



**Hauptpersonalrat**

Hauptpersonalrat beim Thüringer Ministerium für Wirtschaft,  
Wissenschaft und Digitale Gesellschaft  
c/o Fachhochschule Erfurt, Postfach 45 01 55, 99051 Erfurt

Thüringer Landtag  
Jürgen-Fuchs-Str. 1  
99096 Erfurt

**Ihr/e Ansprechpartner/in:**  
Heike Budnitz  
**Durchwahl:**  
Telefon +49 175 96 28 943

Erfurt  
13. August 2018

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit, zu o. g. Gesetzentwurf Stellung zu nehmen. Zahlreiche Änderungen finden unsere Zustimmung. Zu nennen sind hier

- die Vertretung vom ersten Tag an (§ 13)
- die Möglichkeit, weitere Stellvertreter zu wählen (§ 33)
- die Klarstellung, dass alle Personalversammlungen in der Arbeitszeit stattfinden (§§ 49 und 50)
- die grundsätzliche Einführung eines Wirtschaftsausschusses (§ 68 a)
- die Möglichkeit, die Äußerungsfrist einvernehmlich zu ändern (§ 69 Abs. 2)
- die Erweiterung des Initiativrechts (§ 70)
- die Änderungen bzw. die Neuaufnahmen von Mitbestimmungstatbeständen (§§ 74 und 75)
- das Teilnahmerecht an Vorstellungs-, Eignungs- und Beurteilungsgesprächen (§ 79)
- die Bildung zeitweiliger übergreifender Arbeitsgruppen (§ 82 b) und
- die Evaluierung (§ 96).

Grundsätzlich lässt die Gesetzesnovellierung jedoch die Erwartungen nach einem verbesserten und modernen Personalvertretungsrecht unerfüllt. Wenn die Landesregierung wirklich die Rechte der Personalvertretungen nachhaltig stärken wollte, dann hätte sie sich bei ihrem Vorschlag am Personalvertretungsgesetz von Schleswig-Holstein orientieren können. Die Setzungen des Schleswig-Holsteinschen Mitbestimmungsgesetzes sind der Maßstab, an dem wir das Novellierungsvorhaben messen und dessen Umsetzung wir auch in Thüringen fordern.

Absolutes Unverständnis herrscht bei uns darüber vor, dass es in § 88 entgegen den Aussagen im Koalitionsvertrag für drittmittelbeschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter an den Hochschulen weiterhin nur eine Personalratsbeteiligung auf Antrag geben soll. Hier muss dringend deutlich nachgebessert werden.

Da wir die Interessen der ca. 7000 Beschäftigten der Hochschulen vertreten,

**Hauptpersonalrat beim  
Ministerium  
für Wirtschaft, Wissenschaft und  
Digitale Gesellschaft**

**Geschäftsstelle**  
Universität Erfurt, Max-Weber-Kolleg  
Steinplatz 2, Raum 610  
99085 Erfurt

Telefon 0175 - 9628943  
hpr.tmwwdg@fh-erfurt.de

[www.thueringen.de/th6/tmwwdg/  
ministerium/beiraete/whpr/](http://www.thueringen.de/th6/tmwwdg/ministerium/beiraete/whpr/)

**Postanschrift**  
HPR beim TMWWDG  
c/o Fachhochschule Erfurt  
Postfach 45 01 55  
99051 Erfurt

möchten wir zunächst auf die Sonderregelungen für Hochschulen in § 88 eingehen.

#### § 88 Nr. 1

Da das ThürHG weiterhin die Begriffe Hochschullehrer und Professor synonym verwendet, bedarf es einer Klarstellung, ob außerplanmäßige Professoren Hochschullehrer im Sinne des Personalvertretungsgesetzes sind. Da das Hochschulgesetz bei außerplanmäßigen Professuren nicht von einem Amt, sondern einer Würde spricht, schlagen wir vor, sie nach ihrer dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Stellung der Gruppe der Beamten bzw. der Arbeitnehmer zuzuordnen. Dies sollte in § 88 Nr. 1 klargestellt werden.

#### § 88 Nr. 2 (Art. 1 Nr. 42 Buchstabe a)

Durch den Ausschluss von „nebenamtlich und nebenberuflich“ an der Hochschule Tätigen werden diese von der Geltung des Personalvertretungsgesetzes ausgeschlossen und damit diskriminiert. Das betrifft sowohl die Mitbestimmung in deren Personalangelegenheiten, die Einbeziehung in die Gestaltung der allgemeinen Dienst- und Arbeitsbedingungen wie auch die Mitbestimmung durch Ausübung des Wahlrechts und die Wählbarkeit. Davon sind jedoch unterschiedliche Gruppen betroffen, die auf Grund ihrer Stellung zur Hochschule auch unterschiedlich behandelt werden müssen.

