Besseres Arbeiten durchgesetzt

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS *Die nominierten Gremien für 2018 stehen fest. Eine Jury aus Expertinnen und Experten wählte aus den Bewerbungen insgesamt acht Projekte für die drei Edelmetallauszeichnungen und einen Sonderpreis aus.*

VON **CHRISTOF HERRMANN**

Wo drückt Personalräte bzw. Beschäftigte im öffentlichen Dienst derzeit der Schuh? Wie agieren Personalvertretungen, um hier im Interesse der Beschäftigten aktiv zu werden? Welches »Besteck« steht zur Verfügung und wie wird es im Einzelfall genutzt? Der Deutsche Personalräte-Preis, eine Initiative der Fachzeitschrift »Der Personalrat« und seit 2010 vom Frankfurter Bund-Verlag verliehen, präsentiert auch in diesem Jahr wieder Best-practice-Beispiele aus der Interessenvertretung. Ob in der »kleinen« Dienststelle oder großen Behörde, landauf, landab sind engagierte Frauen und Männer unterwegs, um konstruktive Lösungen für die Beschäftigten zu erzielen. Der Blick in die diesjährigen Bewerbungen liefert erneut eindrucksvolle Belege für das hohe Engagement, das in den Büros der Personalräte aber auch bei den Jugend- und Auszubildendenvertretungen gezeigt wird. Mitte Juni hat die Experten-Jury des Deutschen Personalräte-Preises (siehe »Überblick« auf dieser Seite) ihr Votum abgegeben und acht Gremien für die insgesamt vier Preise nominiert.

Die bundesweit renommierte Auszeichnung wird je einmal in den Kategorien Gold, Silber und Bronze verliehen. Einen Sonder-

DARUM GEHT ES

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

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

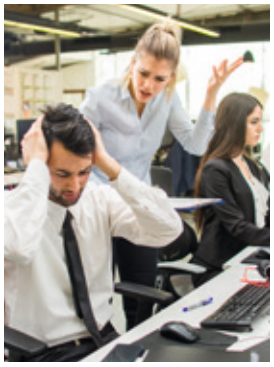
3. Die nominierten Gremien haben für die Beschäftigten tolle Projekte angeschoben.

ÜBERBLICK

Die Jury für den Deutschen Personalräte-Preis

Die Jurymitglieder 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 Schulhauptpersonalrat beim Niedersächsischen Kultusministerium
- **Michael Kröll**, Rechtsanwalt und verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Der Personalrat«
- **Wolfgang Pieper**, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands und Bundesfachbereichsleiter
- **Arnold Plickert**, Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei



Wie mit Bedrohungen umzugehen ist, sollte in einem Konzept geregelt werden.

preis vergibt die DGB-Jugend und prämiert damit beispielhafte Jugend- und Auszubildendenvertretungen und deren Einsatz für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende.

Hier eine kurze Vorstellung der nominierten Gremien für den »Deutschen Personalräte-Preis 2018« in alphabetischer Reihenfolge:

Gesamtpersonalrat der Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg

- »Dienstvereinbarung zum Einsatz von Lehrkräften in Hamburger Ganztagsschulen«

Seit 2008 verfolgte der Gesamtpersonalrat das Ziel, die Bedingungen für Lehrkräfte in Ganztagsschulen zu verbessern. »Lückenstunden« konnten mangels technischer Ausstattung nicht sinnvoll genutzt werden. Die Lehrkräfte mussten größere freie Zeiträume akzeptieren, in denen die Schüler ihre Mittagspause hatten. Auch aufgrund mangelnder technischer Ausstattung hatten die Lehrkräfte so zwischen 30 und 55 Prozent unbezahlter, nicht nutzbarer Zeit, trotz Anwesenheit an der Schule. Dies wollte der Gesamtpersonalrat ändern. Nach Gründung einer Arbeitsgruppe im Jahr 2009 folgten langwierige Verhandlungen und 2016 der Abschluss einer ersten Dienstvereinbarung. Diese wurde aber nur zögerlich und nicht im vereinbarten Umfang umgesetzt. Die Interessenvertretung kündigte diese daher und trat erneut in Verhandlungen mit dem Dienstherrn. 2018 schlossen die Parteien schließlich eine neue »Dienstvereinbarung Ganztag für Lehrkräfte«. Danach sind die Interessen der Lehrkräfte zu berücksichtigen.

Gesamtpersonalrat der Universität Koblenz-Landau

- »Etablierung eines Bedrohungs-, Krisen- und Deeskalationsmanagements«

Aus Sicht des Gesamtpersonalrats fehlte an der Universität Koblenz-Landau ein geordnetes Bedrohungs-, Krisen- und Deeskalationsmanagement, um möglichst Gewalt gegen Beschäftigte zu vermeiden. Da die Universitätsleitung nur zögerlich reagierte, erarbeitete das Gremium konkrete Vorschläge, nahm an Schulungen teil und kooperierte dazu auch mit der Polizeidirektion in Landau. 2017 wurde eine externe Firma beauftragt, ein Krisenmanagement entsprechend den Vorstellungen des Personalrats aufzubauen. Der Personalrat erhielt die Zusage, dass ein Bedrohungsmanagement installiert wird. Die Initiative der Personalräte stieß bei den Beschäftigten auf breite Zustimmung und sorgte für eine Sensibilisierung auch bei der Universitätsleitung, dass ein Krisenmanagement nötig ist.

Jugend- und Auszubildendenvertretung des Universitätsklinikums Düsseldorf

- »#unbezahlt«

Die Arbeitsgemeinschaft der Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Unikliniken Nordrhein-Westfalen gründete das Gemeinschaftsprojekt »#unbezahlt«. Das Ziel: eine sichere und faire Ausbildungsvergütung für bisher nicht tarifierte Ausbildungsgänge im Gesundheitswesen zu erreichen. Da die Arbeitgeberseite zu Beginn kein Entgegenkommen signalisierte, wurde das Thema intensiv und mehrmals auf Personalversammlungen diskutiert und lokale Medien wurden gezielt auf die Missstände hingewiesen. Zusätzlicher Druck entstand durch intensive Facebook-Kampagnen. In den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst 2018 erreichten die Jugend- und Auszubildendenvertretungen ihr Ziel: Spätestens ab dem 1.1.2019 werden betroffene Azubis vergütet. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird dieses Thema weiterverfolgen. Motto: Aus Nordrhein-Westfalen heraus in die ganze Bundesrepublik.

Personalrat der Bundespolizei, Köln

- »Konzept zum Einsatz in ihrer Verwendung vorübergehend eingeschränkter Polizeibeamter«

Aufgrund der Zunahme der dienstunfähig erkrankten Beschäftigten entwickelte der Personalrat zusammen mit der Inspektionsleitung ein »Konzept zum Einsatz in ihrer Verwendung vorübergehend eingeschränkter Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten«. Dieses besteht aus sieben Tätigkeitsbereichen, die nicht bindend sind, sondern verändert oder ergänzt werden können. Alle Tätigkeiten sollen dazu dienen, polizeilich eingesetzte Kollegen administrativ zu unterstützen bzw. zu entlasten. Das Ergebnis: Die Anzahl der Langzeit- und

Fit für das Ehrenamt

Deppisch / Jung / Schleitzer
Tipps für neu- und wiedergewählte Personalratsmitglieder
Rechtliches Wissen und soziale Kompetenz
4., neubearbeitete, aktualisierte Auflage 2018. 234 Seiten, kartoniert
€ 19,90
ISBN: 978-3-7663-6633-7

www.bund-verlag.de/6633

BUND VERLAG
kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20

Dauererkrankungen ist rückläufig. Wegen der Berücksichtigung persönlicher und gesundheitlicher Belange der Betroffenen konnten in Abstimmung mit dienstlichen Notwendigkeiten Fehlzeiten verhindert werden. Menschen mit Behinderung können deutlich besser dienstlich eingesetzt werden. Geplant ist nun der Abschluss einer Dienstvereinbarung, mit der verbindliche Verfahrens- und Arbeitsabläufe festgeschrieben werden sollen.

Personalrat der Technischen Universität Dresden

- »Verbesserungen der Tarifvertragsanwendung, aktive Nutzung von Stufenverfahren«

Der Tarifvertrag bzw. die Entgeltordnung an der Universität Dresden wurden aus Sicht des Personalrats nicht korrekt angewandt, mit Nachteilen für zahlreiche Beschäftigungsgruppen. Das Gremium wollte daher eine Eingruppierung erreichen, die den tatsächlichen beruflichen Aufgaben entspricht sowie eine geänderte Anerkennung von Restzeiten. Da es mit der Dienststelle zu keiner Einigung kam, wandte sich der Personalrat an das zuständige Ministerium für die Einleitung von Stufenverfahren. Der Personalrat erreichte eine deutliche Verbesserung der Tarifvertragsanwendung und bei der Anerkennung von Restzeiten bei der Stufenzuordnung.

Personalrat des Ordnungsamtes der Stadt Frankfurt am Main

- »Stadtpolizei 55+«

Beim Ordnungsamt der Stadt Frankfurt am Main fehlte es an einem Konzept, wie ältere und gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter noch in einem altersgemäßen Rahmen weiterbeschäftigt werden können. Das Gremium entwickelte Ideen und Vorschläge dazu. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Abteilungsleiter der Stadtpolizei, dem Leiter des Führungsstabs der Stadtpolizei, drei Gremiumsmitgliedern und vier Kollegen der Stadtpolizei, wandelte diese in ein Konzept um, das seit Mitte 2017 umgesetzt wird. Damit konnten durch die Initiative des Personalrats neue Einsatzmöglichkeiten für Beschäftigte geschaffen werden, die nicht mehr zu 100% im Außendienst eingesetzt werden können.

Polizeihauptpersonalrat des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport, Hannover

- »Dienstvereinbarung zu einem Polizeimessenger«

Der Polizeihauptpersonalrat führte Planungsgespräche mit dem Landespolizeipräsidenten über die Möglichkeit der Einführung eines Messengers, um die Beschäftigten auf schnellstem Weg mit dienstlichen Informationen zu versorgen. Das Gremium band dazu die Beschäftigten intensiv ein, diskutierte Lösungen, ließ sich schulen und griff auf externe Rechtsberatung zurück. Im April 2018 folgt dann eine Dienstvereinbarung über die Einführung eines Messengers in der Polizei des Landes Niedersachsen. Ende April begann die Pilotierung in zwei Polizeiinspektionen und der Zentralen Polizeidirektion mit ca. 2.000 Beschäftigten. Auf dieser Grundlage sind dann die Einführung und Evaluierung vereinbart.

Schulhauptpersonalrat des Niedersächsischen Kultusministeriums, Hannover

- »Dienstvereinbarung für den Einsatz des sonderpädagogischen Personals an allgemeinen Schulen«

Mit der Einführung von Integrationsklassen und regionalen Integrationskonzepten sowie durch die Einführung der inklusiven Schule im Niedersächsischen Schulgesetz weitete sich der Einsatz des sonderpädagogischen Personals zunehmend auf die allgemeinen Schulen aus. Für diese Mitarbeitergruppe (Lehrkräfte, pädagogische Mitarbeiter) fehlte es an Regeln, wie sie an allgemeinen Schulen eingesetzt werden können. Stattdessen wurde ihr Einsatz an den Schulen unterschiedlich gehandhabt. 2016 trat der Schulhauptpersonalrat in Verhandlungen zum Abschluss einer Dienstvereinbarung. 2017 einigten sich die Parteien auf Regelungen, zum Beispiel zu Einsatzorten und der Anrechnung von Wegezeiten, für den Einsatz des sonderpädagogischen Personals an allgemeinen Schulen. ◁

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

PREISVERLEIHUNG

Schöneberger Forum
Die Bekanntgabe der Sieger und die Preisverleihung erfolgen auf dem »Schöneberger Forum« am 21.11.2018 in Berlin. Die vom DGB Bildungswerk BUND und dem DGB ausgerichtete Fachtagung befasst sich mit aktuellen Entwicklungen und Themen im öffentlichen Dienst für Vertreterinnen und Vertreter aus Personalräten, Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft.

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2018

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