

Informationen aus dem Monatsgespräch Oktober am Freitag 14.10.2022, 12:02 – 12:13 Uhr (Protokoll bestätigt mit Wirkung vom 30.11.2022)

In Vorbereitung des Monatsgespräches Oktober 2022, geplant am 19.10.2022, hat der Personalrat am 11.10.2022 die in der Folge aufgeführten **Fragen** an Herrn Zanker übersandt. Es erfolgte eine schriftliche Beantwortung per Email am 14.10.2022, 12:00 Uhr. (Gleichzeitig die Veröffentlichung im Intranet durch Herrn Zanker) Die **Antworten** und ggf. **Ergänzungen** finden Sie unter der jeweiligen Frage.

Zur PR-Sitzung am 28.09.2022 wurde die unbefristete Einstellung eines Sozialarbeiters im FD SOM für die GU beantragt.

Wird der Betrieb der GU über den bisher bekannten Zeitpunkt weitergeführt?
Werden die befristeten Verträge der anderen MA der GU entfristet? Wenn nicht, warum?

Antwort:

Derzeit sind wir in Vertragsverhandlungen zur Verlängerung der GU bis auf 2025. Wenn dieses Datum fix ist, greifen entsprechende personelle Maßnahmen.

Die unbefristete Ausschreibung des Sozialarbeiters basiert auf den Fachkräftemängel und die notwendige Qualifikation für Stellen in diesem Haus bei mittelfristig abzusehenden Rentenabgängen.

Wie wird im LRA UHK das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG) umgesetzt?

Antwort:

Auf Empfehlung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Thüringen e.V. verwenden wir für alle Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01. August 2022 begonnen haben, beigefügte Niederschrift, ergänzend zum Arbeitsvertrag.

Bei jeglicher wesentlichen Tätigkeitsänderung der Beschäftigten wird zukünftig eine Niederschrift ausgehändigt.

Ermessensausübung in der Stufenzuordnung (z.B. Reinigungskräfte): Welche einheitlichen Kriterien werden bei der Ermessensausübung angewandt/geprüft.

Antwort:

Bei Neueinstellung kann der Arbeitgeber gemäß § 16 (VKA) Abs. 2 Satz 3 TVöD zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist und die Anrechnung zur Deckung des Personalbedarfs im begründeten Einzelfall notwendig ist.

Im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens ist der Arbeitgeber berechtigt, unter der Berücksichtigung der gesetzlichen Grenzen des Ermessens, dieses auszuüben.

Ermessensentscheidungen im Rahmen einer Stufenzuordnung sind immer begründete Einzelfallentscheidungen.

Liegt eine Gefährdungsbeurteilung für die Tätigkeit der Reinigungskräfte vor?

Antwort:

Das Aufsetzen der schriftlichen Gefährdungsbeurteilung ist in Arbeit, wie bereits von der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf eine direkte Anfrage des Personalrates ausgeführt worden ist. Neben grundsätzlichen Aspekten von betrieblicher Sicherheit und Gesundheit werden unter anderem die Themen Gefahrstoffe und Ergonomie abgehandelt. Vor Arbeitsaufnahme

wurden die Mitarbeiter von der zuständigen Objektleiterin in die Besonderheiten des Einsatzes von Reinigungsmitteln mit unterschiedlichen Gefahrstoffen, der Gebäudestrukturen, des Einsatzes von Gerätschaften und der Ausführung der Tätigkeiten selbst als ein Baustein der Vorgaben, die eine Gefährdungsbeurteilung ausmacht, eingewiesen. Die Durchführung von Unterweisungen und die Organisation von Sicherheit und Gesundheit stellen einen laufenden Prozess zwischen Objektleiter und Fachkraft für Arbeitssicherheit dar.

Beabsichtigt die Dienststelle, Arbeitsbekleidung für die Reinigungskräfte zu beschaffen? Wenn nicht, warum?

Antwort:

Ja, es wird Arbeitsbekleidung für die Reinigungskräfte geben und zwar Überwurfschürzen und Arbeitshosen.

Die Ausschreibung für einen Rahmenvertrag zur regelmäßigen Lieferung ist abgeschlossen. Die Ausschreibung war auf der Homepage des UHK unter der Rubrik „Ausschreibungen“, im Amtsblatt des UHK vom 21.03.2022 und auf der Plattform „E-Vergabe-online.de“ veröffentlicht und für jedermann einsehbar. Den Auftrag erhielt die Firma FORMTEX ASL GmbH Bahnhofstraße 1 in Mühlhausen. Die Umsetzung ist in der Ausführungsphase.

Die Reinigungskräfte teilen mit, dass überwiegend keine Lohnzettel am eigenen PC generiert werden können. Anträge zur Übermittlung der Lohnabrechnung gem. § 11 Abs. 4 Satz 3 DV 01/2021 seien im August gestellt worden. Man habe aber noch keinen Lohnzettel erhalten. Ist die Sachlage so bekannt und welche Lösungsansätze werden gesehen.

Antwort:

Nachfragen von Reinigungskräften zu fehlerhaften Generierungsprozessen am eigenen PC sind bekannt und werden vom zuständigen Sachbearbeiter Personal mit der jeweiligen Reinigungskraft besprochen. Oberstes Ziel ist die Beseitigung des Mangels; oftmals handelt es sich um Anwendungsfehler, die in einem Gespräch zufriedenstellend einer Lösungsfindung zugeführt werden können.

*Anträge von Reinigungskräften mit der Begründung, der Druck einzelner Dokumente sei notwendig, liegen vor und werden entsprechend der Regelung in der Dienstvereinbarung vom zuständigen Sachbearbeiter des FD Personal bearbeitet und geprüft: bei bestätigter Notwendigkeit werden die entsprechenden Dokumente dem Bediensteten als Ausdruck über die Hauspost (Schulsekretariate) übersandt. Die Herausforderung, im Auftrag des Kreistages des UHK als Vertreter der Bürger, die Eigenreinigung in den Schulen des UHK erfolgreich umzusetzen, ist ein ständiger und fortlaufender Prozess, der von den betroffenen Sachbearbeitern viel Eigeninitiative, Geduld, Verständnis und Schaffenskraft abfordert. Ich bedanke mich an dieser Stelle bei diesen Mitarbeiter*innen für ihr Engagement.*

Wie soll dem bereits erhöhten Personalbedarf aufgrund der aktuell quantitativ wachsenden Aufgaben in den FD's SOM, Ges, Team Wohngeld o.ä. entsprochen werden. Welche Lösungsansätze gibt es und wie erfolgt die Information gem. § 69 ThürPersVG an den Personalrat?

Antwort:

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben erfolgt die Beteiligung des Personalrates gem. § 69 ThürPersVG sobald die Voraussetzungen einer „Maßnahme“ im Sinne der Beteiligungsvorschriften vorliegen bzw. sich in ihrer Umsetzung abzeichnen. Maßnahmen, die in Betracht kommen können, müssen vorab auf Zulässigkeit, Vollziehbarkeit, Zweck- und Zielerreichung und haushaltären Legitimation und, soweit personelle Maßnahmen einhergehen, die stellenplanseitige Umsetzbarkeit geprüft werden. Insbesondere bedarf es bei jeder avisierten Maßnahme auch der Prüfung der Auswirkungen

auf das HSK bzw. der Prüfung der Einhaltung der Konsolidierungsvorgaben. Zeichnet sich eine Umsetzbarkeit einer Maßnahme ab, erfolgt die Information bzw. Beteiligung des PR. Die Frage, wie mit dem erhöhten Personalbedarf umgegangen wird bzw. welche Lösungsansätze es gibt, hängt eben gerade von der Prüfung zulässiger Maßnahmen ab und stellt sich als ständiger Prozess dar; ich habe den PR mit E-Mail vom 10.10.2022 deshalb auch über den neusten Stand Zensus 2022 und dem neuerlichen Zeitplan - einhergehend mit „verlängertem Personalbedarf“ – informiert und aus meiner Sicht einen Lösungsansatz aufgezeigt. Aufgrund der räumlichen Nähe zum Zensus bitte ich daher nochmals die Anfrage auf „zeitlich begrenzte Unterstützung durch den PR “ zu überdenken.

ggf. weitere Themen

Antwort:

Derzeit liegen keine weiteren Themen für dieses heutige Monatsgespräch vor.

Nachfrage zum EuGH Urteil – Arbeitszeiterfassung

Gibt es Bereiche im Landratsamt in denen die Arbeitszeit nicht elektronisch erfasst wird?
Wenn ja, welche Bereiche sind betroffen und wann wird das Urteil wie umgesetzt werden können?

Antwort:

Herr Zanker bittet die Frage schriftlich einzureichen.