Deutscher 2013 Personalräte-Preis

Eine Initiative der Zeitschrift »Der Personalrat«. Verliehen von Bund-Verlag und HUK-COBURG.

Die Jury

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

Karsten Arendt
Personalrat Kreis Offenbach

Prof. Dr. Ulrich Battis
Professor an der Humboldt-Universität zu Berlin

Frank Braun
Bevollmächtigter öffentlicher Dienst HUK-COBURG

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB

Sven Hüber
Bundespolizei-Hauptpersonalrat beim Bundesministerium des Innern

Michael Kröll
Verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Der Personalrat«

Achim Meerkamp
Bundesfachbereichsleiter, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands

Angelika Neubäcker
Vorsitzende der GEW Bayern

Arnold Plickert
Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei

Ilse Schaad
Mitglied im Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

BUND VERLAG

Ausgezeichnete Personalräte

Täglich sind Personalräte in ganz Deutschland im vollen Einsatz. Es steckt viel Aufwand dahinter, Engagement und Ausdauer sind gefragt. Doch an Wertschätzung für sie herrscht oft noch Mangel. Der »Deutsche Personalräte-Preis«, eine Initiative der Fachzeitschrift »Der Personalrat«, wird vom Bund-Verlag gemeinsam mit der HUK-COBURG verliehen und würdigt diese wichtige Arbeit. Am 27.11.2013 wurden in Berlin im Rahmen des Schöneberger Forums bereits zum dritten Mal beispielhafte Projekte ausgezeichnet.

Deutscher Personalräte-Preis in Gold: Personalrat Klinikum Aschaffenburg

Wissen strukturiert sichern

Ein strukturierter Wissenstransfer gewinnt angesichts des demografischen Wandels immer mehr an Bedeutung. Der Personalrat des Klinikums Aschaffenburg entwickelte einen innovativen Ansatz, um die interne Weitergabe von Wissen professionell zu begleiten und nutzte dazu gezielt öffentliche Fördermittel.

Ausscheidende Beschäftigte nehmen ihr umfangreiches Erfahrungswissen mit in die Rente. Ein zielgerichteter Wissenstransfer wird damit immer wichtiger. Doch trotz des sich abzeichnenden Fachkräftemangels aufgrund des demografischen Wandels fehlt es vielerorts immer noch an Strukturen, um die Wissensweitergabe auf die jeweils folgende Arbeitnehmergeneration zu sichern.

Im Rahmen eines ESF-Projekts (Europäischer Sozialfonds für Deutschland) wurde am Klinikum Aschaffenburg eine Altersstrukturanalyse durchgeführt und anschließend aufgezeigt, welche betrieblichen und betriebswirtschaftlichen Auswirkungen es gibt in Bereichen mit hohem Risiko des Wissensverlusts. Als Bereich mit besonders hohem Risiko wurde die Zentralsterilisation identifiziert. Denn die Beschäftigung in diesem Bereich erfolgt nicht auf Grundlage eines einheitlichen Ausbildungsberufs, die Verfügbarkeit von Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt ist niedrig und es sind zudem hohes Erfahrungswissen und implizites Wissen für die Ausübung notwendig.

Für den so identifizierten Pilotbereich wurden ein strukturierter Wissenstransfer von explizitem und implizitem Wissen im Einarbeitungskonzept vorgesehen und die dazu notwendige, frühzeitige Nachfolgeregelung in die Wege geleitet. Für die Einarbeitung sind 16 Monate vorgesehen und die Stelle wurde zusätzlich »on top« geschaffen. Nach Evaluation des gesamten Projektes soll das Vorgehen in eine Vereinbarung

▲ PR-Vorsitzender Achim Bonatz (rechts) und Andreas Parr (Stellv. Vors.): »Das Projekt sollte und soll dazu dienen, eine grundsätzliche Sensibilisierung des Arbeitgebers zu verstetigen, mit Respekt den Leistungen langjährig Beschäftigten zu begegnen, aber auch den Nutzen langjähriger Erfahrung für Jüngere kontrolliert zu erschließen und zu transferieren …«.

HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

Schöneberger FORUM DGB

zum demographischen Wandel – Arbeit im Wandel (AiW) – einfließen und so die Altersstrukturanalyse verstetigt werden. Da an dem ESF-Projekt acht vergleichbare Einrichtungen in Bayern teilgenommen haben, entstand zudem eine Vernetzung von Personal- und Betriebsräten zum Thema Demografie und Weiterbildung in Krankenhäusern.

Angesichts der demografischen Entwicklung ist in der Wissensgesellschaft der strukturierte Transfer von Erfahrungswissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Nachrückende von herausragender Bedeutung.

Prof. Dr. Ulrich Battis, Humbold-Universität zu Berlin

Deutscher Personalräte-Preis in Silber: Personalrat Kaufmännische Schulen Marburg

Dosierte Erreichbarkeit

Sicherheit und Verlässlichkeit durch klar strukturierte Abläufe. Dies erreichte der Personalrat der Kaufmännischen Schulen Marburg mit einer Dienstvereinbarung zur Aufsichts- und Vertretungsregelung.

▲ »Wir als Personalrat der KSM setzen ein Zeichen gegen die ständige Verfügbarkeit von Lehrkräften und leisten damit einen Beitrag zur Lehrergesundheit«.

Die Kaufmännischen Schulen Marburg (KSM) sind eine Schule mit Gesundheitszertifikaten in mehreren Bereichen, u. a. zu den Themen Bewegung, Ernährung Lehrergesundheit, und derzeit in der Vorbereitung zur Gesamtzertifizierung. Trotz dieser Programme führten strukturelle und personelle Veränderungen zu Unklarheiten in zuvor festgelegten Abläufen und zu Unzufriedenheit im Kollegium. Stress verursachte vor allem die mangelnde Abgrenzung von Beruflichem und Privatem, der Krankenstand war vergleichsweise hoch. Im Widerspruch zur gesundheitsfördernden Schule stand dabei die Forderung der Schulleitung an das Kollegium nach ständiger Erreichbarkeit.

Zunächst wurden die Bedürfnisse des Kollegiums auf einer Personalversammlung geklärt und formuliert. Im Anschluss erörterte der Personalrat die Wünsche und Erwartungen mit dem Schulleiter. Nach dem Scheitern der ersten Verhandlungsrunde, wurden die Verhandlungen in einer weiteren Personalversammlung wieder aufgenommen. Die GEW-Schulgruppe der KSM begleitete dabei aktiv den Diskussionsprozess.

Zur Aufsichts- und Vertretungsregelung konnte am 26.2.2013 eine Dienstvereinbarung geschlossen werden. Diese beinhaltet u. a., dass die Anzahl der Pausenaufsichten durch Vergrößerung der Aufsichtsbereiche halbiert wird, so dass den Beschäftigten mehr Zeit für wirkliche Pausen bleibt. Die Beschäftigten sind mehr dazu verpflichtet, sich nach dem Verlassen des Schulgebäudes über private PCs über eventuelle Vertretungen zu informieren. Zudem wurden die Grundsätze für zu leistende Vertretungsstunden festgelegt.

»Mit der Dienstvereinbarung wurde ein Kompromiss gefunden zwischen berechtigten Interessen von Beschäftigten und Schulleitung, was Erreichbarkeit und Grundsätze für Vertretungsstunden sowie die Pausenaufsichtsregelung betrifft. Dadurch wird das Kollegium entlastet.«

Ilse Schaad, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand

Deutscher Personalräte-Preis in Bronze: Gesamtpersonalrat Landkreis Diepholz

Gute Arbeit statt prekärer Beschäftigung

Unter dem Motto »Gute Arbeit – Gegen prekäre Beschäftigung« setzte sich der Gesamtpersonalrat des Landkreises Diepholz erfolgreich für die Überleitung von Leiharbeitnehmern, sachgrundlos befristet Beschäftigten und Honorarkräften in feste Beschäftigungsverhältnisse ein. Nach Einschätzung der Jury ein Beispiel guter Interessenvertretung.

Im Rahmen der Finanzkrise der öffentlichen Hand hatte der Kreistag Diepholz bereits im Jahr 2002 einschneidende Personalbewirtschaftungsbeschlüsse zur Haushaltskonsolidierung gefasst. Die Folge waren – neben Befristung und Teilzeit – zunehmend prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Seit dem Jahr 2009 ist der Haushalt konsolidiert. An den prekären Arbeitsverhältnissen wurde seitens der Dienststelle jedoch nichts geändert.

▲ »Wir wollen gesicherte Lebensperspektiven, insbesondere für jüngere Kolleginnen und Kollegen ermöglichen. Deshalb werden Leiharbeit, Scheinselbständigkeit und sachgrundlose Befristungen nicht akzeptiert.«

Neben den formalen Möglichkeiten im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung zu den Stellenplänen, hat der Personalrat insbesondere Personalversammlungen genutzt, um auf die Problematik der prekären Beschäftigung hinzuweisen. Nachdem der jetzige Landrat die Geltung von Tarifverträgen für die Beschäftigung beim Landkreis Diepholz zur Grundlage erhoben hat, forderte der Gesamtpersonalrat die Umsetzung dieser Aussage ein. Dieser Prozess wurde laufend durch das Gremium begleitet und führte nach fast 1 1/2 Jahren schließlich zum Erfolg.

So konnten über 30 Beschäftigte – davon viele in Teilzeit – die sachgrundlos befristet beschäftigt waren, unbefristet übernommen werden, weil zusätzliche Stellen geschaffen wurden. So wurden neun Disponenten der Rettungsleitstelle vom DRK zum Landkreis Diepholz in unbefristete Arbeitsverhältnisse übergeleitet. 15 Musikschullehrer, die als Honorarkräfte in der Kreismusikschule tätig waren, sind nun mit unbefristeten TVöD-Arbeitsverträgen ausgestattet.

»Wie in leider vielen Kommunalverwaltungen hatte auch im Landkreis Diepholz prekäre Beschäftigung Einzug gehalten: Damit wollte sich der Personalrat nicht abfinden. Mit ver.di-Unterstützung wurde politisch und öffentlich Druck gemacht. So konnten Beschäftigte aus Leiharbeit und nicht tarifgebundenen Gesellschaften übernommen, Verträge entfristet und Honorar- in Arbeitsverträge umgewandelt werden. Inzwischen gehören im Landkreis Diepholz prekäre Beschäftigungsverhältnisse der Vergangenheit an. Das ist dem Engagement des ver.di-Personalrats zu verdanken und ein hervorragendes Beispiel gelungener Interessenvertretung über die Grenzen formaler Mitbestimmung hinaus.«

Achim Meerkamp, Bundesfachbereichsleiter, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands

Sonderpreis der HUK-COBURG: Personalrat actimonda Krankenkasse Aachen

Schutz vor dauerhafter Überlastung

Überlastungsmeldungen haben in der Regel einen negativen Beigeschmack. Wie Beschäftigte durch ein systematisches Verfahren vor dauerhaften Überlastungen geschützt werden und wie diese Meldung als »normales«, legitimes Mittel eingesetzt werden kann, dafür lieferte der Personalrat der actimonda Krankenkasse Aachen ein beeindruckendes Beispiel.

Der Personalrat der actimonda Krankenkasse hat bei den Beschäftigten eine Arbeitsverdichtung, bedingt durch häufige Personalausfälle, festgestellt. Das Gremium entschloss sich aktiv zu werden und Maßnahmen zu initiieren, die der Gefahr vorbeugen, dass Beschäftigte nicht mehr in der Lage sind, ihr Arbeitsaufkommen zu bewältigen. Dazu hat der Personalrat beim zuständigen Dienststellenleiter den Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung angeregt.

Nach Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite wurde der Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Umgang mit Überlastmeldungen erzielt. Neben der Form und dem Inhalt der Überlastungsanzeige wird darin das Verfahren zu deren Bearbeitung detailliert geregelt. So ist vorgesehen, in einem Gespräch, u. a. unter Einbeziehung

▶ »Die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen nachhaltig zu fördern, war unser priorisiertes Ziel bei der Dienstvereinbarung Überlastungsanzeige«

des Personalrats, die Überlastungssituation zu erfassen und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Die Meldung von Überlastungssituationen darf außerdem für die meldenden Beschäftigten keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen haben.

Damit wird für alle Mitarbeiter/innen das klare Signal ausgesendet, dass Überlastungsmeldungen ein normales, legitimes Mittel sind, um auf die zunehmende Verdichtung der Arbeit hinzuweisen und Veränderungen zu erwirken. Damit verbunden ist der Anspruch, dass daraus keine negativen Folgen für den Meldenden entstehen.

»Dem Personalrat der actimonda Krankenkasse gelingt es, den ist der Praxis schwierigen Umgang mit Überlastanzeigen vorbildlich durch Dienstvereinbarung zu regeln, so dass die Überlastmeldung für die Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite zu einem hilfreichen Instrument wird.«

Frank Braun, Bevollmächtigter öffentlicher Dienst der HUK-COBURG

Sonderpreis der DGB-Jugend: Personalrat Stadtverwaltung Köthen

Auslandspraktikum für Azubis

Ein Auslandspraktikum für Auszubildende im Rahmen einer bezahlten Freistellung durch den Arbeitgeber stand im Mittelpunkte eines Projektes mit dem sich der Personalrat der Stadtverwaltung Köthen beworben hat.

Reisen bildet. Das gilt besonders für Auszubildende und jüngere Mitarbeiter. Die Auszubildenden der Stadtverwaltung Köthen wollten über Mobinardo – ein EU-Projekt zur Förderung von Auslandspraktika im europäischen Ausland für Jugendliche in der beruflichen Erstausbildung – an einem vierwöchigen Auslandprojekt teilnehmen und trugen diesen Wunsch an den Dienstherrn heran. Eine bezahlte Freistellung durch die Dienststelle sollte nicht erfolgen.

Die Auszubildenden haben ihren Wunsch über die Jugend- und Auszubildendenvertretung an den Personalrat herangetragen.

▲ »Wir als Personalrat haben bei der Verwaltung durchgesetzt, dass den Auszubildenden eine bezahlte Freistellung gewährt wird.«

Der Personalrat hat die Angelegenheit beraten und beschlossen, sich bei der Dienststelle für eine bezahlte Freistellung einzusetzen. Nach Beratung und Erläuterung der Möglichkeiten stimmte die Dienststelle dem Projekt zu. Dabei einigten sich beide Seiten darauf, dass das Auslands-Praktikum in der Arbeitsphase stattfindet.

NOMINIERTE

Gesamtpersonalrat Stadt Karlsruhe

Einsatz mit Wertschätzung

Der sinnvolle und wertschätzende Einsatz von gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern in einem internen Scan-Zentrum stand im Mittelpunkt eines Projektes des Gesamtpersonalrates der Stadt Karlsruhe.

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) mussten bei der Stadt Karlsruhe Einsatzmöglichkeiten für Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen gefunden werden. Dabei sollten einerseits sinnvolle und möglichst wertschätzende Tätigkeiten für die Betroffenen geschaffen werden. Andererseits sollte durch die Inhouse-Lösung auch für die Dienststelle ein Nutzen entstehen. Keine leichte Herausforderung für den Gesamtpersonalrat.

Die Dienststelle hatte begonnen, Unterlagen von externen Anbietern einscannen zu lassen. Es wurde nun die Idee entwickelt, das Einscannen von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen durchführen zu lassen. Nach der Ausarbeitung der Idee und Klärung der Rahmenbedingungen wurde die Einrichtung eines internen Scan-Zentrums beim Oberbürgermeister angeregt. Dieser stimmte dem zu. In enger Zusammenarbeit mit der Dienststelle wurde die Idee in die Tat umgesetzt. Auch die betroffenen Beschäftigten wurden in die Planungen einbezogen.

▲ Aus der Bewerbung zum Deutschen Personalräte-Preis: Sinnvolle und wertgeschätzte Tätigkeiten für Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen.

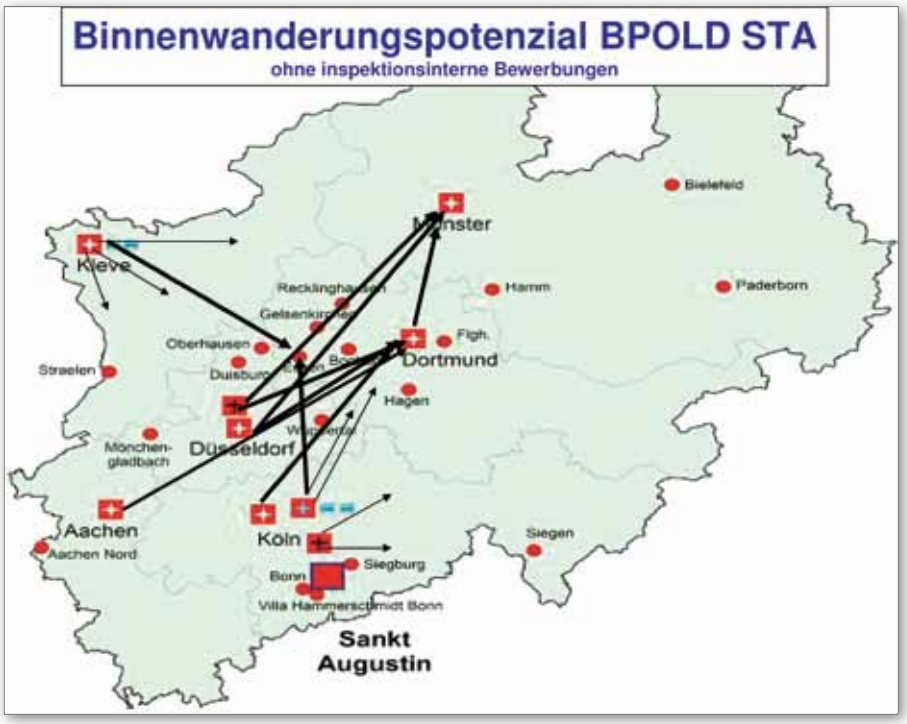
Innerhalb eines Jahres wurde mit dem Scan-Zentrum eine Einrichtung geschaffen, die sowohl der Dienststelle als auch den betroffenen Beschäftigten dient. Insbesondere die bis zu 15 dort eingesetzten Beschäftigten haben nun wieder eine sinnvolle und wertgeschätzte Tätigkeit.

Gesamtpersonalrat bei der Bundespolizeidirektion Sankt Augustin

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein wesentlicher Faktor für Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der wohnortnahe Einsatzort, um unnötige Pendlerzeiten und lange Anfahrtswege zu vermeiden. Der Gesamtpersonalrat bei der Bundespolizeidirektion Sankt Augustin entwickelte dazu eine Dienstvereinbarung, die solche sozialen Aspekte berücksichtigt.

Zunächst wurde das Anliegen, eine entsprechende Dienstvereinbarung zu schließen, mit der Behördenleitung erörtert. Anschließend erfolgte eine Abfrage unter allen Beschäftigten über die gewünschten Veränderungen und Bedürfnisse. Dem schloss sich eine zweite Abfrage über mögliche Ortsveränderungswünsche an. Die Idee des Gesamtpersonalrats wurde während des Projekts auf allen Personalversammlungen den Beschäftigten vorgestellt. Schließlich begannen die Verhandlungen mit der Behördenleitung, die schließlich am 8.1.2013 mit der Unterzeichnung einer entsprechenden Dienstvereinbarung endeten.



▲ Nach Feststellung des Bedarfs zeigten 156 Kolleginnen und Kollegen Interesse an einem konkreten Ortswechsel.

▲ Wilfried Spurzem, Gesamtpersonalrat: »Innerhalb eines Jahres haben wir ca. 90 Beschäftigte in ihre Wunschdienstorte bringen können.«

Mit dieser Dienstvereinbarung wurde nun ein Verfahren festgelegt, um die Ortsveränderungswünsche der Beamtinnen und Beamten zu erfassen und dabei deren sozialen Aspekte und die bisherigen Standzeiten zu berücksichtigen. Mittels eines

standardisierten Vordrucks werden die Wünsche auf Ortsveränderung mitgeteilt, u. a. die jeweiligen sozialen Aspekte.

Die Sozialpunkte und die Punkte für die Standzeiten werden dabei addiert und ergeben eine Rangfolge für die Berücksichtigung bei der Besetzung freier Stellen. Damit ist es dem Gesamtpersonalrat im nordrhein-westfälischen St. Augustin gelungen, dass alleine bis Anfang 2013 ca. 70 Beschäftigte einen Einsatzort entsprechend ihres Wunsches erhalten haben.

»Der Gesamtpersonalrat hat bewiesen, dass der Dienstgeber und die Beschäftigten viele gemeinsame Interessen haben, die es zu kanalisieren gilt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die damit einhergehende Berufszufriedenheit wurden mit dem Ziel des Dienstgebers, freie Stellen möglichst schnell zu besetzen, unter einen Hut gebracht. Letztendlich eine win-win-Situation, bei der der Personalrat unter Berücksichtigung sozialer Aspekte die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen weitgehend umgesetzt hat.«

Arnold Plickert, Stv. Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei

Personalrat Kindergärten NordOst, Eigenbetrieb von Berlin

Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit

Mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Umsetzung der mittelbaren pädagogischen Arbeit (mpA) erzielte der Personalrat der Kindergärten NordOst, einem Eigenbetrieb von Berlin, die Nominierung für den »Deutschen Personalräte-Preis 2013«. Aus Sicht der Jury ein Projekt mit Vorbildfunktion.

Der Personalschlüssel in den Berliner Kitas sollte so angepasst werden, dass für die mittelbaren pädagogischen Arbeiten – gemeint sind Zeiten, in denen nicht unmittelbar mit den Kindern gearbeitet wird – vier Wochenstunden zur Verfügung stehen. In den Einrichtungen der Kindergärten NordOst wurde diese Festlegung unter Berufung auf den generellen Personalmangel nicht bzw. nur teilweise umgesetzt. Eine Vielzahl der Beschäftigten erledigten die Aufgaben der mittelbaren pädagogischen Arbeit in ihrer Freizeit.

Die Geschäftsleitung wurde vom Personalrat regelmäßig aufgefordert, nicht besetzte Stellen im Bereich des pädagogischen Personals gemäß Kindertagesförderungs-

▼ »Wir Personalrätinnen sagen: Es lohnt sich immer – gemeinsam stark für unsere Mitarbeiter!«

gesetz unverzüglich zu besetzen und eine zukunftsorientierte Personalplanung zu betreiben. Der Personalrat führte mit der Geschäftsleitung, den Kita-Leitungen und den Beschäftigten eine Vielzahl von Gesprächen zum Thema mittelbare pädagogische Arbeit und deren Umsetzung im Eigenbetrieb.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Alle Betroffenen konnten vom Personalrat davon überzeugt werden, dass die Zurverfügungstellung der erforderlichen Zeiten für die Durchführung der mpA innerhalb der Arbeitszeit wesentliche Voraussetzung zur Umsetzung des Berliner Bildungsprogrammes und einer qualitativ hochwertigen Arbeit in den Einrichtungen der Kindergärten NordOst ist. Die Dienstvereinbarung zur Umsetzung der mittelbaren pädagogischen Arbeit, im Oktober 2011 abgeschlossen, legt die mpA mit vier Stunden wöchentlich (Vollzeitkraft) fest.

»Vor- und Nachbereitungszeiten sind ein wesentlicher Faktor gelingender pädagogischer Arbeit in Kitas. Die vorliegende Dienstvereinbarung verbessert die Arbeitsbedingungen und hat Vorbildcharakter für andere Einrichtungen.«

Angelika Neubäcker, Vorsitzende der GEW Bayern

Personalrat bei der Zentralen Polizeidirektion Niedersachen (ZPD)

Belastbare Dienstplanung

Wie lassen sich vorausplanbar arbeits- und dienstfreie Wochenenden transparent, fortlaufend und belastbar einführen? Mit dieser Fragestellung beschäftigte sich das Gremium bei der Zentralen Polizeidirektion Niedersachen (ZPD) und schloss dazu Anfang 2013 eine Dienstvereinbarung ab.

Der Einsatz von Polizeikräften bei Großeinsatzlagen, insbesondere an den Wochenenden, hat stetig zugenommen. Die konkrete Dienst- und Arbeitszeitplanung für die Einsatzeinheiten fand und findet erst kurz vor einem Wochenende statt. Ein Erlass aus den 1980er Jahren regelte zwar ein planbares freies Wochenende; dabei wurden allerdings die dienstlichen Belange sehr in den Vordergrund gestellt. Eine verlässliche Planung für die Beschäftigten war so nicht möglich. Jederzeit musste mit der Aufhebung und Nichteinhaltung eines dienst- und arbeitsfreien Wochenendes gerechnet werden.

Der Personalrat wollte mit einer Dienstvereinbarung über »Vorausplanbar freie Wochenenden« mit transparenten und verbindlichen Regelungen die Belastungen für die Beschäftigten und damit auch ihre Angehörigen reduzieren. Es folgten dann lange Verhandlungen über einen Zeitraum von fast drei Jahren, bis beide Seiten sich auf eine Dienstvereinbarung zu diesem Thema einigen konnten. Am 29.1.2013 wurden eine Dienstvereinbarung über »vorausplanbar arbeits- und dienstfreie Wochenenden« und eine Arbeitszeitregelung für die Dienststelle unterzeichnet. Grundsätzlich soll ein arbeits- bzw. dienstfreies Wochenende pro Monat im Voraus planbar festgelegt werden. Nur in Ausnahmefällen kann ein festgelegtes freies Wochenende wieder aufgehoben werden.

▲ »Dass unsere Dienstvereinbarung für den Deutschen Personalräte-Preis 2013 nominiert wurde, ist für uns ein herausragendes Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung unserer Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen.«

Personalrat Jobcenter Kreis Segeberg

Personal-Potenzial nutzen

Fragen zur Personalentwicklung standen im Mittelpunkt einer Dienstvereinbarung des Personalrats des Jobcenters Kreis Segeberg. Ziel ist es dabei, die qualitative Arbeit der Beschäftigten anzuerkennen und deren Potenzial zu nutzen.

Aufgrund der Rechtslage der gemeinsamen Einrichtungen ist Personal seitens der Bundesagentur für Arbeit wie auch von der Kommune für die Aufgabenerledigung in den Jobcentern tätig. Daraus ergeben sich rechtliche und auch tarifliche Unterschiede zwischen den Beschäftigten trotz gleicher Aufgabenstellung. Mit der Personalentwicklung sollten einheitliche Regelungen für alle Beschäftigten geschaffen werden.

Zur Entwicklung der Dienstvereinbarung zur Personalentwicklung ist das Jobcenter vorrangig auf die Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit angewiesen. Trotzdem mussten auch Vorgaben der kommunalen Träger beachtet werden. Es wurden sämtliche bereits bestehenden Dienstvereinbarungen zu dem Thema gesammelt und kritisch für die eigene Anwendbarkeit überprüft. Im Rahmen eines Workshops mit der Geschäftsführung wurde dann der erste gemeinsame Entwurf für die Dienstvereinbarung Personalentwicklung erarbeitet.

▲ Anerkennung und Potenzialnutzung der Arbeit von Beschäftigten.

Die Dienstvereinbarung Personalentwicklung wurde am 15.11.2011 abgeschlossen. Geregelt werden u. a. Mitarbeitergespräche, ein Leistungs- und Entwicklungsdialog, ein Einarbeitungsplan, ein Patensystem, Coaching, Supervision, Teamentwicklung und ein Führungskräftefeedback. Seit dem zweiten Halbjahr 2012 durchlaufen nun die Teams außerhäusliche Teamentwicklungstage, um die Kommunikation miteinander und gegenüber ihrer Führungskraft zu verbessern.

»Das wichtige Thema der Personalentwicklung hat der Personalrat des Jobcenters Kreis Segeberg aufgegriffen, eine Dienstvereinbarung mit beispielhaften und zukunftsweisenden Regelungen gefordert und letztlich abgeschlossen.«

Michael Kröll, Verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Der Personalrat«

www.DeutscherPersonalraete-Preis.de

Ihre Teilnahme zählt.

Machen sie mit!

Als Personalrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2014« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.DeutscherPersonalraete-Preis.de

Eine Initiative der Zeitschrift Der Personalrat – PersonalRecht im öffentlichen Dienst

In Kooperation mit HUK-COBURG – Aus Tradition günstig

FORUM

Impressum
Sonderdruck der Zeitschrift »Der Personalrat«. Autor: Christof Herrmann, Redaktion: Susanne Ebner-Schurr.
Grafik & Gestaltung: LingoVision Hamburg/Gelsenkirchen. Verlag: Bund-Verlag GmbH. Geschäftsführer: Rainer Jöde.