1. Da die Nebenamtlichkeit bzw. Nebenberuflichkeit nicht näher bestimmt ist, werden häufig die Beschäftigungsumfänge zum Anlass genommen und bei einer Beschäftigung unter 50 v.H. eine Nebenamtlichkeit/-beruflichkeit unterstellt. Dabei wird verkannt, dass der Beschäftigungsumfang kein Maßstab sein darf, einem Beschäftigten Schutz und Fürsorge der Personalvertretung sowie sein Mitbestimmungsrecht vorzuenthalten. Selbst geringfügig Beschäftigten wird nach § 4 die Beschäftigteneigenschaft nicht abgesprochen. Auf nebenberuflich oder nebenamtlich Tätige treffen auch nicht die Ausnahmetatbestände des § 4 Abs. 5 zu. Allgemein ist die Beschäftigteneigenschaft auch nicht daran geknüpft, dass kein anderes Dienst- oder Arbeitsverhältnis besteht. Allein das Bestehen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zur Dienststelle kann deshalb auch an Hochschulen der Maßstab sein, an den die Beschäftigteneigenschaft geknüpft werden darf. Es ist deshalb nicht länger hinnehmbar, dass Beschäftigte an Hochschulen willkürlich von der Personalvertretung ausgeschlossen werden. Die Worte „nebenamtlich und nebenberuflich“ sind daher zu streichen.
2. Wenn erreicht werden soll, dass Lehrbeauftragte mit einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art nach § 93 ThürHG nicht als Beschäftigte im Sinne des Personalvertretungsgesetzes gelten sollen, dann muss dies so konkret benannt werden. Jedoch sollte Lehrbeauftragten, die nach § 21 Abs. 1 Satz 4 ThürHG Mitglied der Hochschule sind, ebenfalls der Beschäftigtenstatus zugebilligt werden.

### § 88 Nr. 3

Wir schlagen vor, diesen Punkt ersatzlos zu streichen. Von der Möglichkeit, eine zusätzliche Gruppe der akademischen Mitarbeiter zu bilden, wurde an der Mehrzahl der Hochschulen kein Gebrauch gemacht. Da die Mehrheit der Gruppenangehörigen befristet beschäftigt ist, ist die Fluktuation sehr groß. Dadurch ist es schwierig bis unmöglich, Mitglieder aus dieser Gruppe für die kontinuierliche Arbeit im Personalrat zu gewinnen. Außerdem besteht die Gefahr, dass Sitze im Verlaufe der Wahlperiode nicht nachbesetzt werden können, da die Gewählten und auch die Ersatzmitglieder bereits aus der Hochschule ausgeschieden sind.

### § 88 Nr. 4 (Art. 1 Nr. 42 Buchstabe c)

Dieser Punkt ist zu streichen. Die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten ohne Antragserfordernis ist eine Forderung des Koalitionsvertrages, die bei den allgemeinen Mitbestimmungstatbeständen der §§ 74 und 75 auch eingelöst bzw. in Einzelfällen durch ein aktives Widerspruchsrecht des Beschäftigten gegen eine Mitbestimmung ersetzt wird.

Drittmittelbeschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter sollen jedoch weiterhin nur auf Antrag vertreten werden. Gerade diese Beschäftigtengruppe braucht den Schutz durch eine Personalvertretung, ist sie doch in besonderem Maße von Befristung, kurzfristigen Vertragslaufzeiten und Kettenbefristungen betroffen. Die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen wie des TzBfG, des WissZeitVG und anderen Regelungen wie den Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft ist deshalb bei allen Personalmaßnahmen von Drittmittelbeschäftigten durch den Personalrat dringend und in allen Fällen, also nicht nur auf Antrag, erforderlich.

Der Verwaltungsaufwand kann keine Rechtfertigung sein, demokratische Mitbestimmung für einen großen Teil des Hochschulpersonals außer Kraft zu setzen. Deshalb fordern wir weiterhin die Streichung von § 88 Nr. 4.

### § 88 Nr. 5 (Art. 1 Nr. 42 Buchstabe d)

Der Personalrat muss bei allen an der Hochschule Beschäftigten mitbestimmen. Die neu gefasste Nr. 5 entzieht sämtliche wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten der Mitbestimmung in ihren Personalangelegenheiten. Davon betroffen sind auch diejenigen, die bisher vom Personalrat vertreten wurden, weil sie nicht an der Hochschule immatrikuliert sind. Der Ausnahmefall, dass bei mehr als 6 Monaten Beschäftigung als Assistent eine Mitbestimmung auf Antrag möglich sein soll, tritt in der Praxis nur zu selten ein. Mindestens aber für die nicht an der Hochschule immatrikulierten Assistenten muss die Mitbestimmung des Personalrates erhalten bleiben. Im Übrigen kann die Bezugnahme auf § 75 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 12 entfallen, da Assistenten nicht in einem Beamtenverhältnis stehen.

Dass den Betroffenen das Wahlrecht für ihre Vertretung nicht zugebilligt wird, widerspricht allen Grundsätzen von Mitbestimmung. Da der Personalrat für die allgemeinen Arbeitsbedingungen der Assistenten verantwortlich ist, muss es grundsätzlich auch eine Mitbestimmung bei der Wahl des Personalrates geben. Auf Grund der tatsächlich hohen Fluktuation muss von der Kopplung des Wahlrechts an die persönliche Betroffenheit abgesehen werden, da diese nur für den Zeitpunkt der Wahl und einen kurzen Zeitraum davor und danach sicher ist, eine Verlängerung auch nach Unterbrechung jedoch nicht vorhersehbar ist. Allerdings kann die Wählbarkeit von Assistenten für den Personalrat in aller Regel ausgeschlossen bleiben.

#### § 88 Nr. 6

Wegen der Änderung im ThürHG, in dem künftig als Leiter der Hochschule nur noch Präsidenten vorgesehen sind, können in Satz 1 die Worte „Rektor oder“ gestrichen werden.

#### § 88

Neu aufzunehmen ist wegen der Neufassung des ThürHG eine Regelung, die den Beauftragten für Diversität nach § 7 ThürHG mit den Gleichstellungsbeauftragten bzw. Vertrauensfrauen und deren Stellvertretern gleichstellt. Dazu könnte in § 88 ein neuer Punkt 7. angefügt werden, der lautet „Für den Beauftragten für Diversität nach § 7 ThürHG und seine Stellvertreter gelten die §§ 14 Abs. 2 Ziffer 4 (unser Vorschlag zu § 14 Abs. 2), 29 Abs. 1 Ziffer 9 und 66 Abs. 1 Satz 5 entsprechend.“

### **Zu den weiteren Paragrafen des ThürPersVG**

#### § 14 Abs. 1 (Art. 1 Nr. 5)

Die Verkürzung der Beschäftigungsdauer auf 3 Monate als Voraussetzung für die Wählbarkeit befürworten wir ausdrücklich. Besonders im Bereich der Hochschulen mit einer hohen Fluktuation von Beschäftigten zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst und zwischen Hochschulen verschiedener Bundesländer sollte auch die Anforderung an die Mindestbeschäftigung im öffentlichen Dienst in Ziffer 2 auf 6 Monate gesenkt werden.

#### § 14 Abs. 2

Da nach § 29 Abs. 1 Ziffer 9 bei der Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten oder Vertrauensfrau sowie der jeweiligen Stellvertreter deren Mitgliedschaft im Personalrat erlischt, ist es sachgerecht, diesen Personenkreis von der Wählbarkeit durch Aufnahme einer Ziffer 4 in § 14 Abs. 2 auszuschließen.

#### § 16

Personalräte müssen eine Vielzahl von Aufgaben erfüllen, die an Quantität und Qualität ständig zunehmen. Die Mitgliederzahl der Personalvertretungen hält

damit nicht Schritt. Die Mitgliederzahl wie auch die Freistellung nach § 45 sollte sich daher an denen des BetrVG orientieren.

### § 17 Abs. 3

Jede Gruppe soll, von den in Abs. 5 vorgesehenen Ausnahmen für zahlenmäßig sehr kleine Gruppen abgesehen, unabhängig von ihrer Größe im Personalrat mit mindestens einem Mitglied vertreten sein. Dies wird bereits erreicht, wenn in § 17 Abs. 3 (alternativ auch in Abs. 2 als letzter Satz, womit Abs. 3 dann entfallen könnte) normiert wird „Eine Gruppe erhält mindestens einen Vertreter.“ Ist der Anteil der Gruppe an der Beschäftigtenzahl größer, bekommt sie durch das in Abs. 2 vorgeschriebene Sitzzuteilungsverfahren Hare-Niemeyer mehr Sitze zugewiesen. Damit wird eine Zusammensetzung des Personalrates annähernd proportional zur Zusammensetzung der Belegschaft in der Dienststelle erreicht. Die gegenwärtig vorgeschriebene gestaffelte Mindestsitzregelung des Abs. 3 führt in der Praxis häufig zu überproportionalen Sitzverteilungen zu Gunsten einer kleinen Gruppe und zu Lasten der größeren Gruppe.

