

Deutscher Personalräte-Preis 2021

dprp.de

SONDERDRUCK
DEZEMBER 2021

EINE INITIATIVE DER ZEITSCHRIFT »DER PERSONALRAT«

Der Personalrat

DIE JURY

Die neunköpfige Jury des Deutschen Personalräte-Preises ist mit Vertretern aus Gewerkschaften, Wissenschaft und ausgewiesenen Personalratspraktikern besetzt:



Ellen Bartelheimer
Personalratsvorsitzende der Kreisverwaltung Bergstraße



Christine Behle
Stellvertretende Vorsitzende im ver.di-Bundesvorstand



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB



Sven Hüber
Vors. d. Bundespolizei-Hauptpersonalrats beim Bundesministerium des Innern



Anne Kilian
Mitglied im Schulauswahlgremium beim Niedersächsischen Kultusministerium



Prof. Dr. Sabine Kuhlmann
Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Verwaltung und Organisation an der Universität Potsdam



Jörg Radek
Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei



Maria Rosenke
Referentin für Tarif- und Beamtenpolitik beim Hauptvorstand der GEW



Irmgard Schmalix
Verantwortliche Redakteurin der Zeitschrift »Der Personalrat«



Sicheres Arbeiten erreicht: GPR der Stadt Nürnberg mit Vorsitzendem Fabian Körber (v. re.)

PREISTRÄGER GOLD – Gesamtpersonalrat der Stadt Nürnberg

Beleidigt, angepöbelt, verprügelt

Personalrat der Stadt Nürnberg erzielt Rahmendienstvereinbarung für eine gewaltfreie Stadtverwaltung. Diese schafft Voraussetzungen für mehr Sicherheit der Beschäftigten im Alltag.

MOTIV In der Stadtverwaltung Nürnberg sind über 1.000 Personen beschäftigt. Von diesen haben bereits Zahlreiche Erfahrung mit verschiedenen Formen von Gewalt gemacht: Sie wurden beleidigt, angepöbelt, im schlimmsten Fall auch verprügelt. Dieses teilweise feindselige Verhalten betrifft Mitarbeiter:innen sowohl im Außendienst als auch in publikumsintensiven Dienststellen. Es sind keine Einzelfälle mehr, sondern mittlerweile ein weitverbrei-

tes gesellschaftliches Problem und steigert sich von Jahr zu Jahr. Die Bedrohungen gehen in den sozialen Medien weiter: Die Beschäftigten werden teilweise massiv beleidigt und verunglimpft. Der Gesamtpersonalrat suchte daher einen Weg, für mehr Sicherheit im Verwaltungsalltag zu sorgen.

VORGEHEN Bereits 2016 erließen die Stadtpitze und der Gesamtpersonalrat eine Grundsatzerklärung gegen Gewalt am Arbeitsplatz: Null

»Übergriffe auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst nehmen leider weiter zu. Das Projekt des Gesamtpersonalrates zeigt beispielhaft, wie eine gewerkschaftspolitische, öffentliche (DGB-) Kampagne (»Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch«) ganz praktisch durch engagierte Personalräte mit Leben gefüllt und vor Ort umgesetzt wird. Eine Initiative mit hohem Mehrwert für die Beschäftigten und übertragbar auf andere Verwaltungen mit Publikumsverkehr.«



Christine Behle
Stellvertretende
Vorsitzende im
ver.di-Bundes-
vorstand

Toleranz gegenüber Gewalthandlungen. Zu »Gewalthandlungen« gehören u.a. jede Form von psychischer oder körperlicher Gewalt, Bedrohungen, das Mitbringen und Zeigen von Waffen, Stalking und Mobbing sowie verbale und sexuelle Belästigungen. Bereits in dieser Grundsatzerklärung erklärten die Beteiligten, dass »für Maßnahmen gegen Gewalt erforderliche fachliche, organisatorische und finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden«. Diese Grundsatzerklärung wird unterstützt durch Plakataktionen in allen Dienststellen, z.B. die Kurzinformation: »Alarmierungssystem am Arbeitsplatz« und das konsequente Ahnden von Vergehen durch das Aussprechen von Betretungsverboten und Strafanzeigen. In jedem Monatsgespräch ist die Sicherheit ein Thema. Im Juni 2020 unterzeichneten die Parteien eine »Rahmendienstvereinbarung für eine gewaltfreie Stadtverwaltung«, in der »Gewalt am Arbeitsplatz« definiert wird als »Vorkommnisse, bei denen Beschäftigte im Verlauf oder in direkter Folge ihrer Arbeit beleidigt, bedroht oder tätlich angegriffen werden« – in Anlehnung an die Definition der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. In dieser Rahmenvereinbarung ist auch die Abfolge festgelegt, in der Arbeitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen gewählt und umgesetzt werden sollen: Es gilt das STOP-Prinzip: Substitution, Technische, Organisatorische, Personenbezogene Maßnahmen. **ERGEBNIS** Es wurden die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für mehr Sicherheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geschaffen: Es gibt Alarmsysteme, anhand derer betroffene Mitarbeiter:innen schnell Kollegen/Kol-

legen informieren können, dass sie Hilfe benötigen, z.B. über eine 5-Tasten-Wahl auf der Tastatur. Sicherheitsdienste kontrollieren den Zugang und bauliche Maßnahmen wurden ergriffen. Betroffene Mitarbeiter:innen werden nach Vorfällen betreut und das Angebot für eine Nachsorge wurde eingerichtet. Derzeit erarbeiten die Parteien eine Dienstvereinbarung »Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz«.

»Mit der Erklärung gegen Gewalt sowie unserer RDV für eine gewaltfreie Stadtverwaltung gilt bei uns Null Toleranz gegenüber Gewalt gegen Mitarbeiter:innen.«

Fabian Körber, GPR-Vorsitzender

Weitere Bausteine des Schutzes sollen folgen. Mit den gesamten Aktionen wurden Führungskräfte und Mitarbeiter:innen für das Problem sensibilisiert und es werden Handlungsoptionen für mehr Handlungssicherheit aufgezeigt. Es wurde ein Terminvereinbarungssystem eingerichtet, um wilden Parteiverkehr zu vermeiden und Wartezeiten zu reduzieren, Wartebereiche wurden verschönert. Sicherheit ist ein Dauerthema in den Monatsgesprächen und wird laufend weiterentwickelt.

EINE PERFEKTE FAMILIE

Machen Sie jetzt den **Gratis-Test!**
www.bund-verlag.de/zeitschriften

Jetzt
kostenlos
testen!

Für weitere Informationen
sind wir hier erreichbar:
069/795010-96 oder
abodienste@bund-verlag.de

Für alle Mitglieder
im Personalratsgremium

Für Mitbestimmung bei
IT und Datenschutz

Für Mitbestimmung bei
Arbeits- und Gesundheitsschutz

Diversität leben – Werte achten

Mit seinem Projekt »AnStadt INTOLERANZ« betont der Gesamtpersonalrat die Notwendigkeit des respektvollen Umgangs und fordert ein klares Bekenntnis für eine Kultur des Miteinanders.

MOTIV Der Gesamtpersonalrat (GPR) der Stadtverwaltung Frankfurt registrierte eine Zunahme fremdenfeindlicher Statements und die Ausgrenzung von Minderheiten. Auch Mitarbeiter:innen der Verwaltung wurden mit solchen Bemerkungen und solchem Verhalten auffällig. Das Gremium setzte sich zur Aufgabe, die Themen Diversität, interkulturelle Kompetenz und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit bei den Kollegen und Kolleginnen zu thematisieren. Es sollte wieder einen respektvollen Umgang mit allen Menschen geben, wofür die Stadtverwaltung eintreten wollte. Die gestiegene Diversität sollte nicht nur als Anstrengung, sondern als Bereicherung gesehen werden.

VORGEHEN Mit Unterstützung der Leitung des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten organisierte der GPR eine Klausurtagung und entwickelte darin Positionen, konkrete Ideen und erstellte einen Projektauftrag inkl. einer Kostenkalkulation. Es folgten Gespräche mit der Stadtführung, um auch die finanzielle Unterstützung für die Kampagne zu klären. Zusammen mit allen örtlichen Personalräten wurde eine Schulung zur Meinungsbildung und zur Planung konkreter Aktionen entwickelt. Die Amts- und Betriebsleitungen der Ämter und der Betriebe

benannten auf Anregung des GPR Projektbotschafter für eine bessere Vernetzung in die Ämter hinein. Hinzu kamen eine Plakatkampagne und die Veröffentlichung einer GPR-Stadtzeitung. Alle Aktivitäten wurden auf einer stadt-internen Homepage veröffentlicht, ergänzt um Kooperationen mit weiteren Ämtern, Bildungsstätten und Vertretern der Wissenschaft.

ERGEBNIS In einem Workshop entstanden drei Papiere, die der GPR an den Magistrat als Handlungsauftrag übergab: Das erste Papier enthält eine Zusammenfassung des Projekts mit vielfältigen themenbezogenen Handlungsbedarfen, die im Rahmen der Kampagne gesammelt und entwickelt wurden. Die weiteren Papiere liefern konkrete Maßnahmenvorschläge. Dazu zählen die Entwicklung und Einführung eines Konfliktmanagementsystems innerhalb der Stadtverwaltung und ein Bekenntnis aller Beschäftigten für eine Kultur des Miteinanders. Für die Einführung eines Konfliktmanagementsystems gibt es die Zusage des Personaldezernenten. Durch die zahlreichen Begegnungen und Veranstaltungen konnte eine deutliche Stärkung des Zusammenhalts und der Solidarität untereinander und eine enge Vernetzung erreicht werden.

PREISTRÄGER SILBER

Gesamtpersonalrat
der Stadt Frankfurt a. M.

»Die Zunahme von Fremdenfeindlichkeit, auch in Behörden und Dienststellen, ist bereits seit langem ein Thema. Doch wie damit konkret in der Dienststelle umgehen? Der Gesamtpersonalrat hat mit seinem pro-aktiven und zielgruppengerechten Vorgehen bewiesen, was gemeinsames Handeln bewirken kann. Die Kampagne ist gelungen umgesetzt und lässt sich auch auf andere Dienststellen übertragen.«



Prof. Dr. Sabine Kuhlmann
Lehrstuhl an
der Universität
Potsdam



Für respektvollen Umgang: GPR-Vorsitzender Christian Barthelmes (vorne Mitte) mit Gremium

»Mit der Kampagne wollen wir ein starkes Zeichen für Offenheit, Vielfalt, Respekt und Toleranz in unserer Stadtverwaltung setzen.«

Christian Barthelmes
GPR-Vorsitzender

PREISTRÄGER BRONZE

Hauptpersonalrat der Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin

»Mit seiner Rahmen-dienstvereinbarung betrat der HPR neues Terrain, da aufgrund der neuen Rechtslage die öffentlichen Stellen in der Pflicht sind, eine mögliche Diskriminierung zu widerlegen. Das Gremium handelte überlegt und setzte sich für die Belange der Beschäftigten ein – mit Augenmaß – und einem Ergebnis, das Sicherheit für die Beschäftigten bietet und klare Rechte der Betroffenen benennt.«



Elke Hannack
Stellvertretende
Vorsitzende
des DGB

»Mit der abgeschlossenen Rahmendienstvereinbarung ist es dem Hauptpersonalrat von Berlin gelungen, für mögliche Verfahren nach dem LADG ein transparentes Verwaltungshandeln in den Dienststellen abzubilden und die Rechte betroffener Beschäftigter zu regeln und zu stärken.«

Susanne Stecher,
1. Stellv. HPR-Vorsitzende (Mitte)

Klartext für Beschäftigte

Dienstvereinbarung schafft Transparenz über Verfahrensabläufe bei Beschwerden zum LADG und konkretisiert Rechte der von einer Diskriminierungsbeschwerde betroffenen Beschäftigten.

MOTIV Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) soll Bürger und Bürgerinnen vor Diskriminierungen durch staatliches Handeln schützen. Ziel des Gesetzes: Chancengleichheit, Verhindern und Beseitigen von Diskriminierung sowie Ausbauen und Durchsetzen einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt. Der Gesetzentwurf wurde im Juli 2018 dem Hauptpersonalrat (HPR) des Senats für Finanzen zur Stellungnahme vorgelegt. Nicht geregelt war darin, wie ein einheitliches Verfahren in den Dienststellen ablaufen soll und welche Konsequenzen sich durch ein Verfahren für den einzelnen Beschäftigten ergeben können. Besonders fraglich war, ob Beschäftigte in Regress genommen werden können oder müssen, ob es Unterstützung durch den Arbeitgeber/Dienstherrn gibt und, wenn ja, welche. Fraglich war auch, welche Auswirkungen laufende Verfahren auf dienstliche Beurteilungen haben können. Der HPR strebte eine Dienstvereinbarung (DV) zum Verwaltungsverfahren an, auch um die entstandene Unruhe unter den Beschäftigten zu beruhigen.

VORGEHEN Der HPR legte ausführlich dar, welche Punkte nicht ausreichend im Gesetz geklärt sind. Daneben holte er Stellungnahmen der Beschäftigtenvertretungen sowie der Gewerkschaften ein. Der HPR führte ausführliche Gespräche mit der zuständigen Dienststelle

und im politischen Raum. Auf Einladung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung fand im Oktober 2019 ein Gespräch mit Vertretern des HPR, des DGB und des Richterbunds statt. Die Parteien einigten sich, Eckpunkte einer DV festzulegen, um anschließend zügig in Verhandlungen zu treten. Ein erster Entwurf sollte von den Senatsverwaltungen erarbeitet und dem HPR zur Stellungnahme vorgelegt werden. Am 4.6.2020 wurde das LADG im Abgeordnetenhaus beschlossen, ohne dass ein Entwurf einer DV vorlag. Viele Beschäftigte – vor allem solche mit intensivem Bürgerkontakt – waren sich unsicher, wie sie sich künftig verhalten sollen.

ERGEBNIS Anfang Dezember 2020 schlossen die Parteien eine Rahmendienstvereinbarung ab, deren Ziel lautet: »Herstellung von Transparenz hinsichtlich der Verfahrensabläufe bei Beschwerden, die Bezug zum LADG aufweisen sowie die Konkretisierung der Rechte der von einer Diskriminierungsbeschwerde betroffenen Beschäftigten.« Ausführlich wird darin geregelt, wie das Verfahren bei Beschwerden abzulaufen und welche Rechte der betroffene Beschäftigte in diesem Beschwerdeverfahren hat. Auch das Regressverfahren ist ausführlich geregelt. Eine unabhängige Beratungsstelle soll sich beratend und unterstützend an die Seite der betroffenen Beschäftigten stellen.



Mehr Transparenz erzielt: HPR und Senatsvertreter bei Unterzeichnung der RDV

Übernahme-Garantie



Stolze Preisträger: Michael Ramsbeck, Christine Holzer, Fabian Bujnoch, Carolin Klein (v.l.n.r.)

MOTIV Die Konkurrenzsituation zwischen den Ausbildungsbetrieben um Fachkräfte hat enorm zugenommen. Ausbildungsplätze – auch im öffentlichen Dienst – bleiben immer häufiger unbesetzt. Zur Verbesserung der Chancen bei der Suche nach Azubis werben eine Vielzahl von Unternehmen mit einer Übernahme-garantie; ein deutlicher Vorteil gegenüber der Stadt Nürnberg, bei der lediglich eine bedarfs-unabhängige sechsmonatige Übernahme aller gewerblichen Auszubildenden geregelt war.

VORGEHEN Die GJAV forderte zusammen mit dem Gesamtpersonalrat die Stadt Nürnberg auf, alle Auszubildenden bei entsprechender Eignung zu übernehmen. Sollten unmittelbar nach Ende der Ausbildung keine adäquaten Stellen zur Verfügung stehen, sei trotzdem eine Übernahme im erlernten Beruf mit entsprechender Eingruppierung zu gewährleisten. Die

Stadt hielt zunächst an der anfänglichen Befristung fest. Daraufhin organisierte die GJAV eine Vielzahl von Aktionen, brachte das Thema in allen Gesprächen mit der Stadtspitze auf die Agenda und kontaktierte offensiv die Stadtratsparteien. Schließlich verfasste die GJAV gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat eine Gegendarstellung zur Argumentationslinie der Verwaltung, um deren Aussagen zu entkräften und richtigzustellen.

ERGEBNIS Im Personal- und Organisationsausschuss (POA) wurde schließlich im Mai 2021 einstimmig beschlossen, dass die Verwaltung der Stadt Nürnberg ab dem Ausbildungsbeginn 2023 allen Azubis die unbefristete Übernahme bei bestandener Prüfung und persönlicher Eignung garantiert. Im Zuge dessen passt die Verwaltung auch die Anzahl der Ausbildungsstellen an den jeweiligen Bedarf an.

100 % Reisekostenerstattung

MOTIV Um zu den einzelnen Standorten bzw. Ausbildungs-/Lehrstätten zu kommen, müssen die Auszubildenden und Dual Studierenden der AOK-Baden-Württemberg oft lange Wege zurücklegen. Diese Reisekosten werden nur zu 50 % von der Arbeitgeberin erstattet. In anderen Bundesländern werden dagegen teils bis zu 100 % erstattet. Die GJAV setzte sich zum Ziel, eine vollständige Erstattung zu erreichen.

VORGEHEN Der Versuch der GJAV, dies über den Tarifvertrag zu regeln, blieb erfolglos. Ohne Ergebnis blieben auch Verhandlungen mit der Arbeitgeberin. Denn diese verwies darauf, dass dafür das Landesreisekostengesetz (LRKG) geändert werden müsste. Die GJAV strebte daher eine Gesetzesänderung an und ging aktiv auf Mitglieder des Landtags Baden-Württemberg zu. In einem 2-seitigen Schreiben informierte

SONDERPREIS DER DGB-JUGEND

Gesamtjugend- und Auszubildenden- vertretung der Stadt Nürnberg

»Angesichts der Überalterung des Personals im öffentlichen Dienst und des Fachkräftemangels ist die Investition in die junge Generation unabdingbar. Die Übernahme aller Azubis ist ein wichtiges Signal für guten Nachwuchs. Die Vereinbarung setzt gerade vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie ein Signal für Ausbildung und berufliche Zukunft.«



Sven Hüber
Vors. d. Bundespolizei-Hauptpersonalrats beim Bundesministerium des Innern

SONDERPREIS DER DGB-JUGEND

Gesamtjugend- und Auszubildenden- vertretung der AOK Baden-Württemberg

»Mobilität spielt eine wichtige Rolle, denn gerade in der dualen Ausbildung sind junge Leute darauf angewiesen, den Lernort gut und kostengünstig zu erreichen. Die GJAV hat Hartnäckigkeit bewiesen und eine nachhaltige Gesetzesänderung initiiert, von der auch der Arbeitgeber profitiert. Denn die 100 %-Fahrtkosten-Erstattung steigert die Attraktivität der Berufsausbildung in diesem Bereich.«



Jörg Radek
Stellvertretender
Bundesvorsitzender der
Gewerkschaft
der Polizei

SONDERPREIS SCHWERBEHINDER- TENVERTRETUNG

Schwerbehinder- tenvertretung und Gesamtpersonalrat Medizinischer Dienst Bayern

»So bleibt Inklusion von Schwerbehinderten im öffentlichen Dienst kein Lippenbekenntnis: Umfassend vereinbart, von der Einstellung über die Fortbildung bis zur Berücksichtigung der Barrierefreiheit. Hervorzuheben ist zudem die gute gremienübergreifende Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Schwerbehindertenvertretung.«



Irmgard Schmalix
Verantwortliche
Redakteurin
der Zeitschrift
»Der Personalrat«



Erfolgreich gekämpft: Die GJAV der AOK Baden-Württemberg

sie diese über die Lage und forderten dazu auf, das LRKG zu ändern. Auf regionaler Ebene wurde das Schreiben von der JAV des jeweiligen Wahlkreises signiert. Es gab zudem individuelle Gespräche mit regionalen Politikern und weiteren JAVen im Öffentlichen Dienst Baden-Württembergs, um diese zu motivieren, sich an der Aktion zu beteiligen und ebenfalls Druck aufzubauen.

ERGEBNIS Im November 2020 wurde die GJAV dann darüber informiert, dass das Gesetz zeitnah in den Landtag Baden-Württembergs kommen wird. Im selben Monat wurde eine

Fotoaktion der GJAV und ver.di (»Wir wollen 100%!« – 5 Fragen an die Politik) unter Beteiligung von über 150 Auszubildenden und Dual Studierenden organisiert. Im Dezember 2020 folgte eine Anhörung im Landtag Baden-Württemberg, bei der dem Anliegen der GJAV stattgegeben wurde. Das novellierte LRKG tritt im Januar 2022 in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt werden damit Auszubildende und Dual Studierende einen Anspruch auf eine 100%ige Reisekostenerstattung haben. Diese Novellierung gilt dann landesweit und damit auch für die Azubis von Gemeinden und Kommunen.

Inklusion verbindlich geregelt

MOTIV Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) des MD Bayern wollte eine Inklusionsvereinbarung installieren, um die Beschäftigten für die Belange von Schwerbehinderten zu sensibilisieren und die gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen auf die Situation im Unternehmen zu spezifizieren. Weiterhin sollten ergänzend Abläufe festgelegt werden, die der Beschäftigungssicherung, dem speziellen Gesundheits- und Arbeitsschutz von Schwerbehinderten und möglichen künftigen Änderungen in der Arbeitsorganisation Rechnung tragen.

VORGEHEN Nach einer Schulung durch das Inklusionsamt, nahm die SBV Kontakt mit Schwerbehindertenvertretungen in vergleichbarer Situation auf. Die SBV arbeitete im Arbeitsschutzausschuss mit, erstellte den Entwurf einer Inklusionsvereinbarung, der mit der Schwerbehindertenbeauftragten und der Personalabteilung diskutiert wurde. Anschließend wurde der Entwurf intensiv im Gesamtpersonalrat besprochen.

ERGEBNIS Im Mai 2021 unterzeichneten die Parteien die Inklusionsvereinbarung, die erste dieser Art beim MD Bayern. Mit dieser erreicht die SBV einen umfassenden Schutz von



SBV-Vertrauensperson Dr. M. Günzel (li.) und GPR-Vorsitzender Dr. J. V. Randenborgh (re.)

schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Abläufe und Vorgänge für den Kreis der Beschäftigten werden jetzt unternehmensspezifisch und arbeitsplatznah definiert und die Mitwirkung von Personalrat und SBV wird sichergestellt. Die Vereinbarung regelt auch die Förderung beruflicher Weiterbildung schwerbehinderter Beschäftigter sowie die Einbeziehung der SBV bei allen Themen rund um die Barrierefreiheit, beispielsweise bei Umzügen oder baulichen Maßnahmen. Die Inklusionsvereinbarung wird jährlich auf Initiative der SBV evaluiert und weiterentwickelt.

Entlastung von Lehrkräften

MOTIV Viele der Beschäftigten klagten gegenüber den Personalräten über die personelle Unterversorgung an den Schulen, zusätzlich verstärkt durch die Corona-Pandemie und die Anforderungen durch die Digitalisierung. Dies führte zu angespannten Situationen für die Lehrkräfte, sodass sich diese stark gefordert und teilweise auch überfordert fühlten.

VORGEHEN Um einen allgemeinen Konsens unter den Personalräten zu erreichen, kontaktierte der PR Förderschulen und SfK weitere Schulformpersonalräte und stellte ihnen seine Idee für die Erstellung einer gemeinsamen Broschüre vor. Dies stieß auf großes Interesse. Zusammen mit dem PR Gesamtschulen suchte der PR Förderschulen das Gespräch mit der Abteilungsleitung, Vertretern der Dienststelle, von Schulleitungen, der SBV und einzelnen Schulformpersonalräten. Hauptthema war, wie sich die Bezirksregierung Münster einsetzen kann, um Lehrkräfte und Schulleitungen zu entlasten. Dazu wurden intensiv Themen gesammelt, Texte erstellt und gemeinsam eine Endfassung entwickelt.

ERGEBNIS Die Zusammenarbeit mündete in der Broschüre »Entlastungsmöglichkeiten im Alltag«, einem Kompromisspapier, in dem die verschiedenen Rollen der einzelnen Beteiligten berücksichtigt wurden. Die 23-seitige Broschüre behandelt Themen wie das Beschwerdemanagement, Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie, Raumangebote, Ausstattung und Lärm und gibt Informationen zu konkreten Hilfe-Möglichkeiten.



Wichtiges geleistet: PR der Förderschulen u. SfK

NOMINIERUNG

Personalräte der Förderschulen und Schulen für Kranke & Gesamtschulen, Sekundarschulen der Bezirksregierung Münster

»Gute Arbeitsbedingungen und notwendige Entlastungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz Schule zu schaffen sind zentrale Anliegen der Personalräte im Bezirk Münster. Ein gemeinsames Vorgehen macht stark und effektiv.«

Claus Funke
Personalrat der Förderschulen und Schulen für Kranke

Alle können nicht alles

MOTIV 2019 wurde im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) eine neue generalisierte Ausbildung für Gesundheitskranken-, Kinderkranken- und Altenpfleger ins Leben gerufen. Die ersten Kurse sollen 2023 abgeschlossen sein. Die Dienststelle wollte aber nicht so lange warten und setzte sofort die Pfleger ungeachtet deren Ausbildung in jeder Abteilung ein – nach dem Motto: »Alle Berufsgruppen können alles«.

VORGEHEN Der Personalrat wehrte sich gegen dieses Vorgehen und wollte die Beschäftigten besser integrieren und qualifizieren. Daher



Ziel erreicht: S. Borgström (v. Mitte) und Gremium

lehnte er in Folge Einstellungen ab und rief die Einigungsstelle an. Dort konnte das Gremium mit einer Darlegung über die einzelnen Ausbildungsverordnungen überzeugen. Außerdem wurde deutlich, dass die schon eingesetzten Beschäftigten pausenlos die Einsatzorte wechselten, auch aus Überforderung heraus. Für die Altenpfleger fand ein gemeinsamer Workshop mit der Dienststelle, Beschäftigten aus verschiedenen Bereichen und dem Personalrat statt. In Gesprächen wurde auch diskutiert, wer Fortbildungen absolvieren darf und ob Beschäftigte allein Nachtdienst machen dürfen.

ERGEBNIS Die Parteien einigten sich auf zwei Regelungsabsprachen. Darin wurde vereinbart, dass alle Gesundheits- und Krankenpfleger vor der Einstellung und dem Beschäftigungsbeginn zwei Tage in der Kinderklinik hospitieren. Die Einarbeitung muss mindestens sechs Wochen dauern und kann individuell verlängert werden. Dies gilt auch für die Altenpflegekräfte. Durch diese geeinte Einarbeitungszeit sowie der zusätzlichen Qualifizierung nützen diese Regelungsabsprachen nicht nur den einzusetzenden Beschäftigten, sondern auch dem jeweiligen Stammpersonal.

NOMINIERUNG

Personalrat Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)

»Mit Leidenschaft, Überzeugung und einer konsequenten Haltung haben wir als Gremium unser Ziel erreicht. Durch unsere Regelungsabsprachen sind die Einstellung und Integration von Altenpfleger:innen und Gesundheitskrankenpfleger:innen, ohne generalisierte Ausbildung, fachübergreifend möglich geworden. Das bedeutet mehr Vielfalt, mehr Sicherheit und vor allem mehr Zufriedenheit für die Beschäftigten in den Pflegefachberufen.«

Sybilla Borgström
Vorsitzende des Personalrats für das nichtwissenschaftliche Personal

NOMINIERUNG

Personalrat der Polizei
Nordrhein-Westfalen/
Polizeipräsidium Hamm

»Hamm sicherster
Bücherschrank« –
Ein Beweis dafür, dass
sich in unserer Gesell-
schaft mit Büchern
viel bewegen lässt!«

Dirk Schade
PR-Vorsitzender

Die Kurve gekriegt



Gute Idee sozial engagiert umgesetzt: Der Personalrat mit Bücherschrank

MOTIV Im Polizeipräsidium Hamm äußerten viele der rund 400 Mitarbeiter:innen den Wunsch nach einem Bücherschrank, um intern Lesestoff zu tauschen.

VORGEHEN Ein ausgedienter Aktenschrank konnte nach langer Suche dafür zur Verfügung gestellt werden. Auf Initiative des Personalrats sollte einem jugendlichen Straftäter die Möglichkeit geben werden, bei der Aufarbeitung des Schanks kreativ zu werden und diesen auszubauen. Zusammen mit einem erfahrenen Sozialpädagogen, der das Projekt »Kurve kriegen« für kriminalitätsgefährdete Kinder und Jugendliche betreut, wurde nach mehreren Gesprächen ein jugendlicher Straftäter für das Projekt gefunden. Der junge Mann zeigte hohes Interesse und machte sich zusammen mit dem Künstler Uzey an die Umsetzung.

ERGEBNIS Unter Anleitung des in Hamm bekannten Graffiti-Künstlers gestaltete der jugendliche Straftäter den alten Aktenschrank in wenigen Tagen komplett um: er schliff, grundierte und lackierte das zuvor ausrangierte Möbel. Am Ende hatte er aus dem alten Aktenschrank ein Unikat produziert. Der Jugendliche strebte nach dieser Erfahrung ein Handwerker-Praktikum an und hat für sich eine Zukunftsperspektive entwickelt. Für den Personalrat in Hamm ist die Zusammenarbeit zwischen Polizei und diesem Jugendprojekt einzigartig, weil einem jugendlichen Straftäter die Möglichkeit gegeben wird, verborgene Talente zu entdecken und Wertschätzung zu erfahren. Der Büchertower wird intensiv von den Mitarbeiter:innen zum Büchertauschen genutzt.

www.dprp.de



DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2022

Ihre Teilnahme zählt.

Teilnahmeschluss
31. Mai 2022.
Jetzt anmelden!

Machen Sie mit!

Als Personalrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2022« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.dprp.de

Eine Initiative der Zeitschrift

Der Personalrat
PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Verliehen vom

BUND
VERLAG

In Kooperation mit

DGB

FORUM

DebeKa