

## SURFTIPPS

**+++ Richtig belasten**

Im Rahmen eines Gemeinschaftsprojekts haben die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) sechs Gefährdungsbeurteilungsmethoden entwickelt. Diese Leitmerkmalmethoden sollen Fehlbelastungen des Muskel-Skelett-Systems vorbeugen. Mehr dazu:

[www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2333.html](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2333.html)

**+++ Freistellung mit Bild und Ton**

Als nicht freigestelltes Personalratsmitglied wollen Sie eine Schulungs- oder Bildungsveranstaltung besuchen? Kein Problem dank §46 Bundespersonalvertretungsgesetz. Warum und was Sie wissen müssen, zeigt das Erklärvideo der Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik beim DGB zum Thema Freistellung des Personalrats. Das Video steht bei YouTube kostenlos zur Verfügung. Einfach mal reinschauen:

<https://youtu.be/Gl666o4pZCo>

## INTERVIEW

**Sonderpreis DGB-Jugend**

**GEMEINSAM IST MAN STÄRKER** Die HJAV des Landes Berlin hat mit ihrer Rahmendienstvereinbarung Ausbildung einheitliche Standards für die rund 8.500 Auszubildenden, Anwärterinnen, Studierende und Praxisanleiter geschaffen. Angelique Müller-Götzmann stellt das Projekt vor.

**Wie war die Zusammenarbeit mit anderen Gremien und dem Dienstherrn?**

Mit den anderen Gremien haben wir sehr gut zusammengearbeitet. Wir wurden von den örtlichen JAVen größtenteils unterstützt, sodass diese auch in ihren Dienststellen vor Ort für die Rahmendienstvereinbarung (RDV) eingestanden sind. Auch der Hauptpersonalrat sowie die Hauptvertrauensperson haben uns stets unterstützt und die Verhandlungen als starke Partner mitgeführt. Zunächst war die Senatsverwaltung für Inneres in der Zuständigkeit für das Landespersonal und somit unsere Anlaufstelle für Verhandlungen. Sie lehnte jedoch die RDV ab und erkannte deren Sinn nicht. Die Senatsverwaltung für Inneres vertrat die Haltung, dass eine Dienstvereinbarung dazu nicht notwendig sei. Erst als die Senatsverwaltung für Finanzen die Zuständigkeit für Landespersonal erhielt, wurden uns 2017 Verhandlungen zugesagt. Diese liefen konstruktiv und ergebnisorientiert.

**Welche Rückmeldung haben Sie von Kolleginnen und Kollegen bekommen?**

Wir bekamen schnell viele Nachfragen, wann es mit der Umsetzung losgehen würde. Diese Reaktionen zeigten uns, dass in der RDV gute Regelungen getroffen wurden, auf die die Kolleginnen und Kollegen nun setzen.

**Wie lange dauerte die Umsetzung?**

Sie hält derzeit noch an. Zwar wurde die RDV Ausbildung bereits im Februar 2019 abgeschlossen, jedoch brauchen viele Dienststellen noch Zeit, um ihre internen Strukturen entsprechend anzupassen. Im Haushaltsplan 2020/2021 wurden nun auch die finanziellen Mittel verankert, welche bestimmte Regelungen der RDV ermöglichen. So wurden dort zum Beispiel Gelder für zusätzliche Stellen eingerichtet, die zur Entlastung der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter dienen. Für uns, die Haupt-JAV, sowie die weiteren Beschäftigtenvertretungen auf allen Ebenen wird es

daher weiterhin eine wichtige Aufgabe sein, die flächendeckende Umsetzung der RDV in den Ausbildungsbehörden zu begleiten und einzufordern.

**Wie viele Personen waren beteiligt?**

So viele, dass ich sie nicht zählen könnte. Das Gremium der Haupt-JAV besteht aus neun Mitgliedern und einigen Nachrückenden. Mehrere »Generationen« haben seit 2013 an der RDV gearbeitet und mitgewirkt. Dabei wurde immer Rücksprache mit den zahlreichen örtlichen JAVen im Land Berlin gehalten. Dazu mit Hauptpersonalrat und Hauptvertrauenspersonen als Unterstützer, hinzu kommen unsere Unterstützerinnen und Unterstützer aus dem gewerkschaftlichen und politischen Raum. Zudem war wie gesagt zunächst die Senatsverwaltung für Inneres mit diversen Mitarbeitenden zuständig, nach dem Zuständigkeitswechsel letztendlich die Senatsverwaltung für Finanzen mit dem Senator und einem Verhandlungsteam. Vor dem Abschluss wurde eine sogenannte Verwaltungsbeteiligung durchgeführt, bei der die vielen betroffenen Dienststellen Hinweise zum verhandelten Entwurf abgeben konnten. Es waren also jede Menge Personen beteiligt, die die RDV Ausbildung und ihren Weg zur Unterzeichnung geprägt haben.

**Was würden Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen Kollegen bzgl. der Umsetzung ähnlicher Projekte raten?**

Nicht den Mut verlieren. Die Arbeit von Beschäftigtenvertretungen sorgt bei der Arbeitgeberseite nicht immer für Begeisterung. Doch wenn ein Vorhaben einfach gut ist und man dadurch eine Verbesserung für die Kolleginnen und Kollegen schaffen kann, sollte man trotz Rückschlägen am Ball bleiben und nicht resignieren. Sollte man auf Widerstand stoßen, kann man sich Unterstützung bei anderen Gremien oder der Gewerkschaft suchen. Gemeinsam ist man stärker und der Druck auf die Arbeitgeberseite höher.