

Die Nominierten

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS *Die Nominierten für 2020 stehen fest. Eine Jury wählte aus zahlreichen Bewerbungen insgesamt zehn Projekte für die fünf Ehrenpreise aus.*

VON CHRISTOF HERRMANN

DARUM GEHT ES

1. Der Deutsche Personalräte-Preis wird in diesem Jahr bereits zum zehnten 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.

Wo drückt Beschäftigte im öffentlichen Dienst momentan der Schuh, welche Themen der Personalvertretung stehen aktuell auf der Agenda von Schleswig-Holstein bis Bayern? Wer einen Blick oder gerne auch zwei auf die Bewerbungen zum »Deutschen Personalräte-Preis 2020« wirft, bekommt dazu nicht nur ein buntes Stimmungsbild, sondern auch einen nachhaltigen Eindruck vom Engagement und von der Kreativität, die Personalvertretungen bundesweit an den Tag legen.

Bereits zum 10. Mal wird in diesem Jahr der »Deutsche Personalräte-Preis« verliehen. Die Nominierten für 2020 stehen jetzt fest. Aus allen Einsendungen wählte die Experten-Jury zehn beispielhafte Projekte für die drei Edelmetall- und die beiden Sonderpreise für Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen aus.

Der Preis ist eine Initiative der Fachzeitschrift »Der Personalrat« und wird ausgelobt vom Frankfurter Bund-Verlag. Viele hundert Bewerbungen sind seit der ersten Ausschreibung eingegangen. Die Vielzahl davon zeigt, dass kluge Interessenvertretung im öffent-

lichen Dienst nicht »business-as-usual« ist, sondern nur dann im Sinne der Beschäftigten funktioniert, wenn dahinter Frauen und Männer mit Ideen, Ausdauer und auch dem Mut zur Kontroverse stehen. Die Nominierten für den »Deutschen Personalräte-Preis 2020« in alphabetischer Reihenfolge des Ortes sind:

Örtlicher Personalrat Bundeskriminalamt Berlin

- ▶ »Innovative Ausgestaltung von Personalversammlungen zur Erhöhung der Mitarbeiterbeteiligung«

Wie lassen sich Personalversammlungen lebendiger gestalten, die Beschäftigten aktiver einbinden und langatmige Monologe verhindern? Der Personalrat im Bundeskriminalamt Berlin führte dazu grundlegende Änderungen an der Veranstaltungsstruktur durch. Den Schwerpunkt bildet jetzt eine abwechslungsreiche Podiumsdiskussion mit dem Vorstand des Personalrats, der Amtsleitung und weiteren Vertreter/innen. Hier werden Fragen der Beschäftigten aufgegriffen, die diese über einen QR-Code direkt an die Fragerunde weiterleiten und sich so aktiv an der Versammlung beteiligen können.

Personalrat der studentischen Beschäftigten Technische Universität Berlin

- ▶ »Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit«

Für die rund 2.500 studentischen Beschäftigten der TU Berlin war die Frage zu beantworten, wie zukünftig deren Arbeitszeit und anfallende Mehrarbeit erfasst werden sollten. Das Gremium entwickelte eine Dienstvereinbarung dazu und konnte in langwierigen Verhandlungen erreichen, dass keine Leistungs- und Verhal-

PREISVERLEIHUNG

Schöneberger Forum

Die Bekanntgabe der Gewinner und die feierliche Preisverleihung erfolgen auf dem »Schöneberger Forum« am 11.11.2020 in Berlin. Bei der von DGB und vom DGB Bildungswerk BUND ausgerichteten Fachtagung dreht sich in diesem Jahr alles um das Thema »30 Jahre gemeinsamer öffentlicher Dienst«.

DEUTSCHER PERSONALRÄTE- PREIS 2020

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

tenskontrolle stattfindet. Auf Basis dieser Regelungen können die Beschäftigten nun Beruf, Studium und Privatleben besser vereinbaren.

Gesamtpersonalrat AOK PLUS – die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, Chemnitz

- ▶ »Ein PLUS an Miteinander – Zeitspende für Kolleg*innen«

Durch den coronabedingten Lockdown standen zahlreiche Beschäftigte der AOK vor der Herausforderung, im Home-Office zu arbeiten und gleichzeitig Kinder zuhause zu betreuen. Auf Initiative des Gesamtpersonalrats wurden Zeitspenden für betroffene Kolleginnen und Kollegen ermöglicht, damit deren Arbeitsfähigkeit nicht leidet und Gehaltseinbußen reduziert werden konnten. Durch die Umwidmung eines Teils der Zeitgutschrift für teamfördernde Maßnahmen konnten Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben im häuslichen Umfeld so profitieren. Für diese Regelung wurde eine bestehende Dienstvereinbarung befristet geändert.

Jugend- und Auszubildendenvertretung Umweltbundesamt, Dessau-Roßlau

- ▶ »Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit der JAV«

Zur Verbesserung der Wahrnehmung und Sichtbarkeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung entwickelte das Gremium verschiedene Ideen und konkrete Maßnahmen. Ein vierteljährlicher Newsletter informiert nun über aktuelle Themen speziell für die Auszubildenden. In Form von eigenproduzierten Videos werden Beschäftigte und deren Tätigkeit im Umweltbundesamt in kurzweiliger Form vorgestellt. Ein anonymes Postfach bietet den Auszubildenden zudem die Möglichkeit, Lob, Kritik und Anregungen zu äußern.

Hauptpersonalrat Sächsisches Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft, Dresden

- ▶ »Sozialplan zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen infolge Standortverlagerungen«

Eine Standortkonzentration führte dazu, dass sich für viele Beschäftigte der Arbeitsweg zum

ÜBERBLICK
<p>Die Jury</p> <p>Die Jurymitglieder 2020 sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ellen Bartelheimer, Personalratsvorsitzende der Kreisverwaltung Bergstraße • Christine Behle, Stellvertretende Vorsitzende im ver.di-Bundesvorstand und Fachbereichsleiterin Bund, Länder und Gemeinden • 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 Schulhauptpersonalrat beim Niedersächsischen Kultusministerium • Michael Kröll, Fachanwalt für Arbeitsrecht und verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Der Personalrat« • Jörg Radek, Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei • Maria Rosenke, Referentin für Tarif- und Beamtenpolitik beim Hauptvorstand der GEW

Teil deutlich verlängerte. Zudem mangelt es an der Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Der Hauptpersonalrat initiierte Verhandlungen mit der Dienststelle und scheute auch nicht die gerichtliche Auseinandersetzung bis zum BVerwG, um einen finanziellen Ausgleich für die wirtschaftlichen Nachteile zu erreichen. Die Hartnäckigkeit des Gremiums zahlte sich für die Beschäftigten aus, denn das Gericht entschied, dass ein Sozialplan verhandelt werden muss. Dieser beinhaltet auch Abfindungszahlungen.

Personalrat Stadtverwaltung Düsseldorf – Allgemeine Verwaltung

- ▶ »Neue Reinigung für Düsseldorf«

Durch Outsourcing sollte der städtische Reinigungsdienst in Düsseldorf vollständig aufgegeben werden. Der Personalrat der Stadt-

Grundlagen für eine erfolgreiche Interessenvertretung

Zertifikatslehrgang Beteiligungsmanagement

Die Academy of Labour in Frankfurt am Main bietet umfassende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten mit arbeitnehmerorientierter Ausrichtung.

Der Lehrgang richtet sich an Praktikerinnen und Praktiker aus Betriebs- und Personalräten, die bereits mit Beteiligungsverfahren arbeiten und ihre Arbeit weiterentwickeln wollen.

Strategisches Beteiligungsmanagement ist unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Interessenvertretung sowie für die politische Arbeit von Gewerkschaften und Parteien.

Die Anmeldung für den nächsten Jahrgang März 2021 ist ab sofort möglich!
Mehr Infos: www.academy-of-labour.de → Studium → Zertifikatslehrgang Beteiligungsmanagement





Reinigung mit tariflichen Arbeitsbedingungen – geschafft!

verwaltung wehrte sich nachhaltig gegen den Abbau der Eigenreinigung und band dazu auch effizient die Öffentlichkeit und die lokale Politik ein. Aus einem ursprünglichen Rationalisierungsvorhaben der Dienststelle entstanden schließlich zahlreiche neue Arbeitsplätze in der Verwaltung mit tariflich gesicherten Arbeitsbedingungen. Zudem konnte der Personalrat erreichen, dass sich die Vergabepaxis in der Stadtverwaltung nicht ausschließlich am Preis orientiert.

Hauptschwerbehindertenvertretung Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft, Erfurt

- ▶ »Inklusionsvereinbarung«

Auf Basis einer gemeinsamen Diskussion mit Schwerbehindertenvertretung und Hauptpersonalrat verhandelte die Hauptschwerbehindertenvertretung eine umfassende Inklusionsvereinbarung. Schwerpunkte bilden die Herstellung der Barrierefreiheit und die Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter. Auch die personalführende Dienststelle wird besonders eingebunden, indem sie schwerbehinderte Beschäftigte unterstützen und fördern soll.

Jugend- und Auszubildendenvertretung Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und die Bereitschaftspolizei, Eutin

- ▶ »Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage«

Auf Initiative der Jugend- und Auszubildendenvertretung wurde die Polizeischule Eutin

die erste Polizeischule mit dem Titel »Schule gegen Rassismus – Schule mit Courage«. Damit setze die Jugend- und Auszubildendenvertretung ein deutliches Zeichen dafür, dass sich junge Anwärter/innen vom latenten Vorwurf des Rassismus bei der Polizei klar distanzieren. Das auch jüngst wieder kontrovers diskutierte Thema wurde Inhalt verschiedener Unterrichtseinheiten und von Podiumsdiskussionen. Hinzu kamen eine Unterschriftenaktion und eine Luftbildaufnahme, bei der sich die Teilnehmer/innen so aufstellten, dass der Schriftzug »No Racism« zu lesen war.

Gesamtpersonalrat Lehrerinnen und Lehrer des Staatlichen Schulamts Frankfurt/Main

- ▶ »Dienstvereinbarung Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen«

Die Zahl der Überlastungsanzeigen nahm im Staatlichen Schulamt kontinuierlich zu. Der Gesamtpersonalrat verhandelte vor diesem Hintergrund eine Dienstvereinbarung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Damit wird die Umsetzung verschiedener Arbeitsschutzgesetze erreicht und die Gefährdungsbeurteilung geregelt. Im Rahmen von regelmäßigen Gefährdungsanalysen sollen vor allem auch psychische Belastungen erfasst und bewertet werden.

Personalrat und Schwerbehinderten- vertretung Hochschule Hannover

- ▶ »Entwicklung und Abschluss einer Inklusionsvereinbarung«

Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung vereinbarten weitreichende Rahmenbedingungen sowie Maßnahmen und Nachteilsausgleiche, um die Inklusion behinderter Menschen in der Hochschule Hannover zu fördern und voranzutreiben. Dazu zählen die Steigerung des angestrebten Anteils von Beschäftigten mit Behinderung auf 7,5 % und das explizite Einbeziehen von Auszubildenden, außerdem zusätzliche Regelungen zu Hilfsmitteln und der Ausstattung der Arbeitsplätze. ◀



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

Einladung von Schwerbehinderten

INKLUSION *Öffentliche Arbeitgeber müssen Bewerbungen Schwerbehinderter ernsthaft prüfen. Sonst drohen Entschädigungsansprüche*

VON SEBASTIAN BUSCH

Öffentliche Arbeitgeber sind noch stärker zur Inklusion schwerbehinderter Menschen verpflichtet als private Arbeitgeber. Für sie gelten nicht nur die allgemeinen gesetzlichen Pflichten zur Inklusion und zur Vermeidung von Benachteiligungen. Sie müssen bereits im Auswahlverfahren Schwerbehinderte in besonders hohem Maße berücksichtigen. Diese Pflichten sind maßgeblich in § 165 SGB IX geregelt. Zunächst müssen öffentliche Arbeitgeber freiwerdende und neu zu besetzende Arbeitsplätze frühzeitig bei der Agentur für Arbeit melden, damit geprüft werden kann, ob es geeignete schwerbehinderte Bewerber/innen gibt. Ist das der Fall oder hat die Agentur für Arbeit solche vorgeschlagen, sind diese nach § 165 Satz 3 SGB IX zwingend zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Diese Pflicht entfällt nur dann, wenn den Bewerber/innen die fachliche Eignung ganz offensichtlich fehlt.

Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch

§ 165 SGB schreibt eindeutig vor, dass öffentliche Arbeitgeber schwerbehinderte Bewerber/innen zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen. Diese Bewerber/innen sind jedoch nicht verpflichtet, auf eine bestehende Schwerbehinderung hinzuweisen. Bewerber/innen, die sich auf die Vorgaben des § 165 SGB IX berufen möchten, müssen klar erkennbar auf ihre Behinderung hinweisen, damit der Arbeitgeber seiner Pflicht auch nachkommen kann. Dies sollte möglichst bereits im Bewerbungsschreiben selbst geschehen. Eher versteckte Hinweise in beigefügten Anlagen reichen regelmäßig nicht aus.

Unklarheit herrscht bei manchen öffentlichen Arbeitgebern zu der Frage, wann die Einladung ausnahmsweise entbehrlich ist, weil die fachliche Eignung »offensichtlich« fehlt. Hier geht es darum, ganz fernliegende Bewerber/innen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

DARUM GEHT ES

1. Öffentliche Arbeitgeber haben besondere Pflichten zur Inklusion schwerbehinderter Menschen.
2. Sie müssen schwerbehinderte Bewerber/innen grundsätzlich zum Vorstellungsgespräch einladen.
3. Schwerbehindertenvertretung und Personalrat haben hier weitgehende Mitwirkungsrechte.

WORTLAUT

§ 165 SGB IX

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 156 SGB IX). Mit dieser Meldung gilt die Zustimmung zur Veröffentlichung der Stellenangebote als erteilt. Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen

Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Einer Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 166 SGB IX entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.