

Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) vom 16. Dezember 2005 (GVBl. Nr. 17 vom 23.12.05, S. 408)

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Grundsätze der Zusammenarbeit

- (1) Dienststelle und Personalvertretungen arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge partnerschaftlich, vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen.
- (2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Dienststellenleiters oder seines Vertreters Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.
- (3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3 Unabdingbarkeit

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

§ 4 Beschäftigte

- (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Für die Staatsanwälte gelten, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, die Bestimmungen des Landesrichtergesetzes. Im übrigen sind die Richter und Staatsanwälte Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie in einer der in § 1 genannten Einrichtungen ausschließlich zur Wahrnehmung einer nichtrichterlichen oder nichtstaatsanwaltlichen Tätigkeit beschäftigt sind.
- (2) Wer Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Dienstanfänger stehen den Beamten gleich.
- (3) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach ihrem Arbeitsvertrag oder nach der Dienstordnung als Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer zählen auch Beschäftigte, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden.
- (4) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht
 1. Ehrenbeamte,
 2. Personen, deren Beschäftigung überwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist,
 3. Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden,
 4. Personen, die im Rahmen einer Schul- oder Hochschulausbildung ein Praktikum
 5. Personen, die für weniger als zwei Monate beschäftigt sind.

§ 5 Gruppen

Die Beamten und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe. Die in § 4 Abs. 1 Satz 3 bezeichneten Richter und Staatsanwälte treten zur Gruppe der Beamten.

§ 6 Dienststellen

- (1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte.
- (2) Die einer Mittelbehörde unmittelbar nachgeordnete Behörde bildet mit den ihr nachgeordneten Stellen eine Dienststelle; dies gilt nicht, soweit auch die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation selbständig sind. Mittelbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordnete Behörde, der andere Dienststellen nachgeordnet sind.
- (3) Nebenstellen, Außenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind, gelten als selbständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. Der Beschluss ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung wirksam.
- (4) Die Gemeinden, Gemeindeverbände, Landkreise und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bilden je eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. Absatz 3 gilt entsprechend, für Gemeinden jedoch mit der Maßgabe, dass nur durch Organisation und Aufgabenbereich eigenständige Nebenstellen und Teile der Dienststellen als selbständige Dienststellen gelten können. Bei Gemeinden, Gemeindeverbänden und Landkreisen kann die Entscheidung nach Absatz 3 auch durch das in ihrer Verfassung vorgesehene oberste Organ getroffen werden; der Beschluss kann nur von der Seite aufgehoben werden, die ihn gefasst hat.
- (5) Bei gemeinsamen Dienststellen verschiedener Körperschaften, insbesondere den Landratsämtern, gelten die Beschäftigten jeder Körperschaft als Beschäftigte einer besonderen Dienststelle. Dienststelle für Beschäftigte des Schulträgers an einer Schule ist die Beschäftigungsdienststelle.

§ 7 Dienststellenleiter

- (1) Für die Dienststelle handelt ihr Leiter (Dienststellenleiter). Soweit dienstliche Belange entgegenstehen, wird er durch seinen ständigen Vertreter oder einen in der Sache entscheidungsbefugten Beschäftigten vertreten. Die Vertretung durch andere Beschäftigte ist nur im Einvernehmen mit der Personalvertretung möglich.
- (2) Bei Gemeinden, Gemeindeverbänden, Landkreisen und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts richtet sich die Vertretung nach den hierfür geltenden Vorschriften. Darüber hinaus kann die Vertretung durch den jeweiligen für Personalangelegenheiten zuständigen leitenden Mitarbeiter erfolgen.
- (3) In Zweifelsfällen bestimmt die oberste Dienstbehörde oder, falls eine oberste Dienstbehörde nicht vorhanden ist oder nicht entscheidet, die Aufsichtsbehörde den Leiter der Dienststelle oder seinen Vertreter.

§ 8 Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot

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

§ 9 Weiterbeschäftigung Auszubildender

- (1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), der Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen und zu begründen.
- (2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgreich endet.
- (4) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,
 1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 2 oder 3 nicht begründet wird oder
 2. dass bereits nach den Absätzen 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis zu lösen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt. Bis zum rechtskräftigen Abschluss des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens ist der Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.
- (5) Die Absätze 2 bis 4 sind unabhängig davon anzuwenden, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.

§ 10 Schweigepflicht

- (1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrgenommen haben oder wahrnehmen, haben über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Abgesehen von den Fällen des § 68 Abs. 2 Satz 4 und des § 93 gilt die Schweigepflicht nicht für
 1. die Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung,
 2. die in Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung sowie der zuständigen Jugend- und Auszubildendenvertretung,
 3. die Mitglieder der Personalvertretung gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, gegenüber der bei ihr gebildeten Stufenvertretung und gegenüber dem Gesamtpersonalrat, wenn der Personalrat sie im Rahmen ihrer Befugnisse anruft,
 4. die Stufenvertretung und den Gesamtpersonalrat, dem nach § 82 Abs. 2 oder 3 Gelegenheit zur Äußerung gegeben wird,
 5. für die Anrufung der Einigungsstelle.
- (2) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

§ 11 Unfallvorschriften

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

entsprechenden Vorschriften der Reichsversicherungsordnung.

Zweiter Teil Personalvertretungen

§ 12 Bildung von Personalräten

- (1) In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind, werden Personalräte gebildet.
- (2) Dienststellen, bei denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht gegeben sind, werden von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle zugeteilt.

§ 13 Wahlberechtigung

- (1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, dass sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen.
- (2) Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung am Wahltag länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. Das gilt nicht für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats freigestellt sind. Satz 1 gilt ferner nicht, wenn feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer 6 Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird und für Beschäftigte, die an Lehrgängen teilnehmen. Hinsichtlich des Verlustes des Wahlrechts bei der alten Dienststelle gelten die Sätze 1 und 3 entsprechend in Fällen einer Zuweisung nach § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes oder auf Grund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung.
- (3) Beschäftigte, die am Wahltag noch länger als 6 Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt.
- (4) Beschäftigte, die für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe für eine Dauer von höchstens 6 Monaten eingestellt sind, sind nicht wahlberechtigt, es sei denn, dass sie regelmäßig wiederkehrend beschäftigt werden.
- (5) Beamte im Vorbereitungsdienst, Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sowie Beschäftigte, die bei mehreren Dienststellen verwendet werden, sind unbeschadet der Regelungen in § 87 Nr. 3 bis 5 und in § 92 Abs. 5 nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.

§ 14 Wählbarkeit

- (1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag
 1. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören und
 2. seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind.
- (2) Nicht wählbar sind
 1. Beschäftigte, die infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
 2. der Dienststellenleiter, sein ständiger Vertreter sowie Beschäftigte, die zu Einstellungen, Entlassungen oder sonstigen Entscheidungen, die den Status des Beschäftigten verändern, befugt sind.
- (3) Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nicht in den Gesamtpersonalrat und in eine Stufenvertretung wählbar.
- (4) Nicht wählbar sind für die Personalvertretungen der Dienststellen von Gemeinden, Gemeindeverbänden und Landkreisen Beschäftigte, die dem in ihrer Verfassung vorgesehenen obersten Organ angehören.

§ 15

Wählbarkeit in besonderen Fällen

- 1) Besteht die oberste Dienstbehörde oder Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der Voraussetzung des § 14 Abs. 1 Nr. 1. Das gleiche gilt, wenn der Beschäftigte infolge der Auflösung oder Umbildung seiner Dienststelle oder infolge anderer Organisationsmaßnahmen in den Geschäftsbereich einer anderen obersten Dienstbehörde übergetreten ist.
- 2) Die Voraussetzung des § 14 Abs. 1 Nr. 2 entfällt, wenn nicht mindestens fünfmal soviel wählbare Beschäftigte jeder Gruppe vorhanden wären, als nach den §§ 16 und 17 zu wählen sind.

§ 16

Zahl der Personalratsmitglieder

Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

- 5 bis 20 aus einer Person,
- 21 bis 50 aus drei Mitgliedern,
- 51 bis 150 aus fünf Mitgliedern,
- 151 bis 300 aus sieben Mitgliedern
- 301 bis 600 aus neun Mitgliedern,
- 601 bis 1000 aus elf Mitgliedern,
- 1001 bis 2500 aus 13 Mitgliedern,
- 2501 und mehr Beschäftigten aus 15 Mitgliedern.

§ 17

Vertretung der Gruppen

- 1) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los. Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung.
- 2) Der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl nach dem Verfahren Hare/Niemeyer.
- 3) eine Gruppe erhält mindestens
 - bei weniger als 51 Gruppenangehörigen einen Vertreter
 - bei 51 bis 200 Gruppenangehörigen zwei Vertreter
 - bei 201 bis 600 Gruppenangehörigen drei Vertreter
 - bei 601 und mehr Gruppenangehörigen vier Vertreter.
- 4) Ein Personalrat für den in § 16 drei Mitglieder vorgesehen sind, besteht aus vier Mitgliedern, wenn eine Gruppe mindestens ebenso viel Beschäftigte zählt, wie die beiden anderen Gruppen zusammen. Das vierte Mitglied steht der stärksten Gruppe zu.
- 5) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle umfasst. Erhält sie keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer anderen Gruppe anschließen.
- 6) Der Personalrat soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.
- 7) Die Geschlechter sollen im Personalrat entsprechend dem Zahlenverhältnis vertreten sein.

§ 18

Abweichende Verteilung auf die Gruppen

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

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

§ 19 Wahlverfahren

- 1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- 2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließt. Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.
- 3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) durchgeführt. Die Sitzzuteilung erfolgt nach dem Verfahren Hare/ Niemeyer. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet eine Mehrheitswahl (Personenwahl) statt. In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.
- 4) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 14 Abs. 2 Nr. 2 nichtwählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen.
- 5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muss jeder Wahlvorschlag der Wahlberechtigten von mindestens einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind. Absatz 4 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.
- 6) Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muss der Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der Wahlberechtigten der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind. Absatz 4 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.
- 7) Besteht in einer Dienststelle kein Personalrat, so können die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften zur Wahl des Personalrats Wahlvorschläge machen. Auf diese Wahlvorschläge sind die Absätze 4 bis 6 nicht anzuwenden.
- 8) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein; die Beauftragten müssen Beschäftigte der Dienststelle sein und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, dass die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt.
- 9) Jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

§ 20 Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat

- 1) Spätestens 8 Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat mindestens drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Zugleich bestimmt er deren Vertretung.
- 2) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein.
- 3) Je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist berechtigt, an den Sitzungen des Wahlvorstandes mit beratender Stimme teilzunehmen.

§ 21 Wahl des Wahlvorstandes durch die Personalversammlung

- 1) Besteht 6 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft unverzüglich eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. § 20 gilt entsprechend. Die Personalversammlung wählt sich einen Versammlungsleiter.

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

§ 22

Bestellung des Wahlvorstands durch den Dienststellenleiter

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

§ 23

Aufgaben des Wahlvorstands

- 1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens nach 6 Wochen stattfinden. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so bestellt der Leiter der Dienststelle einen neuen Wahlvorstand.
- 2) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Angehörigen der Dienststelle durch Aushang bekannt. Dem Dienststellenleiter und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Niederschrift zu übersenden.

§ 24

Verbot der Wahlbehinderung- Wahlkosten

- 1) Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. § 47 Abs. 1 und 2 gilt für Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber entsprechend.
- 2) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnisse von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an der in § 21 genannten Personalversammlung oder der Betätigung im Wahlvorstand haben keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Für die Mitglieder des Wahlvorstands gelten § 44 Abs. 1 Satz 2, § 45 Abs. 2 und § 46 Abs. 1 Satz 1 entsprechend.

§ 25

Anfechtung der Wahl

- 1) Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.
- 2) Bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Verwaltungsgerichts führt der Personalrat die Geschäfte weiter. Wird die Wahl für ungültig erklärt, so bleiben die vorher gefassten Beschlüsse des Personalrats in Kraft.
- 3) Erklärt das Verwaltungsgericht die Wahl für ungültig, hat der Leiter der Dienststelle unverzüglich nach Rechtskraft der Entscheidung eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einzuberufen. § 21 gilt entsprechend.
- 4) Der Wahlvorstand hat unverzüglich eine neue Wahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt er die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Rechte und Pflichten wahr.
- 5) Wird die Wahl einer Gruppe mit Erfolg angefochten, hat der Wahlvorstand unverzüglich eine Neuwahl innerhalb der Gruppe einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt der Personalrat die der Gruppe nach diesem Gesetz zustehenden Rechte und Pflichten wahr.

§ 26 Amtszeit

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

§ 27 Neuwahl vor dem Ende der Amtszeit

- 1) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle 4 Jahre in der Zeit vom 1. Mai bis 31. Mai statt.
- 2) Außerhalb dieser Frist ist der Personalrat zu wählen, wenn
 1. mit Ablauf von zwei Jahren, vom Tag der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder
 2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel (bei einem Personalrat mit der gesetzlichen Mitgliederzahl von drei Mitgliedern um mehr als ein Drittel) unter die vorgeschriebene Zahl gesunken ist oder
 3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder
 4. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
 5. in der Dienststelle kein Personalrat besteht.
- (3) In den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist.
- (4) Ist eine in der Dienststelle vorhandene Gruppe, die bisher im Personalrat vertreten war, durch kein Mitglied des Personalrats vertreten, so wählt diese Gruppe für den Rest der Amtszeit des Personalrats neue Vertreter. Die §§ 20, 22 bis 25 sind entsprechend anzuwenden.
- (5) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums eine Personalratswahl stattgefunden, gilt sie nur bis zum nächsten gesetzlichen Wahltermin, es sei denn, dass die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des gesetzlichen Wahltermins noch nicht ein Jahr betragen hat. In diesem Fall ist der Personalrat erst zum übernächsten gesetzlichen Wahltermin zu wählen.

§ 28 Ausschluss und Auflösung

- 1) Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitgliedes beantragen. Der Leiter der Dienststelle kann den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.
- 2) Ist der Personalrat aufgelöst, so setzt der Vorsitzende der Fachkammer des Verwaltungsgerichtes einen Wahlvorstand ein. Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

§ 29 Erlöschen der Mitgliedschaft

- 1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch
 1. Ablauf der Amtszeit
 2. Niederlegung des Amtes,
 3. Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
 4. Ausscheiden aus der Dienststelle,
 5. Verlust der Wählbarkeit,
 6. gerichtliche Entscheidung nach § 28,
 7. Feststellung nach Ablauf der in § 25 bezeichneten Frist, dass der Gewählte nicht wählbar war,
 8. Eintritt in die Freistellung (Altersteilzeit) oder Beurlaubung bis zum Ende des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses.
- 2) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitgliedes nicht berührt; dieses bleibt Vertreter der Gruppe, die es gewählt hat.

§ 30 Ruhen der Mitgliedschaft

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

§ 31 Ersatzmitglieder

- 1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Das gleiche gilt, wenn ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert ist oder seine Mitgliedschaft ruht.
- 2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nichtgewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit (Personenwahl) gewählt, so tritt der nichtgewählte Beschäftigte mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.
- 3) § 29 Abs. 2 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor dem Eintritt des Ersatzmitgliedes in den Personalrat.
- 4) Ist der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst, treten Ersatzmitglieder nicht ein.

§ 32 Neuwahl bei Umorganisation von Dienststellen und Körperschaften

- 1) Werden Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ganz oder teilweise in eine andere Dienststelle eingegliedert oder zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle, so sind die Personalräte neu zu wählen. Die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder der Neubildung bestehenden Personalräte bestellen gemeinsam unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl. Die bisherigen Personalräte führen die Geschäfte gemeinsam weiter, bis sich die neuen Personalräte konstituiert haben, längstens jedoch für die Dauer von vier Monaten. Der Vorstand ist nach § 33 neu zu bilden.
- 2) Werden Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts in eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts eingegliedert oder werden sie zu einer neuen juristischen Person des öffentlichen Rechts zusammengeschlossen, gilt Absatz 1 entsprechend.
- 3) In den Fällen der Absätze 1 und 2 findet keine Neuwahl statt, wenn sich die Zahl der Beschäftigten der aufnehmenden Dienststelle oder der aufnehmenden juristischen Person um weniger als ein Fünftel geändert hat oder eine Neuwahl innerhalb von sechs Monaten vor der nächsten Personalratswahl liegen würde.

Dritter Teil Geschäftsführung

§ 33 Vorstand

- 1) Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. Diesem gehört ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe an. Die Vertreter jeder Gruppe wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied und ein stellvertretendes Vorstandsmitglied. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte.
- 2) Der Personalrat wählt mit einfacher Stimmenmehrheit in geheimer Wahl aus den Mitgliedern des Vorstandes einen Vorsitzenden. Er bestimmt zugleich die Vertretung des Vorsitzenden durch die Stellvertreter. Bei der Wahl der Stellvertreter sind die Gruppen zu berücksichtigen, denen der Vorsitzende nicht angehört, es sei denn, dass die Vertreter dieser Gruppe darauf verzichten.
- 3) Der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt der Vorsitzende, wenn er nicht selbst dieser Gruppe angehört, gemeinsam mit einem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied den Personalrat.
- 4) Hat der Personalrat elf oder mehr Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit zwei weitere Mitglieder in den Vorstand. Sind Mitglieder des Personalrats aus Wahlvorschlagslisten mit verschiedenen Bezeichnungen gewählt worden und sind im Vorstand Mitglieder aus derjenigen Liste nicht vertreten, die die zweitgrößte Anzahl, mindestens jedoch ein Drittel aller von den Angehörigen der Dienststelle abgegebenen Stimmen erhalten hat, so ist eines der weiteren Vorstandsmitglieder aus dieser Liste zu wählen.

§ 34 Sitzungen

- 1) Spätestens sechs Arbeitstage nach dem Wahltage hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zuleiten, bis der Personalrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.
- 2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Personalrats an. Er setzt die Tagesordnung fest, lädt die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung ein und leitet die Verhandlung. Satz 2 gilt auch für die Ladung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, soweit sie ein Teilnahmerecht an der Sitzung haben.
- 3) Auf Antrag
 1. eines Viertels der Mitglieder des Personalrats oder
 2. der Mehrheit einer Gruppenvertretung oder
 3. der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten, die besonders die jugendlichen Beschäftigten betreffen, oder
 4. der Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, oder
 5. der Vertrauensperson in Angelegenheiten, die besonders die jeweiligen Vertretenen betreffen, oder
 6. des Dienststellenleiters hat der Vorsitzende innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Eingang des Antrags eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- 4) Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. § 7 gilt entsprechend.

§ 35 Durchführung der Sitzungen

Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich; sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Personalrat kann die Anwesenheit des ihm nach § 44 Abs. 2 zur Verfügung gestellten Büropersonals zur Aufnahme der Niederschrift gestatten; § 10 gilt

entsprechend. Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Der Leiter der Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen.

§ 36

Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten und weiteren Personen

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

§ 37

Beschlussfassung- Beschlussfähigkeit

- 1) Der Personalrat beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
- 2) Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.
- 3) Auf die Mitglieder des Personalrats und diejenigen Personen, die berechtigt sind, an den Sitzungen teilzunehmen, findet § 20 des Thüringer Verwaltungsverfahrensgesetzes sinngemäß Anwendung.
- 4) In personellen Angelegenheiten kann der Personalrat beschließen, dass betroffene Beschäftigte mit ihrem Einverständnis vom Personalrat gehört werden.

§ 38

Gemeinsame Beratung - Gruppenentscheidung

- 1) Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Beamten und Arbeitnehmer wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen.
- 2) In Angelegenheiten die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, sind nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die Vertreter dieser Gruppe zur Beschlussfassung berufen. Es kann gemeinsam beschlossen werden, wenn die Mehrheit der Mitglieder der Gruppe dies in einer konkreten Angelegenheit beschließt. Auf Antrag der Mehrheit der Mitglieder dieser Gruppe muss auch die Beratung getrennt erfolgen. Dies gilt nicht für eine Gruppe, die im Personalrat nicht vertreten ist.
- 3) Absatz 2 gilt entsprechend für Angelegenheiten, die die Angehörigen mehrerer Gruppen betreffen.

§ 39

Aussetzen von Beschlüssen

- 1) Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe, die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. Die Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

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

§ 40

Teilnahme von sonstigen Personen

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

§ 41

Verhandlungsniederschrift

- 1) Über jede Verhandlung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat. Niederschriften über Beratungen von Personalangelegenheiten von Beschäftigten oder Bewerbern sind für Dritte unzugänglich aufzubewahren.
- 2) Die Mitglieder des Personalrats erhalten einen Abdruck der Niederschrift, sofern sie darauf nicht verzichten. Haben der Leiter der Dienststelle, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung oder Beauftragte von Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und der Niederschrift beizufügen. Niederschriften über Beratungen von Personalangelegenheiten von Beschäftigten oder Bewerbern sind für Dritte unzugänglich aufzubewahren.

§ 42

Geschäftsordnung

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

§ 43

Sprechstunden

- 1) Der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung können gemeinsame oder getrennte Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmen sie im Einvernehmen mit der Dienststelle.
- 2) An getrennten Sprechstunden des Personalrats kann ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, an getrennten Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein Mitglied des Personalrats beratend teilnehmen.
- 3) Der Besuch der Sprechstunden oder die sonstige Inanspruchnahme des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung haben keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgeltes der Beschäftigten zur Folge.

§ 44

Kosten

- 1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Mitglieder des Personalrats erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütungen nach Maßgabe des Thüringer Reisekostengesetzes.

- 2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.
- 3) Dem Personalrat werden in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung gestellt. Der Personalrat kann schriftliche Mitteilungen an die Beschäftigten herausgeben.
- 4) Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Beschäftigten keine Beiträge erheben und annehmen.

Vierter Teil Rechtsstellung

§ 45 Freistellung vom Dienst

- 1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- 2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.
- 3) Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz oder teilweise freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat der Personalrat zunächst die nach § 33 Abs. 1 gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die nach § 33 Abs. 4 gewählten Ergänzungsmglieder und schließlich weitere Mitglieder zu berücksichtigen. Bei weiteren Freistellungen sind die auf die einzelnen Wahlvorschlagslisten entfallenden Stimmen nach dem Verfahren Hare/Niemeyer zu berücksichtigen, wenn die Wahl des Personalrats nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt wurde (§ 19 Abs. 3 Satz 1); dabei sind die nach Satz 2 freigestellten Vorstandsmitglieder von den auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenden Freistellungen abzuziehen. Im Falle der Personenwahl (§ 19 Abs. 3 Satz 3) bestimmt sich die Rangfolge der weiteren freizustellenden Mitglieder nach der Zahl der für sie bei der Wahl des Personalrats abgegebenen Stimmen. Sind die Mitglieder der im Personalrat vertretenen Gruppen teils nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, teils im Wege der Personenwahl gewählt worden, sind bei weiteren Freistellungen die Gruppen entsprechend der Zahl ihrer Mitglieder nach dem Höchstzahlverfahren zu berücksichtigen, innerhalb der Gruppen bestimmen sich die weiteren Freistellungen in diesem Fall je nach Wahlverfahren in entsprechender Anwendung des Satzes 3 und nach Satz 4.
- 4) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 3 freizustellen in Dienststellen mit in der Regel
300 bis 800 Beschäftigten ein Mitglied,
801 bis 1600 Beschäftigten zwei Mitglieder,
1601 bis 2400 Beschäftigten drei Mitglieder.
In Dienststellen mit über 2400 Beschäftigten ist für je angefangene 1500 Beschäftigte ein weiteres Personalratsmitglied freizustellen. Von den Sätzen 1 und 2 kann im Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststellenleiter abgewichen werden. Kommt eine Einigung im Sinne von Absatz 3 Satz 1 zwischen Personalrat und Dienststellenleiter mit weniger als 300 Beschäftigten nicht zustande, gilt § 69 entsprechend. Die oberste Dienstbehörde entscheidet endgültig.
- 5) Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen. Zeiten einer Freistellung gelten als Bewährungszeit im Sinne der beamtenrechtlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen. Für freigestellte Mitglieder des Personalrats entfallen dienstliche Beurteilungen.
- 6) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder des Personalrats dürfen von Maßnahmen der Berufsbildung innerhalb und außerhalb der Verwaltung nicht ausgeschlossen werden.

§ 46

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

- 1) Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Ersatzmitglieder jeder Vorschlagsliste können bis zur Anzahl der auf die Liste entfallenden Personalratsmitglieder in der Reihenfolge des Wahlergebnisses unter den gleichen Voraussetzungen freigestellt werden. Hat eine Mehrheitswahl stattgefunden, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass die Ersatzmitglieder bis zur Anzahl der Personalratsmitglieder in der Reihenfolge des Wahlergebnisses berücksichtigt werden können.
- 2) Unbeschadet des Absatzes 1 hat jedes Mitglied des Personalrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundes- oder Landeszentrale für politische Bildung, vom Thüringer Innenministerium oder einer von diesem bestimmten Stelle als geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitgliedes übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter gewesen sind, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.

§ 47

Sondervorschriften

- 1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung des Personalrats. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrages, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer beteiligt.
- 2) Die Mitglieder des Personalrats dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Die Versetzung oder Abordnung von Mitgliedern des Personalrats bedarf der Zustimmung des Personalrats; Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass für die Frist § 69 Abs. 2 Satz 7 und 8 Anwendung findet.
- 3) Für Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung gelten die Absätze 1 und 2 und die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes nicht. Die Absätze 1 und 2 gelten ferner nicht bei der Versetzung oder Abordnung dieser Beschäftigten zu einer anderen Dienststelle im Anschluss an das Arbeitsverhältnis. Die Mitgliedschaft der in Satz 1 bezeichneten Beschäftigten im Personalrat ruht unbeschadet des § 29, solange sie entsprechend den Erfordernissen ihrer Ausbildung zu einer anderen Dienststelle versetzt oder abgeordnet sind.

Fünfter Teil

Personalversammlung

§ 48

Zusammensetzung und Leitung

- 1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrates geleitet. Sie ist nicht öffentlich. (2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

§ 49

Einberufung, Tätigkeitsbericht

- 1) Der Personalrat hat einmal in jedem Kalenderhalbjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Der Dienststellenleiter erhält Gelegenheit zur Stellungnahme.

- 2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Wunsch des Leiters der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- 3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muss der Personalrat vor Ablauf von 15 Arbeitstagen nach Eingang des Antrages eine Personalversammlung nach Abs. 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Personalversammlung und keine Teilversammlung durchgeführt worden ist.

§ 50 Zeitpunkt

- 1) Die in § 49 Abs. 1 bezeichneten und die auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufenen Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Soweit in den Fällen des Satzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist als Ausgleich für die Teilnahme Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.
- 2) Den Beschäftigten werden die notwendigen Fahrtkosten für die Reise von der Beschäftigungsstelle zum Versammlungsort und zurück nach Maßgabe des Thüringer Reisekostengesetzes erstattet. Dies gilt nicht für Beamte im Vorbereitungsdienst und Auszubildende, die an zentralen Ausbildungslehrgängen teilnehmen.
- 3) Andere als die in Absatz 1 genannten Personalversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle abgewichen werden.

§ 51 Gegenstand

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

§ 52 Teilnahmerecht

- 1) Beauftragte aller in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und ein Beauftragter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. Der Personalrat hat die Einberufung der Personalversammlung den in Satz 1 genannten Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigung rechtzeitig unter Übersendung der Tagesordnung und Angabe des Ortes mitzuteilen. Ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats sowie ein Beauftragter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung besteht, können an der Personalversammlung mit beratender Stimme teilnehmen.
- 2) Der Leiter der Dienststelle kann an der Personalversammlung teilnehmen. An Versammlungen, die auf seinen Wunsch einberufen sind oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, hat er teilzunehmen. § 7 gilt entsprechend.

Sechster Teil Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

§ 53 Stufenvertretungen

- 1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen des Landes werden bei den Behörden der Mittelstufe Bezirkspersonalräte, bei den obersten Dienstbehörden Hauptpersonalräte gebildet.
- 2) Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörenden Beschäftigten gewählt. Soweit bei den Mittelbehörden die Personalangelegenheiten der Beschäftigten zum Geschäftsbereich verschiedener oberster Landesbehörden gehören, sind diese Beschäftigten für den Hauptpersonalrat bei der jeweils zuständigen obersten Landesbehörde wahlberechtigt.
- 3) Die §§ 12 bis 15, § 17 Abs. 1, 2, 6 und 7, § 18 Abs. 2, §§ 19, 20 und 23 bis 25 gelten entsprechend. Die Stufenvertretung besteht in der Regel bis zu 2000 Beschäftigten aus sieben Mitgliedern, 2001 bis 4000 Beschäftigten aus neun Mitgliedern, 4001 bis 6000 Beschäftigten aus elf Mitgliedern, 6001 und mehr Beschäftigten aus dreizehn Mitgliedern. § 14 Abs. 2 Nr. 2 gilt nur für die Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes findet nicht statt. An ihrer Stelle bestellt der Leiter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, den Wahlvorstand.
- 4) Werden in einer Verwaltung die Personalräte und Stufenvertretungen gleichzeitig gewählt, so führen die bei den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahlen der Stufenvertretungen im Auftrag des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes durch; anderenfalls bestellen auf sein Ersuchen die Personalräte oder, wenn solche nicht bestehen, die Leiter der Dienststellen die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.
- 5) Kommt eine Einigung im Sinne von § 45 Abs. 3 Satz 1 zwischen dem Personalrat und Dienststellenleiter nicht zustande, gilt § 69 entsprechend. Die oberste Dienstbehörde entscheidet endgültig.
- 6) In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens einen Vertreter. Besteht die Stufenvertretung aus mehr als neun Mitgliedern, erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreter. § 17 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 54 Entsprechende Anwendungen

- 1) Für die Stufenvertretungen gelten die §§ 26 bis 40 Abs. 1, die §§ 41, 42, 44, 45 Abs. 1 bis 3 und 5 sowie die §§ 46 und 47 entsprechend, soweit in Absatz 2 nichts anderes bestimmt ist.
- 2) § 34 Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, dass die Mitglieder der Stufenvertretungen spätestens zwölf Arbeitstage nach dem Wahltag einzuberufen sind.

§ 55 Gesamtpersonalrat

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

§ 56 Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung

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

Siebter Teil

Vertretung der jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden

§ 57

Jugend- und Auszubildendenvertretung

In Dienststellen, bei denen Personalvertretungen gebildet sind und denen in der Regel mindestens fünf Beschäftigte angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Beschäftigte) oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.

§ 58

Aktives und passives Wahlrecht

- 1) Wahlberechtigt sind alle in § 57 genannten Beschäftigten. § 13 Abs. 1 gilt entsprechend.
- 2) Wählbar sind Beschäftigte, die am Wahltag noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben. § 14 Abs. 1 Nr. 1 und Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 59

Zusammensetzung

- 1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel 5 bis 20 der in § 57 genannten Beschäftigten aus einem Jugend- und Auszubildendenvertreter, 21 bis 50 der in § 57 genannten Beschäftigten aus drei Jugend- und Auszubildendenvertretern, 51 bis 200 der in § 57 genannten Beschäftigten aus fünf Jugend- und Auszubildendenvertretern, mehr als 200 der in § 57 genannten Beschäftigten aus sieben Jugend- und Auszubildendenvertretern.
- 2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der Dienststelle angehörenden Beschäftigten nach § 57 zusammensetzen. § 17 Abs. 7 gilt entsprechend.

§ 60

Wahlvorstand - Amtszeit

- 1) Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. § 19 Abs. 1, 3, 4 Satz 1, Abs. 5, 7, 8, § 20 Abs. 3, § 24 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 und § 25 gelten entsprechend.
- 2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, mit dem Ablauf ihrer Amtszeit. Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Mai bis 31. Mai statt. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach Satz 3 die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb des Zeitraums für die regelmäßigen Wahlen gilt § 27 Abs. 2 Nr. 2 bis 5, Abs. 3 und 5 entsprechend.
- 3) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. (4) Die §§ 28 bis 31 gelten entsprechend.

§ 61

Aufgaben

- 1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
 1. Maßnahmen, die den in § 57 genannten Beschäftigten dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, beim Personalrat zu beantragen,
 2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 57 genannten Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,

3. Anregungen und Beschwerden von in § 57 genannten Beschäftigten, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 57 genannten Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.
- 2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 34 Abs. 3, §§ 39 und 40 Abs. 1.
- 3) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.
- 4) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen Dienststellenleiter und Personalrat nach § 66 Abs. 1 beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 57 genannten Beschäftigten betreffen.
- 5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen abhalten; § 34 Abs. 1 und 2 gilt sinngemäß. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen.

§ 62

Entsprechende Anwendung von Vorschriften

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

§ 63

Jugend- und Auszubildendenversammlung

- 1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen. Diese soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Personalversammlung stattfinden. Sie wird vom Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. Der Personalratsvorsitzende oder ein vom Personalrat beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen.
- 2) Außer der in Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Jugend- und Auszubildendenversammlung kann eine weitere, nicht auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufene Versammlung während der Arbeitszeit stattfinden.
- 3) Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind sinngemäß anzuwenden.

§ 64

Jugend- und Auszubildendenvertretung

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

§ 65

Gesamt- Jugend- und Auszubildendenvertretung

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

Achter Teil Beteiligung der Personalvertretungen

§ 66 Zusammenarbeit, Monatsgespräch

- 1) Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung sollen mindestens einmal im Monat zu Besprechungen zusammentreten. In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebes behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Der Personalrat hat zur gemeinschaftlichen Besprechung
 1. die Schwerbehindertenvertretung,
 2. die Jugend- und Auszubildendenvertretung, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 57 betreffen, beizuziehen.
- 2) Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu beeinträchtigen. Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalvertretung keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.
- 3) Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist.

§ 67 Allgemeine Grundsätze

- 1) Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes unterbleibt. Dabei müssen sie sich so verhalten, dass das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.
- 2) Beschäftigte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt.
- 3) Die Personalvertretung hat sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen.

§ 68 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung

- 1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
 1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
 2. dafür zu sorgen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze,
 3. Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
 4. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
 5. die Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger Schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen, zu fördern,
 6. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,
 7. auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu achten,
 8. Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter zu beantragen, 8. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der in § 57 genannten Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten.

- 2) Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die Unterlagen vorzulegen, die die Dienststelle zur Vorbereitung der von ihr beabsichtigten Maßnahmen beigezogen hat. Bei Einstellungen beschränkt sich die Vorlagepflicht auf die Bewerbungsunterlagen einschließlich der Mitbewerber. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Beschäftigten der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen.
- 3) Beschäftigten ist bei sie betreffenden personellen Maßnahmen auf Antrag der entsprechende Beschluss des Personalrats mitzuteilen. Auf Verlangen der Beschäftigten muss der Personalrat seinen Beschluss begründen.

§ 69 Verfahren der Mitbestimmung

- 1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden.
- 2) Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Die Unterrichtung erfolgt grundsätzlich schriftlich und ist grundsätzlich schriftlich zu begründen. Der Personalrat kann auf die Schriftform und die Begründung verzichten. Satz 2 gilt nicht in Personalangelegenheiten. Die beabsichtigte Maßnahme ist vor der Durchführung mit dem Ziel einer Einigung mit dem Personalrat zu erörtern. Auf die Erörterung kann einvernehmlich verzichtet werden. Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. In dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle diese Frist auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert. Soweit dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, ist dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen. Die Mitteilungsfrist des Personalrats nach den Sätzen 7 oder 8 beginnt mit dem Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme bei dem Personalratsmitglied, das vom Personalrat gegenüber der Dienststelle als empfangsbefugt bezeichnet ist. Der Personalrat hat die Empfangsbereitschaft zu gewährleisten.
- 3) Kommt zwischen dem Leiter einer nachgeordneten Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit innerhalb von zehn Arbeitstagen auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. Der Dienststellenleiter ist nicht berechtigt, das Verfahren abzubrechen, es sei denn, dass die Personalvertretung rechtsmissbräuchlich die Zustimmung verweigert. Die übergeordnete Dienststelle hat innerhalb von 15 Arbeitstagen die Stufenvertretung mit der Angelegenheit zu befassen.
- 4) Ist die übergeordnete Dienststelle eine Behörde der Mittelstufe und kommt zwischen ihr und dem Bezirkspersonalrat eine Einigung nicht zustande, so kann ihr Dienststellenleiter oder der Bezirkspersonalrat die Angelegenheit innerhalb von zehn Arbeitstagen der obersten Dienstbehörde vorlegen. Die oberste Dienstbehörde hat innerhalb von 15 Arbeitstagen den Hauptpersonalrat mit der Angelegenheit zu befassen.. Kommt zwischen der obersten Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat in den in §§ 74 und 75 genannten Fällen eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der obersten Dienstbehörde oder der Hauptpersonalrat die Einigungsstelle (§ 71) anrufen. Die Anrufung soll innerhalb von zehn Arbeitstagen erfolgen. In den übrigen Fällen entscheidet die oberste Dienstbehörde endgültig.
- 5) Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Dienstbehörde und kommt zwischen ihr und dem Hauptpersonalrat eine Einigung nicht zustande, gilt Absatz 4 Satz 3 und 4 entsprechend.
- 6) Kommt zwischen dem Leiter der Dienststelle, die oberste Dienstbehörde ist, und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, gilt Absatz 4 Satz 3 und 4 entsprechend.
- 7) Kommt bei Gemeinden, Gemeindeverbänden, Landkreisen oder sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit innerhalb von zehn Arbeitstagen der obersten Dienstbehörde vorlegen. Die oberste Dienstbehörde oder ihre Vertreter und der Gesamtpersonalrat haben die Angelegenheit innerhalb des auf den Zeitpunkt

der Vorlage folgenden Monats abschließend zu behandeln. Kommt innerhalb der in Satz 2 genannten Frist keine Einigung zustande, so kann die oberste Dienstbehörde oder der Gesamtpersonalrat in den §§ 74 und 75 genannten Fällen die Einigungsstelle (§ 71) anrufen. Die Anrufung soll innerhalb von zehn Arbeitstagen erfolgen. In den übrigen Fällen entscheidet die oberste Dienstbehörde endgültig. Besteht kein Gesamtpersonalrat, so gilt Absatz 6 entsprechend.

- 8) Alle im Verfahren beteiligten Dienststellen und Personalräte haben ihre Anträge und ablehnenden Entscheidungen grundsätzlich schriftlich zu begründen. Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.
- 9) Die Einigungsstelle soll binnen sechs Wochen nach der Anrufung durch einen Beteiligten entscheiden.
- 10) Unzulässig ist die Durchführung von Maßnahmen, die ohne die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung oder unter einem Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften erfolgt sind. Entgegen Satz 1 durchgeführte Maßnahmen sind zurückzunehmen, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen.
- 11) Der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung grundsätzlich nur vorläufige Regelungen treffen. Er hat dem Personalrat die getroffene Regelung mitzuteilen und zu begründen und bei einer vorläufigen Regelung unverzüglich das Verfahren nach den Absätzen 2 bis 9 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 69 a Verfahren der Mitwirkung

- 1) Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihm zu erörtern.
- 2) Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von zehn Arbeitstagen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er dem Dienststellenleiter die Gründe mitzuteilen. § 69 Abs. 2 Satz 10 gilt entsprechend.
- 3) Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, so teilt sie dem Personalrat ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich mit.
- 4) Der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle kann die Angelegenheit binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Mitteilung auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei denen Stufenvertretungen bestehen, mit dem Antrag auf Entscheidung vorlegen. Diese entscheiden nach Verhandlung mit der bei ihnen bestehenden Stufenvertretung. § 69 Abs. 7 Satz 1 und 2 gilt entsprechend. Eine Abschrift seines Antrags leitet der Personalrat seiner Dienststelle zu.
- 5) Ist ein Antrag nach Absatz 4 gestellt, so ist die beabsichtigte Maßnahme bis zur Entscheidung der angerufenen Dienststelle auszusetzen. (6) § 69 Abs. 11 gilt entsprechend.

§ 70 Initiativrecht

- 1) Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach § 74 Abs.2 Nr.2 bis 11 und § 75 Abs.3 seiner Mitbestimmung unterliegt, so hat er sie schriftlich dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen. Entspricht dieser dem Antrag nicht, so bestimmt sich das weitere Verfahren nach § 69 Abs. 3 bis 9.
- 2) Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach § 75 a Abs. 2 Nr. 5 bis 9 seiner Mitwirkung unterliegt, so hat er sie schriftlich dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen. Entspricht dieser dem Antrag nicht, so bestimmt sich das weitere Verfahren nach § 69 a; die oberste Dienstbehörde entscheidet endgültig.
- 3) Ein Initiativantrag kann gestellt werden, wenn auch nach Aufforderung durch den Personalrat der Dienststellenleiter innerhalb eines Monats zu einem regelungsbedürftigen Sachverhalt keinen Regelungsvorschlag unterbreitet hat. Der Antrag ist schriftlich zu begründen. Ein Initiativantrag ist ausgeschlossen, wenn in gleicher Angelegenheit ein Beteiligungsverfahren vom Dienststellenleiter eingeleitet ist. In Personalangelegenheiten kann kein Initiativantrag gestellt werden.

§ 71 Einigungsstelle

- 1) Die Einigungsstelle wird bei der obersten Dienstbehörde gebildet. Sie besteht aus je drei Beisitzern, die von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden Personalvertretung innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Anrufung bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. Unter den Beisitzern, die von der Personalvertretung bestellt werden, muss sich je ein Beamter und ein Arbeitnehmer befinden, es sei denn, die Angelegenheit betrifft lediglich die Beamten oder die im Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden innerhalb von zehn Arbeitstagen nicht zustande, so bestellt ihn der Präsident des Thüringer Obergerichtes.
- 2) Die Verhandlung ist nicht öffentlich. Der obersten Dienstbehörde und der zuständigen Personalvertretung ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann die Äußerung schriftlich erfolgen.
- 3) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst; er ist zu begründen, vom Vorsitzenden zu unterzeichnen und den Beteiligten unverzüglich zuzustellen. Der Beschluss muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten.
- 4) Bestellt die oberste Dienstbehörde oder der zuständige Personalrat keine Beisitzer oder bleiben die von einer Seite bestellten Beisitzer trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Beisitzer nach Maßgabe des Absatzes 3 allein.
- 5) In den Fällen des § 75 beschließt die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde anschließt, eine Empfehlung an diese. In den Fällen des § 74 bindet der Beschluss die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung im Sinne des Absatzes 3 enthält.
- 6) Abweichend von Absatz 5 kann im Bereich der Landesverwaltung die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich einem bindenden Beschluss der Einigungsstelle nicht anschließt, innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle die Entscheidung der Landesregierung beantragen, wenn die Entscheidung im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist. Bei Maßnahmen im Bereich der Verwaltung des Landtags tritt an die Stelle der Landesregierung der Präsident des Landtags im Benehmen mit dem Vorstand und bei Maßnahmen im Bereich des Rechnungshofs der Präsident des Rechnungshofs im Benehmen mit dem Vorstand des Landtags. Diese Entscheidung ist endgültig. Bei Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts kann in den Fällen, in denen sich die oberste Dienstbehörde nicht dem Beschluss der Einigungsstelle anschließt, diese diesen aufheben und endgültig entscheiden; Satz 1 gilt entsprechend.

§ 72 Dienstvereinbarungen

- 1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Gesetz ausdrücklich vorsieht. Sie werden durch Dienststelle und Personalrat gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.
- 2) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor.
- 3) Dienstvereinbarungen können, soweit nicht anders vereinbart, von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.
- 4) Dienstvereinbarungen, deren rechtliche Grundlage nach Absatz 1 Satz 1 entfällt, verlieren ihre Geltung. Dienstvereinbarungen, deren Beteiligungstatbestände einer geänderten Regelungsmacht der Dienstvereinbarungsparteien unterliegen, sollen angepasst werden.

§ 73 **Durchführung von Entscheidungen**

- 1) Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, führt die Dienststelle durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist.
- 2) Der Personalrat darf nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen.

§ 74 **Fälle der vollen Mitbestimmung**

- 1) Der Personalrat hat mitzubestimmen bei
 1. Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
 2. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt oder bei deren Vergabe ihr ein Vorschlagsrecht zusteht,
 3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen.

Hat ein Beschäftigter eine Leistung nach Satz 1 Nr. 1 beantragt, wird der Personalrat nur auf seinen Antrag beteiligt, auf Verlangen des Antragstellers bestimmt nur der Vorstand des Personalrats mit.

- 2) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen über
 1. Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen,
 2. die Aufstellung des Urlaubsplans oder die Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Dienststellenleiter und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,
 3. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämienätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,
 4. die Errichtung Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
 5. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
 6. Grundsätze der Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens,
 7. die Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen,
 8. die Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
 9. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
 10. Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmer,
 11. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen oder zu erfassen und
 12. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.
- 3) Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit (Absatz 2 Nr. 12) nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitwirkung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden.

§ 75

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung

1) Der Personalrat hat eingeschränkt mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer, soweit die Arbeitnehmer nicht der Regelung des Absatzes 2 unterliegen, bei

1. Einstellung,
2. Eingruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung,
3. Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses,
4. Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort),
5. Abordnung für die Dauer von mehr als sechs Monaten sowie Zuweisung im Sinne des § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,
6. Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung,
7. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus und Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken.

In den Fällen des Satzes 1 Nr. 4 und 5 wird der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt; in diesen Fällen ist der Beschäftigte von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.

2) Der Personalrat hat eingeschränkt mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Beamten sowie der Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 9 aufwärts, die hoheitliche Tätigkeiten wahrnehmen, bei

1. Einstellung, Anstellung,
2. Beförderung, Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Laufbahnwechsel, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe oder Zulassung zum Aufstieg
3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
4. Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort),
5. Abordnung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten sowie Zuweisung nach § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,
6. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
7. Ablehnung eines Antrags nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub,
8. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
9. Erhebung der Disziplinklage gegen einen Beamten,
10. Entlassung von Beamten auf Probe oder Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben und
11. Gewährung oder Versagung von Urlaub und Sonderurlaub ohne Bezüge sowie Urlaub nach § 76 Abs. 4 und 5 und § 76 d des Thüringer Beamtengesetzes. In den Fällen des Satzes 1 Nr. 4, 5 und 9 bis 11 wird der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt; in diesen Fällen ist der Beschäftigte von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.

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

1. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten,
2. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen für Beamte und Arbeitnehmer,
3. Einführung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von Personalfragebogen für Beamte und Arbeitnehmer,

4. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten als Beamte oder Arbeitnehmer.

§ 75 a Fälle der Mitwirkung

- 1) Der Personalrat wirkt mit bei
 1. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
 2. vorzeitiger Versetzung in en Ruhestand und
 3. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten.

In den Fällen des Satzes 1 Nr. 2 und 3 wirkt der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten mit; dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.

- 2) Der Personalrat wirkt, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mit bei
 1. Grundsätzen der Arbeits- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle,
 2. Einführung neuer und grundlegender Änderung oder Ausweitung bestehender Arbeitsmethoden, insbesondere Maßnahmen der technischen Rationalisierung,
 3. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs, wenn nicht nach gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung zu beteiligen sind,
 4. Privatisierung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder deren wesentlichen Teilen,
 5. Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern,
 6. allgemeinen Fragen der Fortbildung der Beschäftigten,
 7. Beurteilungsrichtlinien für Beamte,
 8. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs und
 9. Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen,
 10. Umgruppierungen und Kündigungen.

§ 76 Einschränkung der Mitbestimmung

- 1) § 74 Abs. 2 Nr. 1, § 75 Abs. 2, § 75 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 sowie § 78 gelten nicht für die Beamten und Beamtenstellen der Besoldungsgruppen A 16 und höher sowie die Arbeitnehmer in entsprechenden Entgeltgruppen und die der Regelung der §§ 31 und 32 des Beamtenrechtsrahmengesetzes unterliegenden Beamten.
- 2) § 75 Abs. 1 und 2, § 75a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 sowie § 78 gelten für die in § 14 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 4 bezeichneten Beschäftigten und für die Beamten auf Zeit nur, wenn sie es beantragen.
- 3) Der Personalrat kann in den Fällen des § 75 Abs. 1 und 2 die Zustimmung verweigern, wenn
 1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, den Frauenförderplan oder eine Verwaltungsanordnung verstößt oder
 2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
 3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der Beschäftigte oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werden.

Bei Personalentscheidungen kann der Personalrat die Verweigerung seiner Zustimmung nicht auf eine abweichende Qualifikationsbeurteilung stützen.

§ 77 Anhörungsrechte

- 1) Vor der Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag ist der Personalrat anzuhören. Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Personalanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Personalanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. Das gilt entsprechend für die Personalplanung.
- 2) Vor der Durchführung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen und vor grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen ist der Personalrat anzuhören.

§ 78 Mitwirkung und Anhörungsrecht bei Kündigungen

- 1) Bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber wirkt der Personalrat mit. Der Personalrat kann gegen die Kündigung Einwände erheben, wenn nach seiner Ansicht
 1. bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
 2. die Kündigung gegen eine Richtlinie im Sinne des § 75 a Abs. 2 Nr. 9 verstößt,
 3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiter beschäftigt werden kann,
 4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
 5. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt.

Wird dem Arbeitnehmer gekündigt, obwohl der Personalrat nach Satz 2 Einwände gegen die Kündigung erhoben hat, so ist dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Personalrats zuzuleiten.

- 2) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Satz 3 nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn
 1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
 2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder
 3. der Widerspruch des Personalrats offensichtlich unbegründet war.
- 3) Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist der Personalrat anzuhören. Der Dienststellenleiter hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe dem Dienststellenleiter unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen, schriftlich mitzuteilen. § 76 Abs. 1 gilt entsprechend.
- 4) Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist.

§ 79 Teilnahme an Prüfungen

An Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, soll ein Mitglied des für diesen Bereich zuständigen Personalrats, das von diesem benannt ist, beratend teilnehmen. Zur Prüfung gehört auch die Beratung des Prüfungsergebnisses.

§ 80 Datenschutz

- 1) Die Personalvertretung hat sich für die Wahrung der Vorschriften über den Datenschutz in der Dienststelle einzusetzen.
- 2) Prüfungsberichte des Datenschutzbeauftragten, soweit sie die Zuständigkeit der Personalvertretung betreffen, sind der Personalvertretung in Kopie zur Verfügung zu stellen.

§ 81 Unterstützung bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren

- 1) Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.
- 2) Der Dienststellenleiter und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Untersuchungen den Personalrat oder die von ihm bestimmten Personalratsmitglieder derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.
- 3) An den Besprechungen des Dienststellenleiters mit dem Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch oder dem Arbeitsschutzausschuss nach § 11 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl I S. 1885) in der jeweils geltenden Fassung nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil. § 7 gilt entsprechend.
- 4) Der Personalrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.
- 5) Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Sozialgesetzbuch vom Personalrat zu unterschreibenden Unfallanzeige oder des nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts auszuhändigen.

§ 82 Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats

- 1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle zur Entscheidung befugt ist, ist der bei ihr gebildete Personalrat zu beteiligen.
- 2) In Angelegenheiten, in denen die übergeordnete Dienststelle zur Entscheidung befugt ist, ist an Stelle des Personalrats die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. Einen Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, fasst die Stufenvertretung im Benehmen mit dem Personalrat. In diesem Fall verdoppeln sich die Fristen des § 69.
- 3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat. Der Personalrat kann Angelegenheiten, die in seiner Zuständigkeit liegen, allgemein oder im Einzelfall dem Gesamtpersonalrat mit dessen Zustimmung übertragen. Sind Angelegenheiten dem Gesamtpersonalrat übertragen, so gibt dieser vor einem Beschluss dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung.
- 4) Für die Befugnisse (4) und Pflichten der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 69 bis 81 entsprechend.
- 5) Werden im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen personelle oder soziale Maßnahmen von einer Dienststelle getroffen, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung vorgesehen ist, so ist die Stufenvertretung bei der nächsthöheren Dienststelle, zu deren Geschäftsbereich die entscheidende Dienststelle und die von der Entscheidung Betroffenen gehören, zu beteiligen.
- 6) Ist eine Dienststelle neu errichtet und ist bei ihr ein Personalrat noch nicht gebildet worden, wird bis auf die Dauer von längstens sechs Monaten die bei der übergeordneten Dienststelle gebildete Stufenvertretung beteiligt.

§ 82 a

Gemeinsamer Ausschuss der Hauptpersonalräte

- 1) Die Hauptpersonalräte bei den obersten Landesbehörden bilden einen gemeinsamen Ausschuss der Hauptpersonalräte. Die Personalräte der obersten Landesbehörde, bei denen kein Hauptpersonalrat gebildet wird, gelten insoweit als Hauptpersonalräte. Die Landtagsverwaltung gilt insoweit als oberste Landesbehörde. Jede Personalvertretung entsendet je ein Mitglied in den gemeinsamen Ausschuss der Hauptpersonalräte.
- 2) Werden Verwaltungsanordnungen für die innerdienstlichen sozialen Angelegenheiten der Beschäftigten vorbereitet, die gleichermaßen den Geschäftsbereich der obersten Landesbehörden betreffen und einheitlich geregelt werden sollen, ist der gemeinsame Ausschuss der Hauptpersonalräte anzuhören. Dies gilt nicht, wenn nach gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung zu beteiligen sind.
- 3) Das federführende Ressort unterrichtet den gemeinsamen Ausschuss der Hauptpersonalräte von der beabsichtigten Maßnahme. Die Stellungnahme des gemeinsamen Ausschusses der Hauptpersonalräte ist dem federführenden Ressort innerhalb von 20 Arbeitstagen mitzuteilen. Die Befugnisse und Pflichten der Personalvertretungen werden durch diese Regelungen nicht berührt.
- 4) Die Bestimmungen dieses Gesetzes über Arbeitszeitversäumnis und Freizeitausgleich gelten für die Mitglieder des gemeinsamen Ausschusses der Hauptpersonalräte entsprechend.
- 5) Die Landesregierung trifft die näheren Regelungen über die Bildung und das Verfahren des gemeinsamen Ausschusses der Hauptpersonalräte durch Rechtsverordnung.

Neunter Teil

Gerichtliche Entscheidungen

§ 83

Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte

- 1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden außer in den Fällen der §§ 9, 25, 28 und 47 Abs. 1 über
 1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
 2. Wahl, Amtszeit und Zusammensetzung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
 3. Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
 4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.
- 2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend.

§ 84

Bildung von Fachkammern und Fachsenaten

- 1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten des ersten und zweiten Rechtszuges Fachkammern (Fachsenate) zu bilden. Die Zuständigkeit einer Fachkammer kann auf die Bezirke anderer Gerichte oder Teile von ihnen erstreckt werden. Die Vorschriften des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Thüringer Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung bleiben hiervon unberührt.
- 2) Die Fachkammern und der Fachsenat bestehen aus einem Vorsitzenden, zwei Berufsrichtern und zwei ehrenamtlichen Richtern. Die ehrenamtlichen Richter müssen Beschäftigte im öffentlichen Dienst der in § 1 genannten Einrichtungen sein. Sie werden je zur Hälfte durch die Landesregierung oder die von ihr bestimmten Stelle auf Vorschlag
 1. der unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und
 2. der in § 1 bezeichneten Einrichtungen berufen.

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

entsprechend.

Zehnter Teil Vorschriften für besondere Verwaltungszweige und die Behandlung von Verschlussachen

§ 85

Abweichungen für das Landesamt für Verfassungsschutz

Für das Landesamt für Verfassungsschutz gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Der Leiter des Landesamtes für Verfassungsschutz kann nach Anhörung des Personalrats bestimmen, dass Beschäftigte, bei denen dies wegen ihren dienstlichen Aufgaben dringend geboten ist, nicht an Personalversammlungen teilnehmen.
2. Die Vorschriften über eine Beteiligung von Vertretern oder Beauftragten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen (§ 20 Abs. 3 , §§ 36 , 39 Abs. 1 , § 52) sind nicht anzuwenden.
3. Bei der Beteiligung der Stufenvertretung und der Einigungsstelle sind Angelegenheiten, die lediglich Beschäftigte des Landesamtes für Verfassungsschutz betreffen, wie Verschlussachen des Geheimhaltungsgrades "VS-VERTRAULICH" zu behandeln (§ 93), soweit nicht die zuständige Stelle etwas anderes bestimmt.

§ 86

Abweichungen für den Geschäftsbereich des für Forstwirtschaft zuständigen Ministeriums

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

1. Die Beschäftigten der Forstverwaltung wählen einen besonderen Forst-Hauptpersonalrat bei dem für Forstwirtschaft zuständigen Ministerium.
2. § 29 Abs. 1 Nr. 3 und 4 findet für Waldarbeiter mit der Maßgabe Anwendung, dass die Mitgliedschaft im Personalrat erst bei einem endgültigen Ausscheiden als Waldarbeiter erlischt.

§ 87

Abweichungen und Sonderregelungen im Geschäftsbereich des für Justiz zuständigen Ministeriums

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

1. Für die Beschäftigten der Justizvollzugsanstalten, der Jugendstrafanstalten und der Jugendarrestanstalten wird ein besonderer Hauptpersonalrat bei dem für Justiz zuständigen Ministerium gebildet.
2. § 90 Abs. 1 Nr. 5 und 6 gilt entsprechend.
3. Die Interessen der Rechtsreferendare nach diesem Gesetz werden von dem Personalrat ihrer Stammdienststelle wahrgenommen.
4. Werden bei der Stammdienststelle in der Regel mindestens fünf Rechtsreferendare ausgebildet, so können sie eine Vertrauensperson wählen. Ein Wahlrecht zum Personalrat besitzen die Rechtsreferendare nicht. Für die Zusammenarbeit der Vertrauensperson mit dem Personalrat gilt § 40 Abs. 1 entsprechend.
5. Die Stammdienststelle beruft einmal jährlich alle ihr zugewiesenen Rechtsreferendare zu einer Versammlung ein, in der die Vertrauensperson in geheimer Abstimmung mit einfacher Mehrheit gewählt wird.

§ 88

Abweichungen für Hochschulen

Für Hochschulen im Geschäftsbereich des für Hochschulwesen zuständigen Ministeriums gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Auf Hochschullehrer an Hochschulen und Hochschuldozenten findet dieses Gesetz keine Anwendung.

2. Gastweise, nebenamtlich und nebenberuflich an einer Hochschule Tätige sowie diejenigen, die an der Hochschule, an der sie als Studenten immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben, gelten nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes.
3. Die akademischen Mitarbeiter einer Hochschule des Landes (Oberassistenten, Oberingenieure wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben, Bibliothekare im höheren Dienst und vergleichbare Angehörige wissenschaftlicher Dienste) bilden neben den in § 5 genannten Gruppen eine weitere Gruppe, wenn mindestens fünf vom Hundert der akademischen Mitarbeiter dies beantragen. In diesem Fall bilden auf Antrag von mindestens fünf vom Hundert der Gruppenmitglieder die beamteten akademischen Mitarbeiter und die angestellten akademischen Mitarbeiter jeweils eine eigene Gruppe. Bilden die Beschäftigten einer Dienststelle nach Satz 1 mehr als zwei Gruppen, so erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Personalrats (§ 17 Abs. 3), soweit das zur Anwendung von § 16 erforderlich ist. Wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutoren sind Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes, soweit sie ein Studium abgeschlossen haben.
4. § 75 Abs. 1 und 2, § 75 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 sowie § 78 gelten nicht für die in Nummer 3 genannten akademischen Mitarbeiter. Auf Antrag des betroffenen Beschäftigten hat die Personalvertretung in dessen Angelegenheiten mitzuwirken.
5. Dienststellenleiter der Hochschulen ist für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Rektor oder Präsident, im Übrigen der Kanzler. Für Personalvertretungsangelegenheiten ist der Kanzler ständiger Vertreter des Rektors oder Präsidenten. Beim Klinikum der Friedrich-Schiller-Universität Jena tritt an die Stelle des Rektors der Ärztliche Direktor und an die Stelle des Kanzlers der Verwaltungsdirektor. Rektor, Präsident oder Kanzler können im Einzelfall in Ausübung ihrer Befugnis als Dienstvorgesetzte Maßnahmen direkt vor dem Personalrat vertreten.

§ 89

Abweichungen für öffentliche Theater und Orchester

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

1. Für die an öffentlichen Theatern und Orchestern künstlerisch Beschäftigten gilt § 5 nicht; sie bilden neben den in § 5 genannten Gruppen eine weitere Gruppe. § 88 Nr.3Satz 3 gilt entsprechend.
2. § 75 Abs.1 und 2, § 75a Abs. 1 Nr.1 und 2 sowie § 78 gelten nicht für die in Nummer 1 genannten Beschäftigten. Auf Antrag des Beschäftigten ist der Personalrat anzuhören. 3. Dienststellenleiter im Sinne dieses Gesetzes ist für die künstlerisch Beschäftigten der Künstlerische Leiter, für das sonstige Personal der Leiter der Verwaltung.

§ 90

Abweichungen und Sonderregelungen für die Beschäftigten im Polizeidienst des Landes

- 1) Für die Beschäftigten im Polizeidienst des Landes gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:
 1. Das Landeskriminalamt, das Polizeiverwaltungsamt, die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Polizei, das Bildungszentrum, die Bereitschaftspolizei und jede Polizeidirektion mit ihren nachgeordneten Dienststellen sind jeweils eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.
 2. § 6 Abs. 3 gilt nicht für das Polizeiverwaltungsamt und die Bereitschaftspolizei.
 3. Die Beschäftigten der in Nr. 1 genannten Dienststellen wählen einen besonderen Hauptpersonalrat bei dem für die Polizei des Landes zuständigen Ministerium.
 4. In den Fällen der Nummer 2 wird neben den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat gebildet.
 5. Eine Beteiligung der Personalvertretung findet nicht statt bei
 - a. Anordnungen für Polizeivollzugsbeamte, durch die Einsatz oder Einsatzübungen geregelt werden,
 - b. der Einstellung von Polizeianwärtern.
 6. Die Vorschriften über die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten nicht für die Polizeivollzugsbeamten.

- 2) Die Polizeianwärter sind für die Personalvertretung nicht wahlberechtigt; sie wählen in jedem Polizeianwärterlehrgang eine Vertrauensperson und zwei Stellvertreter. Für die Wahl, die Amtszeit und die Rechte und Pflichten der Vertrauensperson gilt folgendes:
1. a) Der für die Dienststelle zuständige Personalrat bestimmt binnen einer Frist von drei Wochen nach Beginn der Ausbildung je Polizeianwärterlehrgang drei Wahlberechtigten als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Hat der Personalrat den Wahlvorstand nicht fristgemäß bestimmt, so bestellt der Leiter der Dienststelle den Wahlvorstand. Dem Wahlvorstand obliegt die Durchführung der Wahl. § 24 Abs. 1 Satz 1 und 2 ist entsprechend anzuwenden.
 - b) Wahlberechtigt und wählbar in dem jeweiligen Polizeianwärterlehrgang sind alle Polizeianwärter, die dem Polizeianwärterlehrgang angehören.
 - c) Die Vertrauensperson und ihre Stellvertreter werden in geheimer und unmittelbarer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt.
 - d) Zur Wahl der Vertrauensperson können die wahlberechtigten Polizeianwärter Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag kann nur einen Bewerber enthalten und muss von mindestens fünf Wahlberechtigten unterzeichnet sein.
 2. a) Die Amtszeit der Vertrauensperson entspricht der Ausbildungsdauer.
 - b) Das Amt der Vertrauensperson endet vor Ablauf der Amtszeit durch Niederlegung des Amtes, Beendigung des Dienstverhältnisses oder Versetzung und Abordnung von länger als drei Monaten.
 - c) Die Vertrauensperson ist neu zu wählen, wenn ihr Amt vorzeitig endet und kein Stellvertreter vorhanden ist.
 3. a) Die Vertrauensperson nimmt Anregungen, Anträge und Beschwerden der Beschäftigten in innerdienstlichen Angelegenheiten und in Angelegenheiten der Fürsorge entgegen und verhandelt sie gegenüber dem Ausbildungsleiter und dem Personalrat. Sie soll zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Ausbildungsleiter und den Beschäftigten innerhalb des Polizeianwärterlehrgangs beitragen. Für die Vertrauensperson gelten die Bestimmungen des § 34 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 3, § 39, § 40 Abs. 1 und § 62 Satz 1 sinngemäß.
 - b) Der Ausbildungsleiter hat die Vertrauensperson mit Vorschlägen in Fragen des inneren Dienstbetriebes und der Fürsorge zu hören, soweit die Angelegenheit den Bereich des jeweiligen Polizeianwärterlehrgangs betrifft. Er hat die Vorschläge zu prüfen und, soweit sie ihm geeignet erscheinen, zu berücksichtigen.
 - c) Die Vertrauensperson darf gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn es auch unter Berücksichtigung ihres Amtes aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist.

§ 91

Forschungseinrichtungen und Staatliche Studienakademie Thüringen

Für Forschungseinrichtungen und für das Lehrpersonal der Staatlichen Studienakademie Thüringen gilt dieses Gesetz mit der Maßgabe, dass § 75 Abs. 1 und 2, § 75 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 sowie § 78 nicht für die Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher Tätigkeit gelten. § 88 Nr. 4 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 92

Abweichungen und Sonderregelungen im Geschäftsbereich des für Schulwesen zuständigen Ministeriums

Für den Bereich Schulen gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

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

Schulträger ist verpflichtet, die erforderlichen Räume und Einrichtungsgegenstände zur Verfügung zu stellen. Notwendige Kosten für Heizung, Beleuchtung und Reinigung werden vom Land nicht erstattet.

d) Dienstbefreiung nach § 45 Abs. 2 und Freistellung vom Dienst nach § 45 Abs. 3 für die Mitglieder der Personalvertretungen werden durch Rechtsverordnung des für Schulwesen zuständigen Ministeriums geregelt.

2. Regelungen für die Bezirkspersonalräte:

- a) Bei jedem Staatlichen Schulamt wird aus der Gesamtheit aller zum jeweiligen Schulamtsbereich gehörenden Beschäftigten ein Bezirkspersonalrat nach § 53 gebildet. Ergänzend zu § 5 bilden die angestellten und beamteten
- aa) Erzieher an den Grundschulhorten und Lehrer an den Grundschulen,
 - bb) Sonderpädagogischen Fachkräfte und Lehrer an den Förderschulen,
 - cc) Lehrer an den Regelschulen,
 - dd) Lehrer an den berufsbildenden Schulen, den Gymnasien, den Spezialgymnasien, den Kollegs sowie an den Gesamtschulen gemeinsam eigenständige Gruppen.
- b) Abweichend von § 53 Abs. 3 Satz 2 besteht der Bezirkspersonalrat mit in der Regel bis 1000 Beschäftigten aus 11 Mitgliedern, 1001 bis 2000 Beschäftigten aus 13 Mitgliedern, 2001 bis 3000 Beschäftigten aus 15 Mitgliedern, 3001 und mehr Beschäftigten aus 17 Mitgliedern.
- c) Für die Vertretung der Gruppen gilt § 17 Abs. 3 entsprechend. § 53 Abs. 6 Satz 1 und 2 finden keine Anwendung.

3. Bei dem für das Schulwesen zuständigen Ministerium wird ein besonderer Hauptpersonalrat für die Beschäftigten im Bereich Schulen gebildet. Für ihn gelten folgende Regelungen:

- a) Der im Bereich Schulen zu bildende besondere Hauptpersonalrat besteht aus den nach § 5 zu bildenden Gruppen sowie den in Nr. 2 Buchst. a Satz 2 genannten Gruppen. Abweichend von § 53 Abs. 6 erhält eine Gruppe von bis zu 1000 Gruppenangehörigen einen Vertreter, 1001 bis 4000 Gruppenangehörigen zwei Vertreter, 4001 und mehr Gruppenangehörigen drei Vertreter.
- b) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt abweichend von § 53 Abs. 3 Satz 2 31 Mitglieder.
- c) § 53 Abs. 6 Satz 2 findet keine Anwendung.

4. Für die im Bereich Schulen zu bildende Einigungsstelle gilt § 71 mit der Maßgabe, dass sich unter den von der Personalvertretung bestellten Beisitzern ein Vertreter der Gruppe befinden muss, die von der Angelegenheit unmittelbar betroffen ist.

5. Für die in der Ausbildung für die Lehreraufbahnen stehenden Bediensteten (Lehramtsanwärter) gelten folgende Regelungen:

- a) Die Lehramtsanwärter sind für die Personalvertretungen nicht wahlberechtigt und nicht wählbar. Die Interessen der Lehramtsanwärter nach diesem Gesetz werden von dem Personalrat ihrer Ausbildungsschule wahrgenommen.
- b) Werden in einer Ausbildungsschule mindestens fünf Lehramtsanwärter ausgebildet, so können sie eine Vertrauensperson wählen. Der Leiter der Ausbildungsschule beruft einmal jährlich alle der Ausbildungsschule zugewiesenen Lehramtsanwärter zu einer Versammlung ein, in der die Vertrauensperson in geheimer Wahl mit einfacher Mehrheit gewählt wird. Für die Zusammenarbeit der Vertrauensperson mit dem Personalrat gilt § 40 Abs. 1 entsprechend.

§ 93

Ausschuss für geheime Verschlussachen

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

- 2) Wird der zuständige Ausschuss nicht rechtzeitig gebildet, ist der Ausschuss der bei der Dienststelle bestehenden Stufenvertretung oder, wenn dieser nicht rechtzeitig gebildet wird, der Ausschuss der bei der obersten Dienstbehörde bestehenden Stufenvertretung zu beteiligen.
- 3) Die Einigungsstelle (§ 71) besteht in den in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Fällen aus je einem Beisitzer, der von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt wird, und einem unparteiischen Vorsitzenden, die nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sind, von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades Kenntnis zu erhalten.
- 4) Die §§ 40, 82 Abs. 2 Satz 2 und 3 und die Vorschriften über die Beteiligung über die Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen in den §§ 36 und 39 Abs. 1 sind nicht anzuwenden. Angelegenheiten, die als Verschlussachen mindestens des Geheimhaltungsgrades "VS-VERTRAULICH" eingestuft sind, werden in der Personalversammlung nicht behandelt.
- 5) Die oberste Dienstbehörde kann anordnen, dass in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 dem Ausschuss und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder aufgrund internationaler Verpflichtungen geboten ist. Im Verfahren nach § 83 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.

Elfter Teil Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 94 Rechtsverordnung über Wahlvorschriften

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

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

§ 95 Übergangsbestimmungen

- 1) Die Personalvertretungen, die beim In-Kraft-Treten des Ersten Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes bestehen, bleiben in ihrer bisherigen Stärke bis zur konstituierenden Sitzung der in der nächsten durchzuführenden Wahl gewählten Personalvertretung im Amt. Dies gilt entsprechend für freigestellte Personalratsmitglieder.
- 2) Für Beteiligungs- und Einigungsverfahren, die vor In-Kraft-Treten des Ersten Gesetzes zur Änderung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes eingeleitet worden sind, gelten bis zum Abschluss der Verfahren die bisherigen Beteiligungs- und Verfahrensvorschriften.
- 3) Für die Personalvertretungen im Kultusbereich gelten folgende Übergangsbestimmungen:
 1. Die Stufenvertretungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst sowie des Kultusministeriums, die zum Zeitpunkt der Zusammenlegung am 1. August 2004 gebildet waren, bleiben abweichend von § 32 bis zu nächsten regelmäßigen Personalratswahl in ihrer personellen Zusammensetzung weiter im Amt. Im Falle einer zwischenzeitlich erforderlichen Neuwahl erfolgt diese nach den Regelungen der vor der Zusammenlegung durchgeführten Wahl. Dies gilt auch für freigestellte Mitglieder.
 2. Die Beteiligung der Stufenvertretungen durch das für Kultusangelegenheiten zuständige Ministerium erfolgt jeweils im Rahmen der fachlichen und personellen Zuordnung, die vor der Zusammenlegung der Ministerien bestand.
 3. Für Einigungsverfahren, die vor der Zusammenlegung der Ministerien eingeleitet worden sind und für Dienstvereinbarungen gilt Nummer 2 entsprechend.

4. Für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen, die zum Zeitpunkt der Zusammenlegung der Ministerien gebildet waren, gelten die Nummern 1 bis 3 entsprechend.
- 4) Für Dienststellen, in denen der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Anwendung findet, gelten für vor der Verkündung des Thüringer Gesetzes zur Änderung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften vom 16. Dezember 2005 (GVBl. S. 408) durch die Bestellung der Wahlvorstände vorbereitete oder bereits eingeleitete Personalratswahlen die §§ 4, 5, 18 und 38 in der vor dem 1. Oktober 2005 geltenden Fassung. Ab dem 1. Oktober 2005 aufgrund des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst als Arbeitnehmer eingestellte Beschäftigte gelten im Fall des Satzes 1 als Angestellte.
- 5) Für die Personalvertretungen bei den in Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 1 genannten Dienststellen ist das Thüringer Personalvertretungsgesetz bis zur nächsten Neuwahl (§ 27), mit folgenden Maßgaben anzuwenden:
 1. In Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen der Gruppe der Arbeitnehmer betreffen,
 - a) beschließen in den Fällen des § 38 Abs. 2 die Vertreter der bisherigen Gruppen der Angestellten und der Arbeiter im Personalrat gemeinsam;
 - b) vertritt in Fällen des § 33 Abs. 3 Satz 2 dasjenige Vorstandsmitglied der bisherigen Gruppen der Angestellten und der Arbeiter den Personalrat, welches von den Vertretern dieser Gruppen im Personalrat gemeinsam mit einfacher Mehrheit hierfür bestimmt wird; gehört der Vorsitzende des Personalrats einer dieser Gruppen an, vertreten die Vorstandsmitglieder dieser Gruppen den Personalrat gemeinsam.
 2. Für die Stellung von Anträgen nach § 34 Abs. 3, § 36 Abs. 1 Satz 1 und § 39 Abs. 1 Satz 1 ist die Mehrheit der Vertreter der bisherigen Gruppen der Angestellten und der Arbeiter im Personalrat erforderlich.
 3. Eine vorzeitige Neuwahl von Vertretern für die Gruppe der Arbeitnehmer nach § 27 Abs. 4 findet nur statt, wenn die Arbeitnehmergruppe im Personalrat durch kein Mitglied aus den bisherigen Gruppen der Angestellten und der Arbeiter mehr vertreten ist.
 4. Gehören dem Ausschuss für die Behandlung von Verschlussachen nach § 93 Mitglieder der bisherigen Gruppen der Angestellten und der Arbeiter an, wählen die Vertreter beider bisheriger Gruppen im Personalrat gemeinsam mit einfacher Mehrheit, welches Mitglied im Ausschuss verbleibt.
 5. Die Vertretungs- und Stimmberechtigung von nach § 33 Abs. 4 zugewählten Vorstandsmitgliedern bleibt in den Fällen der Nummer 1 Buchst. B unberührt.
- 6) Für die Personalvertretungen bei den Dienststellen, in denen Tarifverträge von einer Zuordnung der Arbeitnehmer zu den Gruppen der Angestellten und der Arbeiter nach § 4 Abs. 3 und 4 in der vor dem 1. Oktober 2005 geltenden Fassung ausgehen, gelten bis zum Zeitpunkt der Wirksamkeit des Tarifvertrages, der Angestellte und Arbeiter einheitlichen tarifrechtlichen Regelungen unterstellt, die Bestimmungen dieses Gesetzes in der vor dem 1. Oktober 2005 geltenden Fassung. Ab dem In-Kraft-Treten eines Tarifvertrages, der die Gruppenunterschiede aufhebt, gelten Absätze 4 und 5 entsprechend.
- 7) Für Einigungsverfahren, die vor der Verkündung des Thüringer Gesetzes zur Änderung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften eingeleitet worden sind, gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes in der vor dem 1. Oktober 2005 geltenden Fassung entsprechend.

§ 96

Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gesetz gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

§ 97 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2010 außer Kraft.

Erfurt, den 16. Dezember 2005

Die Präsidentin des Landtags
Prof. Dr.-Ing. habil. Schipanski