmung auf den Abschluss von Dienstvereinbarungen

a) Gegenstand der Dienstvereinbarungen

Die Änderung in § 75 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG ist Ausfluss der in § 2 Abs. 2 ThürPersVG geregelten umfassenden Mitbestimmung der Personalvertretung. Entsprechend der Gewährung umfassender Mitbestimmungs- und Initiativrechte erhält die Personalvertretung das Recht, Dienstvereinbarungen mit der Dienststelle zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten nach Maßgabe der §§ 69 bis 78 ThürPersVG zu treffen, soweit sie nicht Einzelangelegenheiten sind oder gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen.

b) Weitere Änderungen bei dem Abschluss von Dienstvereinbarungen

Gemäß des neuen § 75 Abs. 5 ThürPersVG werden Dienstvereinbarungen, die die Eingliederung schwerbehinderter Menschen betreffen, von der Schwerbehindertenvertretung mitunterzeichnet.

Mit dieser Regelung wird die Rechtstellung der Schwerbehindertenvertretung - auch wenn es sich um eine deklaratorische Mitzeichnung handelt - gestärkt. Die Regelung betrifft nicht lediglich den Abschluss von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 SGB IX, sondern alle Dienstvereinbarungen, die die Eingliederung schwerbehinderter Menschen betreffen.

II. Weitere wesentliche Änderungen

1. Wahlberechtigung

Gemäß § 13 Abs. 1 ThürPersVG wurde das Wahlalter von der Vollendung des 18. Lebensjahres auf die Vollendung des 16. Lebensjahres gesenkt.

Diese Änderung hat zur Folge, dass Beschäftigte unter 18 Jahren künftig sowohl die Wahlberechtigung für die Personalvertretung als auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung besitzen.

Die in § 13 Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG bislang enthaltene Frist von drei Monaten entfällt. Demnach wird ein Beschäftigter im Sinne des § 4 Abs. 2 ThürPersVG (z.B. Abordnung, Personalgestellung, Leiharbeit) in der Dienststelle wahlberechtigt, sobald er die Beschäftigung dort angetreten hat. Bereits ab diesem Zeitpunkt werden seine Interessen durch den örtlichen Personalrat vertreten, sodass es sachgerecht ist, dass der Beschäftigte diesen auch bereits ab diesem Zeitpunkt wählen darf. Im Fall der Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung verliert der Beschäftigte mit Erwerb der Wahlberechtigung bei der neuen Dienststelle das Wahlrecht bei der alten Dienststelle, § 13 Abs. 2 Satz 2 ThürPersVG. Es gilt jedoch weiterhin § 13 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 zu beachten. Demnach erhält ein Beschäftigter die Wahlberechtigung in der neuen Dienststelle nicht, wenn feststeht, dass er binnen weiterer sechs Monate ab dem Wahltag in seine alte Dienststelle zurückkehren wird.

Mit der Neuregelung des § 13 Abs. 3 Satz 2 ThürPersVG verlieren künftig Beschäftigte, die sich in der Elternzeit im Sinne des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I 2006, 2748) befinden, ihre Wahlberechtigung nicht. Damit wird verhindert, dass ihnen durch die Inanspruchnahme der Elternzeit aus personalvertretungsrechtlicher Sicht Nachteile entstehen. Auch während der Elternzeit vertritt die Personalvertretung die Interessen dieser Beschäftigten und kann auf deren rechtliche und tatsächliche Stellung einwirken. Soweit die Beschäftigten nach der Elternzeit einen Rückkehranspruch in die Dienststelle haben, ist schon aus diesem Grund die Kompetenz der Personalvertretung gefragt.

2. Wählbarkeit

Mit der Änderung in § 14 Abs. 1 Nr. 1 ThürPersVG wird als Voraussetzung für die Wählbarkeit zur Personalvertretung die Angehörigkeitsdauer zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde von sechs Monaten auf drei Monate reduziert. Dieser Zeitraum ist ausreichend, um einen hinreichenden Einblick in die dienstlichen Verhältnisse der Dienststelle zu erhalten, der zur Ausübung eines Personalvertretungsamtes befähigt.

Durch die gleichzeitige Beibehaltung der Voraussetzung der einjährigen Beschäftigungsdauer in der öffentlichen Verwaltung wird gewährleistet, dass nur Beschäftigte in die Personalvertretung gewählt werden, die durch eine längere Verwaltungstätigkeit bereits hinreichende Erfahrungen gesammelt und in der Folge eine gewisse Urteilsfähigkeit in Fragen der öffentlichen Verwaltung erworben haben.

3. Amtszeit

Die Amtszeit der Personalvertretung wird nach § 26 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG zum Zweck der Kontinuität, Stabilität und Qualität der Arbeit der Personalvertretung von vier Jahre auf fünf Jahre verlängert.

Zu berücksichtigen ist hierbei Folgendes:

Im Hinblick auf den Eintritt dieser Regelung gilt die Übergangsvorschrift des § 95 Abs. 1 Satz 1, 2 ThürPersVG mit der Folge, dass die fünfjährige Amtszeit der Personalvertretung erst ab dem Jahr 2022 in Kraft tritt. Dies gilt ebenso im Fall von Neuwahlen, § 95 Abs. 1 Satz 3 ThürPersVG.

Hinsichtlich des Beginns und Endes der Amtszeit der Personalvertretung wird auf folgende Grundsätze hingewiesen:

Details zum Beginn und Ende der Amtszeit der Personalvertretung sind umfassend in den §§ 26 und 27 ThürPersVG geregelt. Einzelheiten ergeben sich in der Gesamtschau beider Normen. Die fünfjährige Amtszeit der Personalvertretung kann nicht zugunsten eines in allen Dienststellen einheitlichen Beginns der Amtszeit durch Festlegung eines vor oder nach Ablauf der bisherigen Amtszeit terminierten Wahltermins verkürzt oder verlängert werden.

Eine pauschale, nicht an der Dauer der Amtszeit orientierte Festlegung auf ein Ende der Amtszeit (beispielsweise stets zum 31. Mai) würde den Regelungen des § 26 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG widersprechen.

Die Amtszeit der neuen Personalvertretung beginnt in den Fällen am Tag der Wahl, in denen die Amtszeit der regulär gewählten bisherigen Personalvertretung bereits abgelaufen ist. Somit beginnt die Amtszeit der Personalvertretung zum frühestmöglichen Zeitpunkt (dem Wahltag), § 26 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 ThürPersVG. Die Zeit, in der keine Personalvertretung in der Dienststelle vorhanden ist, wird somit verkürzt.

Ist die Amtszeit der regulär gewählten bisherigen Personalvertretung am Tag der Wahl der neuen Personalvertretung noch nicht beendet, beginnt die Amtszeit der neuen Personalvertretung mit Ablauf der Amtszeit der bisherigen Personalvertretung. Bis zu diesem Zeitpunkt kann die neue Personalvertretung nur organisatorische Aufgaben wahrnehmen, die etwa ihre

Geschäftsführung betreffen. Ein Auftreten nach außen, beispielsweise gegenüber der Dienststelle, ist unzulässig, § 26 Abs. 1 Satz 2 Alt. 2 ThürPersVG.

Die Amtszeit einer nach § 27 Abs. 1 ThürPersVG außerordentlich gewählten Personalvertretung endet am 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalvertretungswahlen stattfinden, es sei denn, dass die Amtszeit der Personalvertretung zu Beginn des gesetzlichen Wahltermins noch nicht ein Jahr betragen hat.

4. Bildung des Vorstands

Dem Vorstand gehört gemäß § 33 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG ein Mitglied jeder in der Personalvertretung vertretenen Gruppe an. Demnach besteht der Vorstand in der Mehrzahl der Dienststellen, in denen es lediglich die Gruppen der Arbeitnehmer und der Beamten gibt, aus zwei Personen. Aus diesen beiden Personen ist durch die Personalvertretung nach § 33 Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG ein Vorsitzender zu wählen. Das andere Vorstandsmitglied ist sein Stellvertreter.

Durch die Neufassung des § 33 Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG werden die Bestimmung über die Stellvertretung des Vorsitzenden der Personalvertretung sowie das Verfahren bei Verzicht einer Gruppe auf Stellen eines Stellvertreters konkretisiert.

§ 33 Abs. 2 Satz 3 ThürPersVG gewährt künftig die Bestellung weiterer Stellvertreter. Aufgrund der begrenzten Anzahl der Vorstandsmitglieder ist eine Bestellung aus der Mitte der Personalvertretung zulässig. Der Stellvertreter muss demnach nicht dem Vorstand angehören. Durch diese Möglichkeit wird die Arbeitsfähigkeit des Vorstands für den Fall der zeitgleichen Verhinderung der Vorstandsmitglieder gewährleistet. Zugleich sind die Personalvertretungen nicht zur Bestimmung weiterer Stellvertreter verpflichtet.

Eine Begrenzung der Anzahl der Stellvertreter wird gesetzlich nicht festgelegt, um den individuellen Bedürfnissen der Personalvertretungen Rechnung zu tragen. Nähere Bestimmungen zur Stellvertretung können die Personalvertretungen in einer Geschäftsordnung gemäß § 42 ThürPersVG treffen.

Einer Gruppe steht es frei, ob sie einen Stellvertreter des Vorsitzenden bestimmen möchte. Gibt es in der Dienststelle zwei Gruppen, so fällt im Fall des Verzichts einer Gruppe auf einen Stellvertreter oder bei Nichtvertretensein in der Personalvertretung ihr Mandat der anderen Gruppe zu, § 33 Abs. 2 Satz 6 ThürPersVG. Sind mehr als zwei Gruppen vertreten, so wählt die Personalvertretung im Falle des Verzichts einer oder mehrerer Gruppen auf das Stellen eines Stellvertreters oder bei Nichtvertretensein einer oder mehrerer Gruppen in der Personalvertretung gruppenübergreifend Stellvertreter mit einfacher Stimmenmehrheit, § 33 Abs. 2 Satz 7 ThürPersVG.

5. Sitzungen der Personalvertretung

Gemäß § 34 Abs. 2 Satz 3 ThürPersVG ist es zulässig, die Tagungsordnung während einer Sitzung der Personalvertretung zu erweitern. Voraussetzungen hierzu sind:

- rechtzeitige Ladung der Mitglieder der Personalvertretung zur Sitzung,

- Beschlussfähigkeit der Personalvertretung und
- einstimmiger Beschluss der Erweiterung der Tagungsordnung durch die anwesenden Mitglieder der Personalvertretung.

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

Nicht erforderlich ist, dass an dieser Sitzung alle Mitglieder der Personalvertretung teilnehmen. Dem Schutz der Willensbestimmung der Personalvertretung wird bereits durch das Erfordernis der Einstimmigkeit für die Ergänzung oder Aufstellung einer Tagesordnung angemessen und hinreichend Rechnung getragen (vgl. BAG, Beschluss vom 9. Juli 2013, Az.: 1 ABR 2/13 (A); OVG Münster, Beschluss vom 27. April 2015, Az.: 20 A 122/14.PVB).

6. Freistellung vom Dienst

a) Änderung der Freistellungsstaffel

Mit der Neufassung des § 45 Abs. 4 Satz 1 ThürPersVG wird die Staffel für die Freistellung der Mitglieder der Personalvertretung an die des Betriebsverfassungsgesetzes (BGBI I 2001, 2518) angepasst. Über die Freistellungen entscheidet die Personalvertretung durch Beschluss, § 37 ThürPersVG. Neben vollständigen Freistellungen können entsprechende Teilfreistellungen gewährt werden, § 43 Abs. 4 Satz 3 ThürPersVG. Der Beschluss ist für die Dienststelle bindend.

Für den Umfang der Freistellungen ist auf die Zahl der „in der Regel“ in der Dienststelle Beschäftigten abzustellen. Dazu ist der Personalbestand der Dienststelle unter den üblichen Verhältnissen zu betrachten. Vorübergehende Änderungen - beispielsweise durch Krankheit oder Urlaub - bleiben unberücksichtigt. Eine dauerhafte und erhebliche Unterschreitung oder Überschreitung des Schwellenwertes führen jedoch zur Reduzierung bzw. Erhöhung der Freistellungen.

Die Auswahl der freizustellenden Personalvertretungsmitglieder richtet sich nach § 43 Abs. 3 Satz 2 ThürPersVG. Demnach hat die Personalvertretung bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder zunächst die Vorstandsmitglieder, danach die nach § 33 Abs. 4 ThürPersVG gewählten Ergänzungsmitglieder und schließlich weitere Mitglieder zu berücksichtigen.

b) Auswirkungen der Übergangsvorschrift

Unsicherheiten in der Praxis ergaben sich bereits jetzt im Hinblick auf die Bedeutung und Reichweite der Übergangsvorschrift in § 95 Abs. 1 Satz 4 ThürPersVG. § 95 Abs. 1 ThürPersVG lautet wie folgt:

„¹Die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen finden im Jahr 2022 statt. ²Die Personalvertretungen sowie die ARGE HPR, die am Tag vor Inkrafttreten des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften bestehen, bleiben in ihrer bisherigen Stärke bis zum Ablauf ihrer Amtszeit, spätestens bis zum 31. Mai 2022, im Amt. ³In den Fällen, in denen ab dem Tag des Inkrafttretens des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften bis zur nächsten regelmäßigen Personalratswahl nach Satz 1 Wahlen nach § 27 Abs. 1 durchgeführt wurden, endet die Amtszeit am 31. Mai 2022; § 27 Abs. 4 gilt entsprechend. ⁴Dies gilt entsprechend für freigestellte Personalratsmitglieder.“

Die Übergangsregelung des § 95 Abs. 1 Satz 4 ThürPersVG verweist nicht auf die gesamten vorherigen Sätze des Absatzes 1. Durch das Wort „dies“ wird lediglich ein Bezug zu § 95 Abs. 1 Satz 3 ThürPersVG hergestellt. § 95 Abs. 1 Satz 4 ThürPersVG trifft daher nur Aussagen zum Umgang mit bereits gewährten Freistellungen im Fall von Neuwahlen. Die Regelung soll nicht dazu führen, dass die verbesserte Freistellungsstaffel erst ab dem Jahr 2022 gilt.

Es ist davon auszugehen, dass dem Gesetzgeber bewusst war, dass die Aufgaben- und Verantwortungserweiterung - insbesondere infolge der erweiterten Mitbestimmungsrechte - unmittelbar mit dem Inkrafttreten des novellierten ThürPersVG auf die Mitglieder der Personalvertretung übergeht. Der Gesetzgeber hat das Mehr an Aufgaben bewusst nicht durch eine Vergrößerung der Personalvertretung nach § 16 ThürPersVG kompensiert. Vielmehr sollte sich ein Ausgleich in der Verbesserung der Freistellungsstaffel widerspiegeln. Eine Anwendung des § 45 Abs. 4 Satz 1 ThürPersVG erst mit den nächsten regelmäßigen Personalratswahlen im Jahr 2022 würde dem widersprechen.

c) Streitigkeiten zwischen Dienststelle und Personalvertretung

§ 45 Abs. 4 Satz 4 und 5 ThürPersVG (alt) bestimmte, dass bei Streitigkeiten über die Freistellung nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ThürPersVG zwischen Personalvertretung und Dienststelle in Dienststellen mit weniger als 250 Beschäftigten das Verfahren nach § 69 ThürPersVG (alt) eröffnet war. Das Letztentscheidungsrecht verblieb bei der obersten Dienstbehörde.

Der neue § 45 Abs. 4 Satz 5 ThürPersVG regelt hingegen, dass bei diesen Streitigkeiten in Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten gemäß § 83 Abs. 1 Nr. 3 ThürPersVG das zuständige Verwaltungsgericht auf Antrag der Dienststelle oder der Personalvertretung entscheidet. Die Eröffnung des Rechtswegs wird voraussichtlich aufgrund der Unabhängigkeit des Gerichts und dem abschließenden Charakter der dort getroffenen Entscheidung im Vergleich zum Verfahren vor der Einigungsstelle eine höhere Akzeptanz bei den Parteien erzielen.

Mit dieser Änderung erfolgt eine Anpassung an die geltende Rechtsprechung. Die Personalvertretung ist ein von der Dienststellenleitung unabhängiges Organ. Der Leiter der Dienst-

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

Die Neuregelung gilt ebenso für die Stufenvertretung, § 54 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG.

7. Durchführung von Personalversammlungen

Statt wie bislang einmal in jedem Kalenderhalbjahr, hat die Personalvertretung künftig lediglich noch mindestens einmal im Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten, § 49 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG.

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

Eine Personalversammlung muss nicht zwingend einen Tätigkeitsbericht zum Gegenstand haben. Sie ist vordergründig ein Ausspracheforum mit der Möglichkeit zum Gedanken- und Erfahrungsaustausch zwischen Personalvertretung und Beschäftigten sowie dem Dienststellenleiter. Die Änderung kann jedoch dazu führen, dass seitens der Personalvertretung nur noch eine Personalversammlung pro Jahr durchgeführt wird.

Künftig finden alle Personalversammlungen während der Arbeitszeit statt, § 50 Abs. 1 ThürPersVG.

8. Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Gemäß § 60 Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG wird die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung von bislang zwei Jahren auf zwei Jahre und sechs Monate verlängert. Damit erfolgt eine Angleichung an die fünfjährige Amtszeit der Personalvertretungen.

Die Anpassung der Amtszeit führt dazu, dass jede zweite Wahl zusammen mit der regelmäßigen Wahl der Personalvertretung durchgeführt werden kann. Dies führt zu einer Verringerung des Aufwands bei der Wahlvorbereitung durch Synergieeffekte und zur Einsparung finanzieller Mittel. Zu diesem Zweck wurde der Wahlzeitraum für die Jugend- und Auszubildendenvertretung verändert, sodass die Wahlen statt bisher vom 1. Mai bis 31. Mai künftig in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai stattfinden. Für die in der Zwischenzeit im Herbst stattfindenden Wahlen ist ein der Dauer entsprechend angepasster Wahlzeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember vorgesehen.

Zu berücksichtigen ist hierbei Folgendes:

Im Hinblick auf den Eintritt dieser Regelung gilt die Übergangsvorschrift des § 95 Abs. 2 ThürPersVG. Demnach beträgt die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei den nächsten Wahlen im Jahr 2020 letztmalig zwei Jahre. Die erste Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach dem novellierten ThürPersVG findet gemeinsam mit den Personalvertretungswahlen im Zeitraum vom 1. März bis 31. Mai 2022 statt.

9. Monatsgespräch

a) Inhalte des Monatsgesprächs

Der neue § 66 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG konkretisiert die im Monatsgespräch zu besprechenden Inhalte. Er bestimmt, dass in diesen Gesprächen der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung die beabsichtigten Maßnahmen und Initiativen rechtzeitig zu besprechen haben.

Gegenstand des Monatsgesprächs können grundsätzlich alle Angelegenheiten sein, die die Dienststelle und die Beschäftigten betreffen. Es ist nicht auf Angelegenheiten der förmlichen Mitbestimmung begrenzt. Jedoch sollen in diesem Rahmen bereits die beabsichtigten Maßnahmen der Dienststelle sowie die geplanten Initiativen der Personalvertretung besprochen werden.

Eine von der Dienststelle beabsichtigte Maßnahme ist zu dem Zeitpunkt im Monatsgespräch zu besprechen, wenn sie sich noch im Planungsstadium befindet, der Meinungsbildungsprozess der Dienststelle zur Durchführung der Maßnahme jedoch bereits abgeschlossen ist. Durch die Besprechung bereits im Monatsgespräch wird es der Dienststelle ermöglicht, Anregungen der Personalvertretung noch vor Beginn des eigentlichen Mitbestimmungsverfahrens zu berücksichtigen.

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

b) Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten oder Vertrauensfrau

§ 66 Abs. 1 Satz 6 ThürPersVG stellt ausdrücklich klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauensfrau durch den Leiter der Dienststelle über die Termine des Monats-

gesprächs zu informieren und zu den Besprechungen einzuladen ist. Die Teilnahme am Monatsgespräch ist ihr freigestellt.

10. Unterrichtung der Personalvertretung

a) Frühzeitige und umfassende Unterrichtung

§ 68 Abs. 2 Satz 1 und 2 ThürPersVG konkretisiert die Unterrichtungspflicht der Dienststelle gegenüber der Personalvertretung. Demnach hat die Unterrichtung bezogen auf alle Angelegenheiten nach Maßgabe des ThürPersVG, die sich auf die Beschäftigten erstrecken oder auswirken, frühzeitig, umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen zu erfolgen. Dies gilt insbesondere bei Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen sowie bei Personalplanungen und Maßnahmen der Organisationsänderung.

Hinsichtlich des konkreten Zeitpunkts der „frühzeitigen“ Unterrichtung ist § 68 Abs. 2 Satz 2 ThürPersVG zu berücksichtigen. Da die Personalvertretung insbesondere über die Folgen einer Angelegenheit für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen zu unterrichten ist, müssen sich die Überlegungen der Dienststelle bereits in einem fortgeschrittenen Stadium befinden. Anderenfalls können diese Auskünfte nicht erteilt werden. Die Überlegungen der Dienststelle müssen sich daher bereits soweit konkretisiert haben, dass ein Abschluss des Meinungsbildungsprozesses unmittelbar bevorsteht. Dennoch ist die Personalvertretung so frühzeitig zu unterrichten, dass sie sich innerhalb eines ausreichenden Zeitraums mit der Angelegenheit befassen kann und die Möglichkeit zur Einflussnahme auf das einzelne Vorhaben besteht.

Der „umfassende“ Unterrichtungsanspruch erstreckt sich grundsätzlich auf alle Angelegenheiten nach Maßgabe dieses Gesetzes, die sich auf die Beschäftigten auswirken. Daraus ergibt sich jedoch kein von den Aufgaben der Personalvertretung losgelöster umfassender Informationsanspruch. Vielmehr muss eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen eines Beteiligungsrechts der Personalvertretung bestehen. Die Personalvertretung ist kein allgemeines Kontrollorgan, das die Aufgabenerfüllung und den inneren Betrieb der Dienststelle allgemein zu überwachen hat.

Zu den vorzulegenden „einschlägigen Unterlagen“ gehören alle Unterlagen, die zu einer sachgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Demnach sind der Personalvertretung alle Unterlagen vorzulegen, ohne die sie nicht in der Lage wäre, ihre Aufgaben im Rahmen der Beteiligungsrechte wahrzunehmen. Ihr sind alle notwendigen Materialien kenntlich zu machen, die zu einer sachgerechten Entscheidung notwendig sind (Ilbertz/Widmaier, Bundespersonalvertretungsgesetz, 11. Auflage, § 68, Rn. 43).

Gemäß § 68 Abs. 2 Satz 3 ThürPersVG hat die förmliche Unterrichtung nach § 68 Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG keinen Einfluss auf die im Rahmen des Monatsgesprächs stattfindenden Besprechungen nach § 66 Abs. 1 Satz 2.

b) Teilnahme der Personalvertretung an von der Dienststelle eingerichteten Arbeitsgruppen

Gemäß § 68 Abs. 2 Satz 5 ThürPersVG kann die Dienststelle einem Mitglied der Personalvertretung die Teilnahme in von der Dienststelle eingerichteten Arbeitsgruppen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen vorbereiten, gestatten.

Mit der Regelung wird für die Dienststelle die Möglichkeit geschaffen, bereits im Vorfeld beteiligungspflichtiger Maßnahmen der Personalvertretung Gelegenheit zu geben, ihre Vorstellungen einzubringen und Einfluss auf das Verfahren und die anschließende Entscheidung der Dienststelle nehmen zu können. Dies schließt nicht aus, dass Arbeitsgruppen im Ergebnis keine mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen vorschlagen, weil Zweifel an der Durchsetzbarkeit oder Erforderlichkeit einer Maßnahme aufkommen.

Auftrag und Zielbestimmung der Arbeitsgruppe müssen als Gesamtkonzept Bezug zur Mitbestimmung haben. Die Behandlung lediglich allgemeiner Aufgaben aus § 66 Abs. 1 ThürPersVG löst die Teilnahmemöglichkeit der Personalvertretung nicht aus. Daraus folgt jedoch nicht, dass die Teilnahme von Personalvertretungsmitgliedern erst dann und nur so lange gestattet werden darf, wie die Arbeitsgruppe konkrete Maßnahmen in Betracht zieht, die eine Beteiligung der Personalvertretung auslösen. Die Teilnahmemöglichkeit der Personalvertretung ist ausgeschlossen, wenn von vornherein aus der Beschreibung des Auftrages der Arbeitsgruppe ein zeitlich und organisatorisch hinreichend bestimmbarer Inhalt erkennbar wird, der die Mitbestimmung nicht berührt.

11. Wirtschaftsausschuss

Neu ins ThürPersVG aufgenommen wurde die Möglichkeit zur Bildung von Wirtschaftsausschüssen. Um wirtschaftliche Entscheidungen der Dienststelle, die sich auf die Beschäftigten nachteilig auswirken können, möglichst frühzeitig erkennen zu können, ist es künftig in konkret benannten Dienststellen zulässig, entsprechend der sich in diesem Bereich im Betriebsverfassungsrecht bewährten Strukturen einen Wirtschaftsausschuss zu errichten. Der Wirtschaftsausschuss ist kein Teil der Personalvertretung, sondern ein eigenständiges Gremium in der Dienststelle.

a) Anwendungsbereich

Gemäß § 68a Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG kann in Körperschaften und Anstalten öffentlichen Rechts auf Veranlassung der Personalvertretung ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- wirtschaftlich tätiges öffentliches Unternehmen
 - Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn eine juristische Person des öffentlichen Rechts die Kapital- oder Stimmrechtsmehrheit an einem Unternehmen besitzt. Das Unternehmen muss einem öffentlichen Zweck dienen, Gewinnerzielungsabsicht verfolgen und am Markt teilnehmen. In Betracht kommen beispielsweise öffentliche Unternehmen im Bereich Versorgung und Verkehr (z.B. Stadtwerke) sowie kommunale Eigen- und Regiebetriebe.

- in der Regel mehr als fünfzig ständig Beschäftigte
 - Abzustellen ist hierbei nicht auf die Anzahl der Beschäftigten an einen bestimmten Stichtag. Vielmehr bedarf es einer Einschätzung, wie viele Beschäftigte üblicherweise in der Dienststelle tätig sind. Entscheidend ist das gewöhnliche Erscheinungsbild bei normalem Gang der Geschäftstätigkeit. Sinkt die Zahl der ständig Beschäftigten unter den Schwellenwert, fällt die gesetzliche Voraussetzung für den Wirtschaftsausschuss weg, sodass dessen Amt ohne weiteres endet.

Für die Errichtung des Wirtschaftsausschusses ist es für die Personalvertretung nicht erforderlich, ein Einvernehmen mit der Dienststelle herzustellen.

§ 68a Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG schließt öffentlich-rechtliche Kreditinstitute vom Anwendungsbereich der Vorschrift aus.

b) Bildung des Wirtschaftsausschusses

§ 68a Abs. 4 ThürPersVG regelt die Zusammensetzung und die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft im Wirtschaftsausschuss.

Gemäß § 68a Abs. 4 Satz 1 ThürPersVG besteht der Wirtschaftsausschuss aus drei bis sieben Beschäftigten der Dienststelle, von denen mindestens einer der Personalvertretung angehören muss. Die Personalvertretung bestimmt jedes Mitglied des Wirtschaftsausschusses einzeln durch Beschluss. Zweckmäßig ist die Bestellung von Ersatzmitgliedern, die im Falle der Verhinderung von ordentlichen Wirtschaftsausschussmitgliedern nachrücken.

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses müssen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen, § 68a Abs. 4 Satz 2 ThürPersVG. Die fachliche Eignung ist gegeben, wenn sie in der Lage sind, die Unterrichtung durch die Dienststelle über wirtschaftliche Angelegenheiten zu verstehen, Nachfragen zu stellen und darüber zu beraten. Dazu bedarf es gewisser betriebswirtschaftlicher Grundkenntnisse. Die persönliche Eignung setzt Sachlichkeit, Loyalität und Diskretion voraus. Da mindestens ein Personalvertretungsmitglied dem Wirtschaftsausschuss angehören soll und dessen fachliche Eignung nicht zwingend sichergestellt ist, kann es an Schulungen nach § 46 ThürPersVG zur Erlangung der fachlichen Eignung teilnehmen. Die übrigen Mitglieder haben dieses Recht nicht, da bereits bei deren Bestellung auf deren Fachlichkeit zu achten ist. Die Berufung nicht geeigneter Mitglieder kann nicht durch Heranziehung von Sachverständigen ausgeglichen werden.

Die Amtszeit des Wirtschaftsausschusses ist mit der der Personalvertretung verknüpft. Vor Ablauf der Amtszeit erlischt die Mitgliedschaft des einzelnen Mitglieds im Wirtschaftsausschuss durch Abberufung, Amtsniederlegung oder Ende der Zugehörigkeit zur Dienststelle. Ist das Mitglied zugleich Mitglied der Personalvertretung und erlischt die Personalvertretungsmitgliedschaft, so verliert es sein Amt im Wirtschaftsausschuss nur, wenn es das einzige Personalvertretungsmitglied im Wirtschaftsausschuss war.

c) Aufgaben

Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle zu beraten und die Personalvertretung zu unterrichten. Er soll die Zusammenarbeit und Information zwischen Dienststelle und Personalvertretung in wirtschaftlichen Angelegenheiten fördern, ohne dass er ein eigenständiges Mitbestimmungsrecht besitzt. Er dient als Informations- und Beratungsgremium der Personalvertretung und soll diese in die Lage versetzen, die teilweise komplexen wirtschaftlichen Zusammenhänge in der Dienststelle nachzuvollziehen und durch regelmäßige Befassung mit wirtschaftlichen Themen Informationen angemessen prüfen und bewerten zu können. Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung bleiben durch die Tätigkeit der Wirtschaftsausschüsse unberührt.

In Bereichen, in denen die Errichtung nicht für erforderlich erachtet wird, insbesondere in Dienststellen mit keinem oder wenig Bezug zu wirtschaftlichen Tätigkeiten, verbleibt es bei der in § 68 Abs. 2 ThürPersVG vorgesehenen Unterrichtung der Personalvertretung durch die Dienststelle über wirtschaftliche Angelegenheiten.

Die für die Unterrichtung maßgeblichen wirtschaftlichen Angelegenheiten werden in § 68a Abs. 3 ThürPersVG aufgelistet. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Zu beachten ist, dass Tätigkeiten der laufenden Verwaltung nicht vom Anwendungsbereich umfasst sind.

d) Verfahren

Das Verfahren zur Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses durch die Dienststelle ist in § 68a Abs. 2 ThürPersVG geregelt.

aa) Gegenstand und Zeitpunkt der Unterrichtung

Gegenstand der Unterrichtung sind die Maßnahme, ihre Auswirkungen und ihre Gründe. Die Unterrichtungspflicht wird nicht bereits durch Bagatellangelegenheiten und Geschäfte der laufenden Verwaltung ausgelöst, da sonst die Dienststelle in ihrer Leitung beeinträchtigt werden würde. Sie umfasst nur wirtschaftliche Angelegenheiten nach § 68a Abs. 3 ThürPersVG, die von gewisser Erheblichkeit sind beziehungsweise Vorhaben darstellen, die die Interessen der Beschäftigten wesentlich berühren können.

Die Unterrichtung hat rechtzeitig und umfassend zu erfolgen. Rechtzeitigkeit liegt vor, wenn die Dienststelle den Wirtschaftsausschuss vor geplanten wirtschaftlichen Entscheidungen und sonstigen Vorhaben so frühzeitig informiert, dass dieser und die von ihm unterrichtete Personalvertretung durch ihre Stellungnahmen noch Einfluss auf die Gesamtplanung und die einzelnen Vorhaben nehmen können. Die Unterrichtung ist verspätet, wenn die Maßnahme bereits von der Dienststelle beschlossen wurde und der Wirtschaftsausschuss vor vollendete Tatsachen gestellt wird.

Der Wirtschaftsausschuss muss vor oder gleichzeitig mit der Personalvertretung unterrichtet werden.

Die Unterrichtung ist umfassend, wenn der Wirtschaftsausschuss alle Informationen über die wirtschaftliche Angelegenheit und die Darstellung der Auswirkungen auf die Personalplanung erhält, die für eine sinnvolle Beratung erforderlich sind.

bb) Form der Unterrichtung

Die Unterrichtung ist nicht an eine bestimmte Form gebunden und kann daher mündlich, schriftlich oder in sonstiger Weise (zum Beispiel per E-Mail) erfolgen.

cc) Ausnahmen von der Unterrichtungspflicht

Die Dienststelle hat die erforderlichen Unterlagen dem Wirtschaftsausschuss unaufgefordert vorzulegen. An der Erforderlichkeit der Vorlage bestimmter Unterlagen fehlt es, wenn

- der Wirtschaftsausschuss ausreichende Kenntnis von den in den Unterlagen enthaltenen Tatsachen hat oder
- er sich die Informationen mit zumutbarem Aufwand auf andere Weise, z. B. aus allgemein zugänglichen Quellen, beschaffen kann.

Die Unterrichtung darf Betriebs-, Geschäfts oder Dienstgeheimnisse nicht gefährden. Dabei handelt es sich um Tatsachen, Erkenntnisse und Unterlagen, die

- im Zusammenhang mit dem Dienstbetrieb stehen,
- nicht offenkundig sind,
- nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind,
- nach dem Willen der Dienststelle geheim gehalten werden sollen und
- an deren Geheimhaltung die Dienststelle ein berechtigtes Interesse hat.

Eine solche Gefährdung kommt nur in Ausnahmefällen in Betracht, beispielsweise wenn die konkrete Befürchtung besteht, dass Informationen von Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses trotz der auferlegten Verschwiegenheitspflicht weitergegeben werden oder wenn es an der Zuverlässigkeit eines oder mehrerer Mitglieder fehlt.

e) Sitzungen

Gemäß § 68a Abs. 5 Satz 1 ThürPersVG soll der Wirtschaftsausschuss vierteljährlich zusammentreten. Die Sitzungen sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Sie sind nicht öffentlich. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses haben für Vorbereitung und Teilnahme an den Sitzungen Anspruch auf Arbeitsbefreiung ohne Minderung des Arbeitsentgelts.

Der Wirtschaftsausschuss hat über jede Sitzung der Personalvertretung unverzüglich und vollständig zu berichten, § 68a Abs. 5 Satz 2 ThürPersVG.

An den Sitzungen hat nach § 68a Abs. 6 ThürPersVG ein Vertreter der Dienststelle teilzunehmen. Die Hinzuziehung weiterer sachkundiger Beschäftigter durch die Dienststelle ist möglich. Das Hinzuziehen weiteren Sachverständigen durch den Wirtschaftsausschuss scheidet aus, da die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit die erforderliche fachliche und persönliche Eignung bereits besitzen müssen.

12. Durchführung von Entscheidungen

§ 76 Abs. 2 ThürPersVG schafft die Möglichkeit für die Personalvertretung zur Durchsetzung von Maßnahmen, wenn diese durch die Dienststelle nicht oder nicht zum vereinbarten Zeitpunkt durchgeführt wurden und die

- auf einer Dienstvereinbarung beruhen oder
- aufgrund eines Initiativantrags der Personalvertretung zustande gekommen sind.

Die Personalvertretung kann die Dienststelle durch Anrufung der Einigungsstelle oder des Verwaltungsgerichts mittels Untätigkeitsklage zur tatsächlichen Durchführung einer Entscheidung oder Einleitung einer vorgesehenen Maßnahme veranlassen.

Die Regelung gilt nicht für Maßnahmen, die durch die Dienststelle eingeleitet wurden.

13. Teilnahme an Auswahl- und Beurteilungsgesprächen

a) Auswahlgespräche

In vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung ist die Teilnahme von Mitgliedern der Personalvertretung an Auswahlgesprächen im Rahmen von Auswahlverfahren bereits betriebliche Übung, um eine frühzeitige Einbindung in den Entscheidungsprozess zu gewähren.

Unter Auswahlgesprächen werden insbesondere Vorstellungs- und Eignungsgespräche verstanden.

Bislang waren die Personalvertretungen lediglich stets im Rahmen der eingeschränkten Mitbestimmung bei der Einstellung von Bewerbern zu beteiligen. Die Auswahlgespräche selbst sind nicht Teil der Einstellung, sondern lediglich Vorbereitungshandlung, sodass die Mitbestimmung der Personalvertretung erst ausgelöst wurde, wenn der Dienststellenleiter sich zur Einstellung eines Bewerbers entschlossen hatte.

Durch die Schaffung des neuen § 79 Abs. 2 ThürPersVG wird die rechtliche Grundlage für die Teilnahme der Personalvertretungsmitglieder geschaffen.

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

b) Beurteilungsgespräche

Die Teilnahme eines Mitglieds der Personalvertretung soll nach dem neuen § 79 Abs. 3 ThürPersVG auch an Beurteilungs- beziehungsweise sogenannten Leistungsgesprächen möglich sein, sofern der Beschäftigte dies wünscht. Dies gilt nicht nur für die Eröffnung der Beurteilung- beziehungsweise Leistungseinschätzung, sondern bezieht sich auf alle Personalgespräche dieses Inhalts.

14. Datenschutzbeauftragter

§ 80 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG verpflichtet die Personalvertretung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten.

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

Damit jedoch der Personalvertretung keine unüberwindbaren rechtlichen oder tatsächlichen Hürden bei der Besetzung des Amtes eines eigenen Datenschutzbeauftragten auferlegt werden, wird ihr die Möglichkeit gewährt, mit der Dienststelle einen gemeinsamen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. In diesem Fall nimmt der behördliche Datenschutzbeauftragte der Dienststelle in Personalunion auch das Amt des Datenschutzbeauftragten der Personalvertretung wahr, sofern dazu Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalvertretung besteht.

15. Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ARGE HPR)

In § 82a ThürPersVG wurde die Regelung zur Bildung und Beteiligung der ARGE HPR vollumfänglich neugefasst. Damit werden die Beteiligungstatbestände der ARGE HPR aufgewertet und Beteiligungslücken geschlossen.

a) Zusammensetzung der ARGE HPR

Gemäß § 82a Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG wird die ARGE HPR durch die Vorsitzenden der Hauptpersonalräte bei den obersten Landesbehörden oder durch jeweils ein vom Hauptpersonalrat entsandtes Mitglied gebildet.

Die Entsendung der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte bietet die Vorteile, dass die ARGE HPR dadurch nochmals eine Kompetenzerweiterung und Potential zur weiteren Erhöhung

der Qualität der Zusammenarbeit erhält. Zudem vertritt der Vorsitzende nach § 33 Abs. 3 ThürPersVG die Personalvertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse und ist durch die Wahl durch die Personalvertretungsmitglieder gesetzlich legitimiert.

Dennoch besteht aus Flexibilitätsgründen weiterhin die Möglichkeit, dass der Hauptpersonalrat anstatt des Vorsitzenden ein anderes Mitglied in die ARGE HPR entsendet.

Besteht bei einer obersten Landesbehörde kein Hauptpersonalrat, ist der Vorsitzende des Örtlichen Personalrats der obersten Landesbehörde oder ein von der Personalvertretung entsandtes Mitglied in der ARGE HPR Mitglied, § 82a Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG. Die Landtagsverwaltung gilt als oberste Landesbehörde, § 82a Abs. 1 Satz 4 ThürPersVG.

b) Amtszeit

In § 82a Abs. 2 ThürPersVG wird die Amtszeit der ARGE HPR festgelegt. Diese beträgt analog zur geänderten Amtszeit der Personalräte künftig ebenfalls fünf Jahre.

Auch in diesem Fall ist die Übergangsvorschrift des § 95 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG zu beachten:

Demnach bleibt die ARGE HPR, die am Tag vor Inkrafttreten des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften besteht, in ihrer bisherigen Stärke bis zum Ablauf ihrer Amtszeit, spätestens bis zum 31. Mai 2022, im Amt.

c) Teilnahme weiterer Personen an Sitzung der ARGE HPR

Es ist künftig nach § 82a Abs. 3 ThürPersVG in Umsetzung der Regelung des § 95 Abs. 4 Satz 1 SGB IX analog zum Teilnahmerecht an Personalvertretungssitzungen einem Vertreter der zu einer Arbeitsgemeinschaft bei den obersten Landesbehörden zusammen geschlossenen Schwerbehindertenvertretung gestattet, an den Sitzungen der ARGE HPR teilzunehmen.

d) Anhörungsrecht der ARGE HPR

§ 82a Abs. 4 ThürPersVG regelt den Umfang des Anhörungsrechts der ARGE HPR. Nach § 82a Abs. 4 Satz 1 ThürPersVG ist die ARGE HPR anzuhören vor folgenden Entscheidungen, die Maßnahmen zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten nach Maßgabe der §§ 69 bis 78 zum Gegenstand haben:

- Entscheidungen der Landesregierung, die für die Beschäftigten des Landes in den Geschäftsbereichen der obersten Dienstbehörden unmittelbar verbindliche Regelungen enthalten
 - Es wird gewährleistet, dass Entscheidungen der Landesregierung, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zum Gegenstand haben, nicht systemwidrig von der Mitbestimmung der Personalvertretungen ausgeschlossen werden. Das Letztentscheidungsrecht verbleibt zwar bei der zuständigen obersten Dienstbehörde, je-

doch wird die Beteiligung der ARGE HPR durch deren Anhörungsrecht ausgedehnt.

- Entscheidungen der obersten Landesbehörden, die auch die Beschäftigten in den Geschäftsbereichen anderer oberster Dienstbehörden betreffen
 - Eine Beteiligung der ARGE HPR war bei Entscheidungen oberster Landesbehörden, die den Geschäftsbereich anderer Landesbehörden betreffen, bislang in dieser Ausdrücklichkeit nicht möglich, sodass eine Dienststelle Entscheidungen mit Wirkung für die Beschäftigten eines anderen Ressorts treffen konnte, ohne dass diese in qualifizierter Form mitwirkten. Dieser personalvertretungsrechtliche Widerspruch wird nunmehr ausgeräumt.

Dieses umfassende Anhörungsrecht ist Ausfluss des in § 2 Abs. 2 ThürPersVG geregelten umfassenden Mitbestimmungsrechts der Personalvertretung.

Das bereits nach der bisher geltenden Rechtslage bestehende Recht der ARGE HPR auf Abstimmung von Angelegenheiten, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, mit den Hauptpersonalräten der obersten Dienstbehörden bleibt erhalten, § 82a Abs. 4 Satz 2 ThürPersVG. Hinzukommen die in den Regelungstext aufgenommene Anhörungsrechte der ARGE HPR gegenüber der für eine Maßnahme zuständigen obersten Dienstbehörde.

e) Grenzen des Anhörungsrechts

§ 82a Abs. 4 Satz 3 ThürPersVG legt die Ausschlussstatbestände für das Anhörungsrecht der ARGE HPR fest. Dieses besteht demnach nicht, wenn

- Entscheidungen einzelne Personalangelegenheiten zum Gegenstand haben, die der Beteiligung der Personalvertretung unterliegen würden, wenn sie von der Dienststelle der Beschäftigten getroffen würden oder
- nach gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften oder Berufsverbände zu beteiligen sind (§ 53 Beamtenstatusgesetz i.V.m. § 95 Thüringer Beamtengesetz).

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

f) Beteiligungsverfahren

§ 82a Abs. 5 ThürPersVG beschreibt das Beteiligungsverfahren.

Die Unterrichtung der ARGE HPR hat rechtzeitig, umfassend und durch die für die Maßnahme zuständige oberste Landesbehörde zu erfolgen, § 82a Abs. 5 Satz 1 ThürPersVG. Sie ist rechtzeitig, wenn die beabsichtigte Maßnahme noch gestaltungsfähig ist, das heißt seitens

der ARGE HPR die Möglichkeit der Einflussnahme noch besteht und nicht bereits durch beteiligungsfreie Vorentscheidungen vollendete Tatsachen geschaffen wurden.

Die Unterrichtung ist umfassend, wenn seitens der zuständigen obersten Dienstbehörde der ARGE HPR im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit alle die Maßnahme betreffenden Unterlagen vorgelegt werden, die für die Arbeit der ARGE HPR erforderlich sind. Die Unterlagen müssen geeignet sein, der ARGE HPR Kenntnisse über alle die Maßnahme berührenden Fakten und Vorhaben zu vermitteln, um Rechtsverstößen und Unbilligkeiten bereits im Vorfeld entgegenwirken zu können (vergleiche BVerwG, Beschluss vom 12. Oktober 2006, Az.: 2 B 31/06).

Empfänger der Unterrichtung ist der Vorsitzende der ARGE HPR, im Fall seiner Verhinderung dessen Stellvertreter. Nach der Unterrichtung hat die ARGE HPR Gelegenheit, sich auf Grundlage der ihr übermittelten Informationen mit der beabsichtigten Maßnahme zu befassen, um eine Stellungnahme abgeben zu können. Besteht weiterer Aufklärungsbedarf, kann sie zusätzliche Informationen oder Unterlagen anfordern. Die Maßnahme ist vor der Durchführung mit dem Ziel der Einigung zwischen der obersten Dienstbehörde und der ARGE HPR mündlich zu erörtern, § 82a Abs. 5 Satz 3 ThürPersVG. Auf die Erörterung kann einvernehmlich verzichtet werden, § 82a Abs. 5 Satz 4 ThürPersVG.

Die ARGE HPR hat ihre Stellungnahme innerhalb von drei Wochen der zuständigen obersten Dienstbehörde zuzuleiten, § 82a Abs. 5 Satz 5 ThürPersVG. Dies wird grundsätzlich als ausreichend angesehen, um die ihr zugegangenen Informationen zu prüfen, abzuwägen sowie sachgerecht zu würdigen, um eine adäquate Stellungnahme abgeben zu können. Die einvernehmliche Vereinbarung einer abweichenden Frist ist gestattet. Die Frist beginnt mit der ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Maßnahme.

g) Verordnungsermächtigung

§ 82a Abs. 7 ThürPersVG enthält eine Ermächtigung zum Erlass einer Verordnung, in der nähere Regelungen über die Bildung und das Verfahren der ARGE HPR geregelt werden. Die Thüringer Verordnung über die Bildung und das Verfahren der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte wird derzeit erarbeitet.

16. Bildung dienststellenübergreifender Arbeitsgruppen

Der neue § 82b ThürPersVG gewährt die Möglichkeit zur Errichtung zeitweiliger dienststellenübergreifender Arbeitsgruppen. Damit wird eine neue Form der Zusammenarbeit für Personalvertretungen etabliert. Insbesondere bei umfassenden Umorganisationen von Dienststellen können übergreifende Arbeitsgruppen die Zusammenarbeit erleichtern.

a) Zusammensetzung

Gemäß § 82b Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG können die Arbeitsgruppen aus Personalvertretungen innerhalb derselben juristischen Person des öffentlichen Rechts oder aus Personalvertretungen dergleichen Verwaltungsstufe gebildet werden. Damit wird sichergestellt, dass die Problem- oder Informationslage innerhalb der Arbeitsgruppe identisch ist.

Aus Gründen der Transparenz ist die Bildung einer Arbeitsgruppe gegenüber dem Leiter der Dienststelle anzuzeigen und zu begründen, § 82b Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG.

§ 82b Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG bestimmt die Anzahl der zu entsendenden Mitglieder der Arbeitsgruppe. Diese ist grundsätzlich auf ein Mitglied je beteiligter Personalvertretung beschränkt. Im Einvernehmen mit der Dienststelle ist eine Abweichung von diesem Grundsatz möglich, § 82b Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG.

b) Zweck

Die temporären dienststellenübergreifenden Arbeitsgruppen sollen dem Dialog zwischen Mitgliedern der Personalvertretungen unter informatorischer Beteiligung der Dienststelle dienen. Kernelement ist der Gedanken- und Erfahrungsaustausch über gleichartige Probleme sowie die gegenseitige Information über notwendige Handlungsweisen. Daraus folgen positive Auswirkungen auf den Veränderungsprozess, die Schaffung von Transparenz und die Förderung von Problembewusstsein. Gleichzeitig werden Arbeitsgruppen als Gremien zum Meinungs- und Erfahrungsaustausch und zur Vermittlung von Informationen für behördenübergreifende Maßnahmen durch Aufnahme in das Gesetz auf eine ausreichende rechtliche Grundlage gestellt.

c) Kostenerstattung

In § 82b Abs. 3 ThürPersVG wird die Kostenregelung des § 44 ThürPersVG für anwendbar erklärt.

B. Anwendungshinweise zur Wahlordnung zum Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVWO)

I. Elektronische Bekanntmachung des Wahlvorstandes

Der neue § 1a ThürPersVWO erweitert die Arten der Bekanntmachungen durch den Wahlvorstand und schafft die Voraussetzungen für die elektronische Form. Durch die Neuregelung werden dem Wahlvorstand drei Wege der Bekanntgabe eröffnet:

- Bekanntgabe durch Aushang, § 1a Abs. 1 ThürPersVWO
 - Diese Regelung enthält die bislang übliche Bekanntgabe ausschließlich durch Aushang.
 - Der Aushang des Wahlausschreibens muss in der Dienststelle und allen Dienststellenzweigen sowie Außenstellen zwingend am Tag des Erlasses erfolgen, da zum Zeitpunkt des Erlasses die Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge beginnt. Für Beginn und Berechnung des Fristenlaufs ist die Bekanntgabe somit erforderlich ist

- Kombination von Aushang und elektronischer Veröffentlichung (sog. gemischt elektronisch-papierne Bekanntgabe), § 1a Abs. 2 Satz 1 ThürPersVVO
 - Hierbei genügt der Aushang der Bekanntmachung an einer geeigneten Stelle in der Hauptdienststelle und - falls davon abweichend - am dienstlichen Sitz des Vorsitzenden des Wahlvorstands.
 - In der elektronischen Fassung der Bekanntmachung ist anzugeben, an welchem Ort der schriftliche Aushang erfolgt.
- ausschließlich elektronische Bekanntmachung, § 1a Abs. 2 Satz 4 ThürPersVVO
 - Voraussetzung ist, dass alle wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle über einen eigenen Zugang zur üblicherweise in der Dienststelle genutzten Informations- und Kommunikationstechnik verfügen.

Bei Wahl der elektronischen Bekanntmachung ist sicherzustellen, dass technische Vorkehrungen getroffen werden, die eine unautorisierte Veränderung der Daten ausschließt. Es sind Dateiformate zu verwenden, deren Veränderung einen unverhältnismäßig hohen Aufwand erfordern, § 1a Abs. 2 Satz 6 ThürPersVVO.

§ 1a ThürPersVVO ist eng mit § 44 Abs. 3 Satz 1 ThürPersVG verknüpft, wonach der Personalvertretung für Bekanntmachungen ein von der Dienststelle eingerichtetes Intranet oder ein anderes vorhandenes elektronisches Medium, das von der Dienststelle zur Bekanntmachung hausinterner Meldungen genutzt wird (z. B. E-Mails), zur Verfügung zu stellen ist.

II. Wahlausschreiben

Aufgrund der Einfügung des § 1a ThürPersVVO wurde in § 6 ThürPersVVO eine neue Nummer 15 ergänzt. Künftig ist im Wahlausschreiben die Form der Bekanntgabe des Wahlergebnisses anzugeben.

Im Hinblick auf die Formstrenge des Wahlrechts und die Notwendigkeit der rechtssicheren Bekanntmachung des Wahlergebnisses ist die Verpflichtung des Wahlvorstands geboten, die Form der Bekanntgabe zu Beginn der Wahl verbindlich festzulegen und diese Entscheidung bekanntzumachen. Dies hat im Wahlausschreiben zu erfolgen. Das Publizitätsgebot erfordert, dass die Beschäftigten darüber informiert werden, an welcher Stelle sie verlässlich Kenntnis vom Inhalt rechtsverbindlicher Bekanntmachungen erlangen können.