Zwei Beispiele mögen das verdeutlichen. Eine Gruppe mit 50 Mitgliedern und eine zweite Gruppe mit 500 Mitgliedern führt zu einem Personalrat mit 9 Mitgliedern, wovon 1 Mitglied der kleineren Gruppe und 8 Mitglieder der größeren Gruppe zustehen. Der kleineren Gruppe steht 1 Sitz nach Hare-Niemeyer zu, die Mindestsitzregelung kommt nicht zur Wirkung. Im Ergebnis vertritt in der kleineren Gruppe 1 Personalratsmitglied 50 Beschäftigte, in der anderen Gruppe 62,5. Besteht die kleinere Gruppe aus 51 Gruppenangehörigen, so stehen ihr nach der derzeitigen Mindestsitzregelung 2 Sitze im Personalrat zu, der größeren Gruppe verbleiben dann 7 Sitze. In diesem Fall werden in der kleineren Gruppe 25,5 Beschäftigte je Personalratsmitglied vertreten und in der größeren Gruppe 71,4.

Durch die derzeitige gestaffelte Mindestsitzregelung hat sich das Vertretungsverhältnis von 1:1,25 auf 1:2,8 verändert. Je größer die Mitgliederzahl der größeren Gruppe wird, desto mehr verschlechtert sich das Vertretungsverhältnis. Beträgt die Zahl der Gruppenmitglieder der größeren Gruppe 2000, so verschlechtert sich das Vertretungsverhältnis des obigen Beispiels von 1:3,3 auf 1:7,1. Die derzeitige Mindestsitzregelung führt zu einer unverhältnismäßigen Bevorzugung der kleineren und zur erheblichen Benachteiligung der größeren Gruppe und soll deshalb wie vorgeschlagen geändert werden.

### § 23 Abs. 1 (Art. 1 Nr. 7)

Die Fristsetzung von 8 Wochen zwischen Bestellung des Wahlvorstands und Wahl ist praxisuntauglich. Da nach § 6 ThürPersVWO das Wahlausschreiben spätestens 6 Wochen vor der Wahl veröffentlicht werden muss, bleiben dem Wahlvorstand zwischen Bestellung und Einleitung der Wahl weniger als 2 Wochen. Diese Zeit ist nicht ausreichend, selbst wenn man ideale Bedingungen schaffen könnte.

In der Praxis müssen vom bestellenden Organ (Personalrat, Personalversammlung oder Dienststellenleiter) zunächst die gewählten Mitglieder und ggf. die Dienststelle über die Bestellung benachrichtigt werden. Der benannte Vorsitzende wird danach den Wahlvorstand zu dessen Konstituierung einladen, danach ist der Wahlvorstand in der Dienststelle bekannt zu machen. Ab Bekanntmachung sind 8 Arbeitstage für die möglichen Vorabstimmungen einzuräumen. Diese haben unter Umständen Auswirkungen auf die Arbeit des Wahlvorstandes, z. B. auf die Zusammenstellung der Wählerverzeichnisse oder erfordern bei Verselbständigung von Dienststellenteilen die Bestellung weiterer Wahlvorstände. In dieser Zeit muss der Wahlvorstand aber auch ggf. seine Schulung organisieren, um sich zu sachgerechter Arbeit zu befähigen.

Die Vorgabe der Frist ist, selbst als Soll-Vorschrift, vollkommen inakzeptabel. Die bisher gültige Regelung wurde gemeinhin so interpretiert, dass die Wahl spätestens acht Wochen nach Einleitung der Wahl durchzuführen sei. Dieser Zeitraum kann als ausreichend angesehen werden. Die Einleitung der Wahl ist in der ThürPersVWO mit dem Erlass des Wahlausschreibens genau genug bestimmt, der im ThürPersVG vorgegebene Zeitrahmen von der Einleitung der Wahl bis zur Wahl von 8 Wochen ist ausreichend, lässt dem Wahlvorstand aber auch nur maximal 2 Wochen „Spielraum“ zwischen dieser Frist und der spätesten Bekanntmachung des Wahlausschreibens 6 Wochen vor dem letzten Wahltag.

