

Gespräche im politischen Raum

SCHÖNEBERGER FORUM *Im November 2021 hat die Zeitschrift »Der Personalrat« die Gewinner des Deutschen Personalräte-Preises 2021 gekürt. Die Edelmetall-Preisträger haben wir – noch als ungekürtete Teilnehmer – bereits ausführlich in den Ausgaben Nr. 10 – 12/2021 vorgestellt.*

FRAGEN VON CHRISTOF HERRMANN

Wie haben sich deren Projekte seitdem weiterentwickelt und was hat sich dadurch in den Dienststellen oder in der Personalratsarbeit verändert? Dazu in dieser Ausgabe Susanne Stecher, 1. Stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrats für die Behörden, Gerichte und nicht rechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin (HPR). Das Gremium erhielt 2021 die Auszeichnung in Bronze.

Frau Stecher, können Sie bitte kurz Ihr prämiertes Projektthema vorstellen?

Aufgrund des beschlossenen Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) sahen wir die dringende Notwendigkeit, eine Rahmendienstvereinbarung (RDV) dazu abzuschließen. Es bestanden erhebliche Zweifel daran, dass die Dienststellen ausreichend vorbereitet waren, im Rahmen der Auseinandersetzungen um Ansprüche nach dem LADG die Interessen der betroffenen Beschäftigten zu schützen. Darum sollten ein einheitliches Verwaltungsvorgehen und Transparenz im Umgang mit Beschwerden für die Beschäftigten geschaffen und die Rechte von Beschäftigten, die mit einer Diskriminierungsbeschwerde konfrontiert sind, konkretisiert werden.

Wie wirkt das Projekt im Jahr 2022 nach? Wurden die Ziele erreicht, die der Personalrat bei Projektstart vor Augen hatte und was hat sich für die Beschäftigten verändert?

Noch offen war die Einrichtung einer unabhängigen Beratungsstelle nach der RDV. Hierfür mussten Rechtsanwälte mit einschlägiger Erfahrung gefunden werden. Jetzt gibt es im Fall einer Beschwerde die Möglichkeit der juristischen Erstberatung und eine Sozialberatung für die Beschäftigten.

Aus den Dienststellen gab es von den Beschäftigtenvertretungen bisher keine Nachfragen oder Hinweise an uns. Wir werden zeitnah mit der Landesantidiskriminierungsstelle vereinbaren, eine Umfrage in den Dienststellen zu starten, um bisherige Erfahrungen einzusammeln.

Haben sich aus dem Projekt weitere Folgeaufgaben für den Personalrat ergeben?

Im Zusammenhang mit dem Erlass des LADG wurde deutlich, dass es für die Beschäftigten ein kaum bis kein gelebtes Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt.

Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe nach § 13 AGG (innerbetriebliche Beschwerdestelle) war bis dato nur in unzureichendem Umfang erfolgt. Viele Kolleginnen und Kollegen kannten und kennen die Möglichkeit nicht, sich bei eigenen Diskriminierungserfahrungen Hilfe und Unterstützung zu holen. Daher war es uns ein dringendes Anliegen, die innerbetrieblichen Beschwerdestellen zu installieren und »zum Leben zu erwecken«. Es ist uns gelungen, noch im Jahr 2021 eine RDV



Susanne Stecher ist Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin (HPR).

Der Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nicht rechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin.



dazu abzuschließen. Nun gilt es, an die praktische Umsetzung zu gehen und insbesondere die Beschäftigten darüber zu informieren.

Was sind wichtige Praxistipps für andere Personalräte, wenn es um die Umsetzung vergleichbarer Projekte geht?

Bereits im Rahmen der Gesetzesvorbereitung sind Gespräche mit zuständigen Dienststellenleitungen und mit politisch Verantwortlichen unbedingt notwendig.

Das Einholen und Auswerten von Stellungnahmen von Beschäftigtenvertretungen und Gewerkschaften sind Voraussetzung und Grundlage für die zu führenden Auseinandersetzungen. Gerade die Erfahrungen mit den Dienststellen haben uns gezeigt, wie wichtig die weitere Arbeit und Gespräche im politischen Raum sind. Damit ist es uns beispielsweise gelungen, die Verpflichtung zum Abschluss einer RDV zum LADG in die Gesetzesbegründung aufzunehmen.

Hat sich mit der Teilnahme an dem Preis oder der Auszeichnung etwas für den Personalrat verändert?

Nein. Wir haben uns alle gefreut über den Erfolg, aber der HPR Berlin wird über seine ei-

genen Veröffentlichungen ohnehin regelmäßig wahrgenommen.

Was sind neue Projekte und aktuelle Handlungsfelder für den Personalrat im Jahr 2022?

Zum Jahresende 2021 startete in Berlin ein neuer Senat mit veränderten Zuständigkeiten und auch anderen handelnden Personen. Die nächste RDV, die in der Vorbereitung ist, gilt dem BEM-Verfahren in den Dienststellen. Bisher ist dieses Thema Teil der »alten« RDV »Gesundheit« und soll nun in einer eigenständigen Vereinbarung geregelt werden. Die dynamische Entwicklung im Bereich der Digitalisierung lässt vermuten, dass auch in diesem Bereich der Abschluss weiterer Dienstvereinbarungen anstehen wird. Ansonsten gilt ein großer Fokus unserer Arbeit der Personalentwicklung im gesamten öffentlichen Dienst des Landes Berlin. Hier geht es vor allem um Personalgewinnung und um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber. ◀



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