

Niederschrift der Personalversammlung am 12.06.2024

Beginn: 15:00 Uhr
Ende: 15:45 Uhr
Sitzungsort: Barbaraheim, Lindenhof 1, 99974 Mühlhausen OT Görmar

Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des Personalrates gem. § 49 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG für den Zeitraum 01.06.2023 bis 31.05.2024, allgemeine Informationen
3. Gelegenheit zur Stellungnahme der Dienststellenleitung zum Tätigkeitsbericht gem. § 49 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG
4. Gelegenheit zur Stellungnahme der Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und des Beauftragten der Arbeitgebervereinigung gem. § 52 Abs.1 ThürPersVG
5. Ausspracheforum
6. Sonstiges

TOP 1 - Eröffnung und Begrüßung

Frau Haberzettel begrüßte die anwesenden Beschäftigten, Herrn Peter Gierke, Landesvorsitzender der kombaThüringen und Beauftragter des Thüringer Beamtenbundes (tbb) und Herrn Andreas Kaczur, Landesvorsitzender der Deutschen Feuerwehrgewerkschaft (DFeuG)

Kommunaler Arbeitgeberverband, Gewerkschaft ver.di und der Dienststellenleiter Herr Zanker fehlten entschuldigt.

Nachdem Frau Haberzettel festgestellt hatte, dass nur der angesprochene Personenkreis im Saal war, eröffnete Sie die Personalversammlung 2024.

Die Personalversammlung fand in Teilversammlungen statt, vorangegangen ist bereits die Personalversammlung mit den Beschäftigten der Verwaltung des Landratsamtes.

TOP 2 - Tätigkeitsbericht

Frau Haberzettel teilt mit, dass der heutige Tätigkeitsbericht die Zeit vom 01.Juni 2023 bis 31.Mai 2024 umfasse.

Der Personalrat (PR) sei in diesem Zeitraum zu 26 regulären Personalratssitzungen (PRS) und 1 Sondersitzung zusammengetreten und habe 1073 Beschlüsse gefasst.

Davon seien...

§ 10	Schweigepflicht	- 1
§ 34Abs.2	Tagesordnung	- 27

§ 46	Schulungs- und Bildungsveranst. der PR-Mitglieder sog. Entsendungsbeschlüsse	- 7
§ 42	Geschäftsordnung	- 1
§ 69	org., pers., soz. Angelegenheiten	- 3
§ 69aAbs2	Erörterung	- 388
§ 70	Initiativrecht	- 1
§ 72Abs5Nr4	Nichtausschreibung	- 56
§ 72Abs5Nr.8	ärztl. Begutachtung	- 6
§ 72Abs5Nr12	Arbeitsplatzgestaltung	- 2
§ 72Abs5Nr15	Arbeitszeit	- 60
Davon waren 44 Beschlüsse zur Überschreitung der Rahmenarbeitszeit gem. Dienstvereinbarung DV Flexible Arbeitszeit und 11 Beschlüsse zur Errichtung eines Langzeitkontos mittels Individualvereinbarung		
§ 73Abs1Nr1	Einstellungen	- 118
§ 73Abs1Nr2	Eingruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Stufenzuordnung,	- 89
§ 73Abs1Nr3	Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	- 20
§ 73Abs1Nr4	Versetzung/Umsetzung-AN	- 3
§ 73Abs1Nr5	Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	- 5
§ 73Abs1Nr7	Weiterbeschäftig. über Altersgrenze	- 3
§ 73Abs2Nr1	Einstellung/Ernennung Beamte	- 4
§ 73Abs2Nr2	Beförderung, Laufbahnwechsel, Zulassung zum Aufstieg	- 5
§ 73Abs2Nr4	Versetzung/Umsetzung	- 2
§ 73Abs3Nr1	automatisierte Verarbeitung personenb. Daten	- 2
§ 73Abs3Nr2	Auswahl von Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen	- 240
§ 73Abs3Nr4	Betriebsarzt/FaSi	- 1
§ 75	Dienstvereinbarung	- 12
§ 77	Stellenplan	- 2

512 Maßnahmen wurden vom PR zur Kenntnis genommen, davon waren im Einzelnen:

Eingruppierungen	161
Umsetzungen	68
Aufgabenübertragungen	52
Arbeitszeit	58
Arbeitsschutz/GBU	23
Dienstpläne	2
Stellenplan/Stellenzuweisungen	29
DA / DV	4
Formulare	1
IT Technik	3
Organisationsmaßnahmen	7
Überlastungsanzeigen	17
Fortbildungen vorab/nachträglich	87

Aktuell gebe es 70 laufende Beteiligungsverfahren durch Kollegen mit inhaltlich sehr unterschiedlichen Anliegen und unterschiedlichem Beratungs- und Gesprächsbedarf.

38 Anliegen kamen im Berichtszeitraum hinzu und 37 Anliegen konnten abgeschlossen werden.

Seit Juni 2023 habe sich die Dienststellenleitung (DSL) mit dem PR zu neun Monatsgesprächen getroffen.

Themen waren u.a.:

- Die Anpassung von Arbeitsverträgen hinsichtlich der Arbeitszeit bei Beschäftigten mit Anordnung von Mehrarbeit.
- Die Sicherstellung, dass allgemeine Informationen auch alle Beschäftigten erreichen.
- Großparkplatz:
 - Größe der einzelnen Parkplätze
 - Landesentwicklungsgesellschaft (LEG) als Eigentümerin werde keine Veränderungen vornehmen.
 - Auffrischung der Markierung und Nummerierung sei durch DSL Herrn Zanker zugesagt, aber nicht erfolgt

- Zuständigkeit Streu- und Räumpflicht auf dem Gelände:
 - Gehwege; der jeweilige Eigentümer
 - Straßen; die Stadt Mühlhausen
 - Räumen der Parkbucht siehe Mietvertrag
 - Sturz oder Verletzung = Wegeunfall
unverzüglich der Vorstellung bei einem Durchgangsarzt und Unfallmeldung über die Fachkraft für Arbeitssicherheit an die Unfallkasse
- Zur Situation im FD Sicherheit, Ordnung, Migration und in der Gemeinschaftsunterkunft Obermehler hinsichtlich der Sicherheit/Sicherheitskonzept und dem daraus resultierenden Arbeitsschutz für die Beschäftigten ist der PR mit der DSL im Gespräch.
- Ergonomische Arbeitsplätze:
die Ausstattung aller Büroarbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen erfolge 2024
Für die Verwaltung im AWB sei dieser Prozess abgeschlossen.

Am 05.02.2024 besuchte der Personalrat den AWB in der Bonatstraße.

Zu einem Arbeitsbesuch mit Frau Mülverstedt trafen sich der Personalrat am 04.03.2024 im Büro des Personalrates. Das Ergebnis wurde protokollarisch festgehalten und ihnen bekannt gemacht.

Zu den Dienstvereinbarungen berichtet die Personalratsvorsitzende:

Für die durch Herrn Zanker 2022 gekündigten Dienstvereinbarungen (DV) habe 2023 der Prozess der Erarbeitung neuer DV begonnen. Jede Dienstvereinbarung in der der AWB nicht ausdrücklich ausgeschlossen sei, gelte gleichlautend auch für den AWB.

- Die DV Flexible Arbeitszeit für die Verwaltung im AWB habe sich bewährt und solle so beibehalten werden. Den Beschäftigten der Verwaltung werde auch die Teilnahme am Wandertag des Personalrates ermöglicht. Wird hierfür die Arbeitszeit angerechnet, so wird die Arbeitszeit beim Wandertag des AWB nicht angerechnet.
- Zum 01.09.2023 sei die DV für ein partnerschaftliches Verhalten und zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz in Kraft getreten. Diese gelte uneingeschränkt für den AWB.
Diese DV würde ganz bewusst nicht DV Mobbing heißen, sondern solle schon vorher ansetzen um Konflikte frühzeitig zu klären.
Frau Habertzettel forderte die Beschäftigten und die Führungskräfte auf, sich in jedem Fall an die Konfliktbeauftragte Frau Schatz zu wenden.
- Die DV Betriebliches Gesundheitsmanagement sei zum 01.12.2023 in Kraft getreten. Diese gelte uneingeschränkt für den AWB.
Ziel sei die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Nach dem Willen der Hausleitung sei der FD Gesundheit für die Umsetzung verantwortlich. Es bestehe eine Steuerungsgruppe, die in der Regel vierteljährlich zusammentrete.

4 Schwerpunkte:

1. Arbeitsschutz

Im Fokus stehe die Verhinderung von Arbeitsunfällen, gesundheitsgefährdenden Arbeitsbelastungen und Arbeitsumgebungen immer unter Anwendung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften.

Ansprechpartner: Fachkraft für Arbeitssicherheit Herr Dahlke

2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

BEM Verfahren:

Der Arbeitgeber sei verpflichtet bei mehr als 30 Krankheitstagen / 6 Wochen, zusammenhängend oder über die Zeit verteilt, im Laufe eines Jahres das BEM anzubieten.

Das BEM-Verfahren solle helfen den Beschäftigten nach Rückkehr aus langer Krankheit wieder in das Arbeitsleben einzugliedern, eine erneute Erkrankung zu verhindern oder krankmachende Bedingungen am Arbeitsplatz zu erkennen und dem Arbeitgeber somit die Möglichkeit geben diese krankmachenden Faktoren auszuschalten.

BEM sei kein Sanktionsmittel. Frau Haberzettel appellierte an die Einhaltung der Verschwiegenheit im Haus und einen sensiblen Umgang.

Frau Haberzettel erläutert:

BEM-Beauftragte sei Frau Schatz. Diese erhalte vom FD Personal in regelmäßigen Abständen die Anschrift der betroffenen Beschäftigten zur Kontaktaufnahme.

Sie verschicke das BEM-Angebot in Form eines Anschreibens.

Dieses könne man annehmen oder auch ablehnen.

Die Ablehnung könne man begründen, müsse dies aber nicht.

Der Arbeitnehmer sei nicht verpflichtet das Angebot anzunehmen.

Der Personalrat empfehle die Einladung anzunehmen.

Was mit Frau Schatz besprochen werde, unterliege der absoluten Vertraulichkeit.

Die Vorgesetzten, einschließlich Landrat, FD Personal, hätten keinen Zugriff auf die Unterlagen.

Das weitere Prozedere werde Frau Schatz mit dem Betroffenen besprechen.

Sei das BEM Verfahren abgeschlossen, werde lediglich die Information, dass ein BEM Verfahren stattgefunden habe, an den FD Personal übermittelt. Diese Information werde nicht Bestandteil der Personalakte.

3. Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention

Hier gehe es im Wesentlichen um Vorbeugung von Erkrankungen durch Aufklärung und Aktivität.

In diesem Zusammenhang stehe die Kooperationsvereinbarung mit der AOK. Dadurch habe man die Möglichkeit ein umfangreiches Präventionsangebot aufzubauen.

So gebe es weiterhin einen Zeitbonus für die Nutzung privat organisierter Präventionskurse.

Es fänden wieder regelmäßig Blutspendetermine statt.

Auch in diesem Jahr gäbe es wieder eine Gesundheitswoche.

Zusätzlich sollen in Zukunft Angebote hier vor Ort regelmäßig organisiert und angeboten werden z.B. Aktivkurse (Nordic Walking), Massageangebote oder Vorträge zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen.

Frau Haberzettel forderte die Beschäftigten auf sich hier aktiv, auch mit eigenen Fähigkeiten, Ideen, Interessen einzubringen. Ansprechpartner sei Frau Menge FD Gesundheit.

4. Suchtprävention

Zur Gesundheit gehöre auch die Auseinandersetzung mit dem Thema Sucht.

Abhängigkeiten würden zu Arbeitsunfällen, Verlust der Arbeitsqualität zu Fehlzeiten und möglicherweise auch zum Verlust des Arbeitsplatzes bis zur Zerstörung der Persönlichkeit führen. Soweit dürfe es nicht kommen.

Verantwortlich seien hier zunächst die Vorgesetzten. Ein der psychosozialen Gesundheit zuträgliches Arbeitsklima sei ein wichtiger Baustein der Suchtprävention, dafür könne jeder sorgen.

- DV Mobile Arbeit

Am 23. November des letzten Jahres habe der PR einen Entwurf für eine DV Mobile Arbeit an die DSL übergeben, nachdem Herr Zanker zwar angekündigt hatte, dass im November 2023 eine DV bereits fertig sein würde, aber bis dahin noch kein Entwurf dem PR bekannt war.

Spätestens im Januar 2024 sei absehbar gewesen, dass der Abschluss einer DV Mobile Arbeit mit dem Auslaufen der Dienstvereinbarung Pilotprojekt Mobile Arbeit zum 31.01.2024 nicht zu Stande kommen würde, so dass der Personalrat mit Initiativantrag vom 19.01.2024 vorgeschlagen habe die DV Pilotprojekt solange fortzusetzen bis eine DV Mobile Arbeit seine Gültigkeit entfalten würde. Diesem Vorgehen hat Herr Zanker zugestimmt.

Am 23.04.2024 sei im Personalrat die finale Fassung aus Sicht der Dienststellenleitung eingegangen. Der Personalrat habe weiteren Änderungsbedarf gesehen und teilte dies am 29.04.2024 Herrn Zanker mit. Am 11.06.2024 um 18:48 Uhr (Abend vor der Personalversammlung) habe Frau Engelhardt-Schütze darauf reagiert.

Unabhängig davon, sei die Beantragung und Bewilligung von Mobiler Arbeit jederzeit im Rahmen der DV Pilotprojekt möglich. Bereits abgeschlossene Vereinbarungen würden mit dem in Kraft treten der neuen DV ihre Gültigkeit nicht verlieren.

Für den AWB sei vereinbart, dass die DV Mobile Arbeit als Grundlage für eine gleichlautende Dienstvereinbarung genommen werden soll.

- DV Leistungsorientierte Bezahlung (DV LOB), gilt uneingeschränkt für den AWB.

Die vor einem Jahr angekündigte Befragung der Beschäftigten sei bis zum 06.06.2024 erfolgt.

Die Auswertung müsse nun erfolgen, danach sollte es an die inhaltliche Arbeit gehen.

Die neue DV müsste am 30.09.2024 unterschrieben sein. Dies halte der PR für nicht realistisch und werde ggf. mit einem Initiativantrag vorschlagen die DV zu verlängern.

Zum besseren Verständnis stellte die Vorsitzende die Sach- und Rechtslage kurz dar:

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sei am 01.01.2007, mit einer dem Willen der Arbeitgeber entsprechenden Leistungskomponente (§ 18 TVöD) eingeführt worden.

Seit 2013 würden 2 % der monatlichen Entgelte für das LOB Budget zurückgehalten. Die ursprünglich anvisierte Anhebung auf 8% hätten die Tarifparteien bis heute nicht umgesetzt.

Es bestehe die Verpflichtung zur jährlichen Auszahlung. Das WIE müsse per DV geregelt sein.

In unserem Haus erfolge die Auszahlung (DV 01/2013) mit dem Dezembergehalt mittels systematischer Leistungsbeurteilung. Es werde die Leistung in der Zeit von Oktober eines Jahres bis September des Folgejahres beurteilt. Während eines laufenden Beurteilungszeitraumes könne aus Sicht des PR keine Änderung der DV wirksam werden.

Mit dem Tarifabschluss am 25.10.2020 sei der § 18a TVöD eingefügt worden.

Es habe das Problem bestanden, dass einige DV im Gültigkeitsbereich TVöD keine differenzierte LOB Ausschüttung enthalten hätten, sondern das Prinzip „Gießkanne“ vereinbart gewesen sei. Das Bundesarbeitsgericht habe geurteilt, dass die „Gießkanne“ (alle erhalten das Gleiche) dem Leistungsgedanken des § 18 Abs. 1 TVöD widerspreche und somit rechtswidrig sei.

Um Rechts- bzw. Tarifkonformität von bestehenden „Gießkanne DV“ herzustellen und gleichzeitig die Möglichkeit alternativer Anreizsysteme zum Leistungsprinzip zu ermöglichen wurde im Tarifabschluss 25.10.2020 der § 18a TVöD eingeführt.

Mit der Einführung des § 18a TVöD sei es aber nicht zu einer Erhöhung des Budget gekommen, so dass sich auch das Anreizsystem aus dem monatlich zurückgehaltenen Entgelt speise.

Alternative Anreize wären beispielhaft:

- Fahrtkostenzuschuss,
- Zuschuss zum Jobrad bei bestehender DV
- Fitnessstudiogebühren im Rahmen BGM
- Steuerfreie Sachbezüge (Tankgutscheine, Einkaufsgutscheine, Versicherungen...)
- Kita Zuschüsse, Tickets für Events...

Nachteil: Einschränkung des Leistungsgedanken,
keine freie Verfügbarkeit des Geldwertes

Es bestünde über den § 18a TVöD nun die Möglichkeit der Ausschüttung des Gesamtbudgets (Gießkanne).

Steuerliche Aspekte der Entgeltanreize gem. § 18a TVöD:

Unterliegen Maßnahmen der Steuerfreiheit, so sind diese auch sozialversicherungsfrei.

In die Sozialversicherungskassen würden Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzahlen. Für den Arbeitgeber seien die Entgeltanreize durchaus lukrativ, können doch so auch Beiträge zur Sozialversicherung eingespart werden.

Der Arbeitnehmer spare diese im Moment zwar auch ein, aber er verzichte damit am Ende mindestens auf Anwartschaften in der Rente und der Zusatzversorgung.

Das Entgeltanreizsystem sei also für den Arbeitgeber vorteilhaft und für den Arbeitnehmer vorteilhaft und nachteilbehaftet zugleich. Die Nachteile gingen nur zu Lasten der Arbeitnehmer.

Die abzuschließende DV könne also so wie bisher gem. § 18 Abs. 1 TVöD in Form einer Leistungsbeurteilung/Zielvereinbarung fortgesetzt werden, sie könnte auch gänzlich als Entgeltanreizsystem mit Sachbezügen oder als Gießkanne gem. § 18a TVöD gestaltet werden und man könne beide Systeme miteinander verbinden.

Die Personalratsvorsitzende erklärt, dass der PR grundsätzlich neuen Ideen der Dienststellenleitung bezüglich der DV LOB offen gegenüber stehe, dass er sich jedoch bei seinen Entscheidungen in dem Bewusstsein leiten lassen müsse, dass es um das GELD der Arbeitnehmenden gehe, dass die Anreize kein Geschenk des Arbeitgebers seien, sondern vom monatlichen Entgelt per Tarifvertrag für den Zweck LOB zurückgehalten werde und somit ein Lohnbestandteil seien.

- Zur DV Qualifizierung und Personalentwicklung berichtet Frau Haberzettel:
dass Herr Zanker auf Nachfrage mitgeteilt habe, dass er keine diesbezügliche DV forcieren.
Somit gebe es keine einheitlichen Regelungen zur Qualifizierung der Beschäftigten.

Im Ergebnis der Personalversammlung 2022 hat Frau Mülverstedt die Kostenübernahme der Module zur Erhaltungsqualifizierung für die Fahrer/Lader geprüft und auch durchgesetzt, so dass mit dem Haushaltsjahr 2024 die Kosten der Module durch den AWB getragen werden.

TOP 3 Gelegenheit zur Stellungnahme des Dienststellenleiters Herr Zanker

entfällt

TOP 4 Gelegenheit zur Stellungnahme der Vertreter der Gewerkschaften

Herr Gierke (komba, tbb) berichtete zum Tarifgeschehen. Der Tarifvertrag laufe am 31.12.2024 aus. Man rechne spätestens im März mit einem Ergebnis. Ein gutes Ergebnis komme jedoch nur durch Druck der Arbeitnehmer zustande. Die guten Tarifergebnisse seien den engagierten Arbeitskämpfmaßnahmen der in den Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmern zu verdanken. Es sei wichtig

sich zu engagieren, am besten in einer Gewerkschaft. Wir würden nur etwas erreichen können, wenn wir viele Engagierte sind. Löhne würden nicht vom Himmel fallen, sie müssten notfalls auch auf der Straße erkämpft werden.

TOP 5 Ausspracheforum

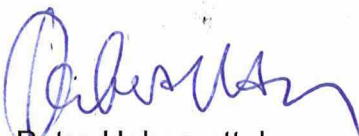
Frau Haberzettel gibt bekannt, dass vorab keine Anfragen eingegangen seien.

Sie bitte nun um Ihre Fragen, Anregungen und Wünsche:

- Da die DV Mobile Arbeit im LRA noch nicht abgeschlossen und der Abschluss nicht absehbar sei, wird vorgeschlagen den vorliegenden Entwurf an Frau Mülverstedt zu übergeben, so dass man sich im AWB damit auseinandersetzen könne.
Diesem Vorschlag kommt der Personalrat gern nach. (erledigt am: 20.06.2024)
- Im LRA sei eine Anfrage für ein Fahrsicherheitstraining erfolgt, warum sei der AWB nicht einbezogen worden?
Der PR kann hierzu keine Auskunft geben, da er nicht beteiligt wurde und wird die Frage an die Dienststellenleitung weitergeben.
Überlegung: Hat der AWB eine eigene Mitgliedsnummer bei der UKT, dann könne man evtl. eine eigene Veranstaltung organisieren. Das wisse der AWB nicht genau und müsse nachgefragt werden.

Weitere Wortmeldungen gab es nicht, so dass die Personalratsvorsitzende die Personalversammlung beendete. Sie bedanke sich für die Aufmerksamkeit, ermunterte die Beschäftigten sich mit ihren Sorgen, Nöten und Freuden an den Personalrat zu wenden, wünschte allen einen schönen Tag, eine gute Woche, ein erholsames Wochenende und allen, die in naher Zukunft in den Jahresurlaub starten, eine arbeitsferne, erlebnisreiche und glückliche Zeit.

f. d. R. der Niederschrift



Petra Haberzettel
Personalratsvorsitzende

Anlage
Präsentation