Freistellungen Personalvertretung ASN

Die Personalvertretung ASN beantragt die Freistellung von 1,38 Vollzeitäquivalente (VZÄ) auf 1,5 VZÄ zu erhöhen[1] (siehe Anlage). Die Werkleitung ist daran interessiert, dass die Personalvertretung ihren Aufgaben geordnet und auch in der Fülle des BayPVG (Bay. Personalvertretungsgesetz) nachkommen kann.

Zwar stellen aus Sicht der Werkleitung nicht alle im Vermerk gelisteten Argumente eine dauerhafte zusätzliche Mehrbelastung dar (z. B. wird die Einarbeitung neuer PR-Mitglieder zweifelsohne in einer begrenzten Anzahl an Monaten weitgehend abgeschlossen sein), jedoch steht ASN zur Zeit aber vor einigen wesentlichen Änderungen, die eine (mehrjährige) intensive Mitarbeit und Mehrarbeit auch bei PR ASN nach sich ziehen.

Das sind insbesondere folgende Herausforderungen:

- Aufbau bzw. Umstellung von Managementsystemen

  ASN muss (aufgrund gesetzlicher Vorgaben) Managementsysteme aufbauen bzw. umstellen. Der Aufbau eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001 hat dabei eher einen geringen direkten Bezug zum Personalrat, der Umbau des Arbeitssicherheitsmanagementsystems (nach ISO 450001) hingegen erfordert die aktive Mitarbeit der Personalvertretung und wird dort Kapazitäten binden.

  Ein sehr großes Thema wird der Aufbau des KRITIS-Systems sein, PR wird hier z.B. direkt in die Projektarbeit eingebunden und sich bzgl. der Themen „Zugangskontrolle“, „Auswertung von Zugangsdaten“, „Kameraüberwachung“ (bzw. deren Ausbau und Zugriff auf Bildmaterial), „Sicherheitsschulungen“ usw. einbringen müssen und vor allem auch in der Phase der Umstellung sowie des laufenden betriebs mit Fragen aus der Belegschaft konfrontiert sein oder auch die Belegschaft (in Abstimmung mit der Werkleitung) informieren sollen und wollen.

- Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen (Stand 2011)

  Ein Teil der Arbeitszeitregelungen des ASN sind stark veraltet, insbesondere in den Wechselschichtbereichen Schaltwarte und Kran stehen Änderungen und neue Modelle zur Einführung an; die aktive Mitarbeit und Beteiligung der PR ist hier zwingend nötig.

- Mitwirkung in Personalgewinnungsverfahren

  Wie im Personal- und Sozialbereicht bereits dargestellt steht ASN im Bereich Personalgewinnung vor mehreren Herausforderungen; die Demographie sowie der Fachkräftemangel werden zu vermehrten Einstellungsverfahren führen, sowohl im Bereich des Lade- und Fahrpersonals (als „Massengeschäft“) als auch im Bereich sehr spezialisierter Fachkräfte (Schichtpersonal, Starkstromelektrik) mit sehr wahrscheinlich mehreren Ausschreibungsrunden für eine erfolgreiche Besetzung (Erfahrungswert der letzten Verfahren).

[1] PR ASN hatte zunächst ein Antrag auf 2,0 VZÄ gestellt, in der Diskussion mit der Werkleitung wurde der Antrag dann auf 1,5 VZÄ reduziert.

- Senkung der Krankheitszeiten

  Die PR arbeitet aktiv in der Projektgruppe zur Senkung der Ausfallzeiten mit, die Arbeit hier zeigt positive Wirkung (siehe Statistik im Personal- und Sozialbericht) und soll weitergeführt und verstetigt, ggf., intensiviert werden.

Fast alle oben genannten Punkte haben einen Projektcharakter und sind mit dem Abschluss der Projekte dann auch abgeschlossen bzw. nehmen im Umfang deutlich ab, so dass aus Sicht der Werkleitung eine Erhöhung der Kapazitäten für die Freistellung nur für den Zeitraum bis 2031 zu begründen ist. In der folgenden Wahlperiode müssen die Umstellungen vollzogen sein, so dass eine Reduzierung der Freistellungen auf 1,25 VZÄ richtig und angemessen erscheint (Hinweis: nach BayPVG errechnet sich eine Freistellung von 1,0 VZÄ für ASN in der jetzigen Personalstärke).

Die weiteren genannten Begründungen (mangelnder Zugriff auf Daten durch einige PR-Mitglieder mangels PC-Zugang, Betreuung und Beratung von Mitarbeitenden, Überprüfung der Einhaltung der geltenden Arbeitsschutzgesetze) sind aus Sicht der Werkleitung entweder behebbar (Datenzugriff – innerhalb von wenigen Monaten lösbar), laufende Aufgabe (Betreuung) oder nach Umstellung der Managementsysteme durch eben das eingeführte System leicht abzuarbeiten (Arbeitssicherheit).

Daher schlägt die Werkleitung vor, die Kapazitäten für die laufende Wahlperiode auf 1,5 VZÄ zu erhöhen, die Kapazitäten aber für die folgende Periode wieder auf 1,25 VZÄ zu reduzieren, Mehrkosten entstehen für diese Aufstockung nicht, die 0,12 VZÄ „fehlen“ in dem Bereich, aus dem die zusätzliche Freistellung gezogen wird und sind ohne Neueinstellung zu kompensieren.

Sollten sich in den Jahren 2030 ff absehbar Entwicklungen ergeben, die neue Herausforderungen an die Personalvertretung und deren Mitwirkung stellen, dann wird die Situation ggf. neu zu bewerten sein.