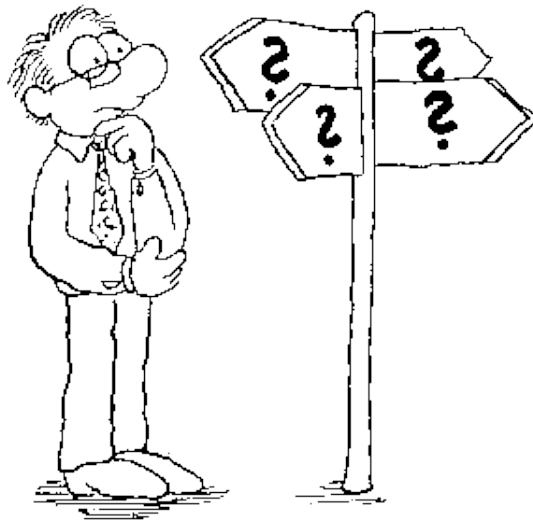


Von Personalräten

Für Personalräte



**Das neue
Thüringer Personalvertretungsgesetz**

1

**Hinweise für die Arbeit
örtlicher Personalräte
an Thüringer Schulen**

Die Mitbestimmungstatbestände konkret

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auf vielfachen Wunsch wurden in diesen Hinweisen zum neuen Thüringer Personalvertretungsgesetz nur die konkreten Mitbestimmungstatbestände zur besseren Handhabung aufgeführt.

Bitte beachten Sie hierzu auch die Ausführungen der Arbeitsgruppe Personalrat der GEW Thüringen im Handbuch für die Arbeit der örtlichen Personalräte in Thüringer Schulen zu den Neuregelungen der Mitbestimmung: zum Gegenstand, Umfang, das Verfahren und zum Weg zur Mitbestimmung.

In der Umsetzung wünscht Ihnen viel Erfolg

**Bärbel Brockmann
Leiterin der AG Personalrat**

Die GEW Thüringen wird Sie auch weiterhin in Ihrer verantwortungsvollen Arbeit unterstützen.

§ 69 Umfang der Mitbestimmung

(1) Der Personalrat bestimmt nach Maßgabe dieser Vorschrift sowie der §§ 69a bis 78 mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Die Mitbestimmung findet nicht statt bei Weisungen an einzelne oder mehrere Beschäftigte, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit regeln.

§ 72 Absatz 5 Fälle der vollen Mitbestimmung

1. Gewährung und Ablehnung 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,
4. Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen,
5. 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,
6. 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 Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,
7. die Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
8. personelle und organisatorische Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, einschließlich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der vertraglichen Bindung überbetrieblicher Dienste zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung,
9. Grundsätze der Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens,
10. die Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen,
11. die Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
12. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
13. Einführung, Änderung oder Erweiterung von Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmer,
14. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen oder zu erfassen,
15. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, insbesondere die Einführung, Ausgestaltung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, insbesondere die Gestaltung von Dienst- und Schichtplänen, Anordnung von Rufbereitschaft und die Anordnung und Festsetzung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden, soweit es über den konkreten Einzelfall hinausgeht und
16. Festlegung von Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte.

§ 72 Absatz 6

Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 5 Satz 1 Nr. 15 nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden.

§ 73 Mitbestimmung in personellen, organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

(1) Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 eingeschränkt mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der **Arbeitnehmer**, insbesondere 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, Zuweisung und Personalgestellung im Sinne des § 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst oder des § 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,
6. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Urlaub oder Freistellung nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz,
7. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
8. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
9. Versagung einer Nebentätigkeit,
10. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten und
11. Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit.

(2) Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 eingeschränkt mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der **Beamten**, insbesondere bei

1. Einstellung,
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. Verwendung auf einem höher oder niedriger bewerteten Dienstposten,
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 § 20 BeamtStG 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, Urlaub oder Freistellung nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz,
8. Antrag auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
9. Erhebung der Disziplinaranzeige gegen einen Beamten,
10. Entlassung von Beamten auf Probe oder Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben,
11. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand,
12. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
13. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten und
14. Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit.

(3) Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 eingeschränkt mitzubestimmen in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten insbesondere über

1. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten,
2. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,
3. Einführung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von Personalfragebogen,
4. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
5. Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen,
6. Grundsätzen der Arbeits- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle,
7. Einführung neuer und grundlegender Änderung oder Ausweitung bestehender Arbeitsmethoden, insbesondere Maßnahmen der technischen Rationalisierung,
8. 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,
9. Privatisierung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder deren wesentlichen Teilen,
10. Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern,
11. allgemeinen Fragen der Fortbildung der Beschäftigten,
12. Einführung, Änderung oder Erweiterung von Beurteilungsrichtlinien für Beamte,
13. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs und
14. Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Höher- oder Rückgruppierungen und Kündigungen.

(4) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 4 und 5 sowie Absatz 2 Nr. 4 und 5 ist die Personalvertretung der aufnehmenden Dienststelle zu beteiligen.

5

§ 77 Anhörungsrechte

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. Der Personalrat kann dem Leiter der Dienststelle Vorschläge zur Personalplanung machen, die der Eingliederung schwerbehinderter Menschen dienen.