Besseres Arbeiten erreicht

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS *Die Nominierten für 2019 stehen fest. Eine Jury wählte aus zahlreichen Bewerbungen insgesamt neun Projekte für die drei Edelmetallpreise, den Sonderpreis der DGB-Jugend und – erstmals – den Sonderpreis für Schwerbehindertenvertretungen im öffentlichen Dienst aus.*

VON **CHRISTOF HERRMANN**

DARUM GEHT ES

1. Der Deutsche Personalräte-Preis wird in diesem Jahr bereits zum achten Mal vergeben.

2. Die Jury hat aus den zahlreichen Bewerbungen die herausragendsten Projekte ausgewählt.

3. Die nominierten Gremien haben für die Beschäftigten tolle Projekte angeschoben.

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2019

Ausführliche Informationen und aktuelle Nachrichten zum Deutschen Personalräte-Preis finden sich unter **www.dprp.de**.

Interessenvertretung im öffentlichen Dienst ist kein Sonntagsspaziergang. Sparzwänge, unwillige Dienstherren, rechtliche Vorbehalte, Zeitdruck – um nur einige Faktoren zu nennen, die engagierten Personalräten das Leben erschweren. Doch in unzähligen Dienststellen, landauf, landab, sind viele hochengagierte Frauen und Männer unterwegs, um im Sinne der Beschäftigen Grenzen abzustecken, Rechte einzufordern und verbindliche Regelungen zu schaffen. Die Bewerbungen, die jährlich für den Deutschen Personalräte-Preis eingereicht werden, zeigen sehr deutlich, wo aktuell der Schuh drückt und welche Defizite herrschen.
Die bundesweit ausgelobte Auszeichnung ist eine Initiative der Fachzeitschrift »Der Personalrat« und wird seit 2010 vom Bund-Verlag ausgelobt. Im Herbst werden je ein Gold-, Silber- und Bronze-Preis verliehen. Erstmals wird 2019 zudem ein Sonderpreis für Schwerbehindertenvertretungen im öffentlichen Dienst vergeben. Mit einem weiteren Sonderpreis prämiert die DGB-Jugend beispielhafte Jugend- und Auszubildendenvertretungen und deren Einsatz für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende.

Die nominierten Gremien für den »Deutschen Personalräte-Preis 2019« in alphabetischer Reihenfolge des Ortes mit einer kurzen Darstellung zum jeweiligen Projekt.

PREISVERLEIHUNG

Schöneberger Forum

Die Bekanntgabe der Gewinner und die feierliche Preisverleihung erfolgen auf dem »Schöneberger Forum« am 19.11.2019 in Berlin. Bei der von DGB und vom DGB-Bildungswerk BUND ausgerichteten Fachtagung dreht sich in diesem Jahr alles um das Thema Arbeitszeit.

Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung des Landes Berlin

▸ Rahmendienstvereinbarung Ausbildung

Die Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung suchte nach Möglichkeiten, die zum Teil prekäre Ausbildungssituation zu verbessern und einen einheitlichen Standard zu erreichen. Gemeinsam mit den örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen entwarf sie eine Rahmendienstvereinbarung und setzte diese trotz ablehnender Haltung der Dienststelle durch. Ausbildung ist jetzt eine Dienstaufgabe, die »von den Führungskräften anzuerkennen und zu unterstützen« ist. Ausbilder können wegen ihrer Ausbildungstätigkeit von anderen Aufgaben entlastet werden und an fachspezifischen Fortbildungen teilnehmen, um so die Qualität der Ausbildung zu sichern. Davon erfasst werden auch dual Studierende während des praktischen Teils ihrer Ausbildung und

Studierende in Pflichtpraktika, ebenso Anwärter. Damit erzielte die Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung einheitliche Rahmenbedingungen für alle Ausbildungsgänge und -behörden.

Personalrat des Landesamtes für Flüchtlingsangelegenheiten, Berlin

- Dienstvereinbarung Überlastung

Als Reaktion auf die Flüchtlingswelle seit 2015 wurde im August 2016 das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten gegründet. Von Beginn an mangelte es an Personal. Es gab zu wenige Entfristungen, zahlreiche zusätzliche Verwaltungsaufgaben, das Personal litt unter massiver Überlastung. Der Personalrat erhielt zahlreiche Gefährdungs- und Überlastungsanzeigen. Im Mai 2018 legte das Gremium eine Dienstvereinbarung »Überlastung« vor. Trotz anfänglicher Vorbehalte und Abwehrhaltung der Dienststelle, unterzeichneten die Parteien im Februar 2019 die »Dienstvereinbarung Überlastung«. Diese scheibt fest, dass eine Überlastung durch eine dauerhafte personelle Unterbesetzung, durch Mängel in der Arbeitsorganisation, in den Arbeitsbedingungen oder durch sonstige Einflussfaktoren verursacht werden kann. Klare Prozesse regeln jetzt den Verfahrensweg. Die Anzahl der Überlastungsanzeigen hat sich seitdem deutlich reduziert.

Gesamtpersonalrat der Stadt Bremen

- Frauen und Altersversorgung im bremischen öffentlichen Dienst

Unterbrechungen und die Verringerungen der Arbeitstätigkeit durch Beurlaubung und/oder Teilzeit wegen Erziehungs-, Familien- und Pflegezeiten verringern die Altersversorgungsansprüche vorrangig bei Frauen. Der Gesamtpersonalrat setzte sich daher zum Ziel, dieses wichtige Thema nachhaltig in der Behörde zu thematisieren und Informationen dazu anzubieten. 2017 initiierte das Gremium zusammen mit den Frauenbeauftragten der Dienststellen und mit den Gewerkschaften das Konzept »Frauen und Altersversorgung«. Dieses beinhaltet Seminare, Vorträge und weiterführendes Informationsmaterial. Die Mitarbeiterinnen werden umfassend zu Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten beraten und erhalten eine Vielzahl von konkreten Informationen und Hilfestellungen. Zielgruppe waren ursprünglich ältere Mitarbeiterinnen, es nehmen aber immer mehr jüngere Mitarbeiterinnen an den Veranstaltungen teil. Im Mai 2019 wurde zusätzlich eine Informations- und Motivationsveranstaltung für potentielle »Multiplikatoren« mit über 20 Frauenbeauftragten des bremischen öffentlichen Diensts veranstaltet.

Hauptschwerbehindertenvertretung der Polizei Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

- Polizei NRW auf dem Weg zur Inklusion

In der Polizei Nordrhein-Westfalen sind ca. 4.500 schwerbehinderte Beschäftigte bzw. diesen Gleichgestellte tätig. Diese werden durch die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen Polizei Nordrhein-Westfalen vertreten. Sie will unter anderem das Bewusstsein für die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen in den Dienststellen schärfen, deren positives Leistungsvermögen herausstellen, Benachteiligungen und Vorbehalte abbauen und die Inklusion der Menschen mit Behinderung stärken. Dazu konzipiert und setzt sie seit vielen Jahren konkrete Maßnahmen um. Durch ihr Engagement trägt sie maßgeblich dazu bei, dass das Thema »Schwerbehinderte Beschäftigte« nachhaltiger wahrgenommen wird. Die Arbeitsgemeinschaft erreichte unter anderem, einen Erlass zum barrierefreien Bauen. Alle Neubaumaßnahmen erfolgen jetzt barrierefrei. Neue Software wird nur noch mit Zertifizierung gemäß der BITV[1] angeschafft, um den behinderten Beschäftigten eine barrierefreie IT zu ermöglichen.

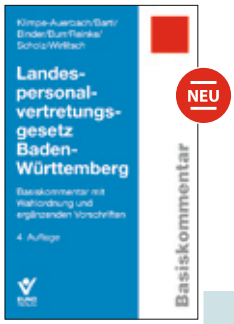
Hauptpersonalrat der Polizei Schleswig-Holstein, Kiel

- Verkürzung der Wochenarbeitszeit für langjährig Schichtdienstleistende

Aufgrund drastischer Beschwerden und hoher Krankenstände suchte der Hauptpersonalrat nach Wegen, die dauerhaft hohe Belastung zu mindern, die Gesundheit zu fördern und den Krankenstand zu senken. Das Gremium gründete eine Arbeitsgruppe »Gesundheitsmanagement«, führte enge Abstimmungen mit den örtlichen Gremien durch und stellte das Thema laufend in Behörden- und Amtsleiter-

1 Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz.

Gut aufgestellt in Ba-Wü



Klimpe-Auerbach u.a.
LPersVG Baden-Württemberg
Basiskommentar mit Wahlordnung und ergänzenden Vorschriften
4., neubearbeitete, aktualisierte Auflage
2019. Ca. 1.100 Seiten, kartoniert
ca. € 49,– | ISBN 978-3-7663-6889-8
Erscheint Ende September 2019

www.bund-verlag.de/6889

BUND VERLAG
kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/7950 10-20

Mit einer Inklusionsvereinbarung zu mehr Chancengleichheit am Arbeitsplatz.

runden zur Diskussion. Weiterer Schwerpunkt war die hohe Belastung durch Schichtdienst. Das Gremium forderte deutliche Reduzierungen der Wochen- und der Lebensarbeitszeit für Schichtdienstleistende. Zudem sollten gesündere Arbeitszeit- und Schichtmodelle geschaffen und die Entschädigung für Schichtdienstbelastungen deutlich verbessert werden. Zum 1.3.2018 wurde die Arbeitszeitverordnung in Schleswig-Holstein verändert, die in § 10 nun regelt, dass für Beamte und Beamtinnen im Wechselschichtdienst die regelmäßige Wochenarbeitszeit stufenweise von 41 Stunden auf maximal 36 Stunden für langjährig Schichtdienstleistende reduziert wird. Außerdem wurden Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur Gewährleistung von Freizeitausgleich abgeschlossen.

Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt München

- Gründung einer Wohnungsgenossenschaft für die städtischen Mitarbeiter*innen«

Aufgrund der zunehmenden Wohnungsnot und hoher Mietpreise beschäftigte sich der Gesamtpersonalrat mit der Frage, wie Beschäftigte bei der Suche nach bezahlbarem Wohnraum unterstützen werden können. Das Gremium entwickelte die Idee, eine Wohnungsbaugenossenschaft zu gründen, besuchte Wohnungsbaugenossenschaften und ließ sich umfassend beraten. Im Rahmen einer Befragung zeigten die Mitarbeiter großes Interesse für dieses Vorgehen. Am 8.10.2018 gründete der Gesamtpersonalrat zusammen mit den Personalräten aus dem Direktorium und der Stadtkämmerei die Wohnungsbaugesellschaft »unsere Stadt eG«. Dann wurden ein wirtschaftliches Konzept und eine Kalkulation erarbeitet, Unterstützer gewonnen und eine Projektverwaltung wurde aufgebaut. Mit der notariellen Beurkundung und Eintragung ins Genossenschaftsregister kann die Wohnungsbaugenossenschaft nun Grundstücke erwerben und Wohnungen bauen. Mittlerweile hat sich die Genossenschaft, die zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits über 340 Mitglieder zählte, auch entschieden, sich für ein Grundstück zu bewerben. In weiteren Projekten sollen Wohnungen mit unterschiedlichen Fördermodellen realisiert werden, damit Beschäftigte unterschiedlicher Einkommensgruppen eine Wohnung erwerben können.

Lehrer-Hauptpersonalrat beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin

- Dienstvereinbarung über Teilzeitbeschäftigung

Mit Auslaufen des 1996 vereinbarten Lehrerpersonalkonzepts, das auch Teilzeitvereinbarungen enthielt, setzte sich der Lehrerhauptpersonalrat dafür ein, dass es für die Beschäftigten, die auch darüber hinaus weiter in Teilzeit arbeiten wollten, rechtssichere Regelungen geben sollte. Das Ministerium wollte sich auf die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zurückziehen und lediglich das formale Antragsverfahren für Teilzeit gesondert regeln, da die inhaltlichen Regeln seiner Meinung nach nicht geändert werden müssten. Es folgten langwierige und zähe Verhandlungen. Im Frühjahr 2017 einigten sich die Parteien auf einen umfassenden Regelungsentwurf mit einheitlichen Regelungen für alle angestellten und verbeamteten Lehrkräfte und für das sonstige für die Erfüllung pädagogischer Aufgaben tarifbeschäftigte Personal. In der »Dienstvereinbarung zur Teilzeitbeschäftigung« legten die Parteien fest, dass Teilzeit »nicht nur« als Halbtagsarbeit zu verstehen ist, sondern »jede reduzierte Arbeitszeit unterhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten« ist. Teilzeitbeschäftigte sind bei der Besetzung mit Vollzeitbeschäftigten gleich zu behandeln. In der Dienstvereinbarung sind die Schritte des Antrags- und Auswahlverfahrens dargelegt,

ebenso die wesentlichen Rechte und Pflichten innerhalb der Teilzeit und die Rückkehr aus der Teilzeit.

Schwerbehindertenvertretung und Personalrat des Jobcenters Kreis Segeberg

▸ Inklusionsvereinbarung

Im Jobcenter Segeberg arbeiten derzeit 15 schwerbehinderte Beschäftigte, allerdings fehlten klare Regelungen zur Inklusion. Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat wollte diese erreichen, um den schwerbehinderten Beschäftigten Chancengleichheit im Jobcenter zu ermöglichen. Im Januar 2018 unterzeichneten die Parteien die »Inklusionsvereinbarung zur Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung«. In dieser ist festgelegt, dass dem Jobcenter die Inklusion, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderung sowie eine respektvolle Zusammenarbeit mit diesen Mitarbeitern eine besondere Verpflichtung ist. Alle Beschäftigten sollen für die Belange von Menschen mit Behinderung in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Förderung dieser Beschäftigten soll ein integraler Bestandteil der Führungsaufgabe sein. Individuelle Lösungen sind mit dem Betroffenen und der Schwerbehindertenvertretung zu erarbeiten. Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange eines Beschäftigten mit Behinderung berücksichtigt werden.

Personalrat des Hauptzollamts Singen

▸ Gewalt gegenüber Beschäftigten – Mach meine Kolleg*innen nicht an

In den letzten Jahren kommt es gehäuft zu Beleidigungen oder Bedrohungen der Mitarbeiter. Diese fühlen sich diesen Angriffen gegenüber immer hilfloser. Der Personalrat wollte die Situation für die Beschäftigten grundlegend verbessern. Eine Initialzündung war das DGB-Projekt »Wider die Normalisierung – Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und privatisierten Dienstleistungssektor«. Die Beschäftigten wurden gebeten, über Ihre Erfahrungen zu berichten, was den Handlungsbedarf noch einmal deutlicher machte. Im Rahmen einer Klausurtagung und in Arbeitsgruppen wurden Vorschläge und Ideen zusammengetragen. Es folgten intensive Gespräche mit der Verwaltungsleitung. Basierend auf dem Ergebnis der Klausurtagung erstellte der Personalrat die Broschüre »Mach meine Kolleginnen und Kollegen nicht an«, in der Ideen zur Selbsthilfe vorgestellt werden und der Personalrat ein klares Bekenntnis zur Gewaltlosigkeit abgibt. Die Broschüre enthält eine ausführliche Liste mit Angeboten, wie Schulungen und Seminare, unter anderem zur Eigensicherung und Deeskalation. Darüber hinaus wurde eine Arbeitsgruppe zum Thema »Gewalt gegenüber Beschäftigten« eingesetzt und es konnte die Finanzierung für eine Inhouse-Schulung organisiert werden. ◁

ÜBERBLICK

Die Jury

Die Jurymitglieder 2019 sind:

- **Ellen Bartelheimer,** Personalratsvorsitzende der Kreisverwaltung Bergstraße
- **Katharina Berkenkamp,** Referentin für Tarif- und Beamtenpolitik beim Hauptvorstand der GEW
- **Prof. Dr. Monika Böhm,** Professorin an der Philipps-Universität Marburg
- **Elke Hannack,** Stellvertretende Vorsitzende des DGB, verantwortlich für die Bereiche Bildung und Forschung, Jugend, Frauen und den öffentlichen Dienst
- **Sven Hüber,** Vorsitzender des Bundespolizei-Hauptpersonalrats beim Bundesministerium des Innern
- **Anne Kilian,** Mitglied im Schul-Hauptpersonalrat beim Niedersächsischen Kultusministerium
- **Michael Kröll,** Rechtsanwalt und verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Der Personalrat«
- **Wolfgang Pieper,** Mitglied des ver.di-Bundesvorstands und Bundesfachbereichsleiter
- **Jörg Radek,** Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei

Christof Herrmann, Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft, Aachen.
kommunikation@sc-herrmann.de