Deutscher Personalräte-Preis 2014

dprp.de

EINE INITIATIVE DER ZEITSCHRIFT »DER PERSONALRAT«

GEMEINSAM 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

Andreas Gehrke
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB

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

Michael Kröll
Verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Der Personalrat«

Achim Meerkamp
Bundesfachbereichsleiter, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands

Angelika Neubäcker
Mitglied im Hauptpersonalrat beim Bayerischen Bildungsministerium

Arnold Plickert
Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei

BUND VERLAG

Die Mitglieder des Personalrats der Stadt Mülheim an der Ruhr

PREISTRÄGER GOLD – Personalrat der Stadt Mülheim an der Ruhr

Bündnis für Ausbildung, Beschäftigung und Konsolidierung

Dienstvereinbarung verhindert massiven Planstellenabbau. Langfristig angelegtes Konzept zur Personalkostenreduzierung und Veränderung der Altersstruktur.

MOTIV Im Rahmen eines Haushaltssicherungskonzeptes sollten bei der Stadt Mülheim 270 Planstellen eingespart werden. Aus Sicht des Personalrats war damit die Grenze des noch Vertretbaren erreicht, dies auch wegen permanent steigender Leistungsverdichtung durch ständige Aufgabenzuwächse.

VORGEHEN Das Gremium setzte sich das Ziel, über eine politische Rahmenvereinbarung zu einer Dienstvereinbarung (»Bündnis für Ausbildung, Beschäftigung und Konsolidierung«) zu kommen. Dazu wurde der Entwurf der Vereinbarung vorab mit der Gewerkschaft ver.di diskutiert und anschließend, gemeinsam ▷

»Der ›am hellsten strahlende Leuchtturm‹ erfolgreicher Personalratsarbeit: Abwehr von Verschlechterungen und ein langfristig tragfähiges Konzept für die Verbesserung der Personalstruktur für alle Beschäftigen.«

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

PREISTRÄGER SILBER

Gesamtpersonalrat der Stadt Nürnberg

»Die Nürnberger beweisen, wie Personalräte ›Gute Arbeit‹ nachhaltig erfolgreich promoten können: Politik, Stadtspitze, Verwaltung und Gewerkschaften wurden an einen Tisch geholt, damit Themen wie die Entfristung von Arbeitsverhältnissen, alternsgerechtes Arbeiten und gute Ausbildung bei der Stadtverwaltung vorangetrieben werden.«

Achim Meerkamp
Bundesfachbereichsleiter, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands

Sozialkodex »Gute Arbeit«

Interessenvertreter erzielen zukunftsfähige Vereinbarung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei der Stadt Nürnberg.

MOTIV Die bisherige Nürnberger Rahmenvereinbarung zur Haushaltskonsolidierung und Weiterentwicklung der Stadtverwaltung feierte 2013 ihren 20. Geburtstag und hat sich in der Praxis überaus bewährt. Mit ihr konnten Arbeitsplätze dauerhaft gesichert, Privatisierungen und Ausgründungen verhindert werden.
VORGEHEN Aus Sicht des Gesamtpersonalrats galt es nun, diese Rahmenvereinbarung an die aktuelle Situation bei der Stadt Nürnberg anzupassen. Dabei sollten u.a. folgende Entwicklungen berücksichtigt werden: Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen, keine Nutzung der tariflichen Spielräume, Zunahme psychischer Belastungen und Langzeiterkrankungen, Arbeitsverdichtung, Spardruck. Auf Grundlage einer ver.di-GPR-Initiative wurde ein Text für den »Kodex Gute Arbeit« vorgelegt und mit dem Dienststellenleiter abgestimmt. In Anschluss konnte dann ein Stadtratsbeschluss herbeigeführt werden und der Kodex unterzeichnet werden.
ERGEBNISSE Verabschiedet wurde der Sozialkodex »Gute Arbeit«. Dieser setzt Schwerpunkte im Jahr 2014 auf »Prekäre Beschäftigung« sowie »Umgang mit leistungsgewandelten Beschäftigten«. Nach ausführlicher Analyse der Ist-Situation werden dann gemeinsame Umsetzungsstrategien im Sinne des Kodex erarbeitet.

»Wir wollen, dass der Kodex GUTE Arbeit nicht nur eine wohlklingende Absichtserklärung auf dem Papier bleibt, sondern in der Stadtverwaltung ›gelebt‹ bzw. in die städtische Praxis umgesetzt wird.«

Foto: (v.l.n.r.) Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly, Jürgen Göppner (Geschäftsführer ver.di-Mittelfranken), Gerlinde Baumeister (GPR-Vorsitzende), Gerhard Sixt (komba) und Wolfgang Köhler (Personalreferent Stadt Nürnberg).

»Team statt Hierarchie«

Hauptpersonalrat implementiert langfristiges Personalentwicklungskonzept in hessischen Forstbetrieben und erzielt so Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Aufstiegschancen.

MOTIV Nachwuchsmangel wegen geringer finanzieller Attraktivität, hoher körperlicher und gesundheitlicher Belastung sowie mangelnder Aufstiegsperspektiven prägte die Personalsituation bei Forstbetrieben des Landes Hessen. Geplant war vor diesem Hintergrund der Abbau von Waldarbeiterstellen.
VORGEHEN Mit Hilfe der IG BAU wurde eine durch die Uni Freiburg erstellte Situationsanalyse vorbereitet. Darauf aufbauend wurde der Entwurf eines Organisationsmodells erstellt. Dieses beinhaltete zahlreiche Elemente eines modernen Forstbetriebs der Zukunft immer mit Blick auf die dort beschäftigten Menschen. In einem dreijährigen Prozess wurde dieses Konzept in allen gewerkschaftlichen Gremien abgestimmt. Nachdem Hessen das Modell aufgegriffen hat, fand eine eineinhalbjährige Diskussion und Abstimmung in den personalrätlichen Gremien, auf Personalversammlungen und schließlich auch im Hauptpersonalrat des Umweltministeriums auf politischer Ebene statt.
ERGEBNISSE Der Hauptpersonalrat des zuständigen Ministeriums erarbeitete ein Personalentwicklungskonzept mit der Laufzeit 2014 – 2025. Dies beziffert konkrete Mindest-Einstellungskorridore je Beschäftigtengruppe. Das Konzept wurde zwischen dem Hessischen Ministerium für Umwelt, Energie, Landwirtschaft und Verbraucherschutz und dem Hauptpersonalrat als Vereinbarung beschlossen. Es ist auf Ebene der Landesregierung abgestimmt mit dem Finanz- und Innenministerium. Auf Grundlage des Konzepts kann nun die neue Organisation in den Forstbetrieben schrittweise eingeführt und umgesetzt werden. Dieses ermöglicht jetzt eine qualifikationsgerechte Beschäftigung, eine gesundheitsschonendere Arbeitsgestaltung und die Implementierung von mehr Eigenverantwortlichkeit. Durch die Einstellungskorridore ist der Nachwuchs gesichert, obwohl die Landesregierung über alle Beschäftigten gesehen Personal abbauen will.

»Die Nominierung durch eine solche mit hochkarätigen Fachleuten besetzte Jury sehen wir als besondere Bestätigung unserer Arbeit an.«

Foto: Hauptpersonalrat des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

PREISTRÄGER BRONZE

Hauptpersonalrat des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

»Mit seinem Personalentwicklungskonzept ist es dem Hauptpersonalrat gelungen, den Abbau von Stellen zu verhindern. Nun kann der benötigte Nachwuchs eingestellt und damit Arbeitsüberlastungen reduziert werden. Das ist ein toller Erfolg, von dem die Beschäftigten etwas haben.«

Michael Kröll
Verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Der Personalrat«

SONDERPREIS DER HUK-COBURG

Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung Berliner Stadtreinigungsbetriebe

»Dieses Projekt der JAV ist vorbildlich, weil es in konstruktiver Zusammenarbeit mit vielen Beteiligten ein Thema aufgreift, welches sonst nicht immer im Fokus steht. Ein Gesundheitstag speziell für Auszubildende sollte her. Denn Prävention kann gar nicht früh genug beginnen.«

Frank Braun
Bevollmächtigter öffentlicher Dienst HUK-COBURG

Gesundheitstag für Auszubildende und Dual-Studierende

GJAV initiiert und organisiert jährlichen Gesundheitstag für Mitarbeiter in der Ausbildung. Information über gesunde Ernährung und Sensibilisierung für Stressabbau im Vordergrund.

MOTIV Stress im Berufsleben spielt für Arbeitnehmer eine immer größere Rolle. Oft werden berufliche Belange und Erfolg im Arbeitsleben höher bewertet als die eigene Gesundheit. Diese Problematik ist bereits beim Berufsstart und der damit verbundenen Ausbildung zu beobachten. Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung der Berliner Stadtreinigung wollte die Auszubildenden und Dual-Studierenden von Anfang an dazu bewegen, ihre Gesundheit nicht aus den Augen zu verlieren und Stress zu vermeiden.

VORGEHEN Die jungen Interessenvertreter entwickelten die Idee, einen Gesundheitstag speziell für Auszubildende und Dual-Studierende ins Leben zu rufen. Das Gremium führte dazu intensive Gespräche und Verhandlungen mit dem Vorstand der Berliner Stadtreinigung und den internen Partnern, wie Gesundheits- und Sozialberatung, betriebsärztlichem Dienst sowie der Arbeitssicherheit. Aber auch externe Partner, darunter verschiedene Krankenkassen, wurden dazu intensiv konsultiert und in die Überlegungen eingebunden. Dabei zeichnete sich schnell ab, dass viel Überzeugungsarbeit zu leisten war, damit die erforderlichen Mittel für dieses Projekt bereitgestellt werden konnten.

ERGEBNISSE Im August 2013 konnte schließlich der erste Gesundheitstag für Auszubildende und Dual-Studierende bei der Berliner Stadtreinigung durchgeführt werden. An diesem Tag bietet die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung verschiedene Sportarten an und betriebliche und externe Kooperationspartner informieren über Vorsorgemaßnahmen, Ernährung und Angebote zum Stressabbau. Der Gesundheitstag gehört nun zum betrieblichen Ausbildungsplan und wird einmal jährlich durchgeführt. Die Kosten übernimmt vollständig das Unternehmen, dazu zählt auch die kostenlose Verpflegung für die Teilnehmer.

»Die Nominierung ist für uns ein wichtiges Zeichen, dass sich harte Arbeit und Engagement lohnt.«

Foto: GJAV Berliner Stadtreinigungsbetriebe

DGB-JUGENDPREIS

Jugend- und Auszubildendenvertretung des Uniklinikums Essen

»Der JAV des Uni-Klinikums Essen ist es gelungen, durch Engagement und Beharrlichkeit, die Ausbildungsvergütung für Krankenpflegeassistenten zu erhöhen und mit deren Dynamisierung die zukünftige Vergütungsentwicklung zu verbessern. Diese Initiative ist vorbildlich und Ansporn für andere JAVs.«

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB

Erhöhung der Vergütung von Auszubildenden der Krankenpflegeassistenz

Jugend- und Auszubildendenvertreter setzen sich erfolgreich für eine Erhöhung der Ausbildungsvergütung ein und erzielten über Einigungsstellenverfahren wesentliche Verbesserungen.

MOTIV Seitdem 2006 die Ausbildung zur Krankenpflegehilfe nicht mehr bundeseinheitlich gesetzlich geregelt ist, sondern dies den Ländern überlassen wurde, änderte sich auch die Berufsbezeichnung. Die Vergütung der Auszubildenden obliegt seitdem den jeweiligen Arbeitgebern. Durch die fehlende tarifliche Anbindung wurde die Vergütung seit der Änderung nicht erhöht und betrug nach wie vor 663,-€. Die Jugend- und Auszubildendenvertreter am Universitätsklinikum Essen waren mit diesem Umstand äußerst unzufrieden.

VORGEHEN Die JAV versuchte zunächst, in persönlichen Gesprächen mit der Dienststelle eine gemeinsame Lösung zu finden. Die jungen Interessenvertreter brachten verschiedene Vorschläge ein und entwickelten eigene Ideen. Leider gelang die gewünschte Angleichung an die dreijährige Krankenpflegeausbildung nicht. Ein Kompromiss blieb aus, da von Seiten der Dienststelle keine akzeptablen Angebote vorgelegt wurden. Über den Personalrat stellte die JAV schließlich einen Initiativantrag an die Dienststelle. Auch dies blieb ohne Erfolg, so dass der Gang zur Einigungsstelle folgte. Parallel dazu mobilisierten die engagierten Jugend- und Auszubildendenvertreter die Auszubildenden des betroffenen Ausbildungskurses. Es wurde eine Unterschriftenliste erstellt und in der Einigungsstelle übergeben.

ERGEBNISSE Im Rahmen des Einigungsstellverfahrens, nach langen Diskussion und wenig Entgegenkommen des Arbeitgebers, konnte schließlich erreicht werden, dass die Vergütung für die Auszubildenden deutlich erhöht wurde. Sie beträgt nun 800,-€. Weiterer Bestandteil der Vereinbarung: Eine Rückwirkung von 6 Monaten und damit eine stattliche Nachzahlung für die Azubis. Zudem wurde eine Dynamisierung der Vergütung erzielt, damit profitieren auch die Auszubildenden von zukünftigen Tarifsteigerungen.

»Die JAV des UK Essen steht schon immer für tarifpolitische Gerechtigkeit. Wir wollen mit unserer Nominierung andere JAVen und Personal-/Betriebsräte ermuntern, uns dies bei der Vergütung solcher Assistenzberufe gleich zu tun.«

Foto: JAV des Klinikums Essen

NOMINIERUNG

Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung der Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR

»Weil wir nicht nur verwalten sondern gestalten, deshalb setzen wir uns auch vor den Werkstoren für unsere Azubis ein! Die 3 B-Betriebe für eine zukunftsfähige Berufsbildungspolitik!«

Foto: GJAV der Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR

B³bB – die drei großen B-Betriebe für bessere Berufschulen

MOTIV Seit Jahren gab es zum Teil massive Beschwerden der Auszubildenden der Berliner Verkehrsbetriebe über ihre Berufsschulen und den zunehmenden Unterrichtsausfall. So nahmen in den Sozialen Netzwerken die Bilder, kritischen Kommentare und Posts zu den Berufsschulen zu. Auch Ausbilder/innen monierten nachdrücklich, dass sie immer mehr Theorie aus dem Berufsschulstoff nachholen müssten.

VORGEHEN In dem Projekt »B³bB – die drei großen B-Betriebe für bessere Berufsschulen« engagierten sich gemeinsam die GJAVen und JAVen der Berliner Verkehrsbetriebe AöR (400 Azubis), Berliner Stadtreinigungsbetriebe BSR AöR (250 Azubis) und Berliner Wasserbetriebe AöR (250 Azubis). Sie führten eine umfangreiche Befragung der Auszubildenden durch, evaluierten die Ergebnisse, legten dann verschiedene Handlungsfelder fest und präsentierten in einer Pressekonferenz die Ergebnisse des Berufsschul-Checks.

ERGEBNISSE Durch die Befragung, an der sich 70 % der Auszubildenden beteiligten, wurde ein massiver Verbesserungsbedarf in folgenden Bereichen festgestellt: Pünktlichkeit Lehrpersonal, Sicherheitsunterweisungen/-übungen, sanitäre Einrichtung, Ausfallstunden, Unterrichtsgestaltung.

NOMINIERUNG

Personalrat des Kreises Herford

»Wir als Personalrat freuen uns sehr über die Nominierung, weil das Ergebnis dieses Projektes für uns ein voller Erfolg und für die Schulhausmeister eine große Arbeitserleichterung mit finanzieller Verbesserung ist.«

Foto: (v.l.n.r.) Volker Specht (Schulhausmeister), Björn Götze (Schulhausmeister), Carola Strathmeier (Personalratsmitglied), Andreas Distelmeier (1. Stellv. Personalratsvorsitzender), Christian Eckert (Personalratsmitglied), Peter Diekmann (Personalratsvorsitzender), André Bierbaum (Personalratsmitglied), Jörg Barrmeyer (3. Stellv. Personalratsvorsitzender), Karsten Kuhlmann (Schulhausmeister)

Schulhausmeister – (k)ein 24-Stunden-Job?

MOTIV Die Wochenarbeitszeit für Schulhausmeister, die nach dem Landesbezirklichen Tarifvertrag NRW beschäftigt werden, beträgt 46,75 Stunden. Dies umfasst Bereitschaftszeit, faktorisierte Bereitschaftszeit und Vollarbeitszeit. Obwohl in der Bereitschaftszeit eigentlich keine regelmäßig anfallenden Arbeiten verrichtet werden dürfen, war dies in der Realität häufig anders.

VORGEHEN In 2012 wurde dem Personalrat ein neues Arbeitszeitmodell für die Schulhausmeister vorgelegt, das teilweise nicht den gesetzlichen bzw. tariflichen Anforderungen entsprach. Der Personalrat lehnte daher die Umsetzung der Maßnahme »Arbeitszeitmodell Schulhausmeister« ab und forderte ein neues Konzept. Insbesondere wurde die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 46,75 Stunden auf 39 Stunden Vollarbeitszeit und die damit einhergehende positive Veränderung der Rufbereitschaft gefordert. Zusammen mit den Schulhausmeistern entwickelten die Personalräte dazu ein eigenständiges Modell, das diesen Forderungen Rechnung trug.

ERGEBNISSE Mit einem neuen Arbeitszeitmodell wurde die wöchentliche Arbeitszeit der Schulhausmeister von 46,75 Stunden auf 39 Stunden reduziert. So konnten u.a. Kontrollgänge an externe Wachdienste abgegeben werden und das Auf- und Abschließen von Sporthallen erfolgt durch die Sportvereine. Gleichzeitig wurden die Rufbereitschaftszeiten ausgeweitet, mit der Folge einer höheren Rufbereitschaftspauschale.

Dienstvereinbarungen für lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung

MOTIV Im Jahr 2010 wurden die drei in Rheinland-Pfalz existierenden pädagogischen Serviceeinrichtungen, die jeweils unterschiedliche Arbeitszeitmodelle gelebt hatten, zu einem zentralen Institut (Pädagogisches Landesinstitut) zusammengeführt.

VORGEHEN Der Personalrat ergriff nun die Initiative, um allen Beschäftigten die größtmögliche Flexibilität im Umgang mit ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen. Dazu wurde im ersten Schritt eine Arbeitsgruppe gebildet, deren Mitglieder möglichst alle im Institut vorhandenen Berufs- und Personengruppen repräsentieren sollte. Neben der Sichtung der bisherigen Dienstvereinbarungen wurden Workshops für die Beschäftigten durchgeführt. Diese ermöglichten den Mitarbeitern, ausführlich ihre jeweils persönliche Lebens- und Arbeitssituation darzustellen. Die Ergebnisse aus diesen Maßnahmen flossen dann in den Entwurf einer Dienstvereinbarung ein.

ERGEBNISSE Der Gesamtpersonalrat erarbeitete eine umfassende Dienstvereinbarung zur Regelung flexibler Arbeitszeitmodelle im Rahmen einer lebensphasenorientierten Arbeitsgestaltung. Diese ermöglicht den Beschäftigten eine hohe Flexibilität und Souveränität im Umgang mit ihrer täglichen Arbeitszeit. Vereinbart ist zudem, dass diese Vereinbarung laufend evaluiert und weiterentwickelt werden soll.

NOMINIERUNG

Gesamtpersonalrat des Pädagogischen Landesinstitutes Rheinland-Pfalz

»Wir als Personalrat haben uns zum Ziel gesetzt, unser Institut als Arbeitsgeber im öffentlichen Dienst attraktiver zu machen, indem wir die bestmöglichen Arbeitsbedingungen für unsere Kolleginnen und Kollegen schaffen.«

Foto: Gesamtpersonalrat des Pädagogischen Landesinstitutes Rheinland-Pfalz

Video-Podcasts des Personalrats

MOTIV Social-Media-Anwendungen kommen auch im beruflichen Alltag immer häufiger zum Einsatz. Damit sind auch Interessenvertretungen in Dienststellen mit der Frage konfrontiert, wie sie diese neuen Möglichkeiten und Medien sinnvoll einsetzen können und im Sinne der Beschäftigten mitgestalten. Die Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats am Universitätsklinikum Essen war bislang vorwiegend durch schriftliche Veröffentlichungen und persönliche Gespräche mit den Beschäftigten geprägt.

VORGEHEN Das Gremium wollte nun neue Wege gehen und entwickelte dazu einen eigenen Video-Podcast. Das Ziel der Personalräte war die Erweiterung des Informationsangebots, das zudem im Web 2.0 dazu geeignet ist, eine möglichst weite Verbreitung zu erzielen.

ERGEBNISSE Nach den ordentlichen Personalratssitzungen werden nun in einem Video-Podcast jeweils zwei bis drei Themen aus der Sitzung, die nicht der Verschwiegenheit unterliegen, aufbereitet. Die Podcasts werden reihum von den Mitgliedern des Personalrats erstellt und auf der YouTube-, Internet- und Facebook-Seite des Personalrats eingestellt. Dort können sie jederzeit von den Beschäftigten angesehen werden. Die Facebook-Seite und auch die Internetseite des Personalrats verzeichnen seitdem deutlich steigende Zugriffszahlen.

NOMINIERUNG

Personalrat des Uniklinikums Essen

NOMINIERUNG

Initiativgruppe Freienvertretung (rbbpro) des RBB – Radio Berlin-Brandenburg

Freie Mitarbeiter in den Personalrat

MOTIV Mit der Fusion der Rundfunkanstalten von SFB und ORB 2003 kam es zu erheblichen Strukturveränderungen. Diese führten zu teilweise deutlichen Einkommensverlusten und darüber hinaus zu wachsenden Ungerechtigkeiten für die arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten.
VORGEHEN Um dieses Zweiklassensystem schrittweise abzubauen, schlossen sich der RBB Personalrat, das Freien-Netzwerk rbbpro sowie die beiden Gewerkschaften ver.di sowie djv zu einer Initiative zusammen. Das Ziel: »Freie in den RBB-Personalrat!« Die arbeitnehmerähnlich Beschäftigten – bisher ohne aktives und passives Wahlrecht zum Personalrat – sollten eine Vertretungsmöglichkeiten durch den Personalrat erhalten.
ERGEBNISSE Es gelang der Initiative in beiden Landtagen eine öffentliche Anhörung durchzusetzen und das Thema medienwirksam zu begleiten. Bislang konnte die Schaffung einer Freien-Vertretung im RBB-Staatsvertrag beschlossen werden. Verhandlungen über die Ausgestaltung des Status scheiterten aber an der Frage der Mitbestimmung.

NOMINIERUNG

Gesamtpersonalrat der Stadt Wuppertal

Einführung einer neuen Zeitwirtschaft

MOTIV Nachdem ein massiver Anstieg von Zeitguthaben in weiten Teilen der Verwaltung festzustellen war, wurde eine Umfrage zum Thema Arbeitszeit durchgeführt. Diese hatte zum Ergebnis, dass der größte Teil der Beschäftigten eine flexiblere Arbeitszeit-Regelung bevorzugte mit der Möglichkeit, Zeitguthaben über einen längeren Zeitraum anzusparen und dieses Guthaben am Block abzubauen.
VORGEHEN Der GPR erarbeitete ein Konzept zur Flexibilisierung und zur Einrichtung von Arbeitszeiten-Konten. Dieses wurde jedoch zunächst von der Dienststelle abgelehnt.
ERGEBNISSE Im Rahmen von Verhandlungen über die Einrichtung einer elektronischen Zeiterfassung konnten dann schließlich doch Dienstvereinbarungen zur Zeitwirtschaft abgeschlossen werden, die am 1.1.2015 in Kraft treten werden. Damit werden neue Arbeitszeitmodelle (wie z.B. kurze Vollzeit und flexible AZ-Verkürzung) sowie Langzeit- und Kurzzeitkonten eingeführt. Damit verbunden ist die erstmalige Einführung einer elektronischen Zeiterfassung.

www.DeutscherPersonalraete-Preis.de

Ihre Teilnahme zählt.

Teilnahmeschluss 31. Mai 2015 Jetzt anmelden!

Machen Sie mit!

Als Personalrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2015« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.DeutscherPersonalraete-Preis.de

Die ersten 50 Anmeldungen – **bis 28.02.2015** – erhalten ein druckfrisches Exemplar der neuen »Arbeits- und Sozialordnung« von Michael Kittner.

Eine Initiative der Zeitschrift Der Personalrat – Personalrecht im öffentlichen Dienst

Gemeinsam verliehen von Bund Verlag und HUK-COBURG

In Kooperation mit Schöneberger Forum

Impressum | Sonderdruck der Zeitschrift »Der Personalrat« | Verlag: Bund-Verlag GmbH Geschäftsführer: Rainer Jöde | Autor: Christof Herrmann
Redaktion: Susanne Ebner-Schurr | Gestaltung: felixschramm Visuelle Kommunikation, Bochum