Wenn eine Fristsetzung vor Einleitung der Wahl für erforderlich gehalten wird, darf sie auf keinen Fall eng bemessen werden. Sie muss dem Personalrat und dem Wahlvorstand ausreichend Zeit geben, die Wahl überlegt und ohne Überstürzung vorzubereiten. Dazu ist in aller Regel auch deutlich mehr Zeit als die 10 Wochen-Frist vor Ende der Amtsperiode (§ 20 Abs. 1) erforderlich.

Wir schlagen daher vor, in Satz 1 den 2. Halbsatz wie folgt zu formulieren: „die Einleitung der Wahl soll spätestens 12 Wochen nach Bestellung des Wahlvorstandes erfolgen.“ Alternativ könnte die bestehende Regelung auch unverändert bleiben.

Eine weitere Anmerkung zu § 23: Offen blieb sowohl bei der alten wie bei der neu vorgeschlagenen Regelung, was mit dem bestehenden Wahlvorstand passiert, wenn der Dienststellenleiter einen neuen einsetzt und welche Wahl letztlich zu einem neuen Personalrat führt, die des alten oder die des neuen Wahlvorstandes.

#### § 26 (Art. 1 Nr. 8)

Das Ende der regelmäßigen Amtszeit soll immer auf den 31. Mai festgelegt werden. In der Praxis bleiben bei der Neuregelung alle Unsicherheiten, ob der neugewählte Personalrat bereits mit der Wahl, mit der Konstituierung oder immer ab dem 1. Juni die Amtsgeschäfte übernimmt, bestehen. Insbesondere dann, wenn eine vorgezogene Wahl nach § 27 Abs. 5 alte Fassung stattgefunden hat und die in Abs. 1 vorgegebene Amtszeit bereits vor dem 31. Mai abgelaufen ist.

#### § 29 Abs. 1 (Art. 1 Nr. 10)

Nur bei einem Sabbatjahr bis zum Ende des Dienstverhältnisses sollte die Mitgliedschaft erlöschen. Die Aufnahme des Sabbatjahres in der vorgelegten Fassung lässt die Interpretation zu, dass in jeder Form des Sabbatjahres die Mitgliedschaft erlischt. Dies ist nicht sachgerecht, da in der klassischen Form des Sabbatjahres eine Unterbrechung der Tätigkeit mit anschließender Rückkehr in das Arbeitsverhältnis ein Erlöschen der Mitgliedschaft, vergleichbar mit einer Inanspruchnahme von Elternzeit, nicht erforderlich macht.

#### § 33 Abs. 4

Die Einschränkung in Satz 2 auf die Liste mit der zweitgrößten abgegebenen Stimmenzahl ist nicht sachgerecht, da dies auch auf die Liste mit der größten Stimmenzahl zutreffen kann. Deshalb sollten die Worte „die zweitgrößte Anzahl“ und das Komma sowie das Wort „jedoch“ gestrichen werden. Hat die zweitgrößte Liste mindestens ein Drittel der abgegebenen Stimmen erreicht, so trifft das in jedem Fall auch auf die Liste mit der größten Stimmenzahl zu. Eine dritte Liste, die diese Bedingung erfüllt, ist dagegen nicht denkbar. Mit der Streichung würde die gleiche Wirkung erreicht, ohne eine Liste zu benachteiligen.

#### § 44 Abs. 3 (Art. 1 Nr. 15)

Die Möglichkeit, schriftliche Mitteilungen an die Beschäftigten herauszugeben, sollte durch die Möglichkeit für Mitteilungen in elektronischer Form ergänzt werden.

#### § 45 Abs. 2

Allein die Anerkennung von Personalratsarbeit als Arbeitszeit schafft noch keine wirkliche Entlastung zur Erfüllung des Ehrenamtes. Von vielen Dienststellenleitungen wird Personalratsarbeit als neben der eigentlichen Tätigkeit liegend angesehen und führt damit zu Arbeitsverdichtung und erhöhter Arbeitsbelastung. Der Gesetzgeber soll den Dienststellenleitungen daher aufgeben, eine tatsächliche Entlastung von Arbeitsaufgaben vorzunehmen, ggf. unter Nutzung von Ersatz Einstellungen. Dies muss auch für teilfreigestellte Personalratsmitglieder gelten.

#### § 45 Abs. 4 (Art. 1 Nr. 16)

Im Personalvertretungsgesetz sollten die Freistellungs-Regelungen des BetrVG übernommen werden. Unabhängig von der Zahl der Beschäftigten hat jeder Personalrat vergleichbare Verpflichtungen, die einen Anspruch auf mindestens eine angemessene Teilfreistellung begründen. Dieser Anspruch muss im Gesetz verankert werden.

### § 58 Abs. 2

Bei Verlängerung der Amtsperiode auf 2 Jahre und 6 Monate sollte der Verweis auf § 14 Abs. 1 Nr. 1 entfallen. Damit könnten die von uns zu den § 60 dargelegten Probleme bezüglich der Wählbarkeit des 1. Lehrjahres abgemildert werden.

### § 60 Abs. 2 (Art. 1 Nr. 23)

Der im Entwurf vorgesehene Termin für die zwischen zwei Personalratswahlen liegende JAV-Wahl im Zeitraum 1. Oktober bis 31. Dezember führt zu ungleich langen Wahlperioden, nämlich zu 2 Jahren und 7 Monaten und zu 2 Jahren und 5 Monaten. Der Wahltermin zwischen den Personalratswahlen sollte deshalb auf den Zeitraum vom 1. September bis 30. November, der Beginn der Amtszeit nach dieser Wahl auf den 1. Dezember festgelegt werden. Damit ergeben sich gleich lange Amtsperioden. Dies ist auch deshalb praktikabler, weil eine Wahl im Dezember mit anschließender Benachrichtigung der Gewählten und der Konstituierung durch die am Monatsende liegenden Feiertage und die in vielen Dienststellen übliche Betriebsruhe zwischen Weihnachten und Neujahr schlecht realisierbar ist.

### § 68 Abs. 2 Satz 3 (Art. 1 Nr. 26)

Die Einschränkung auf die Teilnahme an Arbeitsgruppen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen vorbereiten, greift zu kurz. Die „kann“-Bestimmung überlässt die Entscheidung allein der Dienststelle. Im Sinne einer partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit und einer rechtzeitigen, d.h. frühzeitigen Beteiligung soll der Personalrat ein Teilnahmerecht an allen Arbeitsgruppen der Dienststelle erhalten.

### § 68 a (Art. 1 Nr. 27)

Die Einschränkung auf die im Beteiligungsbericht des Thüringer Finanzministeriums aufgeführten Dienststellen (dies waren 2015 die Kreditanstalt für Wiederaufbau, die Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale, die Gemeinsame Klassenlotterie der Länder, die Thüringer Aufbaubank und die Thüringer Fernwasserversorgung) ist nicht sachgerecht.

Die Einführung des Wirtschaftsausschusses ist für alle Dienststellen erforderlich. Die in Abs. 3 benannten Aufgaben des Wirtschaftsausschusses treffen auf alle öffentlichen Dienststellen zu. Zumindest die ebenso wirtschaftlich tätigen Thüringer Hochschulen, die MFPA Weimar und das Studierendenwerk Thüringen dürfen nicht ausgeschlossen werden. Nach den §§ 14 und 66 ThürHG werden Hochschulen wie Landesbetriebe geführt und sollen Mittel Dritter einwerben. Sie sind damit zu einem Teil unmittelbar wirtschaftlich tätig, so dass die Bildung von Wirtschaftsausschüssen mindestens für die genannten Einrichtungen möglich werden muss.

#### § 71 Abs. 5 (Art. 1 Nr. 30)

In den Fällen des § 75 (eingeschränkte Mitbestimmung) spricht die Einigungsstelle lediglich eine Empfehlung aus, was bedeutet, dass die Dienststelle nicht an die Empfehlung gebunden ist. Das entwertet die Einigungsstelle. Vielmehr soll die Entscheidung der Einigungsstelle in allen Fällen für die Parteien bindend sein.

#### § 72 (Art. 1 Nr. 31)

Dienstvereinbarungen sollen nach Umbildung von Dienststellen grundsätzlich weiter gelten, um den Beschäftigten Rechtssicherheit zu geben. Ausgehend von den Erfahrungen der Ressortumbildung 2014, wo Dienstvereinbarungen ohne Kündigung im Geschäftsbereich des TMWWDG für ungültig erklärt wurden, sollen Regelungen aufgenommen werden, die bei Umbildung von Dienststellen die Weitergeltung von Dienstvereinbarungen in dem Geltungsbereich, für den sie vor der Umbildung galten, sicherstellen. Verbunden mit der Verpflichtung, unverzüglich Verhandlungen zum Abschluss neuer Vereinbarungen aufzunehmen, können so für die Beschäftigten einmal vereinbarte allgemeine Regelungen zu ihren Arbeitsbedingungen auch in Übergangszeiträumen erhalten werden. Die Geschwindigkeit der Anpassung von Dienstvereinbarungen entsprechend der Dringlichkeit und Notwendigkeit haben die Betriebsparteien selbst in der Hand.

#### § 74 (Art. 1 Nr. 32)

Der Katalog der Mitbestimmungstatbestände in Abs. 2 soll um folgende Fälle erweitert werden:

- Übertragung von Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten vorgenommen werden, auf Dauer an Privatpersonen oder Dritte in jeglicher Rechtsform
- Aufträge zur Überprüfung der Organisation oder der Wirtschaftlichkeit durch Dritte
- Grundsätze der Personalplanung der Dienststelle
- Bestimmung des Inhalts von Personalentwicklungskonzepten
- Aufstellung oder wesentliche Änderung von Organisationsplänen oder Geschäftsverteilungsplänen.

#### § 75 (Art. 1 Nr. 33)

Als Mitbestimmungstatbestände sind in Abs. 1 neu aufzunehmen:

- Nebenabreden zum Arbeitsvertrag
- Befristung von Arbeitsverträgen
- Verlängerung der Probezeit
- Stufenzuordnung, Verkürzung oder Verlängerung der Stufenlaufzeit
- Gewährung von Zulagen
- Bestellung von Datenschutzbeauftragten.

In Abs. 1 und 2 neu aufzunehmen sind die folgenden Mitbestimmungstatbestände:

- Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes nach Rückkehr aus einer Freistellung oder Beurlaubung (Elternzeit, Sonderurlaub, Sabbatjahr)
- Einrichtung von Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle
- Inhalt von Stellenausschreibungen

#### § 76 Abs. 1 (Art. 1 Nr. 34)

„Außertarifliches Entgelt“ ist nicht genau genug bestimmt. Hiermit können auch Entgelte umfasst sein, die nicht der Entgelttabelle einschl. möglicher Zulagen, Zuschläge usw. entsprechen. Vielmehr sollten die Worte „ein außertarifliches Entgelt“ durch, wie aus der Begründung hervorgeht, „außertariflich ein höheres Entgelt als das der Entgeltgruppe E 15“ ersetzt werden.

#### § 76 Abs. 2

Der Ausschluss der Beteiligung des Personalrates bei allen Beamten auf Zeit ist zumindest an Hochschulen nicht sachgerecht. Die nach § 91 Abs. 3 ThürHG in einem Beamtenverhältnis auf Zeit als Akademischer Rat oder Akademischer Oberrat beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter sind mit den in § 14 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 4 bezeichneten Führungskräften nicht vergleichbar. Die Mitbestimmung durch den Personalrat muss für diese befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter wie für andere Beschäftigte stattfinden. Dazu können entweder hinter den Worten „Beamten auf Zeit“ die Worte „mit Ausnahme der wissenschaftlichen Mitarbeiter nach § 91 ThürHG“ eingefügt werden oder es erfolgt eine entsprechende Regelung in § 88.

#### § 76 Abs. 3

Der Katalog für Zustimmungsverweigerungen ist eine abgeschlossene Liste. Damit ist es Personalräten nicht möglich, auch darüber hinaus gehende Gründe für eine Ablehnung heranzuziehen. Der Katalog sollte gestrichen werden, mindestens aber durch Einfügen von „insbesondere“ nach dem Wort „wenn“ geöffnet werden.

#### § 77 Abs. 1 (Art. 1 Nr. 35)

Hier schlagen wir vor, dass der Personalrat grundsätzlich das Recht für Vorschläge zur Personalplanung hat und nicht nur, wenn dies der Eingliederung schwerbehinderter Menschen dient. Um die Bedeutung für schwerbehinderte Menschen zu unterstreichen, soll der zweite Halbsatz lauten „insbesondere wenn dies der Eingliederung schwerbehinderter Menschen dient“.

#### § 77

Neu aufgenommen werden sollte ein Verfahren, wie mit dem Ergebnis von Anhörungen und mit Stellungnahmen seitens der Dienststelle umzugehen ist. Dafür werden § 77 folgende Absätze angefügt:

- (3) Ist der Personalrat anzuhören, so ist ihm vor Durchführung der Maßnahme Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. § 69 Abs. 2 Sätze 1 bis 9 gilt entsprechend.
- (4) Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht im vollen Umfang, so teilt sie ihm ihre Entscheidung unter Angabe von Gründen schriftlich mit.
- (5) Außer im Fall des § 78 Abs. 3 kann der Personalrat innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Zugang der Mitteilung nach Absatz 4 die Entscheidung der übergeordneten Dienststelle beantragen. Für das Verfahren gilt § 69 Abs. 3 entsprechend. Die übergeordnete Dienststelle entscheidet nach Verhandlung mit der bei ihr bestehenden Stufenvertretung endgültig.

#### § 78 Abs. 3

Zusätzlich soll hier ein Anhörungsrecht des Personalrates vor Abmahnungen aufgenommen werden.

#### § 80 Abs. 2

Durch zwischenzeitliche Änderung des ThürDSG ist der Verweis auf § 37 ThürDSG nicht mehr korrekt. Der Personalrat soll ermächtigt werden, Daten von Beschäftigten, die ihm im Rahmen von Beteiligungsverfahren zur Verfügung gestellt wurden, so lange zu verarbeiten, bis der Beschäftigte aus der Dienststelle ausscheidet.

#### § 82a (Art. 1 Nr. 39)

Die Konkretisierung der Anhörungsrechte der ARGE HPR verbessert die Handhabbarkeit, nicht aber die Wirksamkeit. Als ressortübergreifende Maßnahmen, die von der Sache her die Mitbestimmung mehrerer Hauptpersonalräte verlangen, durch ein Anhörungsverfahren ersetzt wurden, hat die Mitbestimmung erheblichen Schaden genommen. Zumal die Erörterung und die Stellungnahme der ARGE HPR für die letztentscheidende oberste Dienstbehörde keine Konsequenzen hat. Im Gesetz müssen deshalb Festlegungen aufgenommen werden, die eine Zustimmung aller betroffenen Hauptpersonalräte vorsehen, eine Ablehnung durch die ARGE HPR ermöglichen oder zumindest eine qualifizierte Würdigung der Stellungnahme mit erforderlichenfalls Nachbesserungen an der Maßnahme durch die letztentscheidende oberste Dienstbehörde verlangen. Nur so kann verhindert werden, dass weiterhin an den Personalvertretungen vorbei Mitbestimmungstatbestände, die üblicherweise durch Rahmendienstvereinbarungen in den Ressorts zu regeln wären, umgangen werden.

#### § 83

Die Zuständigkeit soll, wie auch im Betriebsverfassungsgesetz, an die Arbeitsgerichte übertragen werden.

## § 91

Der Ausschluss aller wissenschaftlichen Mitarbeiter in Forschungseinrichtungen von einer Personalvertretung in den sie betreffenden Personalangelegenheiten, ist und bleibt schlecht. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Forschungseinrichtungen müssen die gleichen Mitbestimmungsrechte gewährt werden wie denen an Hochschulen. § 91 ist deshalb zu streichen.

### **Zur ThürPersVWO**

Die in Art. 2 vorgesehenen Änderungen der ThürPersVWO finden unsere Zustimmung. Sollte unserer Forderung nach ersatzloser Streichung von § 88 Nr. 3 nicht gefolgt werden, muss in der Wahlordnung noch folgende Änderung aufgenommen werden:

Da die Beantragung der Gruppe der akademischen Mitarbeiter oder der beamteten und der angestellten akademischen Mitarbeiter nach § 88 Nr. 3 ThürPersVG bisher keine zeitliche Einordnung in den Wahlablauf erfährt, bestehen für den Wahlvorstand große Unsicherheiten, bis wann er den Antrag der Gruppenangehörigen zu berücksichtigen hat. § 88 Nr. 3 erlaubt es den akademischen Mitarbeitern zu einem beinahe beliebigen Zeitpunkt, eine solche Erklärung mit erheblichen Auswirkungen auf die Gruppenzusammensetzung im Personalrat gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Dies wird nicht einmal nach Erlass des Wahlausschreibens ausgeschlossen und kann damit zu erheblichen Störungen des Wahlablaufes führen.

Um diese Unsicherheit zu beseitigen, schlagen wir vor, eine Frist für die Abgabe des Antrages bzw. der Anträge einzuführen. Diese Frist sollte zweckmäßigerweise mit der Frist für Vorabstimmungen identisch sein, damit dem Wahlvorstand danach ein geordneter Wahlablauf ermöglicht wird. Dazu ist in § 4 ThürPersVWO entweder nach Nr. 3 eine „Nr. 4 sowie die Beantragung eigener Gruppen der akademischen Mitarbeiter nach § 88 Nr. 3 ThürPersVG“ einzufügen oder dem § 4 ein Satz „Satz 1 gilt für die Beantragung eigener Gruppen der akademischen Mitarbeiter nach § 88 Nr. 3 ThürPersVG entsprechend“ anzufügen. Damit wäre für den Wahlvorstand klar, bis zu welchem Zeitpunkt sich die Gruppe erklärt haben muss.

Mit freundlichen Grüßen

Heike Budnitz  
Vorsitzende des HPR

