



ver.di • LBz Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thür. • Karl-Liebknecht-Str. 30-32 • 04107 Leipzig

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
Abteilung ÖD/Beamte Thüringen
Koll. Liv Dizinger
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt

Oliver Greie
Landesbezirksleiter

**Vereinte
Dienstleistungs-
Gewerkschaft**

**Landesbezirk Sachsen,
Sachsen-Anhalt, Thüringen**

Karl-Liebknecht-Str. 30-32
04107 Leipzig

Telefon: 0341/5 29 01 - 0
Telefax: 0341/5 29 01 - 500
www.sat.verdi.de

Datum	24. Mai 2017
Ihre Zeichen	
Unsere Zeichen	gr
Tel.-Durchwahl	-100
Fax-Durchwahl	-500
E-Mail	oliver.greie@verdi.de

Stellungnahme zum Gesetz zur Neugliederung der Landkreise und kreisfreien Städte in Thüringen und zur Änderung anderer Gesetze

Liebe Liv,

anbei unsere Stellungnahme zum Gesetz zur Neugliederung der Landkreise und kreisfreien Städte in Thüringen und zur Änderung anderer Gesetze:

I. Vorbemerkungen

1. Mit dem Ziel einer Kommunalgebiets-, Verwaltungs- und Funktionalreform hat sich die Koalition eine grundsätzliche und weitreichende Änderung der Struktur und des Aufbaus der öffentlichen Verwaltung Thüringens vorgenommen. Nachdem zunächst Grundzüge der Kommunalgebietsreform und mit dem Gesetz über die Grundsätze der Verwaltungs- und Funktionalreform erste Leitlinien für die Verwaltungs- und Funktionalreform beschlossen worden sind, beschreibt der jetzt vorliegende Gesetzentwurf der kommunalen Neugliederung der Landkreise und kreisfreien Städte nicht nur die Notwendigkeit zu verändernder Strukturen, sondern soll letztlich auch die Rahmenregelungen beinhalten, wie deren konkrete strukturelle und letztlich auch personelle Ausgestaltung erfolgen soll.
2. Wie schon in unserer Stellungnahme zum sogenannten Vorschaltgesetz (2016) in einem anderen Zusammenhang formuliert, greifen im vorliegenden Gesetzentwurf die aufgenommenen Regelungen für die von den Reformen betroffenen Beschäftigten aus unserer Sicht definitiv zu kurz. Hierzu gehen wir im Weiteren darauf ein. Wenn es gewollt ist, dass die beabsichtigten Reformen durch die Beschäftigten mitgetragen und letztlich auch von ihnen umgesetzt werden sollen,

braucht es auch eines klaren politischen Willens, die mit den strukturellen Veränderungen einhergehenden beschäftigungspolitischen Auswirkungen auch sozialverträglich zu tangieren.

3. Grundsätzlich ist an dieser Stelle zudem anzumerken, dass entgegen der gemeinsam getroffenen Beteiligungsvereinbarung eine frühzeitige Beteiligung und Information ausgeblieben ist, was unter anderem die Frage aufwirft, wie ernsthaft gemeinsam beschriebene Prozesse genommen werden. Gerade vor dem Hintergrund der geplanten Zeitschiene zur Umsetzung der unterschiedlichen Reformprozesse erscheint eine frühzeitige Beteiligung und Einbeziehung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften mehr als sinnvoll.
4. Grundsätzlich offen bleibt im Gesetzentwurf, wie auch schon im Vorschaltgesetz, wie bereits im Zusammenhang mit den jeweiligen Auseinandersetzungsvereinbarungen oder den erwähnten Personalüberleitungsverträgen, die Mitbestimmung und frühzeitige Einbeziehung der Personalvertretungen gesichert wird.
5. Wie bereits in einer im Mai 2016 vorgelegten ver.di-Dispositionsbestimmung/Forderungskatalog formuliert, ist ein zentraler Punkt der gewerkschaftlichen Forderungen die Novellierung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes. Gerade mit Blick auf die bevorstehenden Reformvorhaben ist eine entsprechend vorgeschaltete Novellierung dringend geboten.
Eine entsprechende Änderung bzw. Novellierung sollte spätestens mit Inkrafttreten eines ersten kommunalen Neugliederungsgesetzes vorliegen.

II. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Artikel 1,

Abschnitt 2 Rechtsnachfolge und Funktionsnachfolge,

§ 13 Gesamtrechtsnachfolge,

zu Absatz 1/2

Zu begrüßen ist die hier vorgenommene klare und eindeutige Festlegung, welcher jeweils neu gebildete Landkreis anstelle des jeweils aufgelösten Landkreises in die bestehenden Rechtsverhältnisse eintritt. Damit wird klar, wer Schuldner aus den bei den bisherigen Landkreisen bestehenden Arbeits- bzw. Dienstverhältnisse tritt.

§ 14 Funktionsnachfolge und Einzelrechtsnachfolge

Die hier in Absatz 2 abweichend geregelte Wahrnehmung von Aufgaben der Landkreise durch die von den neuen Landkreisen eingekreisten Städte bzw. der zu formulierende Verzicht dieser Aufgabenwahrnehmung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem neu gebildeten Landkreis lässt u.E. ergänzend die Frage offen, wie dann aufgrund der Funktionsnachfolge eine Personalüberleitung vollzogen wird (Personal folgt den Aufgaben).

§ 17 Sparkassen

Gemäß den Regelungen des Thüringer Sparkassengesetzes (ThüSpKG) von 1994, zuletzt geändert durch das Gesetz von 23.10.2007, sind die Sparkassen als Einrichtun-

gen der Landkreise, kreisfreien Städte, als gemeinschaftliche Einrichtungen von Landkreisen und kreisfreien Städten (Gemeinschaftssparkassen) oder als Einrichtungen von diesen gebildeter kommunalen Zweckverbänden zu führen.

§ 17 regelt die jeweiligen Folgewirkungen infolge der Kreisgebietsneugliederung bzw. Einkreisung und schreibt entsprechende Übergangsfristen vor.

Unklar bleibt an dieser Stelle, inwieweit bei strukturellen Veränderungen infolge von Fusionen bzw. Zusammenlegungen auch die im Abschnitt 3 formulierten Regelungen, hier insbesondere die Regelungen des Kündigungsschutzes, greifen. Berücksichtigt man, dass der Abschnitt 3 sich ausschließlich auf das Personal der Landkreise und kreisfreien Städte bezieht, ist aus unserer Sicht eine entsprechende ergänzende Regelung für die Beschäftigten der Sparkassen als auch der Zweckverbände aufzunehmen.

Zu Artikel 1,

Abschnitt 3 Personal der Landkreise und kreisfreien Städte

Grundsätzlich weisen wir auch an dieser Stelle daraufhin, dass die unter diesem Abschnitt formulierten Regelungen lediglich einen „Ausschnitt“ an notwendigen begleitenden sozialverträglichen Maßnahmen enthält, die wir im Zusammenhang mit anstehenden Reformprozessen als dringend geboten halten. Wir setzen uns dafür ein, die Reformprozesse auf den unterschiedlichen Ebenen durch entsprechende Tarifverträge zu flankieren.

Eine Begrenzung sozialverträglich begleiteter Maßnahmen auf einen gesetzlich geregelten 3jährigen Kündigungsschutz kann die ggf. beschäftigungspolitischen Folgen dieser Reformen nicht auffangen.

§ 20 Rechtsstellung der betroffenen Beamten

zu Absatz 1 verweist auf die bestehenden Regelungen im Thüringer Beamtengesetz. Das Beamtenverhältnis besteht zum neugebildeten Landkreis (Rechtsnachfolger) zunächst unverändert fort. Problematisch ist die Regelung des § 16 ThürBG, wonach den Beamtinnen und Beamten unter Umständen auch ein anderes Amt mit geringem Endgrundgehalt übertragen werden kann.

Hier bedarf es einer Regelung, dass die hiervon betroffenen Beamten bei künftigen Besetzungen von Ämtern, die dem bisherigen Amt entsprechen, bei einer Bewerbung vorrangig zu berücksichtigen sind.

zu Absatz 3 trifft Regelungen für den Fall, dass ein Landkreis nicht mit allen Gebietsteilen in dem neuen Landkreis aufgeht. Dies betrifft nach dem derzeitigen Entwurf nur den Altkreis Schmalkalden Meiningen. In diesem Fall hat der Landkreis, dem die Teile zugeordnet werden eine entsprechende Zahl von Beamten zu übernehmen.

Für die Auswahl der Beamten werden gegenüber der entsprechenden Regelung in § 14 Abs. 2 B ThürBG besondere Kriterien im vorliegenden Gesetzentwurf aufgestellt. Der Vorrang der Freiwilligkeit des Dienstherrnwechsels (Interessenbekundung) kann durchaus als konfliktvermeidendes Verfahren begrüßt werden.

zu Absatz 9

Die Regelung sollte nicht nur auf den Fall des Personalübergangs beschränkt werden, sondern auch die Maßnahmen umfassen, die Folge der Neugliederung, zum Beispiel durch entsprechend strukturelle Veränderungen der neu gebildeten Landkreise aufgrund der Gebietsneugliederung, sind.

Die Definition als Versetzung im Sinne der umzugskosten- und trennungsgeldrechtlichen Vorschriften führt auch nicht zu einer Besserstellung, da diese hinsichtlich der Leistungen uneingeschränkt Anwendung findet, z.B. hinsichtlich der Entfernungsgrenzen, bei denen eine Umzugskostenzusage (50 km nach § 3 Abs. 1c UKG TH) zu erfolgen hat.

Daher bedarf es aus unserer Sicht ergänzender Regelungen zum Ausgleich bzw. Abmilderung des finanziellen und zeitlichen Aufwands, der durch die Neugliederung auf die Beschäftigten zukommt. (auch ergänzend zu Absatz 1 oben)

§ 21 Rechtsstellung der betroffenen Tarifbeschäftigten

zu Absatz 1/2

Unabhängig von der Frage, inwieweit dem Land eine Gesetzgebungskompetenz für die Überleitung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen im Rahmen von Gebiets- und Funktionalreformen zuzustehen ist (dies ist höchstrichterlich noch nicht entschieden; es liegen unterschiedliche zweitinstanzliche Entscheidungen vor) ist an dieser Stelle deutlich zu machen, dass eine Anwendung von § 613a BGB nicht zum Tragen kommt.

Vielmehr folgt der Übergang der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse aufgrund der in § 13 festgelegten Gesamtrechtsnachfolge, wonach die neugebildeten Landkreise in die Rechtsbeziehungen der aufgelösten Landkreise treten.

Der in § 21 Absatz enthaltene letzte Satz „Tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt.“ Bedarf aus unserer Sicht einer Klarstellung, weil nicht formuliert ist, was der Gesetzgeber mit dieser Aussage meint bzw. worauf konkret sich diese Regelung beziehen soll.

zu Absatz 3

Die durch Absatz 3 eröffnete Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse einseitig durch Verfügung vom Gesamtrechtsnachfolger auf einen anderen Landkreis zu übertragen, stellt aus unserer Sicht einen unzulässigen Eingriff in das verfassungsrechtlich geschützte Recht der Berufsfreiheit (Art. 12 GG) dar, soweit den davon betroffenen ArbeitnehmerInnen kein Widerspruchsrecht eingeräumt wird. (vgl. BAG vom 26.09.2013 – 8 AZR 775/12). Lediglich in den Fällen der Nichteinigung zwischen den beteiligten Körperschaften und einer Entscheidung der Rechtsaufsichtsbehörde wird den ArbeitnehmerInnen ein Anhörungsrecht, jedoch auch kein Widerspruchsrecht, eingeräumt.

Zudem halten wir es auch an dieser Stelle für unerlässlich, eine ergänzende Klarstellung hinsichtlich der frühzeitigen Beteiligung der Personalvertretungen vorzunehmen.

zu Absatz 6

Die hier verwendete Begrifflichkeit „Rechtsstellung“ ist u.E. nicht eindeutig definiert und bedeutet ohne weitere Klarstellung lediglich den Bestand an rechtlich verbindlichen Regelungen, die das Arbeitsverhältnis betreffen. Die Sicherung dieses Bestandes ist allerdings bereits durch die Rechtsnachfolge bzw. den Übergangsregelungen nach den Absätzen 1 und 2 definiert.

Insbesondere an dieser Stelle wird deutlich, dass die Formulierung „...die bis zum Tag vor dem Übergang der Arbeitsverhältnisse erworbene Rechtsstellung“ ...völlig unberücksichtigt lässt, welche weiteren beschäftigungspolitischen Folgen sich aufgrund der Neugliederung der Gebietskörperschaften ergeben können. Durch Neustrukturierung der Landkreise und kreisfreien Städte werden sich u.a. auch Aufgabenzuschnitte uvm. verändern, in deren Folge sich teilweise weitreichende Änderungen für Beschäftigte ergeben. Wenn es an dieser Stelle nicht gelingt, entsprechende Regelungen zu vereinbaren, wird sich die Motivation der Beschäftigten zur Gestaltung der Veränderungsprozesse in Grenzen halten.

Wie schon an anderer Stelle formuliert, sind die anstehenden Reformprozesse und deren beschäftigungspolitischen Folgen unerlässlich mit entsprechend zu vereinbarenden sozialverträglichen Maßnahmen zu tangieren. Hierzu gehört nicht nur das Einräumen eines länger als 3 Jahre währenden Kündigungsschutzes infolge von Reformmaßnahmen, sondern eben auch Regelungen wie Entgeltsicherung bei sich verändernden Aufgabenstrukturen, uneingeschränkte Anrechnung von Beschäftigungszeiten, Regelungen oberhalb der sich nach § 44 TVöD (Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld) ergebenden Ansprüche und vieles mehr.

Wir fordern in diesem Zusammenhang entsprechende tarifvertragliche Regelungen, alternativ die Zusammenfassung entsprechender Regelungen in einem sogenannten gesonderten Personalüberleitungsgesetz.

Ungeregt bleiben zudem im Absatz 6 die Auswirkungen des Funktionsübergangs von Aufgaben aus bisher kreisfreien Städten auf die neu gebildeten Landkreise (vgl. § 14 Gesetzentwurf) und der hiervon betroffenen ArbeitnehmerInnen. Hier greift bisher insbesondere nicht der Kündigungsschutz nach Absatz 8 bzw. der ggf. im Rahmen einer Sozialauswahl vorrangig zu kündigenden ArbeitnehmerInnen.

§ 22 Übergang und Wahl der Personalvertretungen vorläufiger Personalrat

Die hier vorgeschlagene Regelung mit dem ausschließlichen Verweis auf § 32 PersVG Thüringen greift definitiv zu kurz und kann aus unserer Sicht so nicht geregelt werden.

In Thüringen finden die nächsten regelmäßigen Wahlen der Personalvertretungen im Zeitraum März bis Mai 2018 in bisheriger Struktur der Gebietskörperschaften statt. Die Neugliederung der Landkreise und kreisfreien Städte soll zum 01. Juli 2018 in Kraft treten. Dies hieße, dass die im Zeitraum bis Mai neu gewählten Personalräte nach gerade einmal vielleicht zwei Monaten Amtszeit unmittelbar in die Neuwahl aufgrund der erfolgten Neugliederung treten müssten und diese bis spätestens 30.10.2018 abzuschließen wäre. Hieße also zwei Personalratswahlen im Jahr 2018. Das kann a) aus unserer Sicht nicht gewollt sein und b) würde dies aus unserer Sicht dazu führen, dass eine gute und mitbestimmte Prozessgestaltung der Neugliederung nicht möglich ist.

Daher wäre an dieser Stelle vorzuschlagen, dass ggf. auch im Wege einer „Rechtsverordnung zur Sicherstellung der Personalvertretung nach dem Inkrafttreten der Kreisgebiets-Neugliederung“ eine Verlängerung der aktuellen Amtszeit der Personalvertretungen, die jeweilige Zusammensetzung von Übergangspersonalräten und deren Amtszeit und jeweilige Mitgliedschaft, Freistellungen etc. geregelt wird. Diese sollte auch konkrete ergänzende Regelungen beinhalten, wie mit den o.a. Fällen umzugehen ist.

§ 23 Übergang und Wahl der Schwerbehindertenvertretungen

§ 24 Übergang und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

Stellt man auf die unter § 22 dargestellte Problematik ab, hieße eine Umsetzung dieser in § 23 und auch § 24 enthaltenen Regelung, dass eine Neuwahl der Schwerbehindertenvertretung und eine Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erst 2022 erfolgen würde, denn selbst die Wahl nach § 32 ThürPersVG stellt i.S. der Vorschriften keine regelmäßige Wahl dar.

Abschnitt 5 Sonderzuweisungen

§ 29 Anpassungshilfen

Die in Absatz 1 geregelten sogenannten Anpassungshilfen als pauschale Zuweisungen dienen der Förderung des Integrationsprozesses und für eine effiziente Neuausrichtung der Verwaltungen bei der Bildung der neuen Landkreise. Diese Regelung ist durchaus als positiv zu bewerten. Offen bleibt die Frage, inwieweit Kosten durch begleitende sozialverträgliche Maßnahmen infolge ergänzender tariflicher oder gesetzlicher Regelungen hiervon mit gedeckt sind.

In diesem Sinne verbleiben wir mit freundlichen Grüßen



Oliver Greie
Landesbezirksleiter
ver.di-Landesbezirk



Manuela Schmidt
Landesbezirksfachbereichsleiterin
Fachbereich Gemeinden