

Landrat des Unstrut-Hainich-Kreises
Thomas Ahke
- im Hause -

nachrichtlich: stellv. FDL Pers.,
Fr. Damm
Mitglieder d. Kreistages

Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan 2026 gemäß § 77 Abs. 1 ThürPersVG

Sehr geehrter Herr Ahke,

der Personalrat hat am 19.01.2026 den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2026 mit Stand Januar 2026 erhalten. Das Gremium nahm den Stellenplan in seiner Sitzung am 21.01.2026 zur Kenntnis und bat mit Schreiben vom 22.01.2026 um Ergänzung durch den Stellenplan des Abfallwirtschaftsbetriebes Unstrut-Hainich-Kreis. Dieser ging nunmehr am 02.02.2026 im Büro des Personalrats ein, womit der Personalrat diesen in seiner Sitzung am 04.02.2026 zur Kenntnis nehmen konnte.

Die Personalvertretung verweist vorab inhaltlich auch auf die für das Haushaltsjahr 2025 abgegebene Stellungnahme und gibt nach eingehender Beratung im Gremium folgende Stellungnahme zum Stellenplanentwurf 2026 ab:

Wie schon für die Haushaltsjahre 2021 bis 2025 wurde der Personalrat nicht an den planungsvorbereitenden Prozessen zur Erarbeitung des Stellenplans für das Haushaltsjahr 2026 beteiligt. Daher als auch aufgrund eines weiterhin fehlenden Personalentwicklungskonzeptes ist die Personalplanung und -entwicklung für den Personalrat auch für die kommenden Jahre weder ersichtlich noch nachvollziehbar.

Der Personalrat begrüßt die Entscheidung, auch im Jahr 2026 im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r sowie im Dualen Studium „Public Management“ (Bachelor of Arts) weitere zehn junge Menschen ausbilden zu wollen, was wegen des hohen Durchschnittsalters der Beschäftigten im Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis dringend geboten ist, um die Handlungsfähigkeit der Verwaltung dauerhaft sicherzustellen.

Bereits in der Vergangenheit wurde durch die Personalvertretung darauf hingewiesen, dass auch dringend geboten wäre, Beamte im mittleren und gehobenen, im technischen als auch nichttechnischen Dienst bedarfsgerecht selbst auszubilden und diese im Anschluss bei vorliegender Eignung und Befähigung zu übernehmen. Insbesondere im nichttechnischen Verwaltungsdienst, aber beispielsweise auch im Bereich der Bau- und Umweltverwaltung sowie der Veterinär- und Lebensmittelüberwachung wird eben dieses Erfordernis wohl weiterhin verkannt.

Zumindest sind im vorgelegten Stellenplanentwurf keine entsprechenden Stellen zur Ausbildung von Beamten vorgesehen, obwohl weitere Beamte in ihren wohlverdienten Ruhestand gehen werden. Rechtlich begründet wurde das gegenüber der

Personalvertretung bisher nicht. Das Gremium geht aber noch immer davon aus, dass hoheitliche Aufgaben auch zukünftig im nicht unerheblichen Umfang zu erfüllen sind. Gemäß des in Artikel 33 Abs. 4 Grundgesetz (GG) verankerten sogenannten Funktionsvorbehalts sind Aufgaben, die ein öffentliches Gemeinwesen kraft öffentlichen Rechts zu erfüllen hat und der Wahrung des Gemeinwohls sowie der Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung dienen, grundsätzlich von Beschäftigten wahrzunehmen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen.

Dem Personalrat sind die finanziellen Herausforderungen des Landkreises bekannt. Die Absicht, aufgrund der prekären Haushaltssituation weitere Stellen (VbE) abzubauen, muss dennoch kritisch hinterfragt werden.

Diverse Sparmaßnahmen der vergangenen Jahrzehnte gingen immer zu finanziellen Lasten der direkt betroffenen Beschäftigten, aber auch zu gesundheitlichen Lasten derer, die schließlich die sich daraus ergebende Arbeitsverdichtung stemmen mussten. Auch die dauerhaften Einsparmaßnahmen im Personalbereich in der Vergangenheit könnten dazu beigetragen haben, dass infolge einer dauerhaften quantitativen Überlastung die Anzahl der Krankheitstage in dieser Verwaltung überdurchschnittlich hoch war und ist. Hier muss der Landkreis bei der Betrachtung der Einzelfälle seinen eigenen Anteil hinterfragen.

Die im Haushalt 2026 beabsichtigte weitere Absenkung um 11,549 VbE entspricht einem Stellenabbau von 1,512 % der VbE des gesamten Hauses. Weiterhin betreffen die Einsparungen fast ausschließlich die sogenannte „Kernverwaltung“, weshalb sich die Stellenstreichungen hier gravierender bemerkbar machen, als es der o.g. Prozentsatz aller VbE im Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis suggeriert.

Bei einem ausgehend vom Stellenplan 2024 durch die Dienststellenleitung beabsichtigten Stellenabbau von 100 VbE (d.h. entsprechend derzeitiger Teilzeitquote etwa 120 bis 150 Beschäftigte) bis 2030 würde dies einen Stellenabbau von 13,13 % aller Beschäftigten bedeuten.

Da eine Reduzierung nur in der sogenannten Kernverwaltung (Bereich Landrat, Fachbereichsleitungen, Rechnungsprüfungsamt und Kommunalaufsicht, den Fachdiensten Informationstechnik, Personal, Finanzen, Gebäude- und Liegenschaftsmanagement (Verwaltung), Sicherheit, Ordnung und Migration, Straßenverkehr, Bau- und Umwelt, Brand-, Katastrophenschutz und Rettungsdienst, Soziales, Familie und Jugend, Veterinär und Lebensmittelüberwachung) möglich sein wird, wird der Stellenabbau ausgehend vom Stellenbesetzungsplan mit Stand vom 31.12.2024 etwa 480 in der Kernverwaltung betreffen und eine Reduzierung auf etwa 380 bis ca. 350 Personen, also zwischen 21 und 28 vom Hundert betragen.

Es wird dennoch erwartet, dass z.B. Sozialleistungen pünktlich und gesetzeskonform (Antragstellung, Prüfung, Bescheidung...) ausgezahlt werden, Fahrzeuge aller Art an- und umgemeldet werden können oder der Führerschein beantragt, verlängert oder umgeschrieben werden kann. Es wird erwartet, dass Bauanträge zügig bearbeitet werden, Asylsuchenden schnell geholfen wird, sie möglichst integriert, oder wenn notwendig, zeitnah abgeschoben werden.

Im Übrigen sind im Stellenplanentwurf allein 51,895 VbE dem Jobcenter zugewiesen, von denen lediglich 48,717 VbE tatsächlich besetzt sind. Angesichts der derzeitigen wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland und im eher strukturschwachen Landkreis ist ein Stellenabbau hier eher nicht realisierbar.

Weiterhin bleibt anzumerken, dass derzeit allein bei den kreiseigenen Schulen nach Kenntnis des Personalrats 47,177 VbE (Hausmeister), 28,560 VbE (Sekretärinnen) und 71,387 VbE (Reinigungskräfte incl. der der Verwaltungsgebäude) besetzt sind. Aufgrund der derzeitigen Schul- und Verwaltungsstruktur ist eine Verringerung des Personals hier wohl nicht möglich.

In den Einrichtungen des Unstrut-Hainich-Kreises sind 6,999 VbE in der Volkshochschule, 15,510 VbE in der Kreismusikschule, 37,018 VbE im Kinder- und Jugendheim Seebach und 45,538 VbE in der Gemeinschaftsunterkunft Obermehler geplant. 15 Beschäftigte sind in Teilzeit mit einem Stundenentgelt entsprechend des tatsächlichen Arbeitsaufkommens im Schlachthof oder mit einer Stückvergütung in der ambulanten Fleischbeschau beschäftigt. Auch in diesen Bereichen scheint nach Kenntnis der Personalvertretung ein Stellenabbau eher unwahrscheinlich.

Ist es also realistisch, alle Aufgaben der Kernverwaltung noch in dem der Rechtsordnung entsprechend erforderlichen Maß und dem im Sinne der Betroffenen als auch der Verwaltungsbehörde angemessenen zeitlichen Rahmen gewährleisten zu können, wenn sich die angestrebte Reduzierung der Planstellen fast ausschließlich auf die Kernverwaltung beschränken wird?

Inwieweit vor der Stellenplanerarbeitung eine Aufgabenkritik erfolgte oder zukünftig erfolgen wird und welche Auswirkungen dies auf die Beschäftigten haben könnte, ist dem Personalrat nicht bekannt.

Begründet wird der Personalabbau unter anderem mit dem Wechsel von Gemeinden und damit von ca. 5500 Einwohnern in den Eichsfeldkreis in den Jahren 2023 und 2024 und den damit verbundenen fehlenden Pro-Kopf-Einnahmen des Kreises. Dabei werden sachliche Erwägungen wie z.B. Wegfall von Aufgaben? weniger Tierhaltung? weniger Wohngeldempfänger? weniger An-, Um- und Abmeldungen von Kfz? weniger Jugendhilfefälle? weniger Sozialhilfefälle? weniger Bürgergeldempfänger? ...? nicht betrachtet. Realistisch scheint jedoch, dass die Fälle/Aufgaben/Anträge, wenn überhaupt, nur geringfügig zurückgegangen sind oder sinken werden. Eine Analyse der tatsächlichen Fallzahlen bleibt bisher zumindest aus.

Auch die Streichung von derzeit aus unterschiedlichsten Gründen nicht besetzter Stellen ist zu hinterfragen. Nicht besetzte Stellen haben eine dauerhafte Arbeitsverdichtung zur Folge, mit möglicher Mehrarbeit, Überstunden und Überlastung der verbliebenen Beschäftigten. Die erhofften Synergieeffekte und die erhöhte Arbeitseffizienz durch die begonnene Digitalisierung werden sich jedoch eher mittel- oder gar langfristig einstellen, zunächst aber mehr Personal binden. Wann hier erhoffte Spareffekte tatsächlich sichtbar werden, bleibt weiterhin unklar.

Der Personalrat hat die begründete Sorge, dass der offensichtlich „willkürliche“ Stellenabbau den vergleichsweise weiterhin hohen Krankenstand verschärfen wird.

Gemäß Artikel 33 Abs. 4 Grundgesetz (GG) sind hoheitliche Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen (Funktionsvorbehalt, Beamtenprivileg), zu übertragen. Diese Aufgaben dürfen also nur ausnahmsweise oder in begründeten Ausnahmefällen Tarifbeschäftigten übertragen werden. Daneben ist auch die verfassungsrechtliche Bestandsgarantie nach Artikel 33 Abs. 2 GG beachtlich. Unter Bestandsgarantie versteht man, dass bestehende Beamtenstellen grundsätzlich nicht abgeschafft oder umgewandelt werden dürfen.

Die Anzahl der Beschäftigten, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, also Beamte sind, ist weiter rückläufig. Von im Jahr 2025 noch 54 VbE verringern sich die Beamtenstellen weiter auf nunmehr 47 VbE im Haushaltsjahr 2026. Diese Strategie soll offensichtlich auch zukünftig weiterverfolgt werden, wie diverse dementsprechende ku-Vermerke im Sinne des § 6 Abs. 3 Satz 2 Thüringer Gemeindehaushaltsverordnung (ThürGemHV) im vorliegenden Stellenplanentwurf erwarten lassen.

Das weitere Ausdünnen der Planstellen der Beamten ist aus Sicht des Personalrats ein offensichtlicher Verstoß gegen den Funktionsvorbehalt des Artikel 33 Abs. 4 GG aber auch § 6 Abs. 5 Nr. 1. ThürGemHV sowie Ziffer 3. der Verwaltungsvorschrift hierzu.

Aufgaben der klassischen Eingriffsverwaltung, wie z.B. Tätigkeiten der Bewilligung oder Versagung von Leistungen des öffentlichen Rechts, Finanzverwaltung, Prüfer, Vollzugsdienst usw. sind im Stellenplan fast ausschließlich als Stellen von Tarifbeschäftigten ausgewiesen. Beamtenstellen finden sich nur noch dort, wo diese Stellen derzeit durch einen Beamten oder eine Beamtin besetzt sind. Freiwerdende Beamtenstellen werden in der Regel unbegründet mit Tarifbeschäftigten besetzt und in der Folge in Tarifbeschäftigtenstellen umgewandelt. Wie und ob zuvor regelmäßig eine Prüfung stattgefunden hat, nach der die umzuwandelnde Stelle nicht oder nicht mehr dem Funktionsvorbehalt des Artikel 33 Abs. 4 GG genügt, ist dem Personalrat weiterhin nicht bekannt.

Hier den Dienst verrichtende Beamte haben auch deshalb keine Chance, sich auf Beförderungsposten zu bewerben oder auch nur amtsangemessen beschäftigt zu werden. Eine geordnete Beförderungspraxis in der Verwaltung ist weiterhin nicht erkennbar. In einzelnen Fällen wurden Beamte letztmalig vor 30 Jahren befördert.

Bei einer fortwährenden Reduzierung oder Umwandlung von Beamtenstellen werden sich auch zukünftig keine Beamten auf Stellenausschreibungen für zu besetzende Stellen im Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis bewerben bzw. bewerben können.

Die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben entsprechend des sich aus dem Grundgesetz ergebenden Funktionsvorbehalts oder von Aufgaben, deren stetige Erledigung auch im Ausnahme- oder Krisenfall für den Landkreis und dessen Bevölkerung „überlebenswichtig“ sind, wird gefährdet.

Der Personalrat beobachtet weiterhin, dass ein Umbau der Verwaltung und somit des Stellenplans nach der Person erfolgt, die eine Stelle besetzt, und nicht nach der Funktion, welche sich aus der zu erledigenden Aufgabe im Einzelnen ergeben müsste.

Der Personalrat hatte die Erwartung, dass schon im Haushaltsjahr 2026 eine Korrektur des Stellenplanes im Ergebnis einer tiefgreifenden Aufgabenkritik, einer Organisationsuntersuchung, einer Anpassung des institutionellen Aufbaus, eines Aufgabengliederungs- und Geschäftsverteilungsplanes vorgenommen und von dringend erforderlichen Stellenbeschreibungen begleitet wird. Aufgrund der sich erst dadurch ergebenden validen Zahlen könnten sich möglicherweise Stellenstreichungen tatsächlich begründen.

Die Schaffung von Stellen im Haushaltsjahr 2025, die aus Sicht des Personalrats zum Ziel haben sollten, die Aufbau- und Ablauforganisation der Behörde grundsätzlich zu hinterfragen, interne Verfahren zu „entstauben“ und zu optimieren sowie eine grundsätzliche Aufgabenkritik durchzuführen, war dringend geboten, da hierdurch Umstrukturierungen sowie möglicherweise erforderliche stellenplanmäßige Änderungen erst beweisbar werden. Auch, dass personell untersetzt wurde, dass vielfach veraltete, überholte oder gänzlich fehlende Stellenbeschreibungen den Erfordernissen der Aufgabenerfüllung einer jeden Stelle angepasst oder erstmalig erstellt werden, war schon länger geboten.

Die Personalvertretung wird nach Jahren des Stillstands der Verwaltungsorganisation wohl mehr Zeit einräumen müssen, die Behörde von Grund auf neu zu strukturieren, Verwaltungsprozesse zu optimieren und Stellenbeschreibungen entsprechend der derzeitigen und zukünftigen Anforderungen anzupassen.

Der Personalrat weist nochmals darauf hin, dass ein Aufwuchs von Stellen zur Erfüllung freiwilliger Aufgaben später keineswegs mit der Begründung der prekären Haushaltssituation zu Stellenstreichungen zu Lasten der Erfüllung von Pflichtaufgaben führen darf. Dies wäre rechtlich zumindest bedenklich. Gerade unter der gegenwärtigen finanziellen Lage obliegt die Entscheidungsbefugnis über die Wahrnehmung freiwilliger, also zusätzlicher Aufgaben, welche dann wieder personell zu untersetzen wären, dem Kreistag. Dieser hat dann aber auch zu einer auskömmlichen Finanzierung der Aufgabenerledigung in Gänze zu beschließen.

An dieser Stelle sei auch erwähnt, dass gem. § 57 Abs. 2 Thüringer Gemeinde- und Landkreisordnung (ThürKO) die Haushaltssatzung vor ihrer Bekanntmachung mit dem Haushaltsplan und seinen Anlagen der Rechtsaufsichtsbehörde vorzulegen ist und dies spätestens einen Monat vor Beginn des Haushaltsjahres erfolgen soll. In der sich ansonsten ergebenden vorläufigen Haushaltsführung wären z. B. Auswahlverfahren, auch zur dringend erforderlichen Ausbildung junger Fachkräfte vom Grundsatz her nicht möglich, bedarfsgerechte Fortbildungen des Bestandspersonals oder z. B. die Beschaffung von Hard- oder Software zur Verwaltungsvereinfachung ausgeschlossen. Insofern appelliert der Personalrat an die in der Verwaltung aber auch politisch Verantwortlichen, daran zu arbeiten, in der Zukunft den Haushalts- und somit auch den Stellenplan vor Beginn des Haushaltsjahres bekanntmachen zu können.

Für den Personalrat ist im vorgelegten Stellenplan oft nicht transparent nachvollziehbar, wie Entgelt- und Besoldungsgruppen der Beschäftigten ermittelt werden, da dem Personalrat nur in wenigen Fällen, oft erst nach Aufforderung, Stellenbeschreibungen vorgelegt werden. Das hat zur Folge, dass die tarifgerechte Vergütung der Tarifbeschäftigten und auch die gesetzeskonforme Besoldung der Beamten nicht gemäß dem Thüringer Personalvertretungsgesetz durch den Personalrat auf Rechtskonformität geprüft werden kann. Aus diesem Grund kann der

Personalrat die Eingruppierungsentscheidungen/Besoldungsentscheidungen der Dienststelle in vielen Fällen lediglich zur Kenntnis nehmen, seinen gesetzlich normierten Auftrag diesbezüglich also nur eingeschränkt wahrnehmen. Immerhin ist seit 2025 ein Beschäftigter mit der Aufarbeitung der umfänglichen Problematik betraut, womit der Prozess der Er- oder Überarbeitung von Stellenbeschreibungen als auch Stellenbewertungen in Gang gekommen ist.

Der Personalrat muss im Interesse des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten wiederholt anmerken, dass Stellenbesetzungsverfahren zu frei werdenden Planstellen weiterhin teilweise verspätet eingeleitet werden, was zu einer erhöhten Arbeitsbelastung der verbleibenden Beschäftigten führt. Eine kontinuierliche, fürsorgliche Personalplanung nach den grundsätzlichen Vorgaben eines Personalentwicklungskonzeptes hat aus Sicht der Personalvertretung also weiterhin hohe Priorität. Hierzu sei auf Ziffer 8. der Verwaltungsvorschrift zu § 6 ThürGemHV verwiesen, wonach neben dem Stellenplan ein gesetzlich nicht angesprochener Plan ausgearbeitet werden kann, der die Personalentwicklung auf längere Sicht umreißt.

Nach § 6 Abs. 3 Satz 1 ThürGemHV sind Stellen im Stellenplan als künftig wegfallend „kw“ zu bezeichnen, soweit sie in den folgenden Haushaltjahren nicht mehr benötigt werden. Geht man davon aus, dass der Dienststellenleiter die politische Absicht der Reduzierung der Planstellen bis 2030 weiterverfolgt, ist jedoch dem vorliegenden Stellenplanentwurf nicht zu entnehmen, welche Stellen zukünftig wegfallen sollen. Die Verwaltungsvorschrift hierzu ergänzt, soweit möglich, soll bei kw-Vermerken der Zeitpunkt des voraussichtlichen Wegfalls angegeben werden. Ist eine solche Angabe an der jeweiligen Stelle bei der Aufstellung des Stellenplans nicht möglich, so muss die Verpflichtung zum Stellenabbau in einem Sammelvermerk im Stellenplan zum Ausdruck kommen. Der Personalrat stellt fest, dass eine Planungssicherheit sowohl für die Beschäftigten aber auch die verantwortlichen Vorgesetzten des Hauses fehlt und möglicherweise tatsächlich erforderliche Stellenstreichungen weiterhin nicht anhand der gegenwärtig tatsächlichen Erfordernisse und zukünftigen Erwartungen, sondern weiterhin eher willkürlich erfolgen werden.

Entsprechend § 44 Abs. 2 Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) hat die Dienststelle dem Personalrat unter anderem Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Insofern zeigt sich das Gremium verwundert, dass die Stelle der Sekretärin des Personalrats mit einem kw-Vermerk (künftig wegfallend) versehen wurde. Der Personalrat wurde auch hier im Vorfeld nicht beteiligt und geht davon aus, dass eben diese Stelle aufgrund unmissverständlicher gesetzlicher Vorgaben nicht wegfallen wird.

Dem Personalrat ist weiterhin nicht bekannt, welches Budget im laufenden Haushaltsjahr für Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der vorhandenen Beschäftigten zur Verfügung steht.

Kritisch muss der Personalrat erneut anmerken, dass im Abfallwirtschaftsbetrieb Unstrut-Hainich-Kreis „Leiharbeiter“ in erheblichem Umfang beschäftigt werden. Diese Praxis sollte im Interesse der Betroffenen, die denselben Arbeitsbedingungen unterliegen, jedoch nicht von den Vorteilen einer Beschäftigung nach dem TVöD profitieren, überdacht werden und in einer stellenplanmäßigen Anpassung münden. Im operativen Bereich (Müllabfuhr) wurden auch im Kalenderjahr 2025 in Fortführung einer langjährigen Praxis 6568,25 Arbeitsstunden durch Beschäftigte von

Zeitarbeitsfirmen geleistet, also durchschnittlich 547,35 Std. je Kalendermonat. Dies entspräche 3,228 VbE (bei 39 Wochenstunden), deren Beschäftigte für einen öffentlichen Aufgabenträger noch immer zumindest mittelbar in sogenannter prekärer Beschäftigung tätig sind. Betrachtet man die an Personaldienstleister zur Sicherstellung der Abfallentsorgung gezahlten Beträge und vergleicht diese mit dem tariflichen Entgelt eines Beschäftigten in der letzten Entwicklungsstufe der maßgeblichen Entgeltgruppe für einen „Fahrer/Lader“, hätten auch unter Berücksichtigung der Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung 3 Vollzeitbeschäftigte unter den erheblich besseren Bedingungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) beschäftigt werden können.

Der Personalrat bittet Sie, die Stellungnahme als Anlage des Stellenplanes 2026 den Kreistagsmitgliedern mit dem Haushaltsplan 2026 zu übergeben, diese aber zeitnah auch den Beschäftigten des Landratsamtes Unstrut-Hainich-Kreis und des Abfallwirtschaftsbetriebes Unstrut-Hainich-Kreis im Intranet zugänglich zu machen.

Mit freundlichen Grüßen



Petra Haberzettel
Personalratsvorsitzende



Thomas Frantzke
stellv. Personalratsvorsitzender