

Niederschrift der Personalversammlung am 12.09.2022

Beginn: 15:58 Uhr
Ende: 16:47 Uhr
Sitzungsort: Barbaraheim, Lindenhof 1, 99974 Mühlhausen OT Görmar
Teilnehmer: 36

Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des Personalrates gem. § 49 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG für den Zeitraum 02.06.2021 bis 31.08.2022, allgemeine Informationen
3. Gelegenheit zur Stellungnahme des Dienststellenleiters zum Tätigkeitsbericht gem. § 49 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG
4. Ausspracheforum
5. Sonstiges

TOP 1 - Eröffnung und Begrüßung

Guten Tag,

ich möchte die Personalversammlung der Belegschaft des Unstrut-Hainich-Kreises eröffnen und bitte zuerst alle, die nicht beim Landratsamt beschäftigt sind, den Saal zu verlassen.

Ich stelle fest, dass wir unter uns sind und eröffne die Personalversammlung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Frau Mülverstedt,
sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich Willkommen zur Personalversammlung des Landratsamtes Unstrut-Hainich-Kreis!!!!

Der Landrat bittet sein Fehlen aus dringenden dienstlichen Gründen zu entschuldigen und wünscht der Veranstaltung einen guten Verlauf.

Die Personalversammlung führen wir in Teilversammlungen durch.

So begrüße ich jetzt ganz besonders die Beschäftigten des Abfallwirtschaftsbetriebes und bitte einmal kurz zu winken, damit wir miteinander Wissen wer wohin gehört:

die Beschäftigten als Fahrer und Lader
die Beschäftigten auf der Mülldeponie
die Beschäftigten der Verwaltung

Schön, dass Sie alle da sind!

Am 02.Juni 2021 wurde der Personalrat außerhalb des regulären Wahltermins gewählt.

Im Präsidium sitzt nun das Ergebnis dieser Wahl.

Ich möchte Ihnen kurz die Mitglieder des Personalrates vorstellen.

Thomas Frantzke war bis zum 31.10.2021 mit Leib und Seele Leiter der Leitstelle, Seit dem 01.11.2021 war er zur Hälfte für die Aufgaben im Personalrat freigestellt und mit der anderen Hälfte konnte er seinen Nachfolger einarbeiten. Seit dem 01.04.2022 ist er ganz für die Personalratsarbeit freigestellt. Seit dem 02.06.2021 ist er Mitglied im Vorstand und seit dem 06.07.2022 stellvertretender Personalratsvorsitzender.

Jörg Haberzettel vertritt im Vorstand die Gruppe der Beamten und leistet seinen Dienst in der Kommunalaufsicht.

Janet Kapell ist Vorstandsmitglied und mit viel Energie im Fachdienst Gesundheit zu finden.

Kevin Thorwirth ist stellvertretender Gruppenvertreter der Gruppe der Arbeitnehmer und im Fachdienst Soziales anzutreffen.

Ines Schnellert ist als durchsetzungsstarke Fallmanagerin im FD Soziales aktiv.

Maik Stechern kümmert sich um die IT auf dem Berufsschulcampus.

Anja Retzlaff vertritt nicht nur die Kollegen als Vorsitzende des Personalrates im Jobcenter, sondern arbeitet auch als kommunale Mitarbeiterin des Jobcenters aktiv für die Interessen der Beschäftigten im Personalrat des Landratsamtes mit.

Leider heute nicht anwesend

Jennifer Rauch ist eine der guten Seelen der Schulsekretariate. Sie ist in der Vogteischule in Oberdorla zu finden.

Marcel Zietzling er bewacht, wenn er nicht im Personalrat ist, die GU in Obermehler.

Auch Jens Rauch, kann heute auch nicht bei uns sein. Jens ist ein Urgestein der Personalratsarbeit und Urgestein des FD SOM. Er hat sich nun aus nachvollziehbaren persönlichen Gründen aus dem Vorstand des Personalrates zurückgezogen. Ich möchte ihm jedoch an dieser Stelle für die jahrelange Erfüllung der Funktion des Stellvertretenden Personalratsvorsitzenden ganz besonders DANKE sagen. Er hat diese Funktion immer als Ehrenamt, neben seiner Tätigkeit in der Ausländerbehörde ausgeführt. Dieses Pensum ist kaum mehr zu schaffen.

Umso mehr freut es mich, dass er dem Personalrat mit seiner Erfahrung erhalten bleibt und hier als Stellvertretender Gruppenvertreter der Gruppe der Beamten weiterhin zur Verfügung steht.

Der Personalvertretung gehört als Jugend-und Auszubildendenvertreter seit dem 01.06.2022 auch wieder Jonas Rönick an. Er ist im Fachdienst Familie und Leistung zu finden.

Seit dem Rücktritt des Schwerbehindertenvertreters ist diese Säule der Personalvertretung leider bis heute nicht mehr besetzt.

Bisher kam es, mangels Kandidaten, auch nicht zu einer Neuwahl. In diesem Jahr ist die Schwerbehindertenvertretung turnusmäßig zu wählen. Wir starten einen neuen Versuch und Kollege Thomas Frantzke bereitet momentan die Wahl vor. Alle Schwerbehinderten und Ihnen Gleichgestellte sind aufgerufen in der Wahlversammlung, am 12.10.2022, um 8:00 Uhr einen Schwerbehindertenvertreter und mindestens einen Stellvertreter zu wählen.

An dieser Stelle möchte ich dafür werben, zur Wahl zu kommen und auch eine Kandidatur in Erwägung zu ziehen.

Und ganz zum Schluss, mein Name ist Petra Haberzettel, bis zum 02.06.2021 war meine berufliche Heimat seit 1991 der FD Familie und Leistung oder wie man früher sagte, das Jugendamt. Nun bin ich als Vorsitzende des Personalrates für diese Arbeit freigestellt.

Am Ende der kleinen Vorstellungsrunde möchte ich im Namen der Beschäftigten und des Personalrates Danke sagen. Auch wenn sie jetzt nicht hier ist, soll dies nicht unerwähnt bleiben.

Antje Nöthling, viele werden sie kennen, ist viele Jahre als JAV; Personalratsmitglied und als Vorsitzende des Personalrates für die Rechte der Beschäftigten eingestanden und hat diese Aufgaben mit ihrer ganzen Persönlichkeit wahrgenommen.

Wir bedanken uns für ihren unermüdlichen Einsatz und wünschen ihr für ihren beruflichen und persönlichen Weg alles Gute.

TOP 2 - Tätigkeitsbericht des Personalrates gem. § 49 Abs. 1 Satz 1 ThürPersVG für den Zeitraum 02.06.2021 bis 31.08.2022, allgemeine Informationen

In der Personalversammlung informiert der Personalrat in Form eines Tätigkeitsberichtes über seine Arbeit.

Der heutige Tätigkeitsbericht umfasst die Zeit vom 02.06.2021 bis 31.08.2022.

Am Tag der Wahl des Personalrates waren 788 Beschäftigte in unserem Haus wahlberechtigt, davon 723 Angestellte und 65 Beamte.

Zum Stichtag 31.05.2022 zählte laut FD Personal das Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis 778 Beschäftigte.

Der Personalrat trat in diesem Zeitraum zu 29 regulären Personalratssitzungen und einer Sondersitzung zusammen.

Es wurden 1669 Beschlüsse gem. ThürPersVG gefasst

Davon waren...

§ 34 Abs. 2	Tagesordnung	- 35
§ 42	PR Geschäftsordnung	- 4
§ 44	Kosten	- 2
§ 45	PR Freistellung vom Dienst	- 3

§ 46	Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der PR-Mitglieder sog. Entsendungsbeschlüsse	- 24
§ 69 Abs. 1	Organisatorische Angelegenheiten	- 4
§ 69a Abs. 2	Erörterung	- 583
§ 70	Initiativrecht	- 3
§ 72 Abs. 5 Nr. 4	Nichtausschreibung	- 108
§ 72 Abs. 5 Nr. 12	Arbeitsplatzgestaltung/Umzüge	- 6
§ 72 Abs. 5 Nr. 15	Rahmenarbeitszeit, Dienst- und Schichtplänen, Rufbereitschaft, Anordnung von Mehrarbeit, Überstunden, Samstagsarbeit	- 58
§ 73 Abs. 1	ärztl. Begutachtung	- 13
§ 73 Abs. 1 Nr. 1	Einstellungen	- 281
§ 73 Abs. 1 Nr. 2	Eingruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Stufenzuordnung,	- 62
§ 73 Abs. 1 Nr. 3	Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	- 28
§ 73 Abs. 1 Nr. 4	Versetzung/Umsetzung-AN	- 2
§ 73 Abs. 1 Nr. 5	Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	- 8
§ 73 Abs. 1 Nr. 7	Weiterbeschäftig. über Altersgrenze	- 2
§ 73 Abs. 1 Nr. 11	Mobile Arbeit/Telearbeit	- 11
§ 73 Abs. 2 Nr. 1	Einstellung/Ernennung Beamte	- 6
§ 73 Abs. 2 Nr. 2	Beförderung, Laufbahnwechsel, Zulassung zum Aufstieg	- 6
§ 73 Abs. 2 Nr. 4	Versetzung/Umsetzung	- 4
§ 73 Abs. 2 Satz 11	Vorz. Versetzung Ruhestand	- 2
§ 73 Abs. 2 Nr. 12	Versagung einer Nebentätigkeit	- 1
§ 73 Abs. 3 Nr. 2	Auswahl von Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen	- 368
§ 73 Abs. 3 Nr. 3	Einführung, Änderung oder Erweiterung von Personalfragebogen	- 3

§ 73 Abs. 3 Nr. 7	Einführung, Änderung oder Ausweitung von Arbeitsmethoden	- 8
§ 73 Abs. 3 Nr. 8	Dienstanweisung	- 5
§ 73 Abs. 3 Nr. 14	Richtlinienerlasse	- 1
§ 75	Dienstvereinbarung	- 16
§ 78	Kündigungen	- 12

Der Personalrat traf sich mit der Dienststellenleitung zu 9 Monatsgesprächen.

Auf einzelne aus unserer Sicht wichtige Themen möchte ich im Folgenden näher eingehen:

Bis zum März 2022 war die Bewältigung der Corona-Pandemie ein alle Lebensbereiche beherrschendes Thema. Persönliche und dienstliche Auswirkungen betrafen alle Beschäftigten des Hauses. Der Personalrat war hier durch die Teilnahme an der AG Corona beteiligt und informiert.

In diesem Zusammenhang wurde klar, dass das Thema Mobile Arbeit an Bedeutung gewinnt.

Bereits der vorherige Personalrat hat 2019 der Dienststellenleitung einen Entwurf für eine Dienstvereinbarung vorgelegt. Die Dienststellenleitung erklärte wiederholt erst mit dem Umzug der gesamten Verwaltung nach Görmar eine DV Mobile Arbeit abschließen zu wollen. Das wäre dann 2023 der Fall. Aktuell sind jedoch keine diesbezüglichen Verhandlungen aufgenommen worden. Dem Personalrat liegt kein Entwurf der Dienststellenleitung und auch keine Absichtserklärung vor.

Im Rahmen einer DV Mobile Arbeit wird man jedoch die Erfahrungen aus der Pandemie und die Differenzierungen die sich aus den Begriffsdefinitionen ergeben beachten müssen. Der Personalrat ist bereit mit der Dienststellenleitung Verhandlungen aufzunehmen.

Die während der Corona Pandemie abgeschlossenen „Homeofficevereinbarungen“ waren individuelle Vereinbarungen aufgrund der Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes.

Aktuell ist der Personalrat auf Nachfrage darüber informiert, dass die Beschäftigten, die derzeit mobil arbeiten, aufgrund nicht vorhandener Raumkapazitäten Dienst zu Hause ableisten würden und dass über einen Antrag der Beschäftigten auf Mobile Arbeit die Fachbereichsleiter entscheiden würden.

Bezüglich der DV LOB – gab es verschiedene Ankündigungen der Dienststellenleitung, jedoch kam es nicht zu ernsthaften Verhandlungen zwischen der DSL und dem Personalrat, so dass die bestehende Fassung ihre Gültigkeit für den Beurteilungszeitraum 2021/2022 und 2022/2023 behält.

DV Flexible Arbeitszeit

Regelmäßig zum Jahresende beginnt die Diskussion Stundenkappung ja/nein vielleicht.

Das Ziel der DV Flexible Arbeitszeit ist die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und somit gelebter Gesundheitsschutz und Schutz vor moderner Ausbeutung der Beschäftigten. Das Arbeitszeitgesetz ist ein Schutzgesetz für den Arbeitnehmer ggü. dem Arbeitgeber.

Jeder ist hier für sich und seine Gesundheit selbst in der Verantwortung.

Erst die Verweigerung durch den Vorgesetzten dem Beschäftigten den beantragten Zeitausgleich nicht zu gewähren eröffnet die Möglichkeit der Übertragung. Gleiches trifft auf die Übertragung von Urlaub zu. Hier ist natürlich eine entsprechende betriebsbedingte Begründung des Vorgesetzten notwendig.

In diesem Jahr wurde die Kappung weder aufgehoben noch über Einzelanträge beraten, sondern für die in den Fachdiensten Gesundheit und Sicherheit Ordnung Migration mit der Flüchtlingskrise und der Pandemie befassten Beschäftigten um zwei Monate nach hinten verschoben.

Mit deutlichem Unwohlsein wurde für den FD Brand-, Katastrophenschutz und Rettungsdienst eine Kappung erst zum 31.01.2023 vereinbart, aufgrund der personellen Ressourcen und des erhöhten pandemiebedingten Arbeitsaufwandes gab es keine Alternative.

Bleibt zu hoffen, dass die Kollegen den Sommer nutzen konnten und etwas für Ihre Erholung getan haben. Wir haben versucht die Vorgesetzten für die Sichtweise Gesundheitsschutz und ihrer eigenen diesbezüglichen Verantwortung gegenüber dem Beschäftigten zu sensibilisieren.

Der Personalrat sieht Anträge auf Aussetzung der Stundenkappung sehr kritisch, da eine andauernde Belastung durch Mehrarbeit dem Gesundheits- und Arbeitsschutz widersprechen.

Mehrarbeit kann und soll kein Ausgleich zu Arbeitsverdichtung und Personalmangel im Arbeitsbereich sein. Dauerhafte Mehrarbeit macht krank.

Denken Sie bitte daran, der Ausgleich des Arbeitszeitkontos bis zum 31.01.2023 ist gelebter Gesundheitsschutz.

Der Vollständigkeit halber sei in diesem Zusammenhang erwähnt, dass Sie auch die Möglichkeit haben beim Arbeitgeber, auf Antrag ein Langzeitarbeitskonto einzurichten. Damit verschieben sie Ihre Erholung auf einen späteren Zeitpunkt mit allen Risiken und Nebenwirkungen.

Auch wenn so manches durch die Wucht der Pandemie ins Stocken geraten ist, ist mit Blick auf die Krankenstatistik des Jahres 2021 die Belebung der DV Betriebliches Eingliederungsmanagement aus unserer Sicht notwendig. Diese Dienstvereinbarung ist mehr als BEM Gespräche mit Langzeitkranken. Meine Hoffnung auf ein gelebtes Gesundheitsmanagement ist mit der Besetzung der Arztstellen im Gesundheitsamt gestiegen. Der Personalrat ist bereit hier mit dem FD Personal und dem FD Gesundheit zum Wohl der Belegschaft zu arbeiten. Gerade mit Blick auf den Fachkräftemangel ist die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten eine besondere Herausforderung.

Es wäre wichtig herauszufinden warum Beschäftigte oft oder lange krank sind. Ursachen könnten Arbeitsverdichtung, mangelnde Qualifizierung, Überforderung Mobbing oder was auch immer sein. Nur wenn man die Ursachen kennt kann man wirksame Lösungen finden.

In diesem Zusammenhang ein Satz zum Thema „Mobbing“

Es erschreckt uns im Moment, dass der Umgang mit nicht gelittenen Beschäftigten entweder durch Führungskräfte oder Kollegen wirklich gravierende Persönlichkeitsrechtsverletzende Ausmaße annimmt. Das ist eine Entwicklung die uns entsetzt. Auch in unserem Haus gilt Artikel 1 des Grundgesetzes. Alle sind aufgefordert die Würde des Menschen zu achten.

Ich möchte von Mobbing betroffene Kollegen ermutigen auf den Personalrat zuzugehen. Der Personalrat kann Sie beraten und unterstützen wird aber nichts gegen ihren ausdrücklichen Wunsch tun.

Aufgrund der Initiative der Beschäftigten der Verwaltung im Abfallwirtschaftsbetrieb hat der Personalrat mit der Betriebsleiterin eine DV Flexible Arbeitszeit mit Wirkung zum 01.01.2022 abgeschlossen. Hierzu sollten wir uns nachher über die ersten Erfahrungen austauschen.

Die Dienststellenleitung hat entschieden, dass während der Pandemie keine Auswahlgespräche im Einstellungsverfahren stattfinden und so dem Infektionsschutz Rechnung getragen werden soll.

Die Wiederaufnahme des bis zur Pandemie üblichen Einstellungsverfahrens ist noch nicht wieder erfolgt. Einstellungen erfolgen überwiegend ohne ein persönliches Gespräch durch die Auswahlkommission. Die Prüfung der Einstellungs-voraussetzungen erfolgt über LOGA aufgrund der Aktenlage. Zur Feststellung der Geeignetheit des Bewerbers soll die Probezeit genutzt werden. Der Personalrat stellt fest, dass in dessen Folge mehrere Probezeitkündigungen durch den Arbeitgeber erfolgten aber auch Arbeitnehmer in der Probezeit selbst kündigten.

Ich möchte weiterhin mitteilen, dass die Dienststellenleitung dem Personalrat auf Nachfrage mehrfach mitgeteilt hat, in den klassischen Berufsbildern der Verwaltung nicht mehr ausbilden zu wollen.

Wir bedauern diese Entscheidung sehr.

Wir möchten darauf hinweisen, dass sie in Ihrem eigenen Interesse darauf achten sollten, dass eine Aufgabenübertragung immer schriftlich erfolgt.

Das dient ihrem Schutz vor möglicher Haftung, z.B. für den Fall, dass sie ihre eigentlichen Aufgaben aufgrund der Aufgabenübertragung nicht umfassend erfüllen konnten, sichert aber andererseits auch einen möglichen Anspruch, wenn es sich z.B. um eine höherwertige Aufgabe handelt.

In vielen Bereichen zeichnet sich nicht erst seit gestern massive Arbeitsverdichtung ab. Überlastungsanzeigen lösen zwar das Problem der Überlastung nicht, wenn der Vorgesetzte nichts dagegen tut oder tun kann, sondern sie schützt Sie vor persönlicher Haftung. Besonders Angestellte Beschäftigte tragen ein hohes Risiko persönlich haftbar gemacht werden zu können.

Tarifgeschehen:

Tarifvertrag „Fahrradleasing“

Herr Zanker hat hierzu mitgeteilt, dass er von der Kannbestimmung Gebrauch macht und den TV Fahrradleasing nicht umsetzen wird.

Aktuell gibt es eine sog. Tarifpflege im Bereich TVöD die zum 01.11.2022 in Kraft treten soll hierzu gehört z.B.

- dass Beschäftigungsverbotszeiten nach dem Mutterschutzgesetz Zeiten ununterbrochener Tätigkeiten sind, also bei Stufenlaufzeiten mitzählen

- dass Tabellenwechsel und Umgruppierungen stufengleich erfolgen

- dass ehe-oder lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften gem. § 29 Abs. 1 Satz 1 a und b Arbeitsbefreiung bei Niederkunft und Todesfall erhalten

Hierzu wird es eine Veröffentlichung im Intranet geben.

TV Sozial-und Erziehungsdienst (SuE) – der Vollständigkeit halber betrifft keinen Koll. des AWB

Die Redaktionsverhandlungen sind nun abgeschlossen.

Auch hier werden wir die Einzelheiten im Intranet zum Nachlesen veröffentlichen.

Soviel für den Anfang und im Moment das Wichtigste

Für das Jahr 2022 erhalten die in den SuE eingruppierten Beschäftigten 2 sog. Regenerationstage.

Die monatliche Zulage kann ab dem kommenden Jahr anteilig für zwei weitere Regenerationstage eingesetzt werden.

Die Wahl ob zwei zusätzliche Regenerationstage genommen werden muss von jedem Beschäftigten bis zum 31.10. eines jeden Jahres für das Folgejahr angemeldet werden. Stichtag in diesem Jahr ist der 30.11.2022.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sie gehen meist mit Recht davon aus, dass der Personalrat gut informiert ist. Nach dem Personalvertretungsgesetz sollte das auch so sein. In unserem Haus wird der Personalrat warum auch immer gar nicht, in geringem Maß, wenn es gerade gebraucht wird oder gar nicht anders geht informiert.

Sobald der Personalrat etwas kritisch hinterfragt oder im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit die Vorlage von Unterlagen einfordert, wird die Beteiligung durch die Dienststellenleitung unterlaufen, bis dahin dass Anträge zurückgezogen oder nicht umgesetzt werden. Der Personalrat kann und wird nur auf der Basis sachgerechter Informationen rechtskonforme Entscheidungen treffen können und auch treffen. Dieser Grundsatz ist nicht verhandelbar. Rechtstaatlichkeit erfordert vorausschauendes und planvolles Handeln der Akteure, so dass die rechtzeitige und umfassende Beteiligung des Personalrates, so wie es das ThürPersVG fordert, der Schlüssel für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit darstellt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es steht Ihnen frei Kontakt zum Personalrat aufzunehmen. Wenn Sie unsicher sind, dann kommen Sie auf uns zu. Wir wissen auch nicht alles, aber wir machen uns schlau und suchen nach Lösungen. Fakt ist aber auch, dass wir Ihr Problem nicht für Sie, sondern nur mit Ihnen lösen können.

Wir wissen nicht ob Sie Anträge (z.B. Höhergruppierung, Fortbildung) gestellt haben, die nicht bearbeitet oder abgelehnt wurden.

Es ist also notwendig, dass Sie uns beteiligen. Dies setzt voraus, dass Sie dies auch formell tun. Dann können und werden wir Ihre Interessen im rechtlich möglichen Rahmen vertreten.

Bleibt noch der Ausblick:

Wir gehen davon aus, dass die Probleme nicht kleiner werden und würden uns eine offene sachbezogene Kommunikation mit der Belegschaft und auch der Dienststellenleitung wünschen.

Wir für unseren Teil werden, soweit es möglich ist, regelmäßig über das Intranet Informationen an Sie weitergeben. Hier sind wir auf jeden Fall ausbaufähig! Unser Intranetauftritt muss dringend überarbeitet werden.

Wir möchten Sie an Ihrem Arbeitsplatz besuchen kommen, um Ihnen die Möglichkeit zu geben uns über Ihre Sorgen, Probleme oder Freuden zu informieren und ins Gespräch zu kommen.

Wir möchten eine DV Mobile Arbeit abschließen.

Wir möchten, dass bestehende DV wieder mit Leben gefüllt werden.

Wir überlegen angestrengt, welche Maßnahmen zur Stärkung des Zusammenhalts Sinn machen, Ideen nehmen wir gern entgegen.

Wir überlegen, wie man Mobbing wirkungsvoll vorbeugen kann und sind auch hier offen für Ideen.

Und nun zum Ende meines Tätigkeitsberichtes bleibt noch zu ergänzen, dass der FD Finanzen das „Bienchen des Jahres“ - eine Auszeichnung durch die Auszubildenden - als hervorragender Ausbildungsbereich erhalten hat.

TOP 3 - Gelegenheit zur Stellungnahme des Dienststellenleiters zum Tätigkeitsbericht gem. § 49 Abs. 1 Satz 2 ThürPersVG

Gem. der Tagesordnung und des ThürPersVG hätte an dieser Stelle Herr Zanker die Gelegenheit zum Tätigkeitsbericht des Personalrates Stellung zu nehmen gehabt.

TOP 4 - Ausspracheforum

Gemäß der Tagesordnung folgt nun das Ausspracheforum. Sie sind aufgefordert durch Anregungen, Wünsche, Kritik... mit uns ins Gespräch zu kommen

- Anfrage: Wie verhält es sich mit den Öffnungszeiten im Haus?

Antwort: Diese Anfrage hat der PR Herr Zanker in Vorbereitung des Monatsgespräches August am 31.08.2022 zukommen lassen, da das Monatsgespräch auf den 13.09.2022 verschoben wurde kann ich die Frage nicht beantworten. Wir würden die Antwort über das Intranet veröffentlichen.

- Anfrage: Wird in diesem Jahr die Durchführung eines Dualen Studiums der sozialen Arbeit im Hause begonnen?

Antwort: Nach unserer Kenntnis war jemand für das Studium im Bereich Kinderheim vorgesehen, ob es aktuell tatsächlich dazu kommt entzieht sich meiner Kenntnis, wird aber nochmal abgefragt.

- Anfrage: Wird Mobiles Arbeiten wieder möglich?

Antwort: Es gibt keine Dienstvereinbarung und Einzelanträge entscheiden die FBL. Der Personalrat denkt, dass es ohne gesetzliche Verpflichtung in absehbarer Zeit eher kein allgemeingültiges Homeofficeangebot geben wird.

- Anfrage: Höhergruppierung; Die Überprüfung läuft hausintern. Wie wird mit den Anträgen auf Höhergruppierung umgegangen? Gibt es Fristen einzuhalten? Werden die betreffenden Kollegen mit eingebunden? (Interview) oder wird nach Aktenlage entschieden? Häufig werden diese Anträge ohne Begründung abgelehnt.

Antwort: Im März 2022 wurde dem PR ein Konzept zur Stellenbeschreibung und Stellenbewertung zur Kenntnis gegeben. Im Nachgang wurden Formblätter zur Mitbestimmung eingereicht unter anderem auch ein Antrag auf Zustimmung zu einer Interviewbefragung. Der PR bat um die Übersendung des Fragenkataloges, Interviewleitfaden ö. ä. Die Unterlagen wurden dem PR nicht übergeben, stattdessen zog die Dienststellenleitung den Antrag zurück. Ob und wie das Konzept nun tatsächlich angewendet wird entzieht sich unserer Kenntnis.

- Zum Thema Arbeiten zwischen den Feiertagen/Energieeinsparungen Ist geschlossen oder muss an allen 4 Tagen jeder Bereich besetzt sein? Urlaub oder Gleitzeit muss dementsprechend rechtzeitig eingeplant werden.

Antwort: Gem. DV muss im November des Vorjahres eine Einigung zu Brückentagen erfolgen. In diesem Jahr waren zwei Brückentage vereinbart (Himmelfahrt, Kindertag) Dem PR ist keine Schließungsabsicht bekannt, so dass zwischen den Jahren normale Arbeitstage sind. Es sei erlaubt darauf hinzuweisen, dass die freie Wählbarkeit des Zeitpunktes des Erholungsurlaubes ein sehr individuelles Arbeitnehmerrecht ist und für die Vereinbarung von „Betriebsferien“ hohe Hürden zu nehmen wären.

- Anfrage: Trifft die Kritik an Dienststellenleitung auch auf Betriebsleitung des AWB zu?

Antwort: Nein

- Anfrage: Die Dienstvereinbarung 01/2021 „Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeitkonto“ (AWB) ist schon eine gute Möglichkeit, z. B. auch private Termine mit der Arbeit zu vereinbaren und lässt eine gewisse Flexibilität zu. Ist es möglich, diese DV an die für die Beschäftigten des Landratsamtes anzupassen?

Antwort: Eine Dienstvereinbarung kann immer weiterentwickelt werden. Hierzu müsste verhandelt werden. Die Erfahrungen mit der bestehenden Dienstvereinbarung können

dabei die Basis bilden. Allerdings wird nach derzeitigem Kenntnisstand die flexible Gestaltung der Arbeitszeit weiterhin nur den Bereich der Verwaltung des AWB möglich sein.

- Anfrage: Hat ein mit dem AWB abgeschlossener alter Arbeitsvertrag Gültigkeit oder ergeben sich Änderungen?

Antwort: Arbeitsverträge behalten ihre Gültigkeit, auch wenn z.B. die Betriebsleitung wechselt, da die Verträge mit dem Arbeitgeber Landratsamt/AWB geschlossen sind.

- Anfrage: Fahrer müssen alle 5 Jahre Module belegen, um weiterhin als Kraftfahrer tätig zu sein. Zählt dies als Weiterbildung und haben die Beschäftigten Anspruch auf Bildungsurlaub?

Antwort: Da die Auffrischung der Module Bestandteil des Arbeitsvertrages sind, ist dies keine Fortbildung. Nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetzes (ThürBfG) kann für die modulare Weiterbildung eine Freistellung gem. ThürBfG in Frage kommen. Voraussetzung ist jedoch, die Anerkennung des Maßnahmeträgers und der Maßnahme nach dem ThürBfG. Die Kosten einer Bildungsmaßnahme gem. ThürBfG trägt nicht der Arbeitgeber. Anfallende Kosten können als Werbungskosten bei der Jahressteuererklärung geltend gemacht werden.

- Anfrage: Die Beschäftigten der Umladestation haben keinen Zugang zum Intranet – gibt es hier eine Lösung, damit auch diese Beschäftigten Informationen erhalten?

Antwort: Der Personalrat nimmt die Anregung mit in das morgige Monatsgespräch.

- Haben Verwaltungsangestellte generell Anspruch auf Bildungsurlaub oder nur bei bestimmten Weiterbildungen/Fortbildungen?

Antwort: Jeder Thüringer hat Anspruch auf Bildungsurlaub gem. ThürBfG. Die Voraussetzungen, die sich aus dem Gesetz ergeben müssen erfüllt sein. Es ist alles möglich, sofern der Träger nach dem ThürBfG anerkannt ist. Im Internet unter: www.bildungsfreistellung.de gibt es alle Informationen zu Veranstaltungen und Veranstaltern (Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport). Der Arbeitgeber stellt, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, unter Fortzahlung des Entgeltes bis zu 5 Tagen/Jahr frei und der Arbeitnehmer trägt die anfallenden Kosten selbst. Die Kosten können bei der Jahressteuererklärung als Werbungskosten geltend gemacht werden.

- Anfrage: Ist ab Herbst wieder Mobile Arbeit geplant oder auch dauerhaft?

Antwort: Aktuell gibt es diesbezüglich keine Informationen. Der AWB, die Betriebsleiterin, könnte mit dem PR eine diesbezügliche Vereinbarung treffen. Welche gesetzlichen Vorgaben über das Infektionsschutzgesetz oder die Verordnungen des Landes erfolgen, bleibt abzuwarten. Der PR geht davon aus, dass Sie durch Frau Mülverstedt z.g.Zt. entsprechend informiert werden.

Weitere Wortmeldungen gab es nicht.

TOP 5 - Sonstiges

Es ergaben sich keine weiteren Themen

Frau Haberzettel schließt die Personalversammlung bedankt sich für die Aufmerksamkeit und wünscht einen schönen Tag.

f.d.R. der Niederschrift.

gez.
Petra Haberzettel
Personalratsvorsitzende