

Deutscher Personalräte-Preis 2022

www.dprp.de

SONDERDRUCK
Dezember 2022

EINE INITIATIVE DER ZEITSCHRIFT »DER PERSONALRAT«

Der Personalrat



Lehrerhauptpersonalrat beim Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin

PREISTRÄGER GOLD – Lehrerhauptpersonalrat Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern

Transparente Regeln für alle

Abschluss einer Dienstvereinbarung zu Regelungen für die Arbeitszeit der unterstützenden pädagogischen Fachkräfte (upF) an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

MOTIV Im Zuge der Inklusionsstrategie des Landes Mecklenburg-Vorpommern wurden vermehrt unterstützende pädagogische Fachkräfte (upF) – in der Regel staatlich anerkannte Erzieher:innen – in allen unterschiedlichen Schularten eingesetzt. Für Erzieher:innen in Kindertagesstätten gilt laut Kindertagesförderungsgesetz (KiföG M-V) eine Anrechnung von fünf Stunden pro Vollzeitstelle wöchentlich für die mittelbare

pädagogische Arbeit, also Zeiten für die Vor- und Nachbereitung. Im Gegensatz dazu gab es für die Arbeitszeit der upF im Schulbereich bis dahin keine landeseinheitlichen Regelungen. Wegen der unterschiedlichen Arbeitsweise an den Schulen setzte sich der Landeshauptpersonalrat (LHPR) das Ziel, transparente, verlässliche und landesweit gültige rechtssichere Regelungen zu schaffen.

DIE JURY

Christine Behle
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Albena Chipkovenska
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Elke Hannack
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Sven Hüber
Bundespolizei-Hauptpersonalrat
Bundesministerium des Inneren

Anne Kilian
Schulhauptpersonalrat Niedersächsisches Kultusministerium

Fabian Körber
Gesamtpersonalrat Stadt Nürnberg

Prof. Dr. Sabine Kuhlmann
Universität Potsdam

Jörg Radek
Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Irmgard Schmalix
Zeitschrift
»Der Personalrat«

»Bei diesem beispielhaften Projekt waren Ausdauer und Verhandlungsgeschick auf Seiten der Personalvertretung gefragt. Besonders die Anerkennung mittelbarer Zeiten ist ein beachtliches Ergebnis, das sich die Bundesländer als Vorbild nehmen können.«



Daniel Merbitz
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW

VORGEHEN Bereits im Jahr 2015 ist der LHPR auf Initiative der GEW-Fraktion an das Bildungsministerium herangetreten, eine entsprechende Dienstvereinbarung (DV) gemeinsam zu erarbeiten und abzuschließen. Dafür wurde eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung des LHPR gebildet. Die Bereitschaft des Landes für eine solche Regelung war gering. Durch Beharrlichkeit gelang es den Mitgliedern der GEW-Fraktion mit Unterstützung der GEW-Landesrechtsschutzstelle in der Arbeitsgruppe, regelmäßig an der Dienstvereinbarung zu arbeiten und die zwischenzeitlich stockenden Verhandlungen mit dem Ministerium immer wieder aufzunehmen und schließlich zum Ergebnis zu führen.

ERGEBNIS Am 30.9.2020 unterzeichneten die Verhandlungspartner nach mehrjährigen und teilweise zähen Verhandlungen eine DV, die zum 1.8.2021 in Kraft getreten ist. Erstmals gibt es damit Regelungen für die Anrechnung von Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit der upF und für die Teilnahme an Schulfahrten und

Schulwanderungen sowie dem ausnahmsweisen Einsatz als Lehrkraft. Wie von der GEW und dem LHPR angestrebt, enthält die DV einheitliche und transparente Regelungen für die unterstützenden pädagogischen Fachkräfte an allen Schularten des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Die Zeit zwischen der Unterzeichnung und dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung ermöglichte den Schulen die Umsetzung vorzubereiten. Unterstützend begleitete der LHPR diese Vorbereitungsphase.

Mit Beharrlichkeit zum Ziel: DV schafft Rechtssicherheit für unterstützende pädagogische Fachkräfte.

PREISTRÄGER SILBER

Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt Stuttgart

»Digitalisierung ist eines der Zukunftsthemen in den kommenden Jahren. Eine Rahmendienstvereinbarung, die solche wichtigen »Leitplanken« setzt, kommt genau zur richtigen Zeit.«



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB

Digitalisierung mitbestimmen

Gesamtpersonalrat erzielt umfassende Rahmendienstvereinbarung zur Gestaltung der digitalen Transformation der Landeshauptstadt Stuttgart und zur Erweiterung der Mitbestimmung.



Initiative ergriffen: Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt Stuttgart

MOTIV Eine Rahmendienstvereinbarung zur Gestaltung der digitalen Transformation sollte aus der Sicht des GPR die Abläufe in der Verwaltung transparent und verbindlich strukturieren sowie Prozesse regeln, um das Aushebeln der Mitbestimmung zu vermeiden. Der GPR ergriff dazu die Initiative und wollte so proaktiv auf die anstehenden Digitalisierungsschritte einwirken.

VORGEHEN Die Mitglieder des GPR machten sich über die neuen digitalen Innovationen kundig, qualifizierten sich und stimmten sich fortlaufend untereinander ab. Die Hinzuziehung einer externen Beratung für den GPR erfolgte mit Blick auf die Zukunft der Kommunalverwaltung. Über ein Jahr lang verhandelte der GPR mit dem Arbeitgeber. Dabei drängte das

Gremium auf neue Verfahren und Kriterien zur Einführung algorithmischer Systeme. Die sogenannte »KI« soll Assistenztechnik bleiben. Aus ethischen Gründen darf sie nicht anstelle des Menschen entscheiden.

ERGEBNIS Am Ende der Verhandlungen steht die »Rahmendienstvereinbarung zur Digitalisierung und Informationstechnik bei der Landeshaupt-

stadt Stuttgart«. In einem »Zukunftsdialog« besprechen Arbeitgeber und GPR die digitale Strategie vor ihrer Umsetzung. Weitreichende Schritte der Qualifizierung und Beschäftigungssicherung sowie der Barrierefreiheit wurden verankert. Die DV formt die »KI«-Technik zur Assistenz. Soziale Innovation geht vor technischer Innovation.

Hilfe gegen das Trauma

Personalvertretung der Medizinischen Hochschule Hannover initiiert Krisenbegleitung für Beschäftigte, insbesondere für Mitarbeiter:innen in besonders belasteten Arbeitsbereichen.



Krisenbegleitung initiiert: Der Personalrat der Medizinischen Hochschule Hannover

MOTIV Aus Sicht des Personalrats der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) gab es verschiedene Situationen, in denen Beschäftigte nach traumatischen Arbeitserfahrungen – beispielsweise durch den direkten Kontakt mit HIV oder dem plötzlichen Tod von Kolleg:innen – auf sich allein gestellt waren oder zu spät psychosoziale Hilfe angeboten bekamen. Die Personalvertretung sah daher dringenden Handlungsbedarf, dass betroffenen Kollegen und Kolleginnen entsprechende Unterstützung zur Verfügung gestellt werden sollte.

VORGEHEN Auch auf Initiative des Personalrats der MHH entwickelte eine Arbeitsgruppe unter Moderation der Abteilung Arbeitssicherheit und Unfallverhütung zwischen September 2018 und April 2019 ein Konzept zur Krisenbegleitung. Dazu gab es auch Kontakte mit dem haus-eigenen Arbeits- und Organisationspsychologen

und der Kinderintensiv-Station. Für weiteren Rat, Expertise und Unterstützung wurden andere Kliniken kontaktiert, die bereits eine Krisenbegleitung anbieten.

ERGEBNIS Die implementierte Krisenbegleitung steht für alle Beschäftigten der MHH zur Verfügung. Ausgebildete Krisenbegleiter:innen können dazu über Intranet und Telefon kontaktiert werden. Mitarbeiterinnen besonders belasteter Arbeitsbereiche, z. B. auf Intensivstationen, erhalten neben Akutinterventionen auch ein regelmäßiges Angebot an Fallbesprechungen durch fest zugeordnete Krisenbegleiter:innen. Die MHH ist damit eine der ersten Universitätskliniken in Deutschland, welche die klinische Krisenintervention flächendeckend für ihre Mitarbeiter:innen anbietet. Diese leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Förderung und zum Erhalt der psychischen Gesundheit.

PREISTRÄGER BRONZE

Personalrat der Medizinischen Hochschule Hannover

»Das Projekt macht gute Personalratsarbeit deutlich und ganz praktisch. Es sind drängende Fragen der Beschäftigten, die hier angegangen wurden und das Thema ist an Aktualität – gerade nach bzw. mitten in der Pandemie – kaum zu übertreffen. Vorgehen und Ergebnis lassen sich auf viele weitere Bereiche übertragen. Die Implementierung solcher Systeme hat Vorbildcharakter und ist beeindruckend.«



Christine Behle
Stellvertretende
Vorsitzende im
ver.di-Bundes-
vorstand

SONDERPREIS DER DGB-JUGEND

Jugend- und Auszubildendenvertretung der Stadtverwaltung Essen

»Es ist bemerkenswert, auf welche kreative Art und Weise die neu gewählte JAV die drei Kernforderungen verpackt und innerhalb eines kurzen Zeitraums überwiegend durchgesetzt hat. Die JAV hat kurzfristig konkrete Ergebnisse erreicht, die zu einer spürbaren Verbesserung der Ausbildungsbedingungen und zu einer finanziellen Entlastung durch das vereinbarte höhere Entgelt führen.«



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

Film ab für den Nachwuchs

Die JAV der Stadt Essen zeigt in einem Film Defizite der Ausbildung und bewegt Arbeitgeber so zu Verhandlungen.

MOTIV Eine Umfrage unter den Nachwuchskräften zur Zufriedenheit in der Ausbildung und im Studium zeigte Defizite auf. Dazu zählten die Ausstattung mit digitalen Endgeräten und die Verbeamtung ab dem ersten Tag der Ausbildung bzw. des Studiums. Außerdem wurde kritisiert, dass die Studierenden der sozialen Arbeit ihre Studiengebühren selbst tragen müssen.

VORGEHEN Die JAV entwickelte die Idee, diese Themen in einem unterhaltsamen Filmbeitrag aufzubereiten, in dem Filmsequenzen an bekannte Spielshows und Sendungen erinnern. Es entstand ein 10-minütiger Film, der sich an den Arbeitgeber wendet und in dem die Forderungen der Nachwuchskräfte und der JAV formuliert wurden.

ERGEBNIS Nach der Personalversammlung hat die JAV die Ausbildungsabteilung und den Oberbürgermeister der Stadt Essen zu Gesprächen eingeladen, um über die Forderungen zu sprechen. Zugesichert wurde, dass ab 2023 digitale Endgeräte in Form eines Stufenmodells



Erfolgreich: JAV der Stadtverwaltung Essen

eingeführt werden; außerdem erfolgt die Verbeamtung von Nachwuchskräften sowohl im mittleren als auch im gehobenen Dienst voraussichtlich schon ab 2023 ab dem ersten Tag der Ausbildung bzw. des Studiums. Für Studierende der sozialen Arbeit wurde zwar nicht die vollständige Übernahme der Studiengebühren erreicht, jedoch ein erhöhtes Entgelt, sodass sie eine Differenz von 100 € selbst übernehmen müssen.

SONDERPREIS SCHWERBEHINDER- TENVERTRETUNG

Gesamtpersonalrat und SBV der Universität Potsdam

»Dieses Inklusionskonzept für Studierende und Beschäftigte baut Barrieren ab und setzt das Benachteiligungsverbot konsequent um. Die Vereinbarung beinhaltet weitreichende Regelungen und definiert die Pflichten des Arbeitgebers gegenüber der SBV.«



Irmgard Schmalix
Verantwortliche Redakteurin der Zeitschrift »Der Personalrat«

Konzept gegen Benachteiligung

Erfolgreiche Einführung und Umsetzung eines Inklusionskonzepts und einer Inklusionsvereinbarung an der Universität Potsdam.



GPR und SBV der Universität Potsdam

MOTIV Im Jahr 2020 wurde an der Universität Potsdam damit begonnen, an einem Inklusionskonzept – vorrangig für die Studierenden mit Beeinträchtigung – zu arbeiten. Dabei war es dem Gesamtpersonalrat ein wichtiges Anliegen, dem gesetzlichen Auftrag aus dem SGB IX nachzukommen und durch eine Inklusionsvereinbarung Barrieren abzubauen und die Grundlage für inklusive Maßnahmen zu schaffen.

VORGEHEN Die Inklusionsvereinbarung wurde gemeinsam mit der Dienststellenleitung, der Schwerbehindertenvertretung, der Beauftragten für Beschäftigte mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen, dem Beauftragten für Studierende mit Behinderung, der Gleichstellungsbeauftragten und in ständiger Abstimmung

mung und Einbeziehung der örtlichen Personalvertretungen in konstruktiver Zusammenarbeit erarbeitet. Dabei erfolgten laufend Rückkopplungen in das Inklusionskonzept und den dabei entstehenden Maßnahmenkatalog. Das Inklusionskonzept besteht aus insgesamt vier Teilen: einem allgemeinen Abschnitt und drei konkreten Handlungsfeldern (Studium und Lehre, Mitarbeiter:innen, Barrierefreiheit). Die vorläufigen Ergebnisse zum allgemeinen Teil und zum Handlungsfeld Studium und Lehre wurden

hochschulöffentlich in einer Online-Werkstatt vorgestellt und mit Studierenden und Mitarbeiter:innen verschiedener Bereiche diskutiert, um die Ergebnisse weiter zu verfeinern.

ERGEBNIS Inklusionsvereinbarung und Inklusionskonzept wurden am 29.10.2021 verabschiedet. Darin sind die Ziele, der Geltungsbereich, die Personalplanung, die Arbeitsgestaltung und -organisation sowie die Bildung eines Inklusionsteams und eine jährliche Berichterstattung und Evaluierung fest verankert.

Eigenbetrieb sichert Tarif

Gesamtpersonal erreicht Absicherung der Beschäftigung und Aufbau personalvertretungsrechtlicher Strukturen.



Ziele erfolgreich umgesetzt: Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Oberhausen

MOTIV In Oberhausen drohte die Zerschlagung eines 100-prozentigen städtischen Tochterbetriebs mit ungewissen Folgen für die Beschäftigten. Der Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung setzte sich daher die Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse, der Tarifvertragsstrukturen und den Aufbau von neuen personalvertretungsrechtlichen Strukturen zum Ziel.

VORGEHEN Unter Einbeziehung von ver.di kam es zu einer gemeinsamen und engen Vorgehensweise zwischen Betriebs- und Personalräten. Im Rahmen eines »Runden Tisches« wurde der Vorschlag für die Gründung eines echten Eigenbetriebes gemäß Gemeindeordnung NRW initiiert. Ein Kernziel war die Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse einschließlich der

Absicherung der tarifvertraglichen Grundlage TV-V. Hierbei wurde von vorneