

Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis
Personalrat
- im Hause -

Mühlhausen, 10.11.2022

Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis
Landrat Herr Zanker
- im Hause -

**Initiativantrag gem. § 68 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 70 Abs. 1 ThürPersVG i. V. m.
§ 6 Abs. 1 und 2 der Dienstvereinbarung 01/2019 „Flexible Arbeitszeit“**

Sehr geehrter Herr Zanker,

der Personalrat beantragt die Aussetzung der Stundenkappung gem. § 6 Abs. 1 und 2 der Dienstvereinbarung 01/2019 „Flexible Arbeitszeit“ für die unter § 1 Absatz 1 Satz 1 der DV genannten Bediensteten des Landratsamtes Unstrut-Hainich-Kreis.

Begründung:

Sie beantragten am 03.11.2022 die Aussetzung der Stundenkappung für die Beschäftigten des FD Sicherheit, Ordnung und Migration und die Beschäftigten des FD Gesundheit.

Mit Schreiben vom 07.11.2022 bat der Personalrat um die Übersendung einer namentlichen Auflistung der Beschäftigten unter Angabe des Stundensaldos des jeweiligen Arbeitszeitkontos mit Stichtag 06.11.2022, welche von Ihrem Antrag erfasst werden. Außerdem bat der Personalrat auch die Beschäftigten mitzuteilen (mit aktuellem Stundensaldo), welche im Jahr 2022 nach Aufgabenübertragung (von wann bis wann) oder in anderer Form abweichend von ihren originären Aufgaben (von wann bis wann) dann Aufgaben in den betreffenden Fachdiensten wahrgenommen haben. Des Weiteren bat der Personalrat um Mitteilung, welche Maßnahmen getroffen wurden, um den o. g. Beschäftigten den Ausgleich ihrer individuellen Arbeitszeitkonten zu ermöglichen und welche Maßnahmen hierzu noch getroffen werden werden.

Mit Schreiben vom 08.11.2022 teilten Sie mit, dass Sie der Aufforderung zur Übersendung der Stundensalden zum Schutz der Mitarbeiter*innen nicht nachkommen würden und eine diesbezügliche Verpflichtung nicht bestünde. Sie legen dar, dass dem Personalrat, die mit einer stichtagsbezogenen Kappung verbundenen Probleme für im Krisenmodus arbeitende Bereiche bekannt sein müsse. Maßnahmen zum Ausgleich würden in der Verantwortung der direkten Führungskraft liegen.

Die Personalvertretung hat gem. § 68 Abs. 1 Nr. 2 ThürPersVG unter anderem dafür zu sorgen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden. Die Personalvertretung ist gem. § 68 Abs. 2 Satz 1 ThürPersVG zur

Durchführung ihrer Aufgaben über alle Angelegenheiten nach Maßgabe dieses Gesetzes, die die sich auf die Beschäftigten erstrecken oder auswirken, frühzeitig, umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen zu unterrichten. Der Personalvertretung sind gem. § 68 Abs. 2 Satz 6 ThürPersVG die Unterlagen vorzulegen, die die Dienststelle zur Vorbereitung der von ihr beabsichtigten Maßnahme beigezogen hat.

Es ist also unerheblich, was dem Personalrat bekannt sein müsste, da Anträge umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen sachlich begründet sein müssen.

Die Tatsache, dass das Pandemiegeschehen/die Kriegsfolgen allgemein zu einem erhöhten Arbeitsaufkommen geführt haben und führen werden, begründet Ihren Antrag nicht hinreichend. Vielmehr ist das individuelle Stundensaldo der betroffenen Mitarbeiter im Kontext mit der Gesamtsituation und der Bewertung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen maßgeblich, für die in Ihrem Antrag begehrte Einzelfallentscheidung bezüglich der Aussetzung der Stundenkappung zu betrachten.

Dienststelle und Personalvertretung haben gem. § 67 Abs. 1 ThürPersVG darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden.

Es muss also ebenfalls in Betracht gezogen werden, dass andere Organisationseinheiten des Landratsamtes Unstrut-Hainich-Kreis z. B. durch Aufgabenübertragungen oder ähnliche Maßnahmen zur Bewältigung der Pandemie oder der Flüchtlingskrise aber auch die Arbeitsunfähigkeit nach Erkrankung teilweise erheblich geschwächt wurden und somit auch dort die Arbeit auf „weniger Schultern“ verteilt werden musste. Es ist nicht erkennbar, was die Beschäftigten des Fachdienstes Gesundheit und des Fachdienstes Sicherheit, Ordnung und Migration von Beschäftigten anderer Fachdienste abhebt.

Der Personalrat muss, davon ausgehen, dass die Auswirkungen sowohl der Corona-Pandemie als auch der aktuellen Flüchtlingskrise nicht nur unmittelbar auf die hier genannten Fachdienste auswirken sondern mittelbar auch andere Organisationseinheiten betreffen. Durch Aufgabenübertragungen oder ähnliche Maßnahmen zur Bewältigung der Pandemie oder der Flüchtlingskrise wurden und werden andere Fachdienste teilweise erheblich geschwächt. Hier wurde oft nur mit der Ableistung von Mehrarbeit reagiert. Als weitere Maßnahme hätte z.B. auch die Anordnung von Überstunden (gegen Bezahlung) in Erwägung gezogen werden können.

Ihre Erläuterungen/ergänzende Hinweise in den Anträgen und Ihre Antwort vom 08.11.2022 enthielten für den Personalrat keine ausreichende Begründung dem Antrag auf Übertragung von mehr als den in § 6 Abs. 2 Dienstvereinbarung 01/2019 „Flexible Arbeitszeit“ genannten Plusstunden in den neuen Abrechnungszeitraum nur den Fachdienst Gesundheit und den Fachdienst Sicherheit, Ordnung und Migration betreffend, zuzustimmen oder abzulehnen.

Der Personalrat konnte ohne die angeforderten Unterlagen zu keiner Entscheidung gelangen, welche ein Abweichen vom Grundsatz der Gleichbehandlung aller in der Dienststelle Beschäftigten zulässt.

Der Initiativantrag soll dem berechtigten Interesse der Dienststellenleitung, seine originären Aufgaben wahrnehmen zu können dienen, zugleich soll er sicherstellen, dass alle Beschäftigten aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes tatsächlich gleich behandelt werden, auch wenn hier gesundheitsschutzwürdige Interessen der Arbeitnehmer nicht ausreichend in Betracht gezogen werden können.

Die Verantwortung der Beschäftigten und der Dienstvorgesetzten gem. § 3 der DV bleibt bestehen, somit auch die Notwendigkeit individuelle Lösungen zum Abbau der Mehrstunden im Sinne der DV zu finden und umzusetzen.

Der Personalrat erwartet, dass die Dienststellenleitung zukünftig im Rahmen seiner Fürsorgepflicht geeignete Maßnahmen ergreift, die das Anfallen von Mehrstunden über die vereinbarte Höchstgrenze über den nächsten Stichtag (31.01.2023) hinaus verhindert.

Sollten dann wiederholt Mehrstunden über die vereinbarte Stundenzahl im Einzelnen angefallen sein, die ggf. zu einem von der DV abweichenden Antrag gem. ThürPersVG führen, so sind dem Personalrat das Stundensaldo, die konkreten Hinderungsgründe, die Vereinbarung zum Stundenabbau zwischen dem Bediensteten und dem Dienstvorgesetzten zum Stundenabbau gem. § 3 der DV und die Begründung des Scheiterns im Einzelnen vorzulegen.

Für Rückfragen stehe ich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Petra Haberzettel
Personalratsvorsitzende