

## **U n t e r r i c h t u n g**

**durch die Landesregierung**

### **Bericht der Landesregierung gemäß § 96 Abs. 1 des Thüringer Personalvertretungsgesetzes**

Anliegend übersende ich Ihnen den mir vom Ministerium für Inneres und Kommunales übergebenen Bericht der Landesregierung gemäß § 96 Abs. 1 des Thüringer Personalvertretungsgesetzes.

Prof. Dr. Hoff  
Minister für Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten  
und Chef der Staatskanzlei

#### Hinweis der Landtagsverwaltung:

Der Bericht wurde mit Schreiben des Ministers für Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten und Chefs der Staatskanzlei vom 3. Mai 2022 an die Präsidentin des Landtags zugeleitet. Auf einen Abdruck des Berichts wurde aufgrund des Umfangs verzichtet. Er steht ausschließlich elektronisch im Abgeordneteninformationssystem und im Internet unter der Adresse [www.parldok.thueringen.de](http://www.parldok.thueringen.de) unter der oben genannten Drucksachennummer zur Verfügung. Die Fraktionen des Thüringer Landtags und die Parlamentarische Gruppe der FDP sowie die Landtagsbibliothek haben je ein Exemplar des Berichts in der Papierfassung erhalten.

Druck: Thüringer Landtag, 10. Mai 2022

# Bericht über die Evaluation des Thüringer Personalvertretungsgesetzes nach § 96 ThürPersVG

Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales

Referat Öffentliches Dienstrecht

April 2022

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	5
2.	Evaluierungsgegenstand .....	6
3.	Durchführung der Evaluation .....	6
4.	Art und Inhalt der Rückmeldungen.....	6
5.	Ergebnisse der Evaluation und Bewertung im Einzelnen.....	7
5.1	Einführung des Grundsatzes der Allzuständigkeit (§ 2 Abs. 2, § 69 ThürPersVG).....	7
5.1.1	Regelungsgegenstand .....	7
5.1.2	Rückmeldungen/Bewertung .....	8
5.2	Absenkung des Wahlalters, Wahlberechtigung mit Beginn der Beschäftigung (§ 13 ThürPersVG).....	8
5.2.1	Regelungsgegenstand .....	8
5.2.2	Rückmeldungen/Bewertung .....	8
5.3	Beibehaltung der Wahlberechtigung während der Elternzeit (§ 13 ThürPersVG).....	9
5.3.1	Regelungsgegenstand .....	9
5.3.2	Rückmeldungen/Bewertung .....	9
5.4	Verlängerung der Amtszeiten der Personalvertretungen (§ 26 Abs. 1 Satz 1 und § 60 Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG).....	9
5.4.1	Regelungsgegenstand .....	9
5.4.2	Rückmeldungen/Bewertung .....	9
5.5	Anpassung der Freistellungsstaffel an das Betriebsverfassungsgesetz (§ 45 Abs. 4 ThürPersVG).....	10
5.5.1	Regelungsgegenstand .....	10
5.5.2	Rückmeldungen/Bewertung .....	10
5.6	Aufnahme der Möglichkeit, Personalräteversammlungen als Teilversammlungen durchzuführen (§ 56a Abs. 1 Satz 5 ThürPersVG).....	11
5.6.1	Regelungsgegenstand .....	11
5.6.2	Rückmeldungen/Bewertung .....	11
5.7	Eröffnung der Möglichkeit, einen Wirtschaftsausschuss zu errichten (§ 68a ThürPersVG).....	12
5.7.1	Regelungsgegenstand .....	12
5.7.2	Rückmeldungen/Bewertung .....	12
5.8	Einführung eines Verbots zur Durchführung und gegebenenfalls auch zur Rücknahme von Maßnahmen, die beteiligungswidrig zustande gekommen sind (§ 69a Abs. 10, § 83 Abs. 1 Nr. 5 ThürPersVG).....	12
5.8.1	Regelungsgegenstand .....	12
5.8.2	Rückmeldungen/Bewertung .....	13

5.9	Konkretisierung der Regelungen zur Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (§ 82a ThürPersVG) .....	13
5.9.1	Regelungsgegenstand .....	13
5.9.2	Rückmeldungen/Bewertung .....	13
5.10	Eröffnung der Möglichkeit, dienststellenübergreifende Arbeitsgruppen zu bilden (§ 82b ThürPersVG) .....	15
5.10.1	Regelungsgegenstand .....	15
5.10.2	Rückmeldungen/Bewertung .....	15
5.11	Erweiterung der Mitbestimmung bei Personalmaßnahmen, die die aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Assistentinnen und Assistenten betreffen, Wahl eines Assistentenrats (§ 88 Nr. 4 und 5 ThürPersVG) .....	15
5.11.1	Regelungsgegenstand .....	15
5.11.2	Rückmeldungen/Bewertung .....	15
6.	Weiterer Änderungsbedarf .....	16
6.1	Allgemeine Vorschläge .....	16
6.2	Vorschläge zum Ersten Teil (§§ 1 bis 11 ThürPersVG).....	16
6.3	Vorschläge zum Zweiten Teil (§§ 12 bis 32 ThürPersVG) .....	17
6.4	Vorschläge zum Dritten Teil (§§ 33 bis 44 ThürPersVG) .....	19
6.5	Vorschläge zum Vierten Teil (§§ 45 bis 47 ThürPersVG) .....	19
6.6	Vorschläge zum Fünften Teil (§§ 48 bis 52 ThürPersVG).....	20
6.7	Vorschläge zum Sechsten Teil (§§ 53 bis 56a ThürPersVG) .....	20
6.8	Vorschläge zum Siebten Teil (§§ 57 bis 65 ThürPersVG).....	20
6.9	Vorschläge zum Achten Teil (§§ 66 bis 82b ThürPersVG) .....	21
6.10	Vorschläge zum Neunten bis zum Elften Teil (§§ 83 bis 98 ThürPersVG).....	25
7.	Gesamtergebnis.....	25

## 1. Einleitung

Das Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) bildet die Grundlage für die Mitbestimmung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Nachdem das Gesetz im Jahr 2012 umfassend novelliert worden war, bedurfte es vor dem Hintergrund der Fortentwicklung des Personalvertretungsrechts in anderen Ländern und der Rechtsprechung sowie aus der praktischen Anwendung gewonnener Erfahrungen einer erneuten Überarbeitung. Das wesentliche Ziel der mit dem Inkrafttreten des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften am 8. Juni 2019 vorgenommenen Änderungen bestand darin, die Positionen der Personalvertretungen und der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte zu stärken sowie ein modernes Personalvertretungsrecht zu entwickeln, das in der praktischen Anwendung handhabbar ist.

Im Zentrum der Änderungen standen folgende Punkte:

1. Einführung des Grundsatzes der Allzuständigkeit (§ 2 Abs. 2, § 69 ThürPersVG)
2. Absenkung des Wahlalters, Wahlberechtigung mit Beginn der Beschäftigung (§ 13 ThürPersVG),
3. Beibehaltung der Wahlberechtigung während der Elternzeit (§ 13 ThürPersVG),
4. Verlängerung der Amtszeiten der Personalvertretungen (§ 26 Abs. 1 Satz 1 und § 60 Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG),
5. Anpassung der Freistellungsstaffel an das Betriebsverfassungsgesetz (§ 45 Abs. 4 ThürPersVG),
6. Aufnahme der Möglichkeit, Personalräteversammlungen als Teilversammlungen durchzuführen (§ 56a Abs. 1 Satz 5 ThürPersVG),
7. Eröffnung der Möglichkeit, einen Wirtschaftsausschuss zu errichten (§ 68a ThürPersVG),
8. Einführung eines Verbots zur Durchführung und gegebenenfalls auch zur Rücknahme von Maßnahmen, die beteiligungswidrig zustande gekommen sind (§ 69a Abs. 10 ThürPersVG),
9. Konkretisierung der Regelungen zur Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (§ 82a ThürPersVG),
10. Eröffnung der Möglichkeit, dienststellenübergreifende Arbeitsgruppen zu bilden (§ 82b ThürPersVG),
11. Erweiterung der Mitbestimmung bei Personalmaßnahmen, die die aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Assistentinnen und Assistenten betreffen, Wahl eines Assistentenrats (§ 88 Nr. 4 und 5 ThürPersVG).

Das Thüringer Personalvertretungsgesetz ist gemäß § 96 Abs. 1 spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten des Thüringer Gesetzes zur Anpassung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften zu evaluieren. Der sich aus der Evaluation ergebende Bericht über einen notwendigen Anpassungs- und Änderungsbedarf ist dem Landtag vorzulegen.

Das Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales (TMIK) hat diese Evaluierung durchgeführt und stellt die Ergebnisse in diesem Bericht dar.

## **2. Evaluierungsgegenstand**

Die durchgeführte Evaluation erstreckte sich auf das Thüringer Personalvertretungsgesetz in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung, wobei die eingangs genannten und damit zuletzt vorgenommenen Änderungen den Schwerpunkt bildeten.

## **3. Durchführung der Evaluation**

Evaluert wurde auf der Grundlage einer Befragung von Normanwenderinnen und Normanwendern, da sich die Sachgerechtigkeit, Praktikabilität und Normenklarheit vor allem vom Empfängerhorizont aus beurteilen lassen.

Hierzu wurde eine Tabelle erarbeitet, die in der ersten Spalte die eingangs genannten Schwerpunkte enthielt, in einer zweiten Spalte die aus der Arbeit mit der jeweiligen Vorschrift gewonnenen Erfahrungen und die sich daraus ergebende Bewertung erfragt und in einer dritten Spalte Hinweise bzw. Vorschläge für eine aus Sicht der Anwenderinnen und Anwender erforderliche Gesetzesänderung erbeten. Darüber hinaus konnte weiterer Änderungsbedarf mitgeteilt werden.

Um eine möglichst umfassende Erkenntnis- und Bewertungsgrundlage zu gewinnen, wurden alle obersten Landesbehörden einschließlich deren Personalvertretungen, die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände und die kommunalen Spitzenverbände sowie die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte in die Abfrage einbezogen.

## **4. Art und Inhalt der Rückmeldungen**

Alle in die Abfrage Einbezogenen haben eine Stellungnahme abgegeben. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände, die kommunalen Spitzenverbände sowie die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte haben dabei die innerhalb der von ihnen im Nachgang durchgeführten Abfragen eingegangenen Stellungnahmen zusammengefasst und dem TMIK übermittelt.

Inhaltlich fokussierten sich die Stellungnahmen auf Themen, die für die jeweils antwortenden Akteure besonders relevant sind. Einige der konkret angesprochenen Schwerpunkte konnten aus praktischer Sicht noch nicht eingeschätzt und bewertet werden, da sie erstmals mit den jetzt im Jahr 2022 anstehenden Wahlen zur Anwendung kommen. Diese Punkte könnten deshalb erst bei den zukünftigen, nach § 96 Abs. 2 ThürPersVG durchzuführenden, Evaluationen des Gesetzes zum Tragen kommen.

In den Stellungnahmen wurde darauf hingewiesen, dass es bei der Auslegung einzelner Bestimmungen oder deren Zusammenspiel innerhalb des Gesetzes zu Unklarheiten und in der Folge zu Anwendungsschwierigkeiten gekommen sei. Hierzu wurden, zum Teil in Anlehnung an die Rechtslage anderer Länder, Änderungsvorschläge zur Verbesserung der Normenklarheit unterbreitet.

Einige Rückmeldungen offenbarten, dass die Probleme nicht aus den gesetzlichen Vorgaben, sondern aus der praktischen Anwendung, insbesondere der Umsetzung des in § 2 Abs. 1 ThürPersVG verankerten Grundsatzes einer partnerschaftlichen, vertrauensvollen, kooperationsorientierten, respektvollen und offenen Zusammenarbeit resultieren. Diese lassen sich weder durch die Evaluationen noch durch Gesetzesänderungen beseitigen, sondern nur durch eine Änderung des Grundverständnisses der Zusammenarbeit.

## **5. Ergebnisse der Evaluation und Bewertung im Einzelnen**

Entsprechend der durchgeführten Abfrage werden zunächst die Ergebnisse der Evaluation der in der Einleitung besonders angesprochenen Schwerpunkte (vgl. Seite 5, Ziffern 1 bis 11) der letzten Gesetzesänderung dargestellt.

### **5.1 Einführung des Grundsatzes der Allzuständigkeit (§ 2 Abs. 2, § 69 ThürPersVG)**

#### *5.1.1 Regelungsgegenstand*

Mit den Änderungen in den §§ 2 und 69 ThürPersVG wurde die Allzuständigkeit unter Beachtung des Grundsatzbeschlusses des Bundesverfassungsgerichtes vom 24. Mai 1995, Az.: 2 BvF 1/92 in das Thüringer Personalvertretungsgesetz eingeführt und gesetzlich verankert. Damit wurde eine umfassende Zuständigkeit des Personalrats bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle unter Verweis auf die §§ 69 bis 78 festgelegt. Durch die Ergänzung in § 2 und damit im Allgemeinen Teil des Gesetzes wurde das Gesetzesziel festgelegt; die konkreten Regelungen zur Mitbestimmung ergeben sich aus den Bestimmungen im Achten Teil des Gesetzes - Beteiligung der Personalvertretungen.



### 5.1.2 *Rückmeldungen/Bewertung*

Die Anwendung und damit praktische Umsetzung der im Jahr 2019 beschlossenen Allzuständigkeit bildete den Schwerpunkt der durchgeführten Evaluation. Zu diesem Thema gab es die meisten Kritikpunkte, aber auch Hinweise und Anregungen zu möglichen Änderungen.

In nahezu allen Stellungnahmen wurde darauf hingewiesen, dass sich das in § 2 ThürPersVG ausgewiesene Gesetzesziel, das heißt „die Allzuständigkeit“ im Gesetzestext nicht eindeutig widerspiegeln und in der Konsequenz zu vielfältigen Auslegungs- und Anwendungsschwierigkeiten geführt habe. Diese würden auch dadurch deutlich, dass es bereits nach kurzer Zeit erforderlich gewesen sei, Mitbestimmungstatbestände gerichtlich überprüfen zu lassen. Eine obergerichtliche oder gar höchstrichterliche Klärung dieser entscheidenden Rechtsfrage steht derzeit noch aus.

In der Gesamtschau der bis zum Zeitpunkt der Evaluation vorliegenden Unterlagen, Anfragen und Entwicklungen in der Rechtsprechung wird die Einschätzung, dass die derzeit geltende Fassung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes Fragen hinsichtlich des Umfangs und des Verfahrens der Mitbestimmung aufwirft, geteilt. Es ist eine Anpassung erforderlich, die der Zielstellung der im Jahr 2019 vorgenommenen Gesetzesänderung Rechnung trägt. Das Ziel muss darin bestehen, Auslegungs- und Anwendungsschwierigkeiten auf ein Minimum zu reduzieren. Ausgehend davon ist eine Überarbeitung der entsprechenden Bestimmungen, insbesondere des Achten Abschnitts des Thüringer Personalvertretungsgesetzes, angezeigt. Über die konkrete Ausgestaltung der Bestimmungen im Einzelnen wird im Rahmen eines entsprechenden Änderungsgesetzes zu diskutieren sein.

## 5.2 **Absenkung des Wahlalters, Wahlberechtigung mit Beginn der Beschäftigung (§ 13 ThürPersVG)**

### 5.2.1 *Regelungsgegenstand*

Durch § 13 Abs. 1 und Absatz 2 Satz 1 ThürPersVG soll gewährleistet werden, dass alle Beschäftigten einer Dienststelle mit der Vollendung des 16. Lebensjahres und ab dem Zeitpunkt des Zugangs zur Dienststelle für die Personalratswahlen wahlberechtigt sind.

### 5.2.2 *Rückmeldungen/Bewertung*

Nach den Rückmeldungen werden die Regelungen grundsätzlich begrüßt. Allerdings ist es bisher mangels entsprechender Wahlen noch nicht möglich gewesen, praktische Erfahrungen zu sammeln.

Ausgehend von dieser Einschätzung wird gegenwärtig kein Änderungsbedarf gesehen.

### **5.3 Beibehaltung der Wahlberechtigung während der Elternzeit (§ 13 ThürPersVG)**

#### *5.3.1 Regelungsgegenstand*

Nach § 13 Abs. 3 Satz 2 ThürPersVG bleibt sowohl die Wahlberechtigung als auch die Wählbarkeit während der Elternzeit erhalten.

#### *5.3.2 Rückmeldungen/Bewertung*

Die Regelung wird grundsätzlich positiv bewertet. Jedoch wird die unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten in Elternzeit und sonstigen beurlaubten Beschäftigten auch als nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung angesehen. Zugleich wurde darauf hingewiesen, dass die vielfältigen Regelungen die Aufstellung des Wählerverzeichnisses erschweren.

Die Hinweise werden zum Anlass genommen, § 13 ThürPersVG in Bezug auf eine mögliche Straffung sowie eine einheitliche Verfahrensweise bei allen Beurlaubten zu prüfen. Beispielsweise könnte bei vorübergehenden Beurlaubungen ausschließlich auf die Dauer der Abwesenheit abgestellt werden.

### **5.4 Verlängerung der Amtszeiten der Personalvertretungen (§ 26 Abs. 1 Satz 1 und § 60 Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG)**

#### *5.4.1 Regelungsgegenstand*

Die Amtszeit der Personalvertretungen und der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte wurde von vier auf fünf Jahre, die der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) von zwei Jahren auf zwei Jahre und sechs Monate verlängert.

#### *5.4.2 Rückmeldungen/Bewertung*

Die Verlängerung der Amtszeit der Personalvertretungen wird aufgrund der damit verbundenen Kontinuität sowie der Verringerung des Aufwandes für die Wahlen von der weit überwiegenden Mehrheit begrüßt. Erfahrungen in der Anwendung konnten vor dem Hintergrund, dass die Verlängerung erst ab der 2022 beginnenden Wahlperiode greift, noch nicht mitgeteilt werden. In einer Stellungnahme wurde die Befürchtung geäußert, dass die Wahlperiode für den Fall, dass die Beschäftigten nicht mit der Qualität der Arbeit der Personalvertretung zufrieden sind, zu lang sei und deshalb zu den vier Jahren zurückgekehrt werden sollte. Zudem sei in Bereichen, in denen viele befristet Beschäftigte tätig sind, mit einer hohen Fluktuation und damit einer geringeren Bereitschaft zur Übernahme entsprechender Funktionen zu rechnen.

Die gegen die Verlängerung der Amtszeit vorgetragenen Hinweise stellen gegenwärtig Vermutungen dar. Diese können erst durch die praktische Anwendung im Zusammenhang mit den Wahlen im Jahr 2022 geprüft werden. Sie sollten zum jetzigen Zeitpunkt,

d. h. ohne dass es bisher eine praktische Anwendung gegeben hat, noch nicht zum Anlass genommen werden, zur früheren Rechtslage zurückzukehren.

Die Verlängerung der Amtszeit der JAV wird insgesamt kritisch gesehen. Das gilt auch für die Initiatoren der im Jahr 2019 vorgenommenen Verlängerung auf 2 ½ Jahre. Die Rückmeldungen weisen insbesondere darauf hin, dass es je nach Ausbildungsbeginn, Ausbildungsdauer und konkretem Ablauf schwierig sei, Kandidatinnen und Kandidaten für die JAV zu finden. Dies gelte sowohl bei einer Ausbildungsdauer von zwei, als auch von drei bzw. 3 ½ Jahren.

Diese Einschätzungen sollen zum Anlass genommen werden, die Dauer der Amtszeit der JAV auf den Prüfstand zu stellen.

## **5.5 Anpassung der Freistellungsstaffel an das Betriebsverfassungsgesetz (§ 45 Abs. 4 ThürPersVG)**

### *5.5.1 Regelungsgegenstand*

Die mit der Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes im Jahr 2019 vorgenommene Änderung der Freistellungsstaffel führt im Ergebnis dazu, dass eine vollständige Freistellung eines Personalratsmitglieds zukünftig nicht erst ab 250, sondern bereits ab 200 Beschäftigten erfolgt. Auch für die weiteren Stufen hat sich der Umfang der Freistellung zugunsten der Personalvertretungen entwickelt.

### *5.5.2 Rückmeldungen/Bewertung*

In den Stellungnahmen wurde grundsätzlich darauf hingewiesen, dass die geänderte Freistellungsstaffel aufgrund der Übergangsregelung erstmals nach den im Jahr 2022 stattfindenden Wahlen zur Anwendung kommt. Insoweit liegen auch in diesem Punkt noch keine praktischen Erfahrungen vor. Unabhängig davon wurde die Änderung, wie bereits im Gesetzgebungsverfahren, sehr kontrovers diskutiert, was, je nachdem, von welchem Standpunkt aus die Änderung betrachtet wird, nachvollziehbar ist.

Seitens der Dienststellen wurde auf den mit der Änderung verbundenen höheren Freistellungsbedarf und die sich daraus ergebenden Belastungen für das verbleibende Personal hingewiesen. In Einzelfällen wird sogar die Notwendigkeit gesehen, Ersatzpersonal einzustellen, was, je nach Qualifikation des freizustellenden Personalratsmitglieds, mit nicht unerheblichen zusätzlichen Kosten verbunden sein kann.

Demgegenüber wiesen die Personalvertretungen darauf hin, dass mit der Einführung der Allzuständigkeit ein höherer Aufwand verbunden und die vorgenommene Änderung der Freistellungsstaffel notwendig und angemessen sei. Deshalb werde es auch als erforderlich angesehen, in das Gesetz Regelungen für anteilige Freistellungen für

Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten aufzunehmen. Jedoch wurde auch darauf hingewiesen, dass es bereits jetzt Kritik gegenüber freigestellten Personalratsmitgliedern gebe, da deren Tätigkeiten von anderen übernommen werden müssten. Dies habe zum Teil dazu geführt, dass Personalräte auf die ihnen zustehende Freistellung verzichteten und somit einer deutlich höheren Belastung ausgesetzt seien.

Die Einwände beider Seiten sind nachvollziehbar. Grundsätzlich liegt es in der Natur der Sache, dass die Einführung der Allzuständigkeit mit einem höheren zeitlichen und damit letztlich auch personellen Aufwand verbunden ist. Da eine konkrete Bewertung mangels praktischer Erfahrungen jedoch noch nicht vorgenommen werden konnte, sollte zum nächsten Evaluationszeitpunkt nach § 96 Abs. 2 ThürPersVG eine detailliertere Auswertung vorgenommen werden. Entsprechendes gilt auch für Freistellungen bei einer Beschäftigtenzahl von weniger als 200, die auf der Grundlage des § 45 Abs. 3 Satz 1 ThürPersVG erfolgen.

## **5.6 Aufnahme der Möglichkeit, Personalräteversammlungen als Teilversammlungen durchzuführen (§ 56a Abs. 1 Satz 5 ThürPersVG)**

### *5.6.1 Regelungsgegenstand*

Personalräteversammlungen sind Treffen der Personalräte mit den jeweiligen Stufenvertretungen. Teilversammlungen bieten sich insbesondere in breit gefächerten und großen nachgeordneten Bereichen an, da in kleineren Konferenzen ein intensiverer Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern möglich ist.

### *5.6.2 Rückmeldungen/Bewertung*

Nach den Rückmeldungen wird die Regelung begrüßt, sie ist in einzelnen Bereichen bereits erfolgreich zur Anwendung gekommen. In einer Stellungnahme wurde eine Öffnung der Regelung dahingehend vorgeschlagen, dass Hauptpersonalräte auch im Falle des Bestehens von Bezirkspersonalräten entsprechende Personalräteversammlungen mit den örtlichen Personalvertretungen durchführen können.

Das Ziel der Regelung besteht darin, einen Erfahrungsaustausch zwischen den Personalvertretungen zu ermöglichen. Dabei erscheint eine Orientierung an den bestehenden Stufen sinnvoll, um alle Personalvertretungen und ggf. bestehende besondere Fragestellungen der Personalvertretungen vor Ort berücksichtigen zu können.

Eine Erweiterung in dem angesprochenen Sinn wird deshalb nicht als erforderlich angesehen.

## **5.7 Eröffnung der Möglichkeit, einen Wirtschaftsausschuss zu errichten (§ 68a ThürPersVG)**

### *5.7.1 Regelungsgegenstand*

Um wirtschaftliche Entscheidungen der Dienststelle, die sich auf die Beschäftigten nachteilig auswirken können, möglichst frühzeitig erkennen zu können, ist es nach § 68a ThürPersVG zulässig, einen Wirtschaftsausschuss zu errichten. Die Beteiligungsrechte des Personalrats 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 Unterrichtung des Personalrats durch die Dienststelle über wirtschaftliche Angelegenheiten im Rahmen des Monatsgesprächs.

### *5.7.2 Rückmeldungen/Bewertung*

Die eingegangenen Stellungnahmen vermitteln ein kontroverses Bild. Während einzelne Stellungnahmen eine verpflichtende Einführung bzw. eine Erweiterung des Anwendungsbereichs (z. B. auf Stiftungen) anregten, wurde in anderen Stellungnahmen die Sinnhaftigkeit der Einführung der Regelung aufgrund der bereits bestehenden Beteiligungspflichten der Personalvertretung grundsätzlich in Frage gestellt. Die Mehrzahl der Rückmeldungen enthielten den Hinweis, dass die Bestimmung bisher nicht zur Anwendung gekommen sei bzw. keine praktischen Erfahrungen gesammelt werden konnten.

Aus den Rückmeldungen ist keine eindeutige Tendenz erkennbar. Aufgrund der wenigen Anwendungsfälle und Erfahrungen wird vorgeschlagen, die bestehende Regelung zunächst unverändert beizubehalten.

## **5.8 Einführung eines Verbots zur Durchführung und gegebenenfalls auch zur Rücknahme von Maßnahmen, die beteiligungswidrig zustande gekommen sind (§ 69a Abs. 10, § 83 Abs. 1 Nr. 5 ThürPersVG)**

### *5.8.1 Regelungsgegenstand*

Bereits vor der Änderung des ThürPersVG im Jahr 2019 bestand eine vergleichbare Bestimmung (§ 69 Abs. 10 ThürPersVG). Durch die vorgenommene Ergänzung und die gleichzeitige Aufnahme in den Katalog nach § 83 (Abs. 1 Nr. 5 ThürPersVG) wurden die Rechte der Personalvertretungen insbesondere im Hinblick auf die der vollen Mitbestimmung unterliegenden Tatbestände gestärkt.

### 5.8.2 *Rückmeldungen/Bewertung*

Die Rückmeldungen stellen das Interesse der Dienststellen an einem zügigen Verfahren einerseits und der Personalvertretungen an einer breiten und umfassenden Beteiligung andererseits gegenüber. Dementsprechend reichen die Stellungnahmen von einer Streichung der Regelung bzw. der vollumfänglichen Rückkehr zur Rechtslage vor der Änderung im Jahr 2019 bis hin zu einer Ausweitung der Rücknahmeverpflichtung auf alle Beteiligungstatbestände und die Einführung von Ordnungs- und Bußgeldern für den Fall, dass gegen die bestehenden Pflichten verstoßen wird.

Die Änderungen in den §§ 69a Abs. 10 i. V. m. § 83 Abs. 1 Nr. 5 ThürPersVG unterstreichen die Zielrichtung der im Jahr 2019 vorgenommenen Änderungen im Thüringer Personalvertretungsgesetz. Der Verpflichtung der Dienststelle zur Durchführung der Beteiligung wird wechselseitig ein entsprechender Unterlassungs- und Rückgängigmachungsanspruch der Personalvertretung gegenübergestellt. Eine Ausdehnung der Rücknahmeverpflichtung nach § 69a Abs. 10 Satz 2 ThürPersVG auf alle Maßnahmen nach § 73 ThürPersVG kommt nicht in Betracht. Diese würde in der Konsequenz das Letztentscheidungsrecht der Dienststelle bei der eingeschränkten Mitbestimmung aushebeln und unterliegt daher verfassungsrechtlichen Bedenken.

Ausgehend von der Grundintention des Gesetzes sind in diesem Punkt keine inhaltlichen Änderungen angezeigt.

## 5.9 **Konkretisierung der Regelungen zur Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (§ 82a ThürPersVG)**

### 5.9.1 *Regelungsgegenstand*

Mit der Änderung im Jahr 2019 wurde das Beteiligungsverfahren der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ARGE-HPR) neu ausgestaltet. Im Gegensatz zur früheren Verfahrensweise ist bei ressortübergreifenden Maßnahmen nicht mehr der HPR des federführend zuständigen Ressorts der Ansprechpartner der ARGE-HPR, sondern die oberste Landesbehörde selbst.

### 5.9.2 *Rückmeldungen/Bewertung*

Nach den zu diesem Punkt abgegebenen Rückmeldungen ist davon auszugehen, dass nach wie vor auf die vor der Änderung 2019 geltende Rechtslage abgestellt wird und insoweit Unsicherheiten hinsichtlich des Verhältnisses der §§ 82 und 82a ThürPersVG sowie Probleme im Hinblick auf die zeitliche Abstimmung der Verfahren entstanden sind.

Nach der geänderten Rechtslage sind die nach § 82 und § 82a ThürPersVG durchzuführenden Abstimmungsverfahren jedoch unabhängig voneinander zu betrachten.

Grundsätzlich kann der nach § 82 Abs. 6 ThürPersVG mitbestimmende HPR die ARGE-HPR über seine Stellungnahme informieren. Sie dürfte dort jedoch aufgrund der Zusammensetzung der ARGE-HPR aus Mitgliedern der einzelnen HPR's ohnehin bekannt sein und damit in die Überlegungen der ARGE-HPR einfließen. Eine Verpflichtung, dass die nach § 82 ThürPersVG zu beteiligende Stufenvertretung die Argumente der ARGE-HPR aufgreift, besteht im Gegensatz dazu nicht. Dies beruht u. a. darauf, als der ARGE-HPR nach § 82a Abs. 5 Satz 3 ThürPersVG das eigenständige Recht zusteht, die Maßnahme mit der zuständigen obersten Landesbehörde zu erörtern.

Es sollte eine begriffliche Anpassung der §§ 82 und 82a ThürPersVG hinsichtlich des Zeitpunktes der Beteiligung („rechtzeitig“, „frühzeitig“) erfolgen. Darüber hinaus ist, soweit an dem im Jahr 2019 beschlossenen Verfahrensablauf festgehalten werden soll, kein Änderungsbedarf ersichtlich.

Soweit jedoch die Auffassung vertreten wird, dass sich der nach § 82 ThürPersVG zu beteiligende HPR mit der ARGE-HPR abstimmt und deren Hinweise an das federführend zuständige Ressort weitergibt, wäre der Ablauf, einschließlich der Fristen, zu überdenken. Allerdings wäre unter diesem Normverständnis ein eigenständiges Erörterungsrecht der ARGE-HPR obsolet.

In einer Stellungnahme wurde vorgeschlagen, eine Festlegung in § 82a ThürPersVG aufzunehmen, wonach die oder der Vorsitzende der ARGE-HPR nur auf der Basis von Beschlüssen handeln und ggfls. mit einem weiteren Mitglied zusammen diese vertreten dürfe.

Es ist grundsätzlich vertretbar, die in § 33 Abs. 3 ThürPersVG enthaltene Festlegung für die ARGE-HPR für anwendbar zu erklären. Alternativ dazu erscheint es aber auch möglich, diese Festlegung in der Geschäftsordnung der ARGE-HPR zu verankern.

Des Weiteren wurde angeregt, auf § 82a Abs. 4 Satz 3 Nr. 2 ThürPersVG zu verzichten. Dies hätte zur Folge, dass die ARGE-HPR beispielsweise bei der Änderung beamtenrechtlicher Bestimmungen auch dann anzuhören wäre, wenn eine Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände sowie der kommunalen Spitzenverbände stattfindet.

Ein Aufgreifen dieses Vorschlages hätte zumindest keine zeitlichen Verzögerungen zur Folge, wenn die Anhörung parallel zur Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände sowie der kommunalen Spitzenverbände durchgeführt wird. Hiermit würde jedoch die bisherige strenge Trennung zwischen personalvertretungsrechtlicher und gewerkschaftlicher Beteiligung aufgegeben.

## **5.10 Eröffnung der Möglichkeit, dienststellenübergreifende Arbeitsgruppen zu bilden (§ 82b ThürPersVG)**

### *5.10.1 Regelungsgegenstand*

Nach § 82b ThürPersVG können Personalvertretungen derselben Verwaltungsstufe, desselben Verwaltungszweigs oder mehrerer Verwaltungen und Betriebe juristischer Personen zur Behandlung gemeinsam betreffender Angelegenheiten vorübergehend eine Arbeitsgruppe bilden, wenn dies der Wahrnehmung der Befugnisse und Pflichten der einzelnen Personalvertretung förderlich ist.

### *5.10.2 Rückmeldungen/Bewertung*

Zu dieser Bestimmung waren die Rückmeldungen durchweg positiv. Es wurden keine Änderungs- bzw. Ergänzungsvorschläge unterbreitet.

## **5.11 Erweiterung der Mitbestimmung bei Personalmaßnahmen, die die aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Assistentinnen und Assistenten betreffen, Wahl eines Assistentenrats (§ 88 Nr. 4 und 5 ThürPersVG)**

### *5.11.1 Regelungsgegenstand*

Nach § 88 Nr. 4 und 5 bestimmen die Personalvertretungen über viele Personalmaßnahmen, die die aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Assistentinnen und Assistenten betreffen, mit. Zudem wird an jeder Hochschule ein Assistentenrat gewählt, der ein Stimmrecht in den Sitzungen der Personalvertretungen hat, wenn Angelegenheiten der Assistentinnen und Assistenten betroffen sind.

### *5.11.2 Rückmeldungen/Bewertung*

Der Anwendungsbereich dieser Bestimmung beschränkt sich auf den Bereich der Hochschulen. Die hierzu eingegangenen Stellungnahmen spiegeln die unterschiedlichen Sichtweisen der Beteiligten wider. Einerseits wird die Auffassung vertreten, dass die Einbeziehung der Assistentinnen und Assistenten an den Hochschulen sinnvoll sei, um auch deren spezielle Belange sachgerecht vertreten zu können. Andererseits wird die Notwendigkeit dieses Gremiums angesichts der großen Fluktuation in dieser Beschäftigtengruppe generell bezweifelt. Als Grund hierfür wurde angeführt, dass sich aufgrund der kurzen Vertragslaufzeiten in dieser Beschäftigtengruppe kaum Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahlen finden ließen und die Wahlbeteiligung insgesamt gering sei.



Übereinstimmend wurde die Auffassung vertreten, dass die Erfahrungen mit diesem Gremium und der Zusammenarbeit für eine umfassende Bewertung insgesamt noch nicht ausreichen und die Erprobungszeit verlängert werden sollte.

Unabhängig davon wurde angeregt, die Regelungen zu Freistellungen, Ausstattung und Kostenerstattung für die Assistentenräte nochmals auf den Prüfstand zu stellen. Außerdem gebe es an den Hochschulen keine klaren Regelungen zur Ermäßigung der Lehrverpflichtung von Lehrkräften, die Mitglied eines Personalrats sind, wie es z. B. für Lehrkräfte an Schulen in § 92 ThürPersVG geregelt sei.

Die Einschätzung, dass der bisherige Zeitraum für eine umfassende Erprobung noch nicht ausreicht und deshalb zur nächsten Evaluation nochmals aufgegriffen werden sollte, wird geteilt. Zur Klärung der Frage, inwieweit Ergänzungen hinsichtlich der Freistellungen, Ausstattung und Kostenerstattung vorzunehmen sind, wird sich das TMIK mit dem für den Bereich der Hochschulen zuständigen obersten Landesbehörde in Verbindung setzen.

## **6. Weiterer Änderungsbedarf**

Über die speziell angesprochenen Punkte hinaus wurde in Vorbereitung der Evaluation um Mitteilung weiteren Änderungsbedarfs gebeten. Im Ergebnis dessen wurden vielfältige Hinweise und Änderungsvorschläge an das TMIK herangetragen. Diese sind nachfolgend, den einzelnen Teilen des ThürPersVG zugeordnet, zusammengefasst dargestellt.

### **6.1 Allgemeine Vorschläge**

Die Anregungen, im Zuge des Fortschreitens der Digitalisierung in der Kommunikation der Beteiligten neben der Schriftform auch die elektronische Kommunikation zuzulassen, werden geprüft. Dies schließt auch Regelungen zum elektronischen Schriftformersatz ein.

### **6.2 Vorschläge zum Ersten Teil (§§ 1 bis 11 ThürPersVG)**

- Der Hinweis, dass das ThürPersVG bisher keine Regelung zum digitalen Zugangrecht für Gewerkschaften enthält, ist zutreffend. Es wird geprüft, ob der Vorschlag durch die Aufnahme einer dem § 9 Abs. 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) vergleichbaren Regelung in § 2 ThürPersVG aufgegriffen werden kann.
- Es wurde die Bitte geäußert, organisatorischen Besonderheiten im Bereich der Finanzverwaltung im Zusammenhang mit der Ausbildung von Steuerbeamtinnen und

Steuerbeamten im Personalvertretungsgesetz Rechnung zu tragen. Zur Klärung dieser Frage sowie der inhaltlichen Ausgestaltung einer möglichen Sonderregelung wird sich das TMIK mit der für die Ausbildung der Steuerbeamtinnen und Steuerbeamten zuständigen obersten Landesbehörde abstimmen.

- In einer Stellungnahme wurde angeregt, den Anwendungsbereich des § 9 ThürPersVG (und folgerichtig auch der §§ 47 und 62) auf Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter auszudehnen und ihnen zumindest die Weiterbeschäftigung durch die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu gewährleisten. Hintergrund sei, dass nicht davon ausgegangen werden könne, dass alle Anwärterinnen und Anwärter nach dem Abschluss des Vorbereitungsdienstes in ein Beamtenverhältnis übernommen würden.

Grundsätzlich wird derzeit keine Notwendigkeit gesehen, den Vorschlag aufzugreifen. Zum einen bestehen grundlegende strukturelle Unterschiede zwischen Beamten- und Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst. Zum anderen dürfte die demographische Entwicklung und der allgemein bestehende Mangel an Nachwuchskräften dazu beitragen, im Anschluss an eine Ausbildung im öffentlichen Dienst übernommen zu werden.

- In einer Stellungnahme wird die Anregung unterbreitet, die Konsequenzen bei Verstößen gegen die Schweigepflicht (§ 10 ThürPersVG) deutlicher zu formulieren. Dies ist aus der Sicht des TMIK nicht erforderlich. Bei Verstößen gegen dienstliche Pflichten greifen bei Beamtinnen und Beamten disziplinarrechtliche und bei Beschäftigten entsprechende tarifrechtliche Vorschriften. Diese kommen auch zur Anwendung, wenn gegen personalvertretungsrechtliche Bestimmungen verstoßen wird.

### **6.3 Vorschläge zum Zweiten Teil (§§ 12 bis 32 ThürPersVG)**

- Aufgrund der Festlegungen in § 29 Abs. 1 Nr. 9 ThürPersVG wurde angeregt, die Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauensfrau sowie deren jeweilige Stellvertreterinnen in § 14 Abs. 2 ThürPersVG aufzunehmen und damit von vornherein von der Wählbarkeit auszunehmen. Dieser Anregung sollte nicht gefolgt werden. Jeder Beschäftigte kann sich grundsätzlich für eine Tätigkeit in der Personalvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte/Vertrauensfrau zur Wahl stellen, muss sich in der Konsequenz jedoch entscheiden, welche Tätigkeit/Funktion tatsächlich wahrgenommen werden soll. Mit der Aufnahme der jeweils anderen Tätigkeit/Funktion erlischt die bisherige Tätigkeit/Funktion (vgl. § 16 Abs. 1 Nr. 4 ThürGleichG und § 29 Abs. 1 Nr. 9 ThürPersVG).
- Um zu gewährleisten, dass die Personalratsarbeit auch im Falle der Erkrankung, des Urlaubs oder anderer Abwesenheitszeiten kontinuierlich fortgesetzt werden

kann, wurde vorgeschlagen, in Dienststellen mit in der Regel 5 bis 50 Beschäftigten einen Personalrat vorzusehen, der aus 3 Mitgliedern besteht. Eine entsprechende Änderung des § 16 ThürPersVG ist nicht notwendig, da bei „zeitweiligen Verhinderungen“ nach § 31 Abs. 1 ThürPersVG die Möglichkeit besteht, auf „Ersatzmitglieder“ zurückzugreifen.

- Mehrfach wurde der Wunsch geäußert, die in § 23 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG enthaltene Frist von acht Wochen zu verlängern oder mit Verweis auf das Wort „unverzüglich“ zu streichen. Begründet wurden die Vorschläge insbesondere damit, dass alle während des Zeitraumes zwischen der Bestellung zum Wahlvorstand und der Wahl durchzuführenden Aufgaben, einschließlich eventuellen Schulungsbedarfs, nur schwer zu bewältigen seien.

Grundsätzlich ermöglicht es § 20 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG, den Wahlvorstand so früh zu bestellen, wie es der Personalrat für erforderlich hält, zumal § 23 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG eine „Soll-Vorschrift“ enthält. Im Rahmen einer Änderung des ThürPersVG könnte als Kompromiss geprüft werden, ob an dieser Stelle statt einer Frist der mögliche Endzeitpunkt für die Wahl in Bezug genommen werden sollte (z. B. „...; die Wahl soll spätestens zwei Wochen vor dem Ende der Amtszeit des Personalrats stattfinden.“).

- Seitens der Personalvertretungen im Bereich der Schulen wurde der Wunsch geäußert, in § 26 ThürPersVG einen späteren Termin bzw. eine größere Zeitspanne für die Wahlen vorzusehen, da ansonsten die Wahlen „mitten“ in das Schuljahr fielen und es durch Wegfall bzw. Neuverteilung von Freistellungsstunden zu Problemen im Unterricht komme.

Dieser Vorschlag wird in Abstimmung mit der für die Schulen zuständigen obersten Landesbehörde geprüft. Dabei werden die variablen Ferientermine und die für die Planungen der neuen Schuljahre erforderlichen Zeiten zu berücksichtigen sein.

- § 7 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) enthält Festlegungen für Diversitätsbeauftragte. Es wurde vorgeschlagen, die Aufzählung in § 29 Abs. 1 ThürPersVG dahingehend zu ergänzen, dass auch die Übernahme dieser Funktion zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat führt. Dieser Hinweis wird in Abstimmung mit dem für das Hochschulrecht zuständigen obersten Landesbehörde unter Berücksichtigung des § 29 Abs. 1 Nr. 9 ThürPersVG geprüft.
- In einer Stellungnahme wurde angeregt, in § 32 ThürPersVG (bzw. § 75 ThürPersVG) eine „Nachwirkungsklausel“ für Dienstvereinbarungen aufzunehmen. Es ist zutreffend, dass das Thüringer Personalvertretungsgesetz – im Gegensatz zu anderen Landespersonalvertretungsgesetzen – keine ausdrückliche „Nachwirkungsklausel“ für die Zeit nach der Kündigung einer Dienstvereinbarung enthält. Allerdings sind diese deshalb nicht ausgeschlossen, sondern in den Vereinbarungen selbst zu

verankern. Ob und in welcher Form eine einheitliche Festlegung in das Gesetz aufgenommen werden soll, ist zu prüfen.

#### **6.4 Vorschläge zum Dritten Teil (§§ 33 bis 44 ThürPersVG)**

- Der Vorschlag, die derzeit bis zum 31. Dezember 2023 befristete Regelung des § 37 Abs. 5 ThürPersVG dauerhaft im Gesetz zu implementieren und nach Möglichkeit auf Sitzungen des Personalrats, Sprechstunden des Personalrats und Personalversammlungen zu erweitern, bildete einen Schwerpunkt der Stellungnahmen.

Mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung ist der Wunsch nach einer Erweiterung der digitalen Möglichkeiten nachvollziehbar. Dabei sind allerdings auch Fragen des Datenschutzes und der technischen Ausstattung zu berücksichtigen. Eine entsprechende Anpassung des ThürPersVG – beispielsweise in Anlehnung an die Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes – wird geprüft.

- In einer Stellungnahme wurde angemerkt, dass die Differenzierung in § 40 Abs. 1 ThürPersVG zur Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zwischen „besonders betroffen“ und „überwiegend betroffen“ in der Anwendung zu Auslegungsschwierigkeiten führe. Im Einzelfall könne dies dazu führen, dass, je nach der Formulierung in der Beschlussfassung, das Stimmrecht der Mitglieder der JAV ausgehebelt werde. Deshalb wird angeregt, ein anteiliges/gestaffeltes Stimmrecht gemessen am Grad der Betroffenheit der in § 57 genannten Beschäftigten vorzusehen.

Die derzeitigen Formulierungen entsprechen dem Bundespersonalvertretungsrecht. Der Umfang der Beteiligung ist anhand objektiver Kriterien zu bestimmen. Ohne konkrete Beispiele ist es schwierig, die vorgetragenen Einwände nachzuvollziehen. Von einer besonderen Betroffenheit wird insbesondere bei Fragen des Jugendarbeitsschutzrechts oder Themen im Zusammenhang der Berufsausbildung auszugehen sein. Personalentscheidungen hingegen erfüllen diese Voraussetzungen grundsätzlich nicht, da hier von einer größeren bzw. überwiegenden Betroffenheit aller Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle auszugehen ist. Unabhängig davon wird es als schwierig angesehen, den Grad der Betroffenheit im Detail zu bestimmen, sodass die vorgeschlagene Änderung nicht aufgegriffen werden sollte.

#### **6.5 Vorschläge zum Vierten Teil (§§ 45 bis 47 ThürPersVG)**

- In einer Stellungnahme wurde angeregt, in § 45 ThürPersVG eine Regelung aufzunehmen, die die Möglichkeit der Freistellung auf maximal zwei Amtsperioden beschränkt. Damit soll die Möglichkeit geschaffen werden, freigestellte Personalratsmitglieder anhand einer bewertbaren Leistung, Eignung und Befähigung in das

Beurteilungsverfahren einzubeziehen und damit letztlich eine fundierte Grundlage für den Leistungsvergleich in Auswahlverfahren zu haben. Für eine fiktive Nachzeichnung der Beurteilung nach § 34 Abs. 2 des Thüringer Laufbahngesetzes (ThürLaufbG) fehlt es nach der Rechtsprechung im Fall einer längeren Freistellung an einer belastbaren Tatsachengrundlage.

Ein vergleichbarer Vorschlag wurde bereits im Rahmen der Änderung des Gesetzes im Jahr 2019 diskutiert, im Ergebnis jedoch nicht aufgegriffen. Es erscheint grundsätzlich möglich, eine entsprechende Begrenzung im Gesetz zu verankern. Jedoch eröffnen auch die bereits geltenden Bestimmungen die Möglichkeit, den Umfang und die Dauer der Freistellung den Interessen der einzelnen Mitglieder der Personalvertretung anzupassen.

#### **6.6 Vorschläge zum Fünften Teil (§§ 48 bis 52 ThürPersVG)**

Zu den §§ 48 bis 52 ThürPersVG wurden keine Anregungen vorgetragen.

#### **6.7 Vorschläge zum Sechsten Teil (§§ 53 bis 56a ThürPersVG)**

Zu den §§ 53 bis 56a ThürPersVG wurden keine Anregungen vorgetragen.

#### **6.8 Vorschläge zum Siebten Teil (§§ 57 bis 65 ThürPersVG)**

- In einer Stellungnahme wird die Auffassung vertreten, dass die JAV nach § 61 Abs. 1 Nr. 1 ThürPersVG zwar die Möglichkeit habe, Maßnahmen beim Personalrat zu beantragen, das Gesetz hingegen keine Festlegungen enthalte, eine Beschlussfassung dazu herbeizuführen. Insoweit sei die JAV auf das „Wohlwollen“ der Personalvertretung angewiesen.

Diese Einschätzung wird nicht geteilt. Nach § 61 Abs. 2 ThürPersVG bestimmt sich die Zusammenarbeit mit dem Personalrat u. a. nach § 34 Abs. 3 ThürPersVG. Dort ist festgelegt, dass auf einen entsprechenden Antrag der JAV die oder der Vorsitzende die Angelegenheit innerhalb von zehn Arbeitstagen zu beraten hat, ein Spielraum verbleibt insoweit nicht. Hinsichtlich der Beschlussfassung wird auf die Ausführungen unter Ziffer 6.4 (§ 40 ThürPersVG) verwiesen.

## 6.9 Vorschläge zum Achten Teil (§§ 66 bis 82b ThürPersVG)

Zu diesem Abschnitt des Gesetzes wurden vielfältige Fragen aufgeworfen bzw. Hinweise gegeben.

- Beispielsweise wirft § 66 Abs. 1 Satz 6 Halbsatz 2 ThürPersVG die Frage auf, ob sich die Regelung ausschließlich auf die Einladung der Gleichstellungsbeauftragten oder generell auf die Einladung zu den Monatsgesprächen bezieht.

Die Zuständigkeitsregelung erstreckt sich lediglich auf die Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauensfrau. Darüber hinaus enthält das Gesetz keine konkreten Vorgaben; zum Monatsgespräch können sowohl die Dienststelle als auch der Personalrat einladen. Zudem ergeben sich die Teilnahmerechte der unter § 66 Abs. 1 Satz 5 und 6 ThürPersVG benannten Vertreterinnen und Vertreter bereits aus den entsprechenden spezialgesetzlichen Vorschriften. Zur Vermeidung von Mehrfachregelungen sollte § 66 Abs. 1 ThürPersVG insgesamt auf den Prüfstand gestellt werden.

- In einer Stellungnahme wurde angeregt, auch den Diversitätsbeauftragten nach § 7 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) eine Teilnahme am Monatsgespräch zu ermöglichen.

Entsprechend dem zuvor Gesagten wird in Abstimmung mit der für das Hochschulrecht zuständigen obersten Landesbehörde zu prüfen sein, an welcher Stelle ein mögliches Teilnahmerecht verankert werden könnte.

- Eine Stellungnahme weist darauf hin, dass es aufgrund des Verzichts auf die Aufzählung konkreter Maßnahmen schwierig sei, den Anwendungsbereich des § 69 Abs. 4 ThürPersVG zu bestimmen. Ob in diesem Punkt Änderungen angezeigt sind, wird im Rahmen der Neuausrichtung des Gesetzes im Zusammenhang mit der Allzuständigkeit zu entscheiden sein.
- Des Weiteren wurde angeregt, § 69 Abs. 5 ThürPersVG dahingehend zu ändern, dass Beförderungen in ein Amt der Besoldungsgruppe nach A 16 noch der Mitbestimmung unterliegen. Damit solle insbesondere die Besetzung von Leitungspositionen im nachgeordneten Bereich (z. B. Schulleiterinnen und Schulleiter) vereinheitlicht werden.

Grundsätzlich verknüpft das ThürPersVG wie auch die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der anderen Länder die Ausnahme von der Beteiligungspflicht mit Dienstposten der Besoldungsgruppe A 16 und höher. Die Herausnahme einzelner Bereiche oder die Anknüpfung an bestimmte Dienstposten würde zu einer weiteren Differenzierung und damit absehbar auch zu Anwendungsschwierigkeiten führen. Deshalb sollte in diesem Punkt keine Änderung vorgenommen werden.

Die Anregungen zu § 69a ThürPersVG betreffen sowohl grundsätzliche Erwägungen als auch Detailregelungen.

- Eine Rückmeldung stellt die Notwendigkeit eines Einigungsstellenverfahrens in den Fällen in Frage, in denen das Letztentscheidungsrecht bei der Dienststellenleiterin oder beim Dienststellenleiter liegt. Das Stufenverfahren würde weder neue Argumente hervorbringen, noch würde es zu Änderungen an der durch die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter bereits getroffenen Entscheidung führen. Einziges Ergebnis bestünde in einer nicht erforderlichen Verfahrensverlängerung. Diese Einschätzung steht dem Ziel der Gesetzesänderung im Jahr 2019, der Einführung der Allzuständigkeit und der Stärkung der Rechte der Personalvertretungen diametral entgegen und wird deshalb nicht aufgegriffen. Die Stufenvertretung ist an die Entscheidung der Personalvertretung nicht gebunden und kann ihre eigene Sichtweise und Erfahrungen in die Beschlussfassung einfließen lassen.
- In einer Stellungnahme wird die Rückkehr zur Fristverkürzung auf drei Arbeitstage in § 69a Abs. 2 Satz 8 vorgeschlagen, die derzeit geltende Frist von fünf Arbeitstagen wird als zu lang angesehen. Ausgehend davon, dass die Kritik nur in einer Stellungnahme geäußert wurde und nach § 69a Abs. 2 Satz 7 ThürPersVG einvernehmlich auch eine kurze Frist vereinbart werden kann, wird derzeit kein Änderungsbedarf gesehen.
- Entgegen der in einer Stellungnahme geäußerten Bitte ist es nicht erforderlich, in § 69a Abs. 2 Satz 12 ThürPersVG einen Verweis auf die Fristenregelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs aufzunehmen. Diese kommen nach § 186 BGB für die in Gesetzen, gerichtlichen Verfügungen und Rechtsgeschäften enthaltenen Frist- und Terminbestimmungen ohnehin zur Anwendung.
- Es wurde angeregt, klarzustellen, wer jeweils berechtigt ist, ein Stufenverfahren nach § 69a Abs. 3 ThürPersVG einzuleiten. Dabei wird eine Anknüpfung an die jeweilige Antragstellerin oder den jeweiligen Antragsteller favorisiert. Die vorgeschlagene Ergänzung ist nicht erforderlich. Entscheidet sich der Personalrat, das Stufenverfahren einzuleiten, richtet sich das Verfahren nach § 69a Abs. 3 ThürPersVG. In § 69a Abs. 3 Satz 1 ThürPersVG ist für die Vorlage an die übergeordnete Dienststelle ausdrücklich der Dienstweg vorgeschrieben. Deshalb ist die Bitte um Einleitung des Stufenverfahrens an die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter zu richten, die oder der sie an die Leiterin oder den Leiter der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, weiterzuleiten hat. Von dieser oder diesem kann der - bei der nachgeordneten Dienststelle gebildete - Personalrat verlangen, dass sie oder er das zur Einleitung des Stufenverfahrens Erforderliche veranlasst. Die Leiterin oder der Leiter der übergeordneten Dienststelle ist demnach

verpflichtet, die Vorlage entgegenzunehmen und die bei ihrer oder seiner Dienststelle gebildete Stufenvertretung zur gemeinsamen Erörterung der Angelegenheit einzuschalten.

- Über die grundsätzliche Bewertung des § 69a Abs. 10 ThürPersVG hinaus wurde vorgeschlagen, für den Fall von Verstößen gegen diese Bestimmung eine dem Betriebsverfassungsgesetz vergleichbare Sanktionierungsmöglichkeit aufzunehmen. Die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung sind an Recht und Gesetz und damit auch an eine rechtmäßige Anwendung des Personalvertretungsrechts gebunden. Eine vergleichbare Verpflichtung besteht in der Privatwirtschaft nicht, was die Festlegung von Ordnungs- bzw. Bußgeldern im Betriebsverfassungsgesetz rechtfertigt.
- In einer Stellungnahme wurde die Ergänzung von § 69a Abs. 11 ThürPersVG um eine Regelung vorgeschlagen, nach der die Rechte der Personalvertretung im Katastrophenfall, während einer Pandemie o.ä. eingeschränkt werden (z. B. durch Zustimmungsfiktionen, wenn nicht in kurzer Frist ein Beschluss vorliegt). Mit der Ausrufung der Pandemie durch den Thüringer Landtag oder die Landesregierung sollten diese ohne weitere Beschlüsse in Kraft treten können.

§ 69a Abs. 11 ThürPersVG regelt bereits die Verfahrensweise bei kurzfristigen Entscheidungen, ein vollständiger Ausschluss der Beteiligungspflicht ist auch durch besondere Notlagen nicht gerechtfertigt.

- Die Anregung, § 70 ThürPersVG sowohl inhaltlich (beispielsweise in Bezug auf die enthaltenen Fristen) als auch gesetzssystematisch zu prüfen, wird im Rahmen einer Gesetzesänderung berücksichtigt.
- Verschiedene Vorschläge wurden in Bezug auf die in den §§ 73 und 74 ThürPersVG enthaltenen Beteiligungstatbestände unterbreitet. Diese betrafen im Wesentlichen sprachliche Anpassungen, aber auch die Bitte um Konkretisierung der Beteiligungspflichten bei Abordnungen und Versetzungen. Diese Vorschläge werden im Zusammenhang mit den im Rahmen der Allzuständigkeit vorzunehmenden Änderungen des Gesetzes geprüft.
- In einer Rückmeldung wurde angeregt, § 75 ThürPersVG dahingehend zu ergänzen, dass das Einigungsstellenverfahren auch beim Abschluss von Dienstvereinbarungen zur Anwendung kommt. Mit einer Dienstvereinbarung sollen bestimmte, der Beteiligung der Personalvertretung unterliegende Angelegenheiten geregelt werden. Sie ist damit ein Instrument der Mitbestimmung. Soweit bei einer auf Initiative der Personalvertretung beruhenden Dienstvereinbarung keine Einigung herbeigeführt werden kann, ist es aufgrund des in § 70 Abs. 5 ThürPersVG enthaltenen Verweises auf die Verfahrensvorschriften des § 69a Abs. 3 bis 9 ThürPersVG bereits jetzt möglich, ein Einigungsstellenverfahren einzuleiten. Dieses Recht steht



der Personalvertretung auch zu, wenn es bei einer von der Dienststellenleitung initiierten Vereinbarung nicht zu einer Einigung zwischen der Personalvertretung und der Dienststelle kommt. Insoweit ist die erbetene Ergänzung nicht erforderlich.

- Des Weiteren wurde die Wiedereinführung des Katalogs der Zustimmungsverweigerungsgründe analog des § 76 Abs. 3 Satz 1 ThürPersVG a.F. angeregt. Dieser Maßstab sei erforderlich, um konkrete sachliche Gründe für die Zustimmungsverweigerung der Personalvertretungen überhaupt prüfen zu können. Diese Vorschläge werden im Zusammenhang mit den im Rahmen der Allzuständigkeit vorzunehmenden Gesetzesänderungen geprüft.
- In mehreren Stellungnahmen wurde gebeten, die Beteiligungspflicht bei einer Kündigung nach § 78 ThürPersVG, insbesondere bei Kündigungen innerhalb der Probezeit zu prüfen. Dabei wurde einerseits vorgetragen, dass das Beteiligungsverfahren dazu führe, die Entscheidung über das Ergebnis der Probezeit und damit auch die Entlassung bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt treffen zu müssen. Andererseits wurde kritisiert, dass der Personalrat im Falle von fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen nur anzuhören sei. Das Mitbestimmungsrecht einschließlich des Versagungskatalogs solle auch auf diese Kündigungen übertragen und gleichzeitig um personenbedingte Gründe (z. B. Krankheit) erweitert werden.

Es ist zutreffend, dass die ordentliche Kündigung der Mitbestimmung der Personalvertretungen unterliegt, wobei nicht zwischen Kündigungen während und nach der Probezeit unterschieden wird. Die damit faktisch verbundene Verkürzung der Probezeit kann letztlich weder im Interesse der Dienststelle noch der Betroffenen liegen. Deshalb erscheint es, auch im Vergleich zu den Bestimmungen anderer Länder, angezeigt, die Anhörungsverpflichtung bei fristlosen oder außerordentlichen Kündigungen auch auf Kündigungen während der Probezeit zu erstrecken.

- Den abschließenden Schwerpunkt der Rückmeldungen bildete § 80 ThürPersVG. Die Festlegung der Zuständigkeiten für den Datenschutz wird als höchst bürokratisch, ressourcenintensiv und in der Praxis nicht anwendbar angesehen. Beispielsweise ist nicht eindeutig festgelegt, ob die verschiedenen Personalvertretungsgremien (ÖPR, Stufenvertretungen, ARGE HPR) jeweils eine eigene Datenschutzbeauftragte oder einen eigenen Datenschutzbeauftragten bestellen müssen. In der Konsequenz wurde vorgeschlagen, eine dem § 69 BPersVG vergleichbare Formulierung in das Thüringer Personalvertretungsgesetz zu übernehmen.

Dieser Anregung soll aufgrund der zwischenzeitlich gewonnenen Erfahrungen in der Anwendung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen aufgegriffen werden. Über die konkrete Formulierung wird im Rahmen der Änderung des Gesetzes zu entscheiden sein.

## 6.10 Vorschläge zum Neunten bis zum Elften Teil (§§ 83 bis 98 ThürPersVG)

Zu den §§ 83 bis 98 ThürPersVG wurden keine Anregungen vorgetragen.

## 7. Gesamtergebnis

Die durchgeführte Evaluierung hat gezeigt, dass die überwiegende Zahl der Regelungen des Thüringer Personalvertretungsgesetzes sachgerecht und praktikabel sind. Die Mehrzahl der eingegangenen Rückmeldungen konzentrierten sich auf einige wenige Bestimmungen, im Zentrum stand dabei die Forderung, in Bezug auf die Allzuständigkeit eindeutige Festlegungen zu treffen (§§ 2 und 69a ThürPersVG). Die Umsetzung dessen schließt auch die Prüfung weiterer, in dem Bericht konkret angesprochener Regelungen ein (z. B. §§ 72 und 73 ThürPersVG).

Darüber hinaus ist insbesondere eine Prüfung folgender Bestimmungen angezeigt:

- § 2 ThürPersVG hinsichtlich der Aufnahme einer Regelung zum digitalen Zugangsrecht der Gewerkschaften,
- § 13 ThürPersVG in Bezug auf eine mögliche Straffung sowie eine einheitliche Verfahrensweise bei allen Beurlaubten,
- § 23 ThürPersVG hinsichtlich der Festlegung des Zeitpunktes, zu dem die Wahl spätestens stattfinden soll,
- § 32 ThürPersVG (bzw. § 75 ThürPersVG) hinsichtlich der Aufnahme einer „Nachwirkungsklausel“ für Dienstvereinbarungen,
- § 37 Abs. 5 ThürPersVG hinsichtlich der dauerhaften Verankerung der derzeit geltenden Übergangsregelung sowie der Erweiterung auf Sitzungen des Personalrats, Sprechstunden des Personalrats und Personalversammlungen,
- § 45 ThürPersVG in Bezug auf die Aufnahme einer Beschränkung der Höchstdauer der Freistellung,
- § 60 ThürPersVG in Bezug auf die Verlängerung der Amtszeit der JAV,
- § 66 Abs. 1 ThürPersVG hinsichtlich der Vermeidung von Mehrfachregelungen,
- § 70 ThürPersVG hinsichtlich der enthaltenen Fristen sowie der Gesamtstruktur,
- § 78 ThürPersVG in Bezug auf eine Festlegung zu Kündigungen während der Probezeit,
- § 80 ThürPersVG hinsichtlich der Zuständigkeit für den Datenschutz,
- § 82a ThürPersVG hinsichtlich des Verfahrens der Beteiligung der ARGE-HPR.

Zu folgenden Änderungsvorschlägen werden Abstimmungen mit anderen obersten Landesbehörden vorgenommen:

- zu § 29 und § 66 ThürPersVG in Bezug auf die Aufnahme von Diversitätsbeauftragten,
- zu § 88 ThürPersVG hinsichtlich der Regelungen zu Freistellungen, Ausstattung und Kostenerstattung für die Assistentenräte,
- zur Aufnahme einer Sonderregelung im Zusammenhang mit der Ausbildung von Steuerbeamtinnen und Steuerbeamten,
- zur Aufnahme einer speziellen Regelung für den Wahltermin im Bereich der Schulen.

Änderungen, zu denen aufgrund der kurzen Anwendungsdauer bisher noch keine Erfahrungen vorgelegen haben, können in zukünftigen Evaluationen des Thüringer Personalvertretungsgesetzes gemäß § 96 Abs. 2 ThürPersVG berücksichtigt werden.