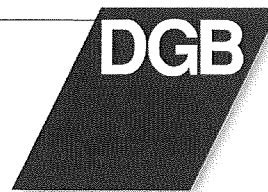


Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Hessen-Thüringen

**Den Mitgliedern des
InnKA**



DGB Hessen-Thüringen | Schillerstraße 44 | 99096 Erfurt

**Thüringer Landtag
Innen- und Kommunalausschuss**

Thüringer Landtag
Z u s c h r i f t
7/3548
zu Drs. 7/9548

THUR. LANDTAG POST
06.05.2024 06:51

12138/2024

- Ausschließlich per Mail -

Stellungnahme DGB: Thüringer Gesetz zur Änderung von Vorschriften aus dem Bereich des Dienstrechts, Gesetzentwurf der Landregierung – Drucksache 7/9548 -

4. Mai 2024

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

im Namen des DGB Hessen-Thüringen und seiner Mitgliedsgewerkschaften bedanke ich mich für die Anhörung zum o. g. Gesetzentwurf und nehme dazu im Folgenden Stellung.

Öffentlicher Dienst/
Beamten- und -beamtinnenpolitik
Wirtschaftspolitik Thüringen

Die DGB-Gewerkschaften stimmen dem Gesetzentwurf in der vorgelegten Form nicht zu empfehlen Ihnen, diesen nicht zu beschließen. Abgelehnt werden insbesondere Art. 1 Nr. 5 und Nr. 27.

Auch darüber hinaus sehen wir Überarbeitungsbedarf. Angesichts der endenden Legislaturperiode erscheint es nicht realistisch, den Gesetzentwurf in der notwendigen Weise zu überarbeiten. Deswegen schlagen wir Ihnen vor, nur die unstrittigen Bestandteile des Gesetzes beschließen und auf die weitere Behandlung der strittigen Punkte in dieser Legislaturperiode zu verzichten.

Schillerstraße 44
99096 Erfurt

hessen-thueringen.dgb.de

Zu Artikel 1 Änderung des Thüringer Beamtengesetzes

Nr. 5 zu § 41

Gemäß § 34 BeamtStG sind die Länder ermächtigt, Einzelheiten zum Erscheinungsbild durch Landesrecht zu bestimmen. Dies soll durch § 41 ThürBG-E erfolgen.

Wir schlagen vor, in Abs. 1 die „grundsätzliche“ Verpflichtung zum Tragen von Dienst- oder Schutzkleidung aufzunehmen und Ausnahmen auch ohne Einzelfallentscheidung und ohne Verwaltungsvorschrift zuzulassen.

Die in Bezugnahme der Verwaltungsvorschriften ist aus Sicht der Praxis nicht zielführend. Es gilt der Vorrang des Gesetzes, was in der Praxis zu Konflikten führen kann. In der Folge könnte ein Beamter in einer zivilen Einheit angehalten sein, um gesetzeskonform zu handeln, Uniform zu tragen, obwohl dies für den Dienstposten nicht vorgesehen und nicht zweckmäßig ist. Solche Konstellationen sollten durch den Gesetzgeber vermieden werden.

Die vorgesehene Formulierung „üblich und erforderlich“ kann ein besonderes zu verschriftlichendes Begründungserfordernis für Ausnahmen auslösen. Das entspricht nicht der bisherigen Praxis und wird zusätzlichen Verwaltungsaufwand produzieren, zudem fehlt die nötige Flexibilität.

„Üblich und erforderlich“ ist zudem auslegungsbedürftig, Erfahrungen damit bestehen nicht. Bei der aktuellen Regelung sind keine Anwendungsprobleme bekannt. Die neue Norm sollte daher so gestaltet werden, dass keine neuen Probleme und kein zusätzlicher Aufwand entstehen. Auf auslegungsbedürftige Rechtsbegriffe ist möglichst zu verzichten.

Abs. 2 normiert, dass nähere Regelungen durch eine Rechtsverordnung zu treffen sind. Bisher erfolgt die Konkretisierung über Verwaltungsvorschriften. Diese haben sich bewährt und die Umsetzung ist eingeübt, die Regelungen sollten beibehalten werden.

Die Verordnungsermächtigung läuft eventuell ins Leere und schafft damit Rechtsunsicherheit. Die Erfahrung zeigt, dass die zuständigen Ministerien Verordnungen oft nicht zeitnah erlassen. Es stehen noch für die Praxis wichtige Verordnungen bzw. sonstige Regelungen aus. Dies betrifft bspw. eine Gerichtsentcheidung zu Tätowierungen, die bisher für die Thüringer Polizei und den Justizvollzug im Rahmen der Erlasslage nicht umgesetzt wurde. Dort und auch bei anderen Sachverhalten sind noch nicht die erforderlichen Vorarbeiten vorhanden, sodass die Rechtssetzung in diesem und im nächsten Jahr nicht zu erwarten ist.

Auch die vorgesehene Einzelfall-Anordnung in Abs. 3 ist problematisch. Wie in der Begründung beschrieben, handelt es sich um einen Eingriff die private Lebensführung, der nur nach strenger Abwägung erfolgen darf. Die Eingriffsintensität ist so gering wie möglich zu halten. Diesen hohen Anforderungen entspricht die Zuständigkeit „des Dienstvorgesetzten“ oder sogar die Übertragung auf „eine andere Stelle“ nicht.

Ursprünglich war vorgesehen, die Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde zuzuweisen, verbunden mit der Aussage, dass in vergleichbaren Situationen auch vergleichbare Entscheidungen getroffen werden müssen. Dem ist ausdrücklich zuzustimmen und dem entspricht Abs. 2.

Deswegen kann eine Einzelfallanordnung nur – für im Vorhinein definierte Fälle – durch eine Behördenleitung erfolgen. Dies schafft eine gewisse Flexibilität, gleichzeitig aber auch die notwendige Einheitlichkeit.

Auch zur besseren Akzeptanz ist eine einheitliche Vorgabe notwendig. Dies wird z.B. bei der Polizei bereits umgesetzt und sollte beibehalten werden. Eine Zuständigkeit des oder der Dienstvorgesetzten wird schnell zur Frage des persönlichen Geschmacks. Offen bleibt an dieser Stelle, wie sich Beamte gegen fehlerhafte und ungleichmäßige Entscheidungen zur Wehr setzen können. Die rechtliche Handhabe sollte mitgeregelt werden.

Auf die Möglichkeit der weiteren Delegation auf andere Stellen (welche?) ist generell zu verzichten. Höchstens kann eine Vertretungsregelung aufgenommen werden.

Weitere Probleme bzgl. § 41 ThürBG-E:

- In einer vorherigen Fassung normierte Abs. 3 eine in „Einzelfällen“ sofort (bei Dienstantritt) umzusetzende Änderung des Erscheinungsbilds. Es ist nicht klar, ob diese „Eilzuständigkeit“ weiterhin enthalten ist. Dagegen bestehen erhebliche Bedenken. Wenn ja, müssen die Fälle auf sehr geringe Eingriffe, wie das Ablegen von Kleidungs- oder Schmuckstücken, begrenzt sein.
- Maßnahmen nach Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 können kein Gegenstand von im Einzelfall vor Ort zu treffenden (Sofort-)Maßnahmen sein. Je nach vorliegender Konstellation kann es sich auch um, ggf. berechnete, disziplinarrechtliche Maßnahmen handeln, wo das Rechtsschutzinteresse der Betroffenen zu beachten ist.
- Die Eingriffsintensität der Maßnahmen nach Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 ist ggf. erheblich. Maßnahmen nach b) und c) können nur in sehr ausgewählten und somit sehr wenig vorkommenden Fällen überhaupt greifen. Eine sofortige Realisierung ist gar nicht möglich. In Betracht kommen hier lediglich eine Anordnung des Dienstes an anderer Stelle oder, wenn nicht möglich, die Untersagung der Fortsetzung des Dienstes. Dies erfordert aber eine andere Rechtsgrundlage.
- Absatz 4 Satz 1 Nr. 2 scheint vorrangig auf Tätowierungen gerichtet. Die Möglichkeiten der Körpermodifikationen sind jedoch viel weitreichender und werden ggf. hier nicht umfänglich erfasst. Fraglich ist, wie mit Körperdehnungen (bspw. „Flesh-Tunnel“), Oberflächenpiercings, „Transdermals“ oder „Skarfizierungen“ im Sichtbereich (bspw. Kopf) umgegangen werden soll. Auch ein „Spalten der Zunge“ unterfällt nur teilweise dem Gedanken dieser Vorschrift, gleichwohl der Absatz 4 eine nicht abschließende Aufzählung von möglichen Anordnungen enthält. Ein „Abdecken“ oder „Überdecken“ in geeigneter Weise scheint in genannten Fällen eher schwierig bis unmöglich zu sein. Zielführend wäre hier ggf. ein klar definierter Ausschlussstatbestand, um Handlungssicherheit herbeizuführen könnte.

Weiterhin wird die in Absatz 4 vorgesehene Anordnung „[...] zur Vermeidung einer künftigen, nicht anders abwendbaren Kollision mit den dienstlichen Pflichten [...] ein nicht sofort ablegbares Merkmal des Erscheinungsbilds bereits vor dessen Erstellung zu untersagen“ kritisch gesehen. Die bedeutet faktisch eine vorherige Genehmigung und müsste verbunden sein mit einer Beantragung und Prüfung eines vorgesehenen nicht sofort ablegbaren Merkmals des äußeren Erscheinungsbildes durch den Dienstherrn. Dies geht deutlich zu weit und greift zu tief in die Persönlichkeitsrechte der oder des Einzelnen ein.

Zudem sollte neben dem Grundrechtsschutz auch mit weiteren Zielen abgewogen werden. Ausdrücklich keine „Großzügigkeit“ ist bei verfassungsfeindlichen Inhalten geboten. Zu beachten ist jedoch das Personalgewinnungsinteresse. Abs. 4 Satz 2 beschränkt die private Lebensführung von Bediensteten „zur Vermeidung einer künftigen ... Kollision mit den dienstlichen Pflichten“. Allerdings ist Körperschmuck inzwischen weit verbreitet und bereits jetzt besteht, auch angesichts gewachsenen Selbstbewusstseins von potenziellen Bediensteten,

insbesondere bei schwer zu besetzenden Stellen das Problem, dass eine restriktive Anwendung dem Personalgewinnungs- und Haltungsinteresse des Freistaats entgegensteht.

Wir lehnen die vorgesehene Regelung in § 41 ThürBG-E ab. Der Vorschlag sollte so überarbeitet werden, dass er praxisnah ist und der Fortführung der bisherigen und weitgehend problemlosen Vorgehensweise nicht entgegensteht. Die vorwiegende betroffene Gewerkschaft der Polizei betrachtet die aktuelle Erlasslage als ausreichend. Probleme damit sind nicht bekannt, so dass die gesetzliche Regelung nicht erforderlich scheint.

Die Konkretisierung mittels Rechtsverordnung und Verwaltungsvorschriften schließt zudem die betriebliche Mitbestimmung aus. Eine Beteiligung erfolgt über die Anhörung der Spitzenorganisation auf der Ebene der Rechtssetzung, nicht aber unter der Einbeziehung der Personalräte. Um ihre praktischen Erfahrungen zu berücksichtigen, sollten die Personalräte ebenfalls einbezogen werden.

Nr. 8 zu § 51 Abs. 1

Weiterhin soll die unentgeltliche Wahrnehmung eines Nebenamtes genehmigungspflichtig sein (§ 51 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 ThürBG-E). Hierfür werden Fürsorgegesichtspunkte angeführt. Allerdings dürfte die Genehmigung nach § 51 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 ThürBG-E für den Schutz der Beamt*innen ins Leere laufen, wenn Bedienstete die Aufgabe haben, ein dienstlich veranlassenes Nebenamt wahrzunehmen. Zudem ist die Übernahme des Nebenamtes bereits dienstlich bekannt. Der damit verbundene Verwaltungsaufwand führt zu nichts. Eine Nebentätigkeitsanmeldung ohne Genehmigung ist vollkommen ausreichend.

Wir regen dringend an, aufgrund des besonderen Personalbedarfs eine Ausnahme für Ärzt*innen aufzunehmen. Nach der Änderung des Thüringer Rettungsdienstgesetzes können zurzeit Arztstellen aufgrund der geltenden Regelungen für Nebentätigkeiten nicht besetzt werden.

Polizeiärzt*innen müssen über praktische Erfahrungen verfügen und Einsätze im Rettungs- und Notfalldienst absolvieren. Dies wird durch die Nebentätigkeitsverordnung auf absolutes Minimum eingeschränkt und hat sich nicht bewährt, sondern schafft erst Probleme. In der Praxis dürfen Ärzt*innen nicht mal einen vollen Dienst z.B. am Wochenende durchführen, weil damit die Zuverdienstgrenze bei Weitem überschritten wird.

Da sich eine anderweitige Lösung nach unserer Kenntnis bislang nicht abzeichnet, sollte aufgrund des besonderen Personalbedarfs eine Ausnahme normiert werden. Alternativ oder zukünftig regen wir an, angesichts der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung die Nebentätigkeitsverordnung zu überarbeiten. Die Vorgaben sind in der Höhe nicht mehr zeitgemäß.

Nr. 13 zu § 59 Abs. 2

Auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung müssen die Personalräte in der Lage sein, effektiv mitzubestimmen. Der EuGH hat klargestellt, dass nicht das „Ob“ der Arbeitszeiterfassung, sondern das „Wie“ Gegenstand der Mitbestimmung ist.

Durch eine Rechtsverordnung wird die Mitbestimmung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes umgangen. Die Notwendigkeit einer Regelung durch Rechtsverordnung wird nicht begründet, daher ist von der Änderung abzusehen.

Die Thematik kann in den einzelnen Dienststellen nach den dortigen Gegebenheiten geregelt werden. Die technischen Voraussetzungen und die Besonderheiten der Dienstausübung unterscheiden sich im Landesdienst stark, sodass die Bedingungen mit den jeweils zuständigen Personalräten diskutiert und vor Ort bzw. bereichsspezifisch geregelt werden sollten.

Nr. 18 lit. h) zu § 72 ThürBG

Eingefügt wird ein Absatz 9. Damit wird die Rechtsgrundlage für den Einsatz von automationsgestützten Systemen (Risikomanagementsysteme) geschaffen. Hiermit sollen Risiken aufgefunden, bewertet und durch verbesserte Abläufe minimiert werden.

Beihilfebetrug zu verhindern und die Bearbeitungsqualität (vor allem eine Beschleunigung) zu steigern, ist im allgemeinen Interesse. Dagegen sind Misstrauen und eine Entwicklung zum „gläsernen Bediensteten“ nicht angebracht. Es sollte dargestellt werden, ob in der Vergangenheit relevante Betrugsfälle bzw. teure Bearbeitungsfehler aufgetreten sind, wie häufig und wieso. Nur beim Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für Betrug sollten derartige Systeme tatsächlich eingeführt werden.

Zudem muss jedes System, mit dem Daten von Bediensteten oder ehemaligen Bediensteten automatisiert verarbeitet werden, der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen.

Nr. 20 zu § 79 Abs. 2 ThürBG

Weiterhin dürfen Personalaktendaten nur für Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft verarbeitet werden. Mit § 79 Abs. 2 Satz 3 ThürBG-E soll jedoch nunmehr auch eine zulässige Zweckänderung vorliegen, „wenn die Verarbeitung personenbezogener Daten für die Entwicklung oder Änderung automatisierter Verfahren der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft erforderlich ist, weil unveränderte Daten benötigt werden oder eine Anonymisierung oder Pseudonymisierung der Daten nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist.“ Begründet wird dies mit bisheriger Rechtsunsicherheit. Es scheint sich jedoch um eine zusätzliche Datenverarbeitung zu handeln, wobei nicht ersichtlich ist, wer diese Verarbeitung unter welchen Bedingungen vornimmt.

Die Entwicklung der automatisierten Verfahren der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft dürfte jedoch regelmäßig durch behördenexterne Dienstleister erfolgen. Die Übergabe von Beschäftigtendaten an externe Stellen ist auszuschließen. Falls dies vorgesehen ist, lehnen wir das ab.

Nr. 23 zu § 82 ThürBG

Beihilfeakten enthalten besonders sensible Gesundheitsdaten der Bediensteten, sodass ein besonderer hoher Schutzbedarf besteht. Zudem handelt es sich auch

bei den Beihilfeunterlagen um eine Teilakte („F“) der Personalakte, wofür der Zugang in § 80 Abs. 3 ThürBG geregelt ist.

Das anscheinend vorgesehene verdachtsunabhängige Einsichtnahmerecht der mit Angelegenheiten der Innenrevision beauftragten Beschäftigten ist daher abzulehnen.

Nr. 27 zu § 104a ThürBG-Entwurf

Das Tragen von Namensschildern durch Polizeivollzugsbeamt*innen soll Offenheit, Transparenz des Handelns und Identifikation mit dem örtlichen Bereich zum Ausdruck bringen und damit das Vertrauen in die Polizei stärken.

Bei der vorgesehenen Verpflichtung zum Tragen eines Namensschildes handelt es sich gleichwohl um einen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der oder des Beamt*in. Hier bedarf es nicht nur einer gesetzlichen Grundlage, diese muss auch Ergebnis einer Abwägungsentscheidung sein.

Zudem ist als Gegenstand der Fürsorgepflicht des Dienstherrn der Schutz der Beamteten besonders wichtig.

Es stellt sich zuerst die grundsätzliche Frage nach der Erforderlichkeit eines Gesetzes zur „Kennzeichnungspflicht“ in Thüringen.

Diese besteht aus Sicht der Praxis nicht. Die aktuelle Regelung durch Verwaltungsvorschrift ist grundrechtsschonend, ausreichend und sachgerecht. Unstrittig kann ein Grundrechtseingriff nur aufgrund eines Gesetzes erfolgen. Die aktuell geltende Verwaltungsvorschrift legt das Tragen von Namensschildern zum Zweck der Bürgernähe und Transparenz der Polizeiarbeit jedoch nur „grundsätzlich“ fest. Durch die vorgesehene gesetzliche Regelung tritt demnach eine Verschärfung, verbunden einem Grundrechtseingriff, ein. Für die bisherige Praxis ist durch höchstrichterliche Rechtsprechung keine gesetzliche Grundlage vorgegeben und auch in anderen Ländern nicht vorhanden.

Auch mit der bisherigen Rechtslage war in allen Fällen eine nachträgliche Identifizierung möglich. Es ist kein Fall bekannt, in dem keine Identifizierung möglich war. Damit ist die notwendige Transparenz bereits gegeben.

Die Regelung durch Verwaltungsvorschrift sollte beibehalten werden, da mit dem vorgesehenen § 104a massive Anwendungsprobleme erwartet werden. Dagegen hat sich die Verwaltungsvorschrift bewährt und findet Akzeptanz. Die weitgehend reibungslose Umsetzung der Kennzeichnung bei der Polizei sollte nicht gefährdet werden. Daher schlagen wir vor, auf diese gesetzliche Normierung zu verzichten.

Falls an dem Regelungsvorhaben dennoch festgehalten wird, muss die Regelung in 104 a ThürBG-E grundlegend überarbeitet werden.

Sollte an der Regelung festgehalten werden, müssten die Rechte der betroffenen Beamt*innen (und ggf. die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen) ebenfalls im Gesetz geregelt werden.

Die Regelungen zur pseudonymisierten individuellen Kennzeichnung in Form einer nachträglichen Identifizierung geeigneten Ziffernfolge (numerische

Kennzeichnung) soll nach 104 a ThürBG-E nur „vorwiegend“ (?) auf Einsatzeinheiten beim Tragen der Sonder- und Schutzkleidung beschränkt sein. Sie sollte aber zum Schutz der Rechte der*des einzelnen Polizeivollzugsbeamt*innen für alle im Einsatz befindlichen Bediensteten ermöglicht werden, bei denen konfliktträchtige Situationen im öffentlichen Raum nicht ausgeschlossen werden können. Eine nachträgliche Identifizierung der Beamt*innen ist, insbesondere bei Beanstandungen des polizeilichen Handelns, mit der numerischen Kennzeichnung ebenso möglich. Die Ausnahme nach Absatz 1 Satz 3 „im Einzelfall“ ist unzureichend.

Während die namentliche Kennzeichnungspflicht im Einsatz problematisch ist, kann sie bei Repräsentationszwecken (bestimmte Anlässe oder Verwendungen, wie Vereidigung/ Beförderung/ Ehrensparier/ Nachwuchswerbung/ Stabs- und Innendiensttätigkeiten u. a.) normiert werden. Hier erscheint eine Trageverpflichtung des Namensschildes geboten, um der Repräsentation des Polizeidienstes durch die*den Uniformträger*in gerecht zu werden.

Für die Verwaltungsvorschrift nach Abs. 3 sollte ein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretungen normiert werden.

Weiterhin sollten folgende Gesichtspunkte berücksichtigt werden:

1. Schutz der Beamt*innen durch den Dienstherrn: Auch im Einsatz- und Streifendienst (ESD) sind konfliktträchtige Situationen anzutreffen. Sobald es im Einsatzgeschehen (zumeist Außendienst/ESD) zu konfliktträchtigen Situationen kommen kann, ist die Anwendung der Numerischen Kennzeichnung (NKZ) gerechtfertigt und geboten. Hier ist die Frage, ob eine derartige konkrete Konfliktsituation hinreichend ist, um zum Eigenschutz das Namensschild abnehmen zu können. Ansonsten ist ein weitgehendes „Ausweichen“ auf die NKZ zu besorgen, die dem Regelungsziel ggf. nicht entspricht. Zudem werden Beamt*innen bei normaler Streifentätigkeit dazu gezwungen, den eigenen Namen jedermann preiszugeben. Dieser Grundrechtseingriff bedarf der erneuten Abwägung.
2. Überprüfung der „Klarnamenpflicht“: Den Zielen Offenheit, Transparenz und Identifikation kann als milderer Mittel auch durch einen Tarnnamen entsprochen werden, weil das polizeiliche Gegenüber einen Namen zur Ansprache hat. Es sollte geprüft werden, ob dies im Rahmen der Abwägung berücksichtigt werden kann.
3. Mindestens dem Ziel der Überprüfung rechtsstaatlichen Handelns kann mit einer numerischen Kennzeichnung (NKZ) nach Abs. 1 Satz 2 als milderer Mittel immer ebenso gut entsprochen werden. Eine nachträgliche Identifizierung ist mit der NKZ möglich. Damit ist das Tragen des Namensschildes nicht erforderlich. Auch dies sollte in die Abwägung einbezogen werden.

Neben den grundlegenden Bedenken bleiben die praktischen Probleme bestehen:

1. Unklar ist uns, ob die geplante Regelung in Abs. 1 Satz 3 die Verwendung von Tarnnamen zu Einsatzzwecken absichert. Beamt*innen in Zivil oder in verdeckten Einsätzen nutzen diese, da mit den Klarnamen die Ziele der polizeilichen Maßnahmen nicht erreicht werden könnten.

2. Die Löschfristen in Abs. 2 Satz 4 sind praktisch nicht umsetzbar. Aktuell erhalten Beamt*innen nach Abschluss ihrer Ausbildung die NKZ in drei verschiedenen Ausführungen (fünfstellige Nummernfolgen). Interne Regelungen geben eine feste Anzahl an Nummerierungen vor. Diese 3 NKZ bleiben für das gesamte „Dienstleben“ gleich. Es handelt sich um gestickte Schilder, die mit Klett an der Uniform befestigt werden. Wenn ständig neue Nummern vergeben werden, müssen regelmäßig neue Schilder beschafft werden. Hier ist der verhältnismäßige Verwaltungsaufwand zu beachten.

3. Es verfügen nicht alle Beamten über die NKZ, auch die Uniformen sind teils nicht geeignet, die NKZ daran zu befestigen. Ältere Beamt*innen können daher aktuell die Trageverpflichtung nicht umsetzen und haben Fragen, ob sie Gefahr laufen, Dienstpflichtverstöße zu begehen. Dass angesichts des Verwaltungsaufwands die Voraussetzungen durch den Dienstherrn sehr schnell geschaffen werden, ist nicht abzusehen.

4. Die Hinterlegung bzw. Personalisierung der NKZ erfolgt durch nur die personalführende Stelle (LPD). Aufgrund der notwendigen Rechtssicherheit ist damit erheblicher Verwaltungsaufwand verbunden. Es ist zu beachten, dass dafür im Haushalt kein Titel vorgesehen ist. Zusätzlicher Aufwand muss auch mit dem nötigen zusätzlichen Personal und den notwendigen zusätzlichen Mitteln verbunden werden.

Die mit § 104 a ThürBG-E vorgesehene Verpflichtung zum Tragen einer Kennzeichnung für Polizeivollzugsbeamt*innen (sog. Kennzeichnungspflicht) wird der GdP Thüringen abgelehnt. Wir empfehlen, diese Regelung in der vorliegenden Fassung nicht zu beschließen!

Nr. 28 zu § 105 a ThürBG-E

Da bereits jetzt aufgrund der Besetzung im zuständigen polizeiärztlichen Dienst und bei der Betriebsmedizin nicht für alle Eignungsuntersuchungen Termine vergeben werden können, sehen wir die Gefahr, dass bei der gesetzlichen Anordnung der Untersuchungen nicht die notwendigen Einsatzkräfte für „gefarengeneigte Tätigkeiten“ zur Verfügung stehen und die Handlungsfähigkeit der Polizei eingeschränkt werden könnte.

Die Polizeiärzt*innen führen auch präventive Maßnahmen durch, die angesichts des Mehraufwands voraussichtlich weiter eingeschränkt werden.

Die mit § 105 a Abs. 1 Satz 2 aufgenommene Definition der besonders gefahren-geneigten Tätigkeiten fasst den Anwendungsbereich sehr weit. Darunter wird zumindest der Streifendienst fallen, da nicht eindeutig prognostiziert werden kann, auf welche Situationen ein*e Beamt*in trifft. Die durch den Gesetzgeber gemeinten Tätigkeiten sind nicht konkret bestimmt. Es sollten hier die wesentlichen und mit besonderen Gefahren verbundenen Einsatz- und Handlungsfelder benannt werden. Auch die Anordnung „in regelmäßigen Abständen wiederkehrend“ sollte konkretisiert werden, z. B. „alle sieben Jahre“ oder „zusätzlich in begründeten Einzelfällen“.

Zu beachten ist, dass Polizeiärzt*innen bei der Begutachtung nur geeignet oder nicht geeignet entscheiden können. Auch wenn die Feststellung „geeignet“ oder

„nicht geeignet“ nicht die Polizeidienstfähigkeit betrifft, kann sie erhebliche Auswirkungen auf die Beamt*innen haben. Deswegen sollte eine Orientierung an den bundesweit einheitlichen Polizeidienstvorschriften im Gesetz geregelt werden. Die vorgesehenen Verwaltungsvorschriften (Abs. 4) müssen insbesondere unter Berücksichtigung der Rechte der betroffenen Beamt*innen (Form und Inhalt der Anordnung, Teilnahmerecht von Personen des Vertrauens, Anspruch auf die vollständigen Untersuchungsergebnisse/PÄD-Unterlagen, usw.) erlassen werden.

Zusammenfassend richten sich unsere Bedenken gegen die Vorschrift insbesondere auf das Verhältnis von Aufwand und Nutzen. Dass der polizeiärztliche Dienst die Aufgaben kaum realisieren kann, ist abzusehen. Die aktuellen Erlasslagenreihen bieten die hinreichende Flexibilität und eine gesetzliche Regelung ist nicht erforderlich.

Zu Artikel 2 Änderung des Thüringer Laufbahngesetzes

Nr. 14 zu §§ 48 a und 48 b ThürLaufbG-E

Die vorgesehene Einführung einer Ausbildungskostenerstattung sehen wir kritisch.

Eingeschränkt wird die Mobilität von Bediensteten innerhalb des Landes Thüringen. Wenn ein Dienstherrnwechsel vom Land zu einer Kommune innerhalb Thüringens dadurch erschwert wird, gehen Bedienstete ggf. stattdessen zu einer Kommune in einem Nachbarland. Das kann nicht gewollt sein. Auch Beamt*innen muss das Recht zukommen, ihren Arbeitsplatz anhand der Arbeitsbedingungen selbst zu wählen. Das Land Thüringen kann andere Maßnahmen zur Haltung von Bediensteten zu ergreifen, bspw. bessere Arbeitsbedingungen anbieten.

Generell ist die Intensivierung der Aus- und Weiterbildung durch alle Dienstherrn erforderlich. Die Ausbildungskapazitäten und -zahlen sind viel zu gering. Dagegen hilft auch keine Ausbildungskostenerstattung. Kommunen sind aufgrund von zu geringen Kapazitäten, jedoch noch deutlich schlechter in der Lage, das notwendige Fachpersonal auszubilden als das Land Thüringen. Letztlich muss der Freistaat Thüringen seine Kommunen ausfinanzieren und in die Lage versetzen, ihre Aufgaben, auch im Personalbereich, zu erfüllen.

Bürger*innen unterscheiden nicht zwischen unterschiedlichen staatlichen Ebenen. Ein handlungsfähiger und funktionierender Staat setzt die entsprechenden personellen Kapazitäten bei Bund, Land und Kommunen voraus. Bei der Personalgewinnung und -haltung müssen die unterschiedlichen Ebenen zusammenarbeiten, anstatt „Strafzahlungen“ zu verhängen.

Für Nachfragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen