

Niederschrift der Personalversammlung am 20.04.2026

Beginn: 14:00 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 01.06.2025 bis 20.04.2026, allgemeine Informationen
3. Gelegenheit zur Stellungnahme des Dienststellenleiters 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, den Dienststellenleiter, Herrn Ahke, Herrn Frank Schönborn, Landesvorsitzender und Beauftragter des Thüringer Beamtenbundes und Tarifunion sowie Herrn Tobias Braun, Landesvorsitzender und Beauftragter der Deutschen Feuerwehrgewerkschaft.

Nachdem Frau Haberzettel festgestellt hat, dass nur der angesprochene Personenkreis im Saal war, eröffnete sie die Personalversammlung 2026.

TOP 2 - Tätigkeitsbericht des Personalrates

Frau Haberzettel teilte mit, dass der heutige Tätigkeitsbericht die Zeit vom 01.Juni 2025 bis 20. April 2026 umfasse.

Vorab seien beim Personalrat zwei anonyme Anfragen eingegangen. Sie hoffe, dass sie diese im Folgenden umfänglich beantworten könne. Zudem hat sie den Absendern auch gern das persönliche Gespräch angeboten.

Der Personalrat (PR) sei in diesem Zeitraum zu 23 regulären Personalratssitzungen (PRS) und 2 Sondersitzungen zusammengetreten und habe 753 Beschlüsse gefasst.

Davon seien...

§ 10	Schweigepflicht	- 1
§ 34 Abs. 2	Tagesordnung	- 25

§ 45	Freistellung PR Arbeit	- 1
§ 46	Schulungs- und Bildungsveranst. der PR-Mitglieder sog. Entsendungsbeschlüsse	- 6
§ 60	JAV Wahlen	- 1
§ 69a Abs. 2	Erörterung	- 226
§ 72 Abs. 5 Nr. 4	Nichtausschreibung	- 21
§ 72 Abs. 5 Nr. 8	Arbeitsschutz	- 2
§ 72 Abs. 5 Nr.11	Ordnung und Verhalten	-1
§ 72 Abs. 5 Nr. 15	Arbeitszeit (22 Überschreitung der Rahmenarbeitszeit, 2 finanz. Abgeltung von Mehrarbeit)	- 24
§ 73 Abs. 1 Nr. 1	Einstellungen Tarifbeschäftigte (3 Ausbildung, 31 befristet, 35 unbefristet)	- 69
§ 73 Abs. 1 Nr. 2	Eingruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Stufenzuordnung	- 49
§ 73 Abs. 1 Nr. 3	Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	- 14
§ 73 Abs. 1 Nr. 4	Versetzung/Umsetzung-Tarifbeschäftigter	- 1
§ 73 Abs. 1 Nr. 5	Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	- 2
§ 73 Abs. 1 Nr. 6	Ablehnung Teilzeit/Urlaub	- 1
§ 73 Abs. 1 Nr. 7	Weiterbeschäftig. über Altersgrenze	- 1
§ 73 Abs. 1 Nr. 11	Ablehnung Homeoffice	- 1
§ 73 Abs. 2 Nr. 1	Einstellung/Ernennung Beamte	- 1
§ 73 Abs. 2 Nr. 2	Beförderung, Laufbahnwechsel, Zulassung zum Aufstieg	- 3
§ 73 Abs. 2 Nr. 2	Verwendung auf höherer Dienstposten	- 1
§ 73 Abs. 2 Nr. 11	vorzeitige Versetzung in den Ruhestand	- 1
§ 73 Abs. 3 Nr. 2	Auswahl von Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen, Qualifizierungen	- 261
§ 73 Abs. 3 Nr. 3	Personalfragebögen	- 1

§ 73 Abs. 3 Nr. 8	Dienstanweisungen	- 1
§ 75	Dienstvereinbarung	- 18
§ 77	Stellenplan	- 1
§ 78	Kündigungen	- 13
§ 83	Verfahren zur Anrufung des Verwaltungsgerichtes	- 6

295 Maßnahmen seien vom Personalrat zur Kenntnis genommen worden, davon seien im Einzelnen:

Eingruppierungen	- 51
Umsetzungen	- 34
Aufgabenübertragungen	- 28
Arbeitszeit	- 39
Arbeitsschutz/Gefährdungsbeurteilungen/Unfallanzeigen	- 26
Dienstpläne	- 3
Stellenplan/Stellenzuweisungen	- 18
Dienstanweisungen / Dienstvereinbarungen	- 4
Formulare	- 3
IT Technik	- 1
Organisationsmaßnahmen	- 7
Disziplinarmaßnahmen	- 1
Überlastungsanzeigen	- 9
Fortbildungen vorab/nachträglich	- 71

Aktuell gebe es 88 laufende Beteiligungsverfahren durch Kollegen mit inhaltlich sehr unterschiedlichen Anliegen und unterschiedlichem Beratungs- und Gesprächsbedarf.

39 Anliegen seien im Berichtszeitraum hinzugekommen und 45 Anliegen habe man abschließen können.

Seit Juni 2025 habe sich der Dienststellenleiter (DSL) mit dem Personalrat (PR) zu 9 Monatsgesprächen getroffen.

Themen im Berichtszeitraum seien gewesen:

- Installation eines **Info-Leitsystem** auf dem Gelände Lindenhof 1. Nach aktuellem Informationsstand gebe es ein Konzept, das in diesem Jahr umgesetzt werde.
- Erstellung eines **Schutzkonzeptes** für das gesamte Landratsamt - auch in den quartalsmäßig stattfindenden Arbeitsschutzausschusssitzungen sei es weiterhin Thema und in der Realisierung.
 Hier sei die gemeinsame Erklärung von Dienststellenleitung und Personalrat zur Gewaltfreiheit am Arbeitsplatz einzuordnen. Erklärungen seien eine schöne Geste, reichen aber allein nicht aus. Konkrete Maßnahmen müssen nun folgen.
 Einige seien bereits sichtbar.
 So könne nach traumatischen Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz der Einsatz eines psychologischen Ersthelfers sinnvoll sein. Diesbezüglich sei Frau Anika Knorr aus dem FD Gesundheit ausgebildet worden. Die Ausbildung eines weiteren Kollegen sei geplant.
 In Kooperation mit der AOK würden in diesem Jahr Schulungen zur gewaltfreien Kommunikation stattfinden.
 Hierzu gehöre auch, dass Gefährdungsbeurteilungen erstellt und ggf. angepasst werden und daraus resultierende Maßnahmen eingeleitet werden.
 Alle Maßnahmen, die man plane und umsetze, nützten jedoch nichts, wenn wir nicht aufeinander aufpassen und Kollegen im Ernstfall zur Seite stehen. Hier sei jeder einzelne gefragt und zum Handeln aufgefordert.
- An dieser Stelle erlaubte sich Frau Haberzettel einen kleinen Ausflug zum Thema **Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers, der man oft im Zusammenhang mit der Begründung von individuellen Wünschen, so nach dem Motto „...*der Arbeitgeber müsse doch...*“ begegne. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ziele einzig und allein auf die Abwehr von Gefahren für Leben und Gesundheit ab, fordere also die Einhaltung der geltenden Vorschriften des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ein und sei nicht zu verwechseln mit einem Wohlfühlprogramm für Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, gemessen an den persönlichen Vorlieben.
 So widerspreche z. B. das Arbeiten vor und nach Weihnachten an regulären Arbeitstagen nicht der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.
 Man könne davon ausgehen, dass die Vorschriften zur Unfallverhütung und zum Arbeitsschutz in unserem Haus Anwendung finden. Dies zu überwachen, entspreche gem. § 68 ThürPersVG der Verpflichtung des Personalrates. Diese nehme er wahr. Jedoch sei zu beachten, es gehe hier nicht um Wünschenswertes, sondern um rechtlich Notwendiges. Alles was über das rechtlich Notwendige (also über die Fürsorgepflicht) hinaus gehe, sei freiwillig, könne also nicht eingefordert werden.
 Umso mehr freue man sich, wenn die Dienststelle Anregungen, die über den normierten Standard hinausgehen, aufgreife.
 So könne z. B. die Ausstattung der Häuser mit Defibrillatoren ab 2026 erfolgen.
- Auch im Rahmen des **Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)** gebe es einige Angebote zur Gesundheitsförderung, die über das erforderliche Maß hinausgehen würden und die teilweise als Arbeitszeit angerechnet werden könnten, so z. B. Massagen, Yogakurse, Blutspendeaktionen, Röblinglauf, Gesundheitswoche, Nutzung der Gesundheitsapp AOK at Work, Vorträge usw.. Es

sei erfreulich, dass diese Angebote, wenngleich sie auch Geld und Freizeit des Einzelnen in Anspruch nehmen, gut genutzt würden.

Die **Pflege von Angehörigen** könne jeden Beschäftigten treffen und das Berufsleben beeinflussen. Im Rahmen BGM seien aktuell Herr Frantzke, Frau Maaß, Herr Rönick und sie selbst zu Pflegelotsen im Betrieb fortgebildet worden. Dieses Beratungsangebot könnten alle Kolleginnen und Kollegen, die Fragen zum Thema Pflege haben, in Anspruch nehmen. Es wäre erfreulich, wenn sich weitere Kollegen mit diesem Thema auseinandersetzen wollen und den Kurs belegen. Ein dichtes Netz von Ratgebern im Haus sei im Ernstfall unbezahlbar (Infos bei Frau Menge).

In den quartalsmäßig stattfindenden Runden der BGM-Steuerungsgruppe würden sich alle Akteure Gedanken machen, wie die Erhaltung der Gesundheit positiv beeinflusst werden kann. Auch hier seien konstruktive Vorschläge und auch Eigeninitiative aller Kolleginnen und Kollegen immer gern gesehen.

Frau Haberzettel bedankte sich an dieser Stelle bei Frau Menge für die Koordination und bei der Dienststellenleitung, die hierfür die Manpower zur Verfügung stelle.

- Auch auf die Notwendigkeit der Erstellung und kontinuierlichen Betrachtung eines **Personalentwicklungskonzeptes** werde regelmäßig hingewiesen. Der Dienststellenleiter versichere, dass auch er die Notwendigkeit sehe und in absehbarer Zeit auch diese Baustelle in Angriff genommen werden soll.
- Auch das Thema **Stellenabbau** sei weiterhin präsent. Zum Stellenplan habe der Personalrat umfassend Stellung bezogen. Die Stellungnahme könne im Intranet nachgelesen werden.
- In der ersten Juniwoche sei der Personalrat erstmals eingeladen, an den Stellenplangesprächen 2027 teilzunehmen. Man werde hier darauf achten, dass nicht willkürlich eine Stellenstreichung oder ein KW-Vermerk erfolge, sondern eine sachliche Begründung zu Grunde gelegt ist und auch ein Plan B, wie die Arbeit der wegfallenden Stelle zukünftig erfolgen soll, auf dem Tisch liegt.
- Die **Stellenbewertungskommission** sei im Berichtszeitraum zu 6 Sitzungen zusammengetreten. Da bei Organisationsänderungen in der Vergangenheit kein Augenmerk auf erforderliche neue Stellenbeschreibung und Bewertung gelegt worden sei, eine ZSU schlichtweg nicht vorhanden war, gebe es nun viel zu tun und es werde noch Zeit brauchen, die Nachlässigkeiten der Vergangenheit aufzuarbeiten.
- Stichwort E-Akte, der Personalrat habe regelmäßig an den Sitzungen des Lenkungsausschuss zur Einführung eines **Dokumentenmanagementsystems** teilgenommen. Auch wenn auf dem Papier Erfolge gefeiert werden könnten, gehöre es zur Wahrheit, dass es hier und da auch hörbar holpere oder knirsche und die Technik allen viel, mitunter doppelt und dreifache Arbeit abverlange. Aber auch hier helfe nur, optimistisch und offen zu bleiben.
- Nichts stehe so fest wie die Veränderung. Durch Digitalisierung und KI würden Berufsbilder zukünftig wegfallen und neue entstehen, so dass die **Qualifizierung** unserer Beschäftigten an Bedeutung gewinnen werde. Hier müsse man zukünftig

aktiver werden und vor allen Dingen die Bedingungen anpassen. Auch das gehöre zur Personalentwicklung.

- Aktuell seien im 1. Lehr- bzw. Studienjahr 8 junge Menschen in unserem Haus, die sich durchweg positiv über die Unterstützung in den Ämtern äußern würden und andererseits würden sich die Kollegen sehr positiv über das Engagement dieser jungen Menschen äußern.

Ab 01.09. bzw. 01.10.2026 würden weitere 10 junge Menschen in unserem Haus eine **Ausbildung/Studium** beginnen. Die Verträge werde man am Donnerstag feierlich in der VHS unterzeichnen.

- Die Führungskräftebildung und der Prozess der **Führungskräfteentwicklung** habe Ende des letzten Jahres begonnen.
- In der TA vom 13.03.2026 sei über den Prüfbericht des Landesrechnungshofes aus den Jahren 2023/2024 berichtet worden. Demnach habe nicht nur der PR, sondern auch der Rechnungshof seinerzeit eine rechtmäßige **Ausschreibungspraxis** von zu besetzenden Stellen angemahnt.

Bis auf die vom Gesetz gedeckten Ausnahmen, würden mittlerweile alle Stellen ausgeschrieben. Dabei sei zu beachten, dass Umsetzungsanträge die Teilnahme an Ausschreibungen nicht ersetzen. Wer also den Arbeitsplatz wechseln möchte, müsse sich auch aktiv an Ausschreibungen beteiligen.

- Auf Anregung von Beschäftigten habe sich der Personalrat für die Schaffung einer **Mittagsversorgung** eingesetzt. Das Angebot sei da, werde aber nur spärlich genutzt.
- Ebenfalls lange auf der Agenda und endlich umgesetzt sei der **TV JobRad**. Man hoffe, dass mit den Sonnenstrahlen auch das Angebot öfter genutzt wird.
- Erfreulich sei die grundsätzliche Regelung, dass **5 Urlaubstage ohne Antrag** und Begründung in das **neue Kalenderjahr übernommen** werden können. Trotzdem seien alle gehalten, gem. Bundesurlaubsgesetz und Tarifvertrag den Urlaub im entsprechenden Urlaubsjahr zu nehmen, insbesondere sei der Arbeitgeber hier verpflichtet den Urlaub zu gewähren, das sei seine Fürsorgepflicht. Auch das gehöre zum Gesundheitsschutz.

Frau Habertzettel wies hier darauf hin, dass Urlaub oder FZA nur rechtlich einwandfrei abgelehnt seien, wenn das in der elektronischen Zeiterfassung erfolge und somit dokumentiert sei. Mündliche Vereinbarungen zwischen Beschäftigtem und Vorgesetzten hätten keine Rechtswirkung, wenn sich Verfallfristen einstellen. Die Absprache, dass Urlaub zu einem bestimmten Wunsch nicht möglich ist, sei natürlich sinnvoll. Sinnvoll sei dann aber auch Antrag und Ablehnung in der elektronischen Zeiterfassung zu dokumentieren.

- Im Monatsgespräch Juli 2025, veröffentlicht im Intranet am 17. September 2025, haben Personalrat und Dienststellenleitung vereinbart, dass 2026 der 02.01. und der 15.05. als Schließtage festgelegt werden. Weitere **Schließtage oder Brückentage** seien für 2026 nicht vorgesehen. Aufgrund einer Anfrage sei gesagt,

dass die Tage vor und nach Weihnachten ganz normale Arbeitstage sind, an denen natürlich im einzelnen Urlaub oder FZA nach Absprache im Team, so wie an jedem anderen Tag auch, genommen werden könne. In welchem Umfang welcher Bereich hier arbeitsfähig vorgehalten werde, liege in der Verantwortung der jeweiligen Führungskräfte und sei aufgrund der Vielfältigkeit unseres Hauses nicht pauschal regelbar. Hier dürfe man sicher auch im Einzelfall kreativ sein, wenn man im Rahmen des Notwendigen arbeitsfähig ist.

Eine pauschale Regelung wäre natürlich die Schließung des gesamten Hauses, so mancher wünsche sich das sicher, aber - ist das eine rechtmäßige Regelung?

Der Landrat bestimme einerseits, wann er seine Behörde für die Anliegen der Menschen in diesem Landkreis offen hält.

Der Landrat als Arbeitgeber bestimme andererseits im Rahmen des Direktionsrechts, wann, wo und wie Beschäftigte für die zu leistende Arbeit vorzuhalten oder heranzuziehen sind, nicht willkürlich, sondern orientiert an tatsächlichen Notwendigkeiten.

Der Arbeitnehmer wiederum habe einerseits gem. seines Arbeitsvertrages seine Arbeitskraft im vereinbarten Rahmen zur Verfügung zu stellen und andererseits das Recht, dass die zur Verfügung gestellte Arbeitskraft vom Arbeitgeber auch angenommen wird.

Seinen arbeits-/ tarifvertraglich festgelegten Urlaubsanspruch geltend zu machen, sei wiederum ein sehr individuelles Recht des einzelnen Arbeitnehmers.

Das Bundesurlaubsgesetz und auch der Tarifvertrag würden es grundsätzlich verbieten, die Lage des Urlaubs vorzuschreiben. Der Arbeitnehmer solle die Lage seinen Urlaub möglichst frei wählen können. Diese rechtliche Norm stehe einer kollektiven Anordnung von Urlaub entgegen.

Eine kollektive Anordnung von Urlaub sei also rechtlich nur möglich, wenn betriebliche Gründe die Schließung des Hauses erforderlich machen würden. Nach einschlägigen Gerichtsurteilen seien z. B. Energiespareffekte oder Familienfreundlichkeit keine betrieblichen Gründe.

Die Anordnung von Urlaub für alle wäre demnach rechtswidrig.

Bei der Gewährung von Urlaub, insbesondere zu Zeiten, an denen jeder gern Urlaub haben möchte, müssten natürlich die betrieblichen Notwendigkeiten beachtet werden.

Frau Haberzettel sei sich sicher, dass man in allen Bereichen unseres Hauses auch für diese Zeit des Jahres kollegiale Lösungen finden werde.

- **Dienstvereinbarungen**

Dem Grunde nach könnten zu allen personellen, sozialen organisatorischen und innerdienstlichen Angelegenheiten Dienstvereinbarungen geschlossen werden, sofern keine tariflichen oder gesetzlichen Regelungen entgegenstehen. Tariflicherseits sei eine DV nur zum § 18 TVöD (LOB) zwingend vorgeschrieben.

Dienstvereinbarungen seien also ausgehandelte Verträge im rechtlichen Rahmen. Eine Dienstvereinbarung sei immer ein Aushandlungskompromiss unterschiedlicher Interessen. Im vergangenen Berichtszeitraum habe der Personalrat mit dem Dienststellenleiter vier Dienstvereinbarungen verhandelt.

Das sei ziemlich zäh, langwierig, nicht immer einfach und auch nicht vergnügungssteuerpflichtig gewesen. Die Verhandlungsphasen seien vom Prinzip der Stillen Post, die den Buschfunk nährte, begleitet worden.

Das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Arbeitgeber sollte aus Sicht des Personalrates Maßstab der Verhandlungen sein und verbiete es, am Buschfunk teilzunehmen oder Verhandlungsinterna auf dem Marktplatz zu diskutieren. Es sei im Aushandlungsprozess notwendig, dass man kontrovers, ergebnisoffen und auch hinter verschlossenen Türen diskutieren kann.

Eine Mitarbeiterbefragung, wie nachgefragt, vor oder auch im Verhandlungsprozess sei natürlich immer hilfreich, um in die Verwaltung hineinzuhören, aber auch hier müsse im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit die Befragung von beiden Seiten gewollt sein.

Dienstvereinbarung 01/2025 Flexible Arbeitszeit ab 01.01.2026

Regelung alt	Wunsch Dienststellenleitung	Ergebnis
Rahmenarbeitszeit		
Mo – Do 6:30 – 19:00 Fr 6:30 – 16:00	Mo – Fr 8:00 – 19:00	Mo – Fr 7:00 – 19:00

Überlegungen:

*Arbeitszeitrahmen max. 12 Std./Tag, § 6 TVöD

*Absenkung wöchentliche Arbeitszeit auf 39-Stunden/Woche seit 2024

*hohe Teilzeitquote im Haus

*Erreichbarkeit auch am Nachmittag ...

Regelung alt	Wunsch Dienststellenleitung	Ergebnis
Servicezeit		
Mo keine Di 9:00-12:00 und 14:00-18:00 Mi keine Do 9:00-12:00 und 14:00-16:00 Fr keine	Mo 9:00-12:00 Di 9:00-12:00 und 14:00-18:00 Mi keine Do 9:00-12:00 und 14:00-18:00 Fr 9:00-12:00	Mo keine Di 8:00-12:00 und 14:00-18:00 Mi keine Do 8:00-12:00 und 14:00-16:00 Fr 8:00-12:00
Ist an Tagen mit Servicezeiten Mobile Arbeit möglich ?		
Ja, aber „Die Arbeitszeit ist von allen Beschäftigten eigenverantwortlich so zu gestalten, dass die Funktionsfähigkeit aller Bereiche innerhalb der vereinbarten Servicezeiten gewährleistet bleibt. Die Ausgestaltung...unterliegt vordergründig der Eigenverantwortung der Bereiche. Die Gesamtverantwortung...liegt bei den jeweiligen Führungskräften.“		

Überlegungen:

*mehr Bürgerorientierung

*genügend Zeit Anliegen der Bürger zeitnah zu bearbeiten

*Lenkung des Besucherverkehr über Onlineterminvergabe

*"Servicezeit" im Haus nicht einheitlich. Anwesenheit nur dann, wenn notwendig (Mobile Arbeit) indiv. FD's ...

Regelung alt	Wunsch Dienststellenleitung	Ergebnis
Über-/Unterschreitung Arbeitszeitkonto		
+ 40 Std. bzw. + 20 Std.	- 20 / + 40 Std. bzw. - 10 / + 20 Std.	- 20 / + 40 bzw. - 10 / + 20 Std.
Kappungsstichtag		
28.02./31.05./31.08./30.11.	freitags	28.02./31.05./31.08./30.11. bis Regelungen „Langzeitkonto“ dann freitags
Freizeitausgleich		
keine	nicht in Verbindung mit Urlaub ganztägiger FZA 1 Tag/Woche	--- Ja, aber Ausnahmen möglich

Überlegungen:

- *hohe Anzahl Mehrarbeitsstunden auf Arbeitszeiterfassungskonten zu den Stichtagen
Auswirkungen: ausreichend Ruhephasen? Krankenstand? Arbeitsverdichtung zu Lasten der Beschäftigten? ...
- *max. 39 Std/Woche geschuldete Arbeitszeit, Eigenverantwortung, Gesundheit, Fürsorgepflicht,
- *Minusstunden müssen im Notfall möglich sein, sind kein Indiz für „Faulheit“
- *wöchentlicher indiv. Stundenrahmen von 60 Stunden (-20 bis + 40) bzw. bei Teilzeit von 30 Stunden (-10 bis + 20)
- *Arbeitsspitzen manchmal notwendig, jedoch nicht die Regel ggf. müsse organisatorisch geschaut werden, Aufgabe Führungskraft
- *ganztägiger FZA soll Urlaub verlängern können,
- *Stunden zu „sammeln“ um Urlaub zu „sparen“ geht zu Lasten der Kollegen die Vertreten ...

Regelung alt	Wunsch Dienststellenleitung	Ergebnis
Brückentage - Behörde geschlossen, Urlaub oder FZA, kein Dienst möglich		
ja	nein	ja
Schließtage - Behörde geschlossen, Urlaub oder FZA oder Dienst nach eigener Entscheidung möglich		
nein	ja	ja
Teilnahme am:.....ist Arbeitszeit		
Wandertag, Teambuilding, Gesundheitstag	Muss das sein?	Wandertag, Teambuilding, Gesundheitstag

Überlegungen:

- *Brückentag (ein Tag zwischen zwei freien Tagen) heißt Anordnung von Urlaub, widerspricht Grundsatz der freien Wahl über die Lage des Urlaubs, Benachteiligung von Kollegen mit Rufbereitschaft
- *Schließtage (Haus zu, aber Dienst möglich) ermöglicht freie Wahl ohne Rücksicht auf Interessen der anderen Kollegen oder der Dienststelle ...

Die Sondervereinbarung zur Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“ 01/2025 sei am 12.02.2026 unterzeichnet worden.

Ziel war die elektronische Erfassung der Arbeitszeit aller Beschäftigten zu etablieren. Abweichungen von der Rahmenarbeitszeit und Kappungsstichtagen erfolgten aufgrund örtlicher Gegebenheiten.

Gab es Alternativen?

Ja, Kündigung durch den Landrat

↳ Neuverhandlungen

↳ wenn kein Ergebnis

↳ Ausübung Direktionsrecht durch den Arbeitgeber/Landrat nach seinen Vorstellungen

↳ Intervention des Personalrates nur bei Rechtsverstößen möglich

Die Dienstvereinbarung 01/2026 Alternatives Entgeltanreizsystem ab 01.01.2026

vollständiger Systemwechsel von der
Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) (§ 18 TVöD)
 zum **Alternativen Entgeltanreizsystem (§ 18a TVöD)**
 im Landratsamt und im Abfallwirtschaftsbetrieb
 (Gesamtvolumen = eingebrachten Entgelt (2 %) je Beschäftigter pro Monat)

1. Wertgutschein (steuer- und sozialversicherungsfrei)

von 39 bis 35 Wochenstunden 100 % = 50 € Wertgutschein monatlich
 + 60 € Geburtstagswertgutschein = 660 €/Jahr

oder

von 34,9 bis 30 Wochenstunden 75 % = 37,50 € Wertgutschein monatlich
 + 60 € Geburtstagswertgutschein = 510 €/Jahr

oder

bis 29,9 Wochenstunden 50 % = 25 € Wertgutschein monatlich
 + 60 € Geburtstagswertgutschein = 360 €/Jahr

2. Sonderzahlung

monatlichen steuer- und sozialversicherungsfreien
 Wertgutscheine schöpfen das Gesamtvolumen nicht aus



individuelle Sonderzahlung (steuer- und sozialversicherungspflichtig) **unter Beachtung des individuell eingebrachten Entgeltes (2%)**



Beschäftigungsverhältnis mit Entgelt besteht am 01.12. des Vorjahres (erstmal 2026)



Auszahlung **Februar** eines Jahres (erstmal 2027)

Der Wertgutschein für den Monat März und der Geburtstagswertgutschein Januar bis März werde mit Gehalt im April ausgezahlt. Die Wertgutscheinbeträge für Januar und Februar gehen nicht verloren, sondern fließen in die Sonderzahlung.

3. Zusatzprämie, mindestens 250 € / Person, für herausragende Leistungen im laufenden Jahr (steuer- und sozialversicherungspflichtig)

„Topf“ entsteht aus dem Gesamtvolumen, wenn Beschäftigte am 01.12.e.J. nicht mehr oder noch nicht entgeltspflichtig beschäftigt sind (z.B. unbezahlte Freistellung, Ausscheiden, Krank o. Entgelt, Elternzeit...) und die Sonderzahlung somit nicht erfolgt.

Feststellung des Volumens 31.12. d.J. (erstmalig 31.12.2026)

Wie werden die „Mitarbeiter des Jahres“ gefunden?



	Landratsamt	Abfallwirtschaftsbetrieb
Vorschlagsrecht	Fachbereichsleiter / Fachdienstleiter	Betriebsleiterin
mit	sachlicher Begründung	
an	Landrat	
bis	31.01.	
Auswahl durch	Landrat + Fachbereichsleiter + Personalratsvorsitzender	Betriebsleiterin ↳ Info an Landrat und Personalrat
Auszahlung mit	Entgelt März	

Die Dienstvereinbarung 02/2026 Feedback- und Entwicklungsgespräch ab 01.01.2026

Für die Entwicklung jeder einzelnen Persönlichkeit sei ein regelmäßiges Feedback notwendig - darüber seien sich Personalrat und Dienstleitung einig. Man hoffe auf größtmögliche Offenheit, Akzeptanz und Objektivität, wenn keine Bindung an Prämien besteht.

Erstes Feedbackgespräch Frühjahr 2027

Eckdaten:

1x jährlich persönliches Gespräch unterstützt durch digitalen Beurteilungstool (gleichzeitig Dokumentation)

- * Eigenreflexion
- * Feedback Beschäftigter → Führungskraft
- * Feedback Führungskraft → Beschäftigter

Nutzen:

z.B. Personalentwicklung, Stärken erkennen, Einsatz im Haus nach Fähigkeiten, Entfaltung indiv. Fähigkeiten, Umgang mit Über-/Unterforderungen...

Voraussetzung:

objektiv, Fähigkeit zur Selbstreflexion, Offenheit, Empathie, Unvoreingenommenheit...

weitere Informationen:**Schwerbehindertenvertretung**

Herr Jonas Rönick, FD SOM ist für den Zeitraum vom 12.01.2026 bis 30.11.2030 als Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung gewählt worden– er sei im Bedarfsfall telefonisch unter 03601-801760 bzw. per E-Mail unter Schwerbehindertenvertretung@uh-kreis.de zu erreichen.

1. Stellvertreter sei Frau Anja Sander, FD Fin und
2. Stellvertreter Herr Christian Hensel, FD BKR.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Herr Eric Bust ist für den Zeitraum vom 24.02.2026 bis 31.05.2027 als Vertreter der Jugend und Auszubildenden gewählt worden.

Wandertag

Der diesjährige Wandertag finde am 26.08.2026 statt, im Anschluss werde zum Betriebsfest im Bratwurstmuseum eingeladen.

Personalratswahlen

Im Frühjahr 2027 werden turnusmäßig die Wahlen zur Wahl der Personalvertretungen und die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden.

Tarifvertrag (TVÖD)

1. Laufzeit 27 Monate 01.01.2025 - 31.03.2027

2. Entgelt

*TVöD - 01.01.2025 keine Erhöhung – 3 Monate Nullrunde
 01.04.2025 + 3% mind 110,00 € ✓
01.05.2026 + 2,8 %

- *TVFleisch - 01.01.2025 + 3,11 %
01.05.2026 + 2,8 %
- *Azubi - 01.01.2025 keine Erhöhung – 3 Monate Nullrunde
01.04.2025 + 75,00 € ✓
01.05.2026 + 75,00 €
- Erhöhung dynamischer Zulagen 01.04.2025 3,11 %
01.05.2026 2,8 %

Zuschläge Schichtzulage 100,00 €
Wechselschichtzulage 200,00 €
Dynamisierung ab 2027

- Jahressonderzahlung** (November) = Erhöhung auf 85 % des maßgeblichen § 29a TVöD (VKA) Monatsentgelts
- kann in **bis zu 3 freie Tage** umgewandelt werden (tarifliches Tagesarbeitsentgelt)
 - „Tauschtage“ erste Willenserklärungsfrist **01.09.2026**, dann immer bis zum **01.09. f.d.Folgejahr**
 - Verrechnung mit Jahressonderzahlung im November d. Antragsjahres (vor Steuern und Sozialversicherung)
 - **Bedingung** * Arbeitsverhältnis besteht am 01.09.
* Wert der Jahressonderzahlung deckt tarifliches Tagesentgelt
 - Inanspruchnahme bis 31.12. d. maßgeblichen Jahres
 - genehmigte „Tauschtage“ verfallen nicht bei Krank mit Krankenschein oder Widerruf durch Arbeitgeber innerhalb des maßgeblichen Kalenderjahres
 - **keine Übertragung** ins Folgejahr möglich,

3. Arbeitszeit

2026 freiwillige Erhöhung bis auf 42 Wochenstunden, mit „Erhöhungs- stunden“ Zustimmung Arbeitgeber (Prinzip der doppelten Freiwilligkeit) befristet bis 18 Monate, Kündigung / Verlängerung möglich

Stundenzuschläge - E 1 bis 9b 25 % vom Stundenentgelt der Stufe 3
- E 9c bis E 15 10 % vom Stundenentgelt der Stufe 3
- S-Tabelle, N-Tabelle, P-Tabelle....entsprechend

betriebliche Vereinbarungen zu *Langzeitkonten* sind möglich

4. Urlaub

31 Urlaubstage/Kalenderjahr ab 2027

Beamtenbesoldung

* Erhöhung der Besoldung = Gesetz = Thür. Landtag orientiert am
 Tarifvertrag der Länder (TV-L) – Ergebnis Tarifrunde 2025/2026 (01.04.2026)
 01.11.2025 keine Erhöhung (5 Monate Nullrunde)
 01.04.2026 + 2,8 % mind. 100,00 €
 01.03.2027 + 2,0 %
 01.01.2028 + 1,0 %
 Schichtzulage 100,00 Euro,
 Wechselschichtzulage 200,00 €
 TV-L bleibt erneut hinter TVöD zurück

wie, wann und ob das Ergebnis in Thüringen auf die Beamten übertragen wird ist aktuell unklar

* verfassungsmäßige Alimentation bleibt Thema

Neu

Tarifvertrag über die Eingruppierung der Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten im Bereich der KAV Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen (TV Entgeltgruppenverzeichnis HWT-SAT) ab 01.01.2026

- * Eingruppierung z.B. Gebäudereinigung, Hausmeister, Entsorgung ...
- * Zulagen für Vorarbeiter, Mülllader...
- * Regelungen zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Überleitungsschreiben vom FD Personal, denn

- * Überleitung erfolgt 1:1,
- * Höhergruppierung muss vom Einzelnen beantragt werden

!!!! Ausschlussfrist **31.12.2026**

Vor Antrag auf Höhergruppierung der technischen Beschäftigten sei eine individuelle Beratung durch den FD Pers, den PR oder die Gewerkschaften sinnvoll.

Frau Haberzettel bemerkte, sie sei damit am Ende der Zusammenfassung eines spannenden, intensiven Jahres angelangt.

TOP 3 - Gelegenheit zur Stellungnahme des Dienststellenleiters Herr Ahke

Herr Ahke begrüßte zunächst alle Anwesenden und bedankte sich bei Frau Haberzettel für die Einladung und den Tätigkeitsbericht, dessen Ausführungen umfänglich waren.

Er informierte über folgende Themen:

- **Info-/Leitsystem auf Gelände Lindenhof 1**
Die Fertigstellung des Info-/Leitsystems solle im Laufe dieses Jahres erfolgen. Ein entsprechendes Konzept stehe. Die Häuser seien bereits nummeriert. Die Umsetzung sei nur in Zusammenarbeit mit der Landesentwicklungsgesellschaft (LEG) als Eigentümerin und der Stadt Mühlhausen möglich.
 - **Beschaffung von Defibrillatoren für die Verwaltungsgebäude am Lindenhof 1**
Bemühungen um Fördermittelgelder für die Beschaffung von Defibrillatoren seien leider erfolglos geblieben. Man werde die Beschaffung aus eigenen Mitteln bestreiten – im Haushalt 2026 seien zwei Defibrillatoren geplant. Man wolle alle Häuser des Geländes Lindenhof 1 (angefangen bei Häusern mit Publikumsverkehr) sowie das Barbaraheim, die Kreismusikschule und die Volkshochschule über mehrere Jahre mit einem Defibrillator ausstatten.
 - **Budget in Höhe von 20.000 Euro für Betriebsfest**
In diesem Jahr stehe dem PR ein Budget in Höhe von 20.000 € für ein Betriebsfest zur Verfügung – der Kreistag habe dem zugestimmt. Das Betriebsfest sei im Anschluss an den Wandertag am 26.08.2026 im Bratwurstmuseum angedacht.
 - **Haushalt 2026**
Der Haushalt 2026 sei ohne Bedarfszuweisung zu Stande gekommen. Der Abschluss des Haushaltes sei überwiegend durch Kostenreduzierung im Verwaltungshaushalt (Stellenabbau) gelungen. Man werde weiterhin Stellen abbauen müssen, um den Haushalt auch künftig ausgleichen zu können und dringend benötigte Investitionen (Schule, Kreisstraßen, Sanierungsstau von ca. 90 Millionen Euro) wieder möglich zu machen.
Herr Ahke betonte, dass der Stellenabbau nicht willkürlich erfolge. Digitalisierung und Prozessmanagement sollen die Verwaltung nicht nur fit für die Zukunft machen, sondern auch Effizienz und Kosteneinsparungen möglich machen. Hierzu habe man einen neuen FB IV gebildet, indem das „Know-how“ der Zentralen Steuerungsunterstützung (ZSU) und der Informationstechnik (IT) gebündelt werden.
- Der Stellenplan sei das Ergebnis langer Diskussionen, auch die Stellenpläne 2027 und 2028 werden mit jeweils 20 Stellen weniger auskommen müssen.
- **Personalentwicklungskonzept**
Die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes für die Kreisverwaltung sei wesentliche Aufgabe des Fachdienstleiters Personal. Dieser Aufgabe werde sich der neue Fachdienstleiter widmen müssen. Durch den Einsatz von KI und Prozessautomatisierung würden zukünftig Berufsbilder ersetzt werden - die Qualifizierung unserer Beschäftigten stehe perspektivisch im Vordergrund.
 - **DV Leistungsorientierte Bezahlung LOB**
Die alte LOB finde sich nun in der DV „Alternatives Entgeltanreiz-System“ und der DV „Feedback und Entwicklungsgespräch“ wieder.
Herr Ahke wirbt für einen konstruktiven und offenen Dialog zwischen Beschäftigten und Führungskraft, das mache Persönlichkeitsentwicklung erst möglich.
Die Gestaltung der Ausschüttung des LOB Budgets seien schwierige Diskussionen gewesen, insbesondere die Ausschüttung eines etwaigen Restes als „Nasengeld“.

- **Führungskräfteentwicklung**
Herr Ahke berichtete, dass die Auftaktveranstaltung zum Thema Führungskräfteentwicklung im November 2025 mit den Fachbereichsleitern stattgefunden habe. Man habe sich insbesondere mit dem Thema „Vision und Mission“ beschäftigt. Im Januar 2026 erfolgte die zweite Runde mit den Fachbereichsleitern und Fachdienstleitern. Danach trafen sich Arbeitsgruppen zum weiteren Austausch. Eine Vorstellung der Ergebnisse zu Vision und Mission erfolgte im Februar. Es liege ein einheitliches Führungskräftekonzept vor - man brauche gute Führungskräfte. So werde im III. Quartal 2026 ein weiteres Führungskräfte-Modul stattfinden. Hier werde das Thema „Mobile Arbeit“ eine besondere Herausforderung für die Führungskräfte sein. Zwei weitere Module wolle man im Haushalt 2027 einplanen - Führungskräfteentwicklung bedeute immer wieder Reflexion.
- **Auswertung der Mitarbeiterbefragung zur Mittagsverpflegung (gastrofact)**
Herr Ahke informierte mit folgender Power Point-Präsentation über das Ergebnis der Umfrage, an der sich 165 Beschäftigte beteiligt haben:



Auswertung der Mitarbeiterbefragung zur Mittagsverpflegung (gastrofact)

Umfragezeitraum: **09.03.2026 – 20.03.2026**

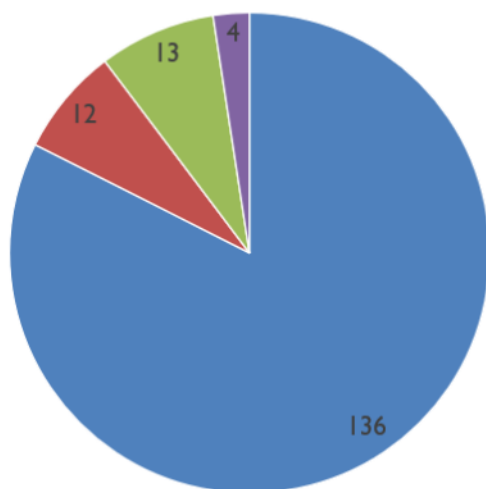
Teilnehmer: **165 Mitarbeitende**

Fragen



1. Nutzen Sie das Mittagsangebot der Kantine (gastrofact)?
2. Falls Sie das Angebot nutzen: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit dem Angebot?
3. Warum nutzen Sie das Angebot nicht oder nur selten? (Mehrfachnennungen möglich)
4. Falls „andere Gründe“: Welche sind das?
5. Was würde Sie eher dazu bewegen, das Angebot zu nutzen? (Mehrfachnennungen möglich)
6. Was würde Sie eher dazu bewegen, das Angebot zu nutzen? – Antworten unter „Sonstiges“
7. Hinweise oder Verbesserungsvorschläge zum Mittagsangebot der Mitarbeitenden

1. Nutzen Sie das Mittagsangebot der Kantine (gastrofact)?



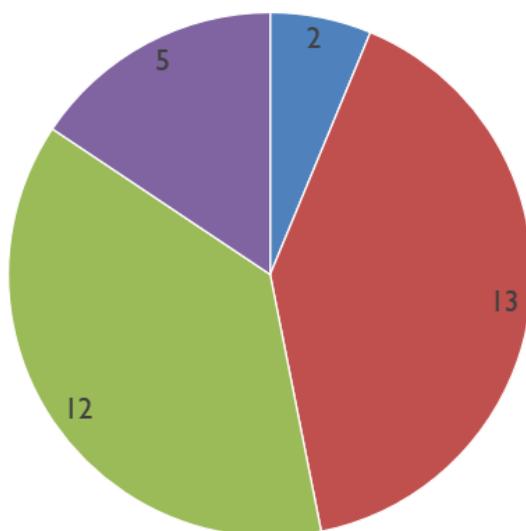
■ gar nicht ■ selten
■ gelegentlich ■ regelmäßig

165 Antworten:

- regelmäßig (mehrmals pro Woche)
→ 2,42 %
- gelegentlich (1–2 Mal pro Monat)
→ 7,88 %
- selten (weniger als 1 Mal pro Monat)
→ 7,27 %
- Gar nicht
→ 82,42 %

3

2. Falls Sie das Angebot nutzen: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit dem Angebot?

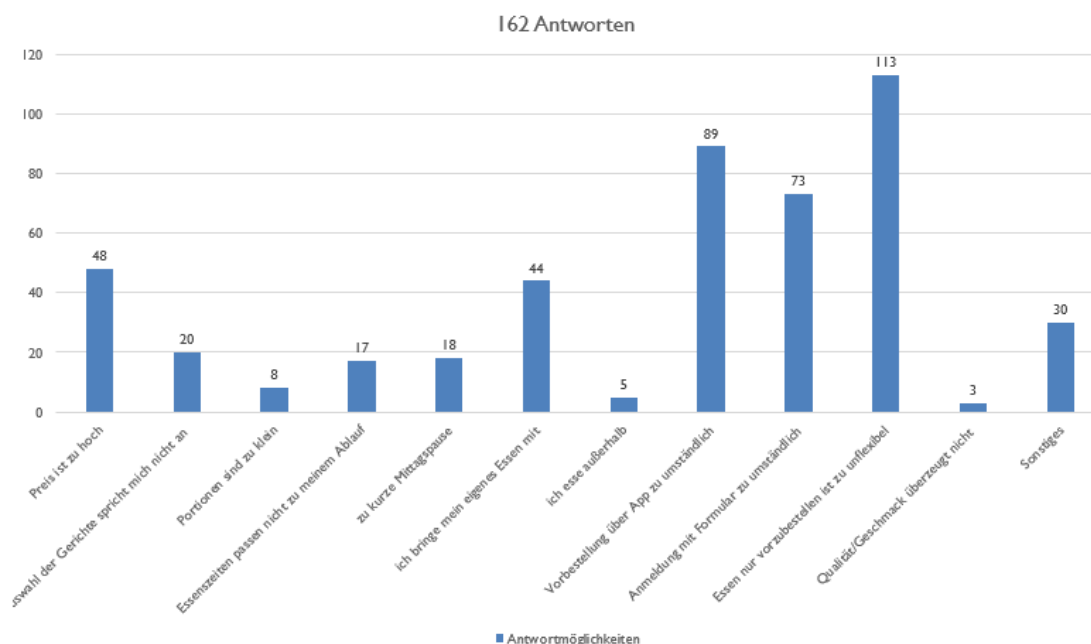


■ unzufrieden ■ teils/teils
■ zufrieden ■ sehr zufrieden

32 Antworten:

- unzufrieden
→ 6,25 %
- teils / teils
→ 40,62 %
- zufrieden
→ 37,50 %
- Sehr zufrieden
→ 15,62 %

3. Warum nutzen Sie das Angebot nicht oder nur selten? (Mehrfachnennungen möglich)



Stand 21.05.2026

5

4. Antworten auf „Sonstiges“



1. Die App bzw. die Art der Bestellung der Gerichte ist für den Nutzer zu unflexibel. Die Dauer der Überweisung des Geldes sowie die Voraussetzung "Guthaben" in der App vorweisen zu müssen nimmt die Flexibilität und macht "spontanes Essen" unmöglich
2. kann meinen Arbeitsplatz nicht verlassen um dort zu essen
3. Kann das Essen nicht vorplanen, sondern nur spontan in Anspruch nehmen. Dann würde ich sicher öfter in die Kantine gehen.
4. das Prepaid-Verfahren stört mich
5. keine Bargeldzahlung möglich, nur über App auf die ich vorher Geld einzahlen muss
6. Eine einfache Vorbestellung 2-3 Tage vorab per Mail oder Anruf wäre wünschenswert. Die Zahlung mit Karte wäre perfekt ohne umständliche Apps, Passwörter und Guthabenaufladung. Die derzeitige Verfahrensweise ist mit meiner Tätigkeit schwierig zu vereinbaren
7. Gesamthandling zu kompliziert (App, Anmeldung, Guthaben aufladen, Vorbestellung)
8. Registrierung aufwendig
9. Wenn bei einem Reis- oder Knödelgericht auch die Wahl von Kartoffeln bestünde würde ich das eine oder andere Mal mitessen. Bspw. Königsberger Klops oder Paprikaschoten. Die Größe der Schnitzel ist recht klein bemessen. Es gibt ein Fleischgericht und ein vegetarisches Gericht. Warum werden dann bei den Fleischgerichten vegetarische Paprikaschoten, Nuggets, Bratwurst oder Schnitzel angeboten?
10. Bezahlung im Voraus in der App ist zu umständlich
11. alles viel zu kompliziert und nur mit Vorüberweisungen, trotzdem muss man seine Kontonr. hinterlegen, obwohl nicht abgebucht wird - unseriös! Ggf. besser, wenn vor Ort die Möglichkeit der "Geldaufladung" bestünde und dann funktioniert auch meinethwegen online-Vorabbestellsystem und Abbuchung von der Geldaufladung.

Stand 21.05.2026

6



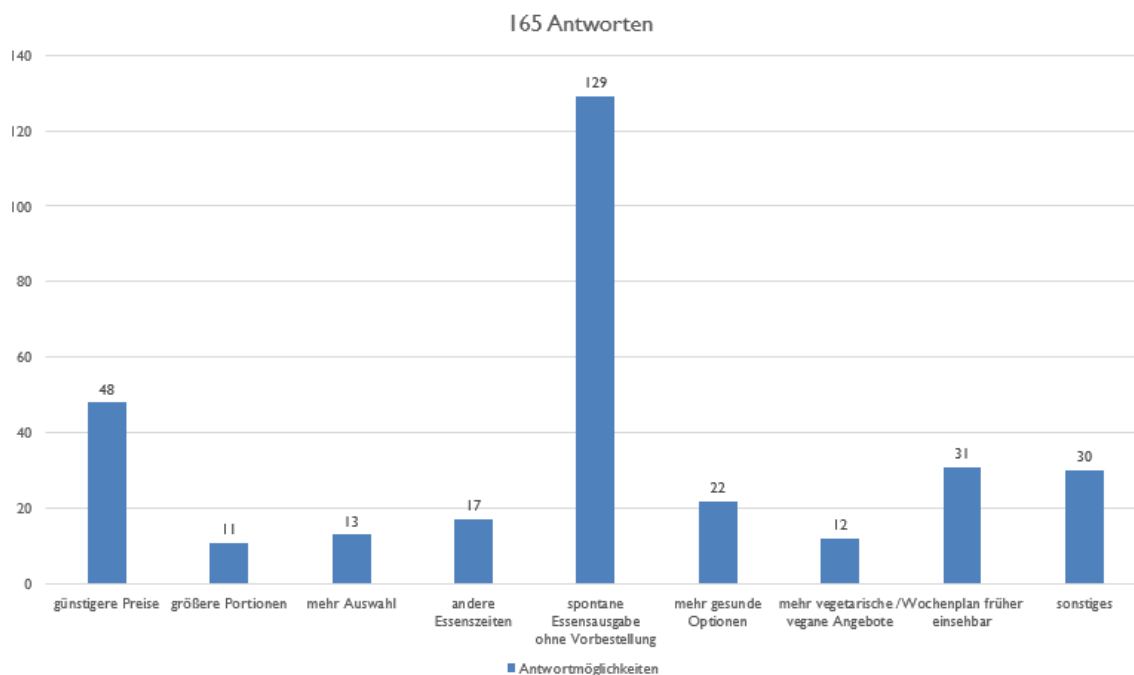
4. Antworten auf „Sonstiges“

1. Nur mit Anmeldung und Nutzung der App!, keine spontane bzw. kurzfristige (1Woche vorher) Planung außerhalb der App möglich
2. Ich bestelle grundsätzlich nur einmal pro Woche.
3. Arbeitsplatz kann nicht verlassen werden; Lieferung wäre sinnvoll, betrifft Mittwoch
4. Prepaid ist ein Verkaufshemmnis
5. zeitaufwändiger Fußweg von Haus 4
6. keine veganen Essensangebote
7. Die Notwendigkeit, vorab Geld einzuzahlen, macht das Angebot völlig unattraktiv.
8. ich möchte flexibel Essen gehen, eben nur dann wenn es zeitlich passt und dem Angebot
9. Die Vorkasse ist umständlich, eine Sepa wäre schöner. Das hat mich davon abgehalten;
10. Salate fehlen
11. Bezahlung vor Ort nicht möglich
12. Alleine die Anmeldung ist einfach nicht Zeitgemäß. Ich möchte nicht ein Prepaid-Konto aufladen, um Essen vorzubestellen, welches verfällt, wenn ich spontan einen Bürgertermin wahrnehmen muss. Weiterhin möchte ich auch meine Kontodaten nicht in einem unverschlüsseltem PDF-Dokument bereits bei der Anmeldung preisgeben müssen.
13. Aufladen eines Guthabens

Stand 21.05.2026

7

5. Was würde Sie eher dazu bewegen, das Angebot zu nutzen? (Mehrfachnennungen möglich)



Stand 21.05.2026

8

6. Was würde Sie bewegen, das Angebot zu nutzen – Antworten unter „Sonstiges“



1. einfach hingehen zu können, ohne Registrierung, Vorbestellung o.Ä.
2. Lieferung an Arbeitsplatz
3. Vor Ort zu bezahlen
4. dass man das Essen mit an seinen Platz nehmen kann (da 30 min zu kurz sind um dort hin zu laufen und zu essen usw. Das Essen müsste wie beim Schlachthof in einer Verpackung zum Mitnehmen sein.
5. ohne Zahlung über eine App
6. flexiblere Bestellung und einfache Zahlung per Karte ohne App
7. vegane Angebote
8. simpler Anmeldeprozess
9. Die Gerichte wiederholen sich alle 6 Wochen. Man könnte aber noch mehr anbieten bspw. Rostwurst mit Sauerkraut oder Schichtkraut oder Kartoffel-/Nudelsalat mit Bockwurst usw. Die Soßen sind nicht lecker - definitiv Fertigpulver.
10. Bezahlung direkt bei Essensausgabe
11. sh. oben. Es muss seriöser werden und einfach beim Bezahlen vor Ort. ich würde gern mitessen!
12. flexible spontane Nutzungsmöglichkeit
13. z.B. Vor Ort zahlen und spontan Essen gehen können
14. Wochenplan auch ohne App einsehbar
15. Bar- oder Kartenzahlung Vor Ort, zu umständlich, vorher immer Geld aufgebucht damit man für mehrere Personen bestellen konnte, die nicht angemeldet sind
16. Ich gehe zwar regelmäßig, aber ich würde es sehr begrüßen, wenn ich am Tag bis 8:00 Uhr bestellen könnte und nicht schon einen Tag vorher. Das Angebot mittwochs sagt mir selten zu, da ich süß nicht essen möchte und das andere Essen ist dann (auch) vegetarisch und noch dazu meist vegetarischer Fleischersatz

Stand 21.05.2026

9

6. Was würde Sie bewegen, das Angebot zu nutzen - Sonstiges



1. Liefermöglichkeit
2. kleine Snacks (Currywurst, Pommes, Hamburger)
3. Bezahlung vor Ort, gerne ausschließlich Kartenzahlung
4. Barzahlung
5. Lieferung zur Mittagspause
6. Viel besser in meinen Augen wäre es, wenn die entsprechend eingenommenen Mahlzeiten am Monatsende, z.B. per Bankeinzug, abgerechnet werden könnten. Das Beispiel der Firma Frischmenü Steins & Richter GmbH (Schacht Pöthen) zeigt, das es geht.
7. Sepa
8. spontaner im Sinne von ich kann mich bis frühs 8:00 Uhr am Tag noch entscheiden ob ich mit esse
9. Qualität und Frische der Lebensmittel
10. Probeweche ohne Anmeldung, Direktzahlungsmöglichkeit
11. spontane Angebote sind natürlich für Sie schwer planbar - hier würde aber vielleicht auch ein wirklich kleines Angebot ausreichen...
12. Der Prozess muss einfacher werden. Essen ohne Registrierung, oder zumindest eine digitale Möglichkeit zur Registrierung. Eine Möglichkeit sein Essen nachträglich zu holen bei spontanen Terminen. Eine Möglichkeit eine weitere Portion spontan zu bestellen, z. B. für Geschäftskunden im Haus. Eine Möglichkeit auch spontan ohne Voranmeldung, z. B. gegen Bargeld essen zu gehen, auch für die Öffentlichkeit
13. Salatbar, tägliches Suppenangebot
14. ohne Anmeldung, ohne Vorbestellung
15. bessere Informationen z.B. über das Intranet mit ansprechenden Bildern

Stand 21.05.2026

10



7. Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden - Zusammenfassung

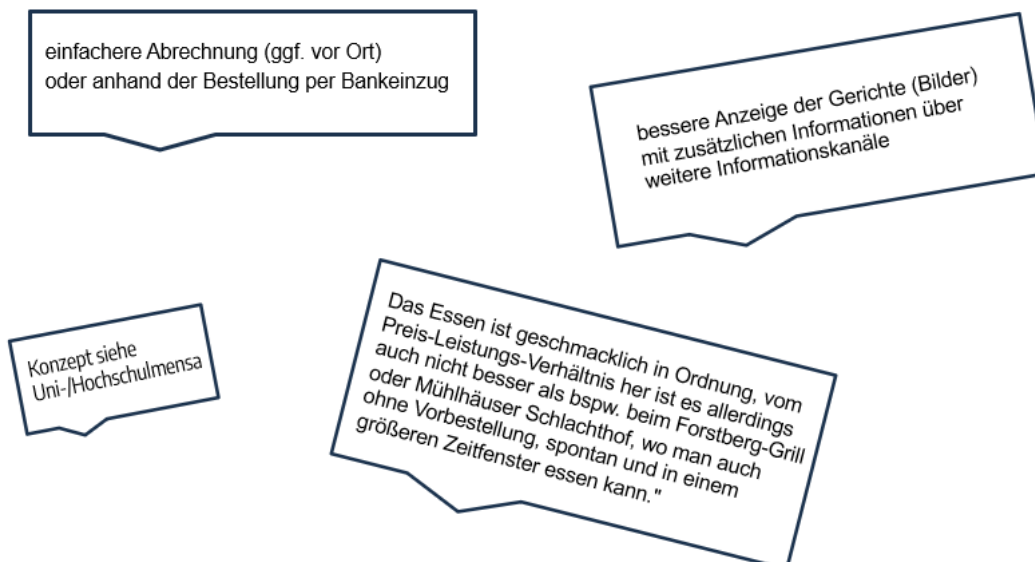


Stand 21.05.2026

11



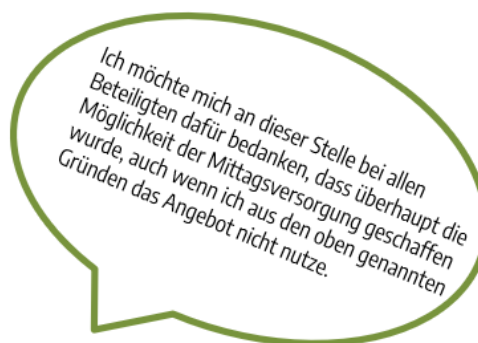
Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden - Zusammenfassung



Stand 21.05.2026

12

Weiteres Feedback von Mitarbeitenden



Stand 21.05.2026

Ende

13



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Zusammengefasst habe der überwiegende Teil bemängelt, es sei unflexibel das Essen nur vorbestellen zu können. Er werde mit Herrn Montag von der Diakonie Doppelpunkt die Auswertung besprechen und klären, was an Änderungen gegebenenfalls möglich sei.

TOP 4 - Gelegenheit zur Stellungnahme der Vertreter der Gewerkschaften

Frau Haberzettel begrüßte Herrn Frank Schönborn, den Landesvorsitzenden des Thüringer Beamtenbundes und Tarifunion.

Herr Schönborn begrüßte zunächst alle Anwesenden.

Herr Schönborn erläuterte die Strukturen der DBB-Familie (Deutschen Beamtenbund). Zum DBB gehören die Landesbeamtenbünde, in Thüringen also der Thüringer Beamtenbund (tbb) (Zusammenschluss vieler einzelner Fachgewerkschaften) wie hier im UHK aktiv die Gewerkschaft kommunaler Beamter und Angestellter (*kombathüringen*) oder der Thüringer Lehrerverband (tlv), die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) oder die Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB), der er als Vermesser selbst angehört.

*Tarifrunde 2027 TVöD – Termine seien bekannt für 2027

In den Tarifverhandlungen gehe es nicht nur ums Geld. Es gehe auch immer wieder um Arbeitsbedingungen. So sei es unverständlich, dass Bürgermeister und Landräte keine Unkündbarkeit wollen und dies in den Verhandlungen nicht durchsetzbar gewesen sei. Beim Wettbewerb ums beste Personal mache das den Öffentlichen Dienst nicht attraktiver.

Es sei nun Ziel, die Regelung zum besonderen Kündigungsschutz im Osten auch für die Beschäftigten der Kommunen durchzusetzen.

Für die Beamten erläuterte Herr Schönborn, dass es Gespräche mit der Finanzministerin nach dem Tarifabschluss der Länder gegeben habe, wie, wann und ob die adäquate Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamten erfolgt, sei weiter unklar. Thüringen sei das einzige Bundesland, dass sich nach dem TV-L Ergebnis nicht zu dessen Übernahme bekannt hat.

Stichwort amtsangemessene Alimentation, trotz höchstrichterlicher Feststellung, dass die Besoldung auch in Thüringen verfassungswidrig sei, liege bislang kein entsprechender Gesetzesentwurf vor.

Gewerkschaften könnten jedoch nur etwas erreichen, wenn sie auch mitgliederstark sind. Er rief die Beschäftigten dazu auf, sich in Gewerkschaften zu engagieren.

Frau Haberzettel begrüßte Herrn Tobias Braun, Landesvorsitzender der Deutschen Feuerwehrgewerkschaft.

Herr Braun begrüßte zunächst alle Anwesenden und überbrachte Grußworte von Herrn Andreas Kaczur, dem bisherigen Landesvorsitzenden, der nun Leiter der Berufsfeuerwehr Mühlhausen sei.

Herr Braun zeigte sich beeindruckt von der Vielfältigkeit und dem Umfang des Tätigkeitsberichtes. Auch für ihn habe die Arbeitsplatzgestaltung und die Arbeitssicherheit einen hohen Stellenwert. Belastungen im Bürgerkontakt nehmen zu und könnten sich zu nachhaltigen Beeinträchtigungen entwickeln. Wichtig sei ein gutes Arbeitsschutzmanagement und schnelles Handeln.

Die Ausführungen zur DV-Feedback seien interessant zu hören gewesen. Er hoffe, dass man eine Kultur des fairen Umgangs entwickeln könne.

Mit Blick auf die Tarifverhandlungen 2027 und die PR-Wahlen im kommenden Jahr ermunterte er die Beschäftigten sich in Gewerkschaften zu organisieren und am Arbeitsplatz zu engagieren.

TOP 5 – Ausspracheforum

Frau Haberzettel bat nun die Kolleginnen und Kollegen um Fragen, Anregungen und Wünsche - sie freue sich auf einen regen Austausch:

- **Zur Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“ wird angefragt, ob dazu eine Umfrage gestartet wurde?**

Nein, wie bereits im Tätigkeitsbericht erläutert, ist eine Befragung nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit erst möglich, wenn Einigkeit darüber bestehe, dass man eine Befragung durchführen wolle.

- **Kann die Umwandlung der Jahressonderzahlung in bis zu 3 freien Tagen durch den Fachdienst Personal errechnet werden?**

Hierzu gebe es entsprechende „Jahressonderzahlung-Tageswert-Tabellen“, die man veröffentlichen könne. (Intranet / Formulare & Downloads / Personalrat)

- **Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)**
Wovon werden 2 Prozent abgezogen?

Der Arbeitgeber ist gem. TVöD verpflichtet, 2 Prozent jedes monatlichen Tabellenentgeltes für die Leistungsorientierte Bezahlung gem. § 18 TVöD „treuhänderisch“ zu verwahren. So entsteht das Gesamtbudget für die LOB. Diese 2 Prozent würden somit nicht abgezogen werden, sondern zusätzlich „aufbewahrt“ und mittels Dienstvereinbarung an die Beschäftigten ausgezahlt werden. Hier bei uns ab sofort als Gutscheine, Sonderzahlung und Zusatzprämie.

Weitere Wortmeldungen gab es nicht, so dass die Personalratsvorsitzende die Personalversammlung beendete. Sie bedankte sich für die Aufmerksamkeit, ermunterte die Beschäftigten sich mit ihren Sorgen, Nöten und Freuden an den Personalrat zu wenden, wünschte allen einen schönen Tag und eine gute Woche – jeder solle auf sich aufpassen und gesund bleiben.

Außerdem freue sie sich, alle am 26. August zum Wandertag im Stadtwald und zum Betriebsfest im Bratwurstmuseum begrüßen zu können!

f. d. R. der Niederschrift

Petra Haberzettl
Personalratsvorsitzende