Deutscher Personalräte-Preis 2019

dprp.de

SONDERDRUCK
DEZEMBER 2019

EINE INITIATIVE DER ZEITSCHRIFT »DER PERSONALRAT«

Der Personalrat

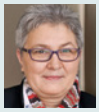
DIE JURY

Die neunköpfige Jury des Deutschen Personalräte-Preises ist mit Vertretern aus Gewerkschaften, Wissenschaft und ausgewiesenen Personalratspraktikern besetzt:

Ellen Bartelheimer
Personalratsvorsitzende der Kreisverwaltung Bergstraße

Katharina Berkenkamp
Referentin beim Hauptvorstand der GEW

Prof. Dr. Monika Böhm
Lehrstuhl für öffentliches Recht an der Philipps-Universität Marburg



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB

Sven Hüber
Vors. d. Bundespolizei-Hauptpersonalrats beim Bundesministerium des Innern

Anne Kilian
Mitglied im Schulhauptpersonalrat beim Niedersächsischen Kultusministerium

Michael Kröll
Verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Der Personalrat«

Wolfgang Pieper
Bundesfachbereichsleiter, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands

Jörg Radek
Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei

BUND VERLAG

Vorstand des Hauptpersonalrates der Polizei Schleswig-Holstein mit Vorsitzendem Andreas Kropius (Mi.) und Torsten Jäger (stellv. Vors., re.)

PREISTRÄGER GOLD – Hauptpersonalrat der Polizei Schleswig-Holstein

Belastungen spürbar reduziert

Hauptpersonalrat fordert bessere Rahmenbedingungen für nachhaltige Gesundheitsförderung. Die Wochenarbeitszeit für langjährig Schichtdienstleistende wird stufenweise abgesenkt.

MOTIV Seit 2012 häuften sich drastische Beschwerden über extreme Belastungen im Dienst. Der Krankenstand stieg ständig an, die Mitarbeiter fühlten sich alleingelassen. Besonders bei kurzfristiger Ablehnung von Dienstfrei kam es vermehrt zu empörten Reaktionen. Der Hauptpersonalrat (HPR) suchte nach Wegen, diese hohe Belastung zu mindern, die Gesundheit zu fördern und den Krankenstand zu senken.

VORGEHEN Das Gremium gründete eine Arbeitsgruppe »Gesundheitsmanagement«, um bessere Rahmenbedingungen für die Gesundheitsförderung zu schaffen. Grundlage war ein ganzheitlicher Ansatz, der 3 Präventionsmethoden umfasst: Verhaltensprävention (z. B. Stress, Sport, Work-Life-Balance), Verhältnisprävention (z. B. Nachtarbeit/Arbeitszeit, Familie und Beruf) sowie Systemprävention (z. B. Motivation, Umgang mit (psychisch) Kranken). Daneben fanden über Jahre personalrätliche Aktionen zusammen mit den Gewerkschaften statt, um Polizeiführung und Politik für die hohe

»Ein wegweisendes Projekt und ein beeindruckendes Beispiel dafür, was professionelle und nachhaltige Personalvertretung erreichen kann.«

Jörg Radek
Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei

Arbeitsbelastung, auch ausgelöst durch den Schichtdienst, zu sensibilisieren. Der geplante Stellenabbau wurde scharf kritisiert. Das Gremium forderte, dass die Wochenarbeitszeit für Schichtdienstleistende auf 35 Stunden und deren Lebensarbeitszeit auf das 55. Lebensjahr reduziert werden. Zudem sollten gesündere Arbeitszeit- und Schichtmodelle geschaffen und die Entschädigung für Schichtdienstbelastungen deutlich verbessert werden.

ERGEBNIS Zum 1.3.2018 wurde die Arbeitszeitverordnung in Schleswig-Holstein verändert. § 10 der Arbeitszeitverordnung SH regelt nun, dass für Beamte und Beamtinnen im Wechselschichtdienst die regelmäßige Wochenarbeitszeit stufenweise von 41 Stunden auf max. 36 Stunden für langjährig Schichtdienstleistende reduziert wird. Ist die Anspruchsgrundlage von 10 oder 20 Jahren Tätigkeit im Wechselschichtdienst erreicht, ist bei nachfolgender Teilzeitbeschäftigung ab einer Mindesthöhe von 50% der regelmäßigen Arbeitszeit eine anteilige Arbeitszeitermäßigung auf Grundlage der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vorzunehmen. Rüst- und Umziehzeiten gelten jetzt als Dienst- und Arbeitszeit. Die Dienstzeit beginnt mit dem Betreten und endet beim Verlassen der Dienststelle. Außerdem wurden Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur Gewährleistung von Freizeitausgleich abgeschlossen.

PREISTRÄGER SILBER

Personalrat des Hauptzollamtes Singen

»Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst werden immer häufiger beleidigt, bedroht, empfinden Hilflosigkeit angesichts zunehmender Aggression. Der Personalrat der Dienststelle hat vorbildlich agiert und mit seinem Projekt ein klares Signal nach innen und außen gesetzt. Schulungen, Seminare und weitere Deeskalationsmaßnahmen unterstützen wirkungsvoll die Eigensicherung der Beschäftigten.«

Wolfgang Pieper
Bundesfachbereichsleiter, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands

Gegen Gewalt am Arbeitsplatz

Personalrat entwickelt Konzept und vereinbart konkrete Maßnahmen, um Mitarbeiter in der Dienststelle gegen zunehmende Verrohung und Bedrohung durch Kunden zu schützen.

MOTIV Im Hauptzollamt Singen nahmen Vorfälle zu, bei denen Mitarbeiter durch Kunden beleidigt und auch zunehmend körperlich bedroht wurden. Es fehlte an einem Konzept und an Strukturen, wie mit diesen Situationen umzugehen ist. Der Personalrat suchte nach Lösungsmöglichkeiten und Maßnahmen zur Prävention, Deeskalation und auch der dafür notwendigen Finanzierung.

VORGEHEN Das Gremium führte eine umfangreiche Bestandaufnahme zur Situation in der Dienststelle durch. Es folgte eine Klausurtagung, in der in Arbeitsgruppen zusammengetragen wurde, was es schon an Hilfestellungen gab. Zudem wurden umfangreiche Gespräche mit der Verwaltungsleitung geführt. Das Gremium schlug konkrete Maßnahmen vor, u.a. zum Einsatz von Deeskalationstrainern und zur laufenden Schulung des Personals.

ERGEBNIS Das Gremium konnte eine Vielzahl von Maßnahmen initiieren und umsetzen. Basierend auf der Klausurtagung erstellte der Per-

»Tatenlos zusehen ist nicht unser Ding.«

Foto: PR-Vors. Andreas Gallus (vorne links)

sonalrat eine Broschüre, die u.a. konkrete Ideen zur Selbsthilfe vorstellt. Außerdem enthält sie eine ausführliche Liste mit Angeboten, wie zollinterne Schulungen, Seminare der Unfallkassen zum Umgang mit schwierigen Kunden, Schulungen des Beauftragten für Eigensicherung auch für Mitarbeiter aus dem nicht bewaffneten Bereich. Das Gremium entwickelte Vorschläge für ein Deeskalationstraining und ein Nachsorgeteam, das bereits bei den ersten Anzeichen psychischer Probleme zur Verfügung steht. Zudem wurde eine Arbeitsgruppe zum Thema »Gewalt gegenüber Beschäftigten« eingesetzt und es konnte die Finanzierung für eine 2-tägige Inhouse-Schulung mit bis zu zwölf Beschäftigten organisiert werden.

Teilzeit rechtssicher geregelt

Der Lehrerhauptpersonalrat des Landes Mecklenburg-Vorpommern verhandelt erfolgreich eine einheitlich geltende Dienstvereinbarung zur Teilzeitbeschäftigung an öffentlichen Schulen.

MOTIV Mit Auslaufen des Lehrerpersonalkonzepts liefen auch alle Teilzeitvereinbarungen aus. Der Lehrerhauptpersonalrat (LHPR) setzte sich zum Ziel, für die Beschäftigten, die auch darüber hinaus weiter in Teilzeit arbeiten wollten, Regelungen zu vereinbaren. Diese sollten landesweit einheitlich, transparent und rechtssicher sein.

VORGEHEN Das Ministerium wollte sich auf die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zurückziehen und lediglich das formale Antragsverfahren für Teilzeit gesondert regeln. In langwierigen Verhandlungen setzte sich der LHPR für differenzierte gemeinsame Regelungen an öffentlichen Schulen ein.

ERGEBNIS Im Frühjahr 2017 einigten sich die Parteien auf einen umfassenden Regelungsentwurf für alle angestellten und verbeamteten Lehrkräfte und für das sonstige für die Erfüllung pädagogischer Aufgaben tarifbeschäftigte Personal. Die »Dienstvereinbarung zur Teilzeitbeschäftigung« regelt, 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. Der LHPR legte Wert darauf, dass die Dienstvereinbarung nicht statisch ist. Bereits bei der Unterzeichnung Ende Mai 2017 einigten sich die Parteien daher darauf, dass auch Referendare die Möglichkeit von Teilzeitarbeit haben sollen.

PREISTRÄGER BRONZE

Lehrerhauptpersonalrat beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern

»Der Personalrat hat den Dienstherrn nicht aus der Verantwortung entlassen, eine rechtssichere und tragfähige Lösung für die Teilzeitbeschäftigten zu finden. Mit Weitsicht, Konsequenz und Ausdauer konnte so eine Vereinbarung getroffen werden, die Strahlkraft weit über die Landesgrenzen hinaus entwickelt.«

Katharina Berkenkamp
Referentin beim Hauptvorstand der GEW

»Uns ist gelungen, Regelungen zu vereinbaren unter den besonderen Bedingungen an Schulen. Darauf sind wir stolz.«

Foto: GEW- Fraktion des Lehrerhauptpersonalrates

SONDERPREIS DER DGB-JUGEND

Haupt-, Jugend- und Auszubildendenvertretung des Landes Berlin

»Das Projekt der HJAV sendet ein wichtiges Signal an alle, die Verantwortung für die Ausbildung im öffentlichen Dienst tragen. Die jungen Interessenvertreter haben dieses wichtige Thema selbst in die Hand genommen und gezeigt, was alles geht. Diese Rahmendienstvereinbarung ist ein Leuchtturmprojekt für gelebte Interessenvertretung.«

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB

Ausbildung als Dienstaufgabe

HJAV erreicht einheitliche Rahmenbedingungen für alle Ausbildungsgänge und -behörden in Berlin. Ausbildung ist jetzt von den Führungskräften anzuerkennen und zu unterstützen.

MOTIV Das Thema Ausbildung ist seit Jahren ein Dauerbrenner. Beklagt werden hohe Arbeitsbelastung und fehlende Entlastung. Anreize wie Zusatzurlaub oder Prämien zeigen wenig Wirkung. Hinzu kommt, dass das Berufsbildungsgesetz nicht für alle Ausbildungsgänge gilt. Die Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV) des Landes Berlin suchte nach einer Möglichkeit, diesen Missstand zu beheben und die Situation auf beiden Seiten zu verbessern. Als besten Weg hierfür sah die HJAV eine Rahmendienstvereinbarung, um einen einheitlichen Ausbildungsstandard zu erreichen.

VORGEHEN Gemeinsam mit den örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen entwickelte sie Lösungsvorschläge und eine Rahmendienstvereinbarung. Von Seiten des Arbeitgebers traf das Vorhaben lange Zeit auf Ablehnung. Doch die Jugendvertreter blieben hartnäckig und hielten das Thema am Kochen. Dazu bildeten sie mit dem Hauptpersonalrat einen Arbeitskreis und suchten zudem den Kontakt zur Landespolitik. Nach Bildung eines neuen Senats 2016 änderten sich die Zuständigkeiten und Gespräche zur Rahmendienstvereinbarung konnten gestartet werden.

ERGEBNIS Im Februar 2019 schlossen die Parteien eine Rahmendienstvereinbarung Ausbildung, die im Wesentlichen die Ziele der HJAV regelt: Ausbildung ist jetzt eine Dienstaufgabe, die »von den Führungskräften anzuerkennen und zu unterstützen« ist. Ausbilder können nun wegen ihrer Ausbildungstätigkeit von anderen weiteren Aufgaben entlastet werden, sie können an fachspezifischen Fortbildungen teilnehmen, um so die Qualität der Ausbildung zu sichern. Von dieser Rahmendienstvereinbarung werden jetzt auch dual Studierende während des praktischen Teils ihrer Ausbildung und Studierende in Pflichtpraktika erfasst, ebenso Anwärter. Um eine landesweite Umsetzung der Dienstvereinbarung zu erreichen, richtete die Abteilung Landpersonal eine landesweite Arbeitsgruppe mit Vertreten aus dieser Landesabteilung, der behördlichen Ausbildungsleitungen der Bezirke, mit Vertretern der Senatsverwaltungen und – in beratender Funktion – einem Vertreter der Verwaltungsakademie ein. Aufgabe dieser Arbeitsgruppe ist es, sich über aktuelle Probleme auszutauschen ebenso wie über künftige Vorhaben und deren Finanzierungsmöglichkeiten.

»Viele Jahre haben wir uns für die Dienstvereinbarung eingesetzt und am Ende auch durchgesetzt! Einheitliche Ausbildungsstandards, über den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bereich hinaus, gelten nun für die rund 8.500 Azubis im Berliner öffentlichen Dienst.«

Foto: Pascal Prey (Vors.), Angelique Müller-Götzmann (1. stellv. Vors.), Björn Michauk (2. stellv. Vors.) der HJAV

Auf dem Weg zur Inklusion

Die Hauptschwerbehindertenvertretung der Polizei NRW entwickelt umfangreiche Maßnahmen und Aktionen zur stärkeren Wahrnehmung und nachhaltigen Inklusion behinderter Mitarbeiter.

MOTIV In der Polizei NRW sind ca. 4.500 Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Mitarbeiter beschäftigt. Im Zuge der Neuorganisation der Polizei wurden die Mittelinstanzen abgeschafft. Dadurch gab es auf Bezirksebene keine Instanz mehr, die sich um die Belange von schwerbehinderten Menschen kümmert. Daher schlossen sich die Hauptschwerbehindertenvertretung Polizei beim Ministerium für Inneres und Kommunales NRW, die Schwerbehindertenvertretung der Landesoberbehörden LKA, LAFP, LZPD, der Deutschen Hochschule der Polizei und der regionalen Arbeitsgemeinschaften der Polizei in den Regierungsbezirken zur Arbeitsgemeinschaft AGSV Polizei NRW zusammen. Die AGSV will das Bewusstsein für die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen im Beschäftigungsverhältnis schärfen, deren Leistungsvermögen herausstellen, Benachteiligungen und Vorbehalte abbauen und Inklusion stärken. Sie fördert die Eingliederung in die Dienststelle, unterstützt örtliche Schwerbehindertenvertretungen in den Dienststellen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie überwacht die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften.

VORGEHEN Seit der Gründung 2007 organisierte die AGSV zahlreiche Aktivitäten: Dazu zählten u.a. ihre Stellungnahme zur Anhörung »Alarmierend hohe Krankenstände bei der Polizei«, das Projekt »Blinde Bedienstete bei der Polizei NRW« und ein Positionspapier zur Änderung der Polizeidienstvorschrift PDV 300 – »Ärztliche Beurteilung der Polizeidiensttauglichkeit und Polizeidienstfähigkeit«. 2016 wurde die AGSV zum Inklusionsstärkungsgesetz angehört und gab eine Stellungnahme im Gesetzesanhörungsverfahren zum Landesgleichstellungsgesetz ab.

ERGEBNIS Durch ihr Engagement nimmt man die AGSV und damit auch das Thema »Schwerbehinderte Mitarbeiter« wahr. Die AGSV erreichte, dass zum Barrierefreien Bauen ein Erlass erstellt wurde und dass jetzt alle Neubaumaßnahmen barrierefrei umgesetzt werden. Neue Software wird nur noch mit Zertifizierung gemäß der BITV barrierefrei angeschafft. Das Projekt, blinde Bedienstete in den Polizeidienst aufzunehmen, war sehr erfolgreich: die befristeten wurden zu unbefristeten Verträgen und die beiden Mitarbeiter sind weiterhin bei der Polizei beschäftigt

»Ein Teil der Inklusionsstrategie ist das Projekt ›Polizei NRW auf dem Weg zur Inklusion – Blinde Bedienstete in der Polizei‹. Hier konnten gemeinsam mit dem PHPR und dem IM blinde und sehbehinderte Menschen unbefristet eingestellt werden.«

Foto: HSBV mit ihrer Vorsitzenden Erika Ullmann-Biller (Mitte)

SONDERPREIS SBV

Hauptschwerbehindertenvertretung der Polizei Nordrhein-Westfalen

»Unglaublich aber leider wahr: Barrierefreiheit ist immer noch keine Selbstverständlichkeit – auch und gerade im öffentlichen Dienst. Dieses beispielhafte Projekt schärft das Bewusstsein für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung im Beschäftigungsverhältnis und stärkt die Inklusion.«

Sven Hüber, Vors. d. Bundespolizei-Hauptpersonalrats beim Bundesministerium des Innern

NOMINIERUNG

Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt München

»Die Situation des Wohnungsmarktes in Großstädten ist mehr als problematisch. Dieses Modell kann Vorbild für alle Metropolregionen in Deutschland sein, in denen Wohnraum unbezahlbar geworden ist. Dafür stehen wir allen Personalratskolleginnen und -kollegen gerne beratend zur Seite.«

Foto: Ursula Hofmann, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats (li.)

Bezahlbarer Wohnraum

MOTIV Die hohen Mietpreise erschweren es insbesondere Mitarbeitern der unteren Gehaltsstufen bezahlbaren Wohnraum zu finden. Viele stehen auf langen Wartelisten der städtischen Wohnungsfürsorge. Der Personalrat suchte daher nach einer Möglichkeit, die Mitarbeiter konkret zu unterstützen.

VORGEHEN Schließlich entstand die Idee, eine Wohnungsbaugenossenschaft zu gründen. Mit Selbstverantwortung, Solidarität und Gleichheit der Mitglieder sollen diese durch gegenseitige Unterstützung das gemeinsame Ziel erreichen. Die Personalräte besuchten bereits bestehende Wohnungsbaugenossenschaften und ließen sich umfassend beraten.

ERGEBNIS Der Gesamtpersonalrat (GPR) gründete zusammen mit den Personalräten aus dem Direktorium und der Stadtkämmerei die Wohnungsbaugesellschaft »unsere Stadt eG«. Es folgten Konzept und Kalkulation, Unterstützer wurden gewonnen und eine Projektverwaltung aufgebaut, schließlich die notarielle Beurkundung und Eintragung ins Genossenschaftsregister. Die Genossenschaft kann nun Grundstücke erwerben und Wohnungen bauen. Mittlerweile hat sich die Genossenschaft auch entschieden, sich für ein Grundstück zu bewerben. In weiteren Projekten sollen Wohnungen mit unterschiedlichen Fördermodellen realisiert werden.

EINE PERFEKTE FAMILIE

Machen Sie jetzt den Gratis-Test:
www.bund-verlag.de/zeitschriften

Für alle Mitglieder im Personalratsgremium

Für Mitbestimmung bei IT und Datenschutz

Für Mitbestimmung bei Arbeits- und Gesundheitsschutz

Jetzt kostenlos testen!

Für weitere Informationen sind wir hier erreichbar: 069/795010-96 oder abodienste@bund-verlag.de

BUND VERLAG

Für Chancengleichheit

MOTIV Im Jobcenter Kreis Segeberg arbeiten derzeit 15 schwerbehinderte Mitarbeiter. Allerdings fehlten klare Regelungen zur Inklusion. Der Personalrat setzte sich daher zum Ziel, für die schwerbehinderten Kollegen und Kolleginnen Chancengleichheit zu erreichen.

VORGEHEN Das Gremium diskutierte dazu ausführlich mit der Vertrauensperson, was geregelt werden muss, damit verbindliche Absprachen zur Inklusion in einer Dienstvereinbarung getroffen werden können. Nachdem auf Seite der Beschäftigten Einigkeit über Wünsche und Forderungen bestand, folgten die Verhandlungen mit der Geschäftsführung.

ERGEBNIS Im Januar 2018 unterzeichneten die Parteien die »Inklusionsvereinbarung zur Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung«. In dieser legten sie fest, 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 Mitarbeiter, vor allem aber die Personalvertretung, sollen für die Belange von Menschen mit Behinderung in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Besonders jede einzelne Führungskraft hat gegenüber Beschäftigten mit Behinderung eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Die Förderung und Unterstützung dieser Mitarbeiter soll ein integraler Bestandteil der Führungsaufgabe sein. Individuelle Lösungen sind gemeinsam mit Betroffenen und Schwerbehindertenvertretung zu erarbeiten

NOMINIERUNG

Schwerbehindertenvertretung und Personalrat des Jobcenters Kreis Segeberg

»Durch unsere Inklusionsvereinbarung haben wir erreicht, dass die Beschäftigten für die Belange von Menschen mit Behinderung in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden.«

Foto: Michaela Lehmann, SBV (vorne, 2. v. li.) und das PR-Gremium

Frauen und Altersversorgung

MOTIV Unterbrechungen und die Verringerungen der Arbeitstätigkeit durch Beurlaubung und/oder Teilzeit wegen Erziehungs-, Familien- und Pflegezeiten verringern die Altersversorgungsansprüche vorrangig bei Frauen. Das Thema »Frauen und Altersversorgung« und die damit verbundenen Probleme sollten daher im bremischen öffentlichen Dienst stärker in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt werden. Der Gesamtpersonalrat (GPR) hatte das Ziel, die Mitarbeiterinnen über die Altersversorgung zu informieren und zu unterstützen.

VORGEHEN Der GPR initiierte mit den Frauenbeauftragten und den Gewerkschaften das Konzept »Frauen und Altersversorgung«, wobei er zweigleisig vorgehen wollte: direkte Ansprache durch Seminare und Vorträge sowie Entwurf eines Informationshefts. Die Mitarbeiterinnen sollten über die Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten für ihre persönliche Altersversorgung durch Rente sowie Zusatzrente und/oder Pension informiert und beraten werden. Daneben wurde der »Ratgeber Arbeitsplatz: Frauen und Altersversorgung. Rahmenbedingungen, Handlungsmöglichkeiten und Pensionsberechnung« erstellt.

ERGEBNIS Bisher gab es 5 Doppel-Veranstaltungen, die von sehr angeregten Fragerunden und spezifischen Problemstellungen begleitet wurden. Themen waren u.a. Arbeitszeitunterbrechung und -verringerung, Auswirkung von Teilzeit und Beurlaubung, Möglichkeiten, die Altersversorgung zu verbessern, der Eintritt in den Ruhestand, persönliche Pensionsberechnung, ruhegehaltsfähige Dienstzeiten. Durch die Zusammenarbeit an den Veranstaltungen wurde zudem die Kooperation von GPR, Frauenbeauftragten und Gewerkschaften gestärkt.

NOMINIERUNG

Gesamtpersonalrat des Landes und der Stadtgemeinde Bremen

»Altersversorgung von Frauen ist im öffentlichen Dienst ein kritisches Thema. Trotz der formal gleichen Vergütung erhalten Frauen aus verschiedensten Gründen oft eine geringere Altersversorgung. Das gewerkschaftsübergreifende Projekt sorgt für Aufklärung, Impulse und Prävention.«

Foto: Saskia Coenraats (Mi.), Freigest. Mitglied im GPR (© GPR Bremen)

NOMINIERUNG

Personalrat des Landesamtes für Flüchtlingsangelegenheiten, Berlin

»Die KollegInnen des Landesamtes litten jahrelang an Überlastung. Diese DV gibt jetzt allen Akteuren Orientierung, wie mit einer Gefährdungsanzeige umzugehen ist. Der Komplex »Verbesserung der Arbeitssituation« ist für unsere Arbeit als PR ganz zentral.«

Foto: PR-Vorsitzender Marco Olbrich (vorne Mitte)

»Hilferufe« gegen Überlastung

MOTIV Als Reaktion auf steigende Flüchtlingszahlen seit 2015 wurde im August des Folgejahres das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) gegründet. Von Beginn an war die Personalsituation äußerst angespannt: zu wenig Personal, zu wenige Neueinstellungen und Entfristungen, zusätzliche Verwaltungsaufgaben. Der Personalrat erhielt zahlreiche Gefährdungs- und Überlastungsanzeigen. Da von Seiten der Leitung nichts passierte, wollte der Personalrat in einer Dienstvereinbarung festschreiben, wie auf eine Gefährdungs-/Überlastungsanzeige zu reagieren ist.

VORGEHEN Im Mai 2018 legte das Gremium eine Dienstvereinbarung »Überlastung« vor. In Verhandlungen und Gesprächen konnte die Leitung davon überzeugt werden, dass eine Vereinbarung zu Gefährdungsanzeigen auch für Führungskräfte von Vorteil ist, da sie mit dieser eine klare Anweisung an die Hand bekommen.

ERGEBNIS Im Februar 2019 unterzeichneten die Parteien die »Dienstvereinbarung Überlastung«. In dieser wurde festgeschrieben, dass eine Überlastung durch eine dauerhafte personelle Unterbesetzung, durch Mängel in der Arbeitsorganisation, den Arbeitsbedingungen oder durch sonstige Einflussfaktoren verursacht werden kann. Durch klare Prozesse mit Zeitvorgaben und Überprüfungen hat jetzt jeder Mitarbeiter nun Klarheit über den Verfahrensweg. Das mit der Dienstvereinbarung festgeschriebene Verfahren hat sich bislang bewährt und alle Beteiligten zeigen sich mit der Lösung zufrieden.

www.dprp.de

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2020

Ihre Teilnahme zählt.

Teilnahmeschluss 31. Mai 2020. Jetzt anmelden!

Machen Sie mit!

Als Personalrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2020« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.dprp.de

Eine Initiative der Zeitschrift Der Personalrat – Personalrecht im öffentlichen Dienst

Verliehen vom BUND VERLAG

In Kooperation mit DGB, FORUM, Debeka anders als andere

Impressum | Sonderdruck der Zeitschrift »Der Personalrat« | Verlag: Bund-Verlag GmbH | Geschäftsführer: Rainer Jöde | Autor: Christof Herrmann
Redaktion: Susanne Ebner-Schurr | Gestaltung: fsvk.design | Druck: WVD – Westdeutsche Verlags- und Druckerei GmbH, Mörfelden-Walldorf