

Landrat des Unstrut-Hainich-Kreises
Thomas Ahke

nachrichtlich: FDL Pers, Fr. Breitbarth
Mitglieder d. Kreistages

- im Hause -

Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan 2025 gemäß § 77 Abs. 1 ThürPersVG

Sehr geehrter Herr Ahke,

der Personalrat hat am 03.12.2024 den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025 mit Stand vom 02.12.2024 erhalten. Ebenfalls wurde dem Personalrat eine Übersicht über geplante Stellenstreichungen von 52 Stellen übergeben. Der Personalrat nahm den Stellenplan in seiner Sitzung am 04.12.2024 zu Kenntnis.

Nach eingehender Beratung im Gremium wird folgende Stellungnahme abgegeben:

Wie schon für die Haushaltsjahre 2021, 2022, 2023 und 2024 wurde der Personalrat nicht an der Stellenplanerstellung und an den planungsvorbereitenden Prozessen für das Haushaltsjahr 2025 beteiligt. Damit, und auch aufgrund eines weiterhin fehlenden Personalentwicklungskonzeptes, ist für den Personalrat die Personalplanung und Personalentwicklung, auch für die kommenden Jahre, weder ersichtlich noch nachvollziehbar.

Der Personalrat begrüßt ausdrücklich die Entscheidung, dass beabsichtigt ist, im Jahr 2025 zehn junge Menschen auszubilden. Aufgrund des hohen Durchschnittsalters der Beschäftigten auch in der „allgemeinen Verwaltung“ des Landratsamtes Unstrut-Hainich-Kreis und der sich daraus bisher, aber auch in den kommenden Jahren, ergebenden natürlichen Personalabgänge war dies schon lange dringend erforderlich, um die Handlungsfähigkeit der Verwaltung dauerhaft sicherzustellen.

Nun werden ab 2025 vorerst acht Ausbildungsplätze im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r sowie Kauffrau/-mann für Digitalisierungsmanagement und zweimal das Duale Studium „Public Management“ (Bachelor of Arts) angeboten.

Bei dem Ausbildungsangebot eines dualen Studiums „Public Management“ (BA) handelt es sich nicht um den Vorbereitungsdienst zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst im klassischen Sinn mit der sich in der Regel anschließenden Verwendung auf einer Beamtenstelle. Inwieweit hierbei eine Bindung der Beschäftigten zum Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis entstehen kann, bleibt abzuwarten.

Der Personalrat hat bereits in den vergangenen Jahren darauf hingewiesen, dass dringend geboten wäre, Beamte im mittleren und gehobenen, sowohl im technischen

wie auch im nichttechnischen Dienst, bedarfsgerecht selbst auszubilden und diese nach deren Ausbildungsende bei nachgewiesener Eignung und Befähigung in entsprechende Beamtenverhältnisse zu übernehmen. Insbesondere im nichttechnischen Verwaltungsdienst, aber beispielsweise auch im Bereich der Bau- und Umweltverwaltung sowie der Veterinär- und Lebensmittelüberwachung, wird eben dieses Erfordernis offensichtlich weiterhin verkannt.

Zumindest sind im Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025 keine entsprechenden Stellen zur Ausbildung von Beamten vorgesehen, obwohl zeitnah weitere Beamte in ihren wohlverdienten Ruhestand gehen werden. Eine rechtlich fundierte oder nachvollziehbare Begründung ist der Personalvertretung nicht bekannt. Dabei wird davon auszugehen sein, dass dem Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis auch zukünftig hoheitliche Aufgaben (Tätigkeiten die ein öffentliches Gemeinwesen, Staat, Kommune oder sonstige Körperschaft, kraft öffentlichen Rechts zu erfüllen hat.) im nicht unerheblichen Umfang obliegen werden. Im Sinne des sogenannten Funktionsvorbehalts in Artikel 33 Abs. 4 Grundgesetz (GG) sind diese Aufgaben grundsätzlich von Beschäftigten wahrzunehmen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, also Beamte sind.

Dem Personalrat ist nicht bekannt, welches Budget 2025 für Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der vorhandenen Beschäftigten zur Verfügung steht.

Dem Personalrat ist die seit mehreren Jahrzehnten bestehende finanzielle Schieflage des Landkreises durchaus bekannt.

Die vom neu gewählten Landrat nach seinem Amtsantritt in der Presse geäußerte Absicht, aufgrund der prekären Haushaltssituation in den kommenden fünf Jahren 100 Stellen (VbE?) abzubauen, muss durch den Personalrat kritisch hinterfragt werden.

Die diversen Sparmaßnahmen der vergangenen Jahrzehnte gingen immer zu finanziellen und gesundheitlichen Lasten der jeweils betroffenen Beschäftigten.

So wurde in den Jahren seit 1996 über einen Haustarifvertrag zunächst für die Tarifbeschäftigten (mit nur wenigen Ausnahmen) eine wöchentliche Arbeitszeit von 33 Stunden vereinbart und entsprechend vergütet. Nach Ablauf dieses Haustarifvertrages wurden für die Jahre 1999 und 2000 und sodann nochmals für die Jahre ab 2001 weitere Haustarifverträge mit ebenfalls verkürzten wöchentlichen Arbeitszeiten (mit sich daraus ergebenden Vergütungs-, Arbeitslosengeld-, Rentenansprüchen...) für die Tarifbeschäftigten abgeschlossen.

In den Jahren nach Ende von drei Haustarifverträgen kamen viele Beschäftigten der Bitte des damaligen Landrates nach, ihre wöchentliche Arbeitszeit individuell weiterhin freiwillig zu verkürzen, wobei eine Vielzahl der Beschäftigten eine Verkürzung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf etwa 35 Wochenstunden jeweils für einen Zeitraum von 5 Jahren vereinbarte.

Zu dieser Zeit und auch darüber hinaus hat der Landkreis neue Arbeitsverträge überwiegend mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37 oder 38 Stunden bei zu dieser Zeit noch bestehender tariflicher Arbeitszeit von 40 Wochenstunden abgeschlossen. Eine Beschäftigung in Vollzeit wurde den Bewerbern schon nicht mehr angeboten.

Eine quantitative Stellenanpassung (Arbeitsvolumen $\triangleq$ Arbeitszeit) erfolgte dabei jedoch nicht.

Von der Dienststellenleitung wurde aber erwartet, dass die Arbeitsaufgaben mit einer verkürzten wöchentlichen Arbeitszeit auch weiterhin vollumfänglich und fehlerfrei erledigt werden würden.

All die Maßnahmen seinerzeit führten nicht zu einer Entspannung der Haushaltslage, sondern lediglich zu einer Minderung der Einkommen der Beschäftigten inklusive der Beiträge zu den Sozialversicherungen, die sich später auch in der Höhe der Rentenzahlung jedes einzelnen dieser betroffenen Beschäftigten bereits bemerkbar macht bzw. machen wird.

Die dauerhaften Einsparmaßnahmen am Personal könnten jedoch dazu geführt haben, dass infolge der dauerhaften quantitativen Überlastung genau diese betroffenen älteren Beschäftigten (Tarifbeschäftigte und Beamte) heute wesentlich mehr von Langzeiterkrankungen betroffen sind. Hier muss der Landkreis bei der Betrachtung der Einzelfälle seinen eigenen Anteil hinterfragen.

Die nunmehr im Haushalt 2025 beabsichtigte Senkung um 34,616 VbE entspricht einem Stellenabbau von 4,545 % der VbE des gesamten Hauses. Da die Einsparungen jedoch fast ausschließlich die sogenannte „Kernverwaltung“ betreffen, da z.B. keine Schulen geschlossen werden müssen alle Hausmeister-, Reinigungs- und Sekretariatsstellen weiter vorgehalten werden, die Musikschule, die Volkshochschule, das Kinderheim Seebach und die Gemeinschaftsunterkunft Obermehler ebenfalls ihren Personalbedarf nicht senken werden können, wird sich der Stellenabbau in der Kernverwaltung gravierender bemerkbar machen, als es der o.g. Prozentsatz aller VbE im Haus suggeriert.

Bei einem Abbau 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 (neben Landrat, die Fachbereichsleitungen, die Informationstechnik, Rechnungsprüfungsamt und Kommunalaufsicht vor allem die Fachdienste Personal, Finanzen, Gebäude- und Liegenschaftsmanagement (Verwaltung), Sicherheit und Migration (Ausländerbehörde u.a.), Straßenverkehrsamt, Bau- und Umweltverwaltung, Brand- und Katastrophenschutz sowie Rettungsdienst, Sozialamt, die Fachdienste für Jugend und Bildung, sowie Familie und Leistung, die Veterinär und Lebensmittelüberwachung, Amtsvormundschaften/Beistandschaften/Unterhaltsvorschuss) möglich sein wird, wird der Stellenabbau die derzeit etwa 480 Personen (Stellenbesetzungsplan mit Stand vom 31.12.2024) in der Kernverwaltung betreffen und eine Reduzierung auf etwa 380 bis ca. 350 Personen in der Kernverwaltung, zwischen 21 und 28 vom Hundert, betragen.

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

Im Übrigen sind allein 57 Beschäftigte des Landkreises dem Jobcenter zugewiesen. Inwieweit hier eine Aufgabenkritik erfolgt ist, noch erfolgen soll, und welche Auswirkungen dies auf die Beschäftigten haben könnte, ist dem Personalrat nicht bekannt.

Weiterhin bleibt anzumerken, dass derzeit allein bei den kreiseigenen Schulen nach Kenntnis des Personalrates 52 Hausmeister, 43 Sekretärinnen und 93 Reinigungskräfte (incl. der Reinigungskräfte der Verwaltungsgebäude) beschäftigt sind. Aufgrund der derzeitigen Schulstruktur ist eine Verringerung des Personals hier wohl nicht möglich.

In den Einrichtungen des Landkreises sind acht Menschen in der Volkshochschule, 16 in der Kreismusikschule, 31 im Kinder- und Jugendheim Seebach, 17 im Schlachthof und 46 in der Gemeinschaftsunterkunft Obermehler beschäftigt, das sind zusammen 118 Beschäftigte, von denen eine Stelle gestrichen werden soll.

Ist es also realistisch, dass all diese Aufgaben der Kernverwaltung (siehe oben) dann noch in dem der Rechtsordnung entsprechend erforderlichen Maß und dem im Sinne der Betroffenen als auch der Verwaltungsbehörde angemessenen zeitlichen Rahmen gewährleistet werden können, wenn aus 761,614 VbE (aller Stellen des Landratsamtes) innerhalb von 5 Jahren ca. 661 VbE werden sollen, und diese Reduzierung sich fast ausschließlich auf die Kernverwaltung beschränken wird?

Begründet wird der Personalabbau 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 die sachlichen 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 anzunehmen ist jedoch, dass die Fälle/Aufgaben, wenn überhaupt, nur geringfügig gesunken sind oder sinken werden.

Auch die Streichung von derzeit aus unterschiedlichsten Gründen nicht besetzter Stellen ist zu hinterfragen. Nicht besetzte Stellen führen „lediglich“ zur vorübergehenden Arbeitsverdichtung bei den in den Fachdiensten noch zufällig vorhandenen Beschäftigten.

Stellenstreichungen haben eine dauerhafte Arbeitsverdichtung zur Folge, auch mit möglicher Mehrarbeit, Überstunden und Überlastung der hiervon betroffenen Beschäftigten. Die erhofften Synergieeffekte als auch die erhöhte Arbeitseffizienz durch die begonnene Digitalisierung werden sich jedoch eher mittel- oder gar langfristig einstellen, zunächst aber zu Mehrarbeit führen und mehr Personal binden. Wann hier erhoffte Spareffekte tatsächlich sichtbar werden, ist derzeit nicht absehbar.

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

Gemäß Artikel 33 Abs. 4 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. „In der Regel“ bedeutet, diese Aufgaben können nur in begründeten Fällen ausnahmsweise Tarifbeschäftigten übertragen werden. Daneben ist auch die Bestandsgarantie entsprechend Artikel 33 Abs. 2 GG verfassungsrechtlich 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 2024 noch 64 VbE verringern sich die Beamtenstellen auf 54 VbE im Haushaltsjahr 2025.

Das weitere Ausdünnen der Planstellen der Beamten ist aus Sicht des Personalrats ein offensichtlicher Verstoß gegen die Bestimmungen des Grundgesetzes (GG) aber auch § 6 Thüringer Gemeindehaushaltsverordnung (ThürGemHV) sowie die Verwaltungsvorschrift hierzu.

Hoheitliche Befugnisse (also auch Aufgaben der klassischen Eingriffsverwaltung, wie z.B. Tätigkeiten der Bewilligung oder Versagung von Leistungen des öffentlichen Rechts, Finanzverwaltung, Prüfer, Vollzugsdienst...) sind im Stellenplan fast ausschließlich als Stellen von Tarifbeschäftigten ausgewiesen. Beamtenstellen finden sich nur noch dort, wo eben diese Stellen derzeit durch einen Beamten oder eine Beamtin besetzt sind. Freiwerdende Beamtenstellen werden in nicht wenigen Fällen unbegründet mit Tarifbeschäftigten besetzt und die Stelle in der Folge in eine Stelle für Tarifbeschäftigte umgewandelt. Wie und ob im begründeten Einzelfall zuvor eine Prüfung stattgefunden hat, nach der die umzuwandelnde Stelle nicht oder nicht mehr dem Funktionsvorbehalt im Sinne des Artikel 33 Abs. 4 Grundgesetz genügt, ist dem Personalrat nicht bekannt. Auf Nachfrage werden lediglich allgemein bekannte, in der Sache jedoch nicht begründete Vorurteile gegen das Berufsbeamtentum im Allgemeinen ins Feld geführt.

Vorhandene Beamte haben auch deshalb keine Chance, sich auf Beförderungsposten zu bewerben bzw. 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 von außerhalb 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 „überlebenswichtig“ sind, wird gefährdet.

Der Personalrat beobachtet seit geraumer Zeit, dass ein Umbau der Verwaltung und mithin auch des Stellenplans nach der Person, die eine Stelle besetzt, erfolgt und nicht nach der Funktion, welche sich aus der zu erledigenden Aufgabe im Einzelnen ergebe.

Der Personalrat hat die Hoffnung, dass mit dem Haushaltsjahr 2026 und in den Folgejahren eine Korrektur des Stellenplanes im Ergebnis einer tiefgreifenden Aufgabenkritik, einer Organisationsuntersuchung, einer Anpassung des institutionellen

Aufbaus des Landratsamtes Unstrut-Hainich-Kreis, eines Aufgabengliederungsplanes, eines Geschäftsverteilungsplanes vorgenommen und von dringend erforderlichen Stellenbeschreibungen begleitet wird. Aufgrund der sich erst dann ergebenden validen Zahlen könnten sich möglicherweise Stellenstreichungen tatsächlich erforderlich machen.

Grundsätzlich begrüßt der Personalrat die Schaffung von Stellen, die die bisherige Aufbau- und Ablauforganisation im Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis hinterfragen und in der Folge wohl zum Ziel haben werden, den institutionellen Aufbau als auch interne Verfahren zu „entstauben“, zu optimieren sowie eine grundsätzliche Aufgabenkritik durchzuführen. Hier sah das Gremium schon lange Handlungsbedarf, da hierdurch sicher dringende Umstrukturierungen sowie möglicherweise erforderliche stellenplanmäßige Änderungen erst beweisbar oder begründbar werden. Auch, dass die Dienststellenleitung personell untersetzt, dass vielfach veraltete, überholte oder tatsächlich nicht vorhandene Stellenbeschreibungen den Erfordernissen der Aufgabenerfüllung einer jeden Stelle angepasst oder erstmalig erstellt werden und in der Folge die Stellenbewertung bestätigt oder überarbeitet wird, nimmt der Personalrat wohlwollend zur Kenntnis. Ebenfalls ist dem Personalrat bewusst, dass eine ständig aktuelle und sachliche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit unter Einbeziehung der „neuen Medien“ dringend geboten ist.

Allerdings muss auch kritisch angemerkt werden, dass beispielsweise eine Stelle „Wirtschaftsförderung“ geschaffen werden soll. Nach Kenntnisstand des Personalrats stellt dies keine Pflichtaufgabe des Landkreises dar, wenn auch das Ansinnen der wirtschaftlichen Entwicklung des doch eher strukturschwachen Landkreises durchaus nachvollziehbar ist.

Der Personalrat weist in diesem Zusammenhang 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 schließlich auch zu einer auskömmlichen Finanzierung der Aufgabenerledigung in Gänze zu beschließen.

Die Aufgabenwahrnehmung ist mithin auch von einer Verwaltungsstruktur abhängig. Der Schaffung der Stelle eines hauptamtlichen Beigeordneten und der Zuordnung eines Geschäftsbereiches, die dieser neben der gesetzlichen Stellvertretung des Landrates übernehmen soll, sieht der Personalrat noch entgegen, da ihm die Größe sowie die sachliche Zuständigkeit dieses Geschäftsbereiches bisher nicht bekannt ist. Davon wird auch die weitere Notwendigkeit der derzeit vorhandenen Fachbereichsleiterebene und deren Zuordnung von Geschäftsbereichen abhängen.

Für den Personalrat ist im vorgelegten Stellenplan auch nicht transparent nachvollziehbar, wie die Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe der Beschäftigten ermittelt wird, da dem Personalrat nur in wenigen Fällen, oft erst nach Aufforderung, Stellenbeschreibungen vorgelegt werden. Der Personalrat geht deshalb davon aus, dass Stellenbeschreibungen/Stellenbewertungen überwiegend veraltet sind oder gänzlich fehlen. Das hat zur Folge, dass die tarifgerechte Vergütung der Tarifbeschäftigten und auch die 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 jeweils nur zur Kenntnis nehmen, seinen gesetzlich normierten Auftrag diesbezüglich also nur eingeschränkt wahrnehmen.

Der Personalrat muss im Interesse des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten wiederholt anmerken, dass Stellenbesetzungsverfahren zu frei werdenden Planstellen oft verspätet eingeleitet werden, was zu einer erhöhten Arbeitsbelastung der verbleibenden Beschäftigten führt. Eine kontinuierliche, fürsorgliche Personalplanung nach den grundsätzlichen Vorgaben eines Personalentwicklungskonzeptes ist nicht erkennbar.

Kritisch muss der Personalrat abschließend anmerken, dass im sogenannten operativen Bereich des Abfallwirtschaftsbetriebes Unstrut-Hainich-Kreis (Müllabfuhr) auch im Kalenderjahr 2024, in Fortführung einer langjährigen Praxis über 7100 Arbeitsstunden durch Beschäftigte von Zeitarbeitsfirmen geleistet wurden, also durchschnittlich mehr als 590 Stunden im Kalendermonat. Dies entspricht etwa 3,5 VbE, deren Beschäftigte für eine öffentlich-rechtliche Institution noch immer zumindest mittelbar in sogenannter prekärer Beschäftigung tätig sind. Diese Praxis sollte nach Ansicht des Personalrats im Interesse der Beschäftigten, die denselben Arbeitsbedingungen unterliegen, wie sie auf die fest angestellten Beschäftigten zutreffen, dringend überdacht werden und in einer stellenplanmäßigen Anpassung münden.

Wir bitten Sie, die Stellungnahme als Anlage des Stellenplanes 2025 den Kreistagsmitgliedern mit dem Haushaltsplan 2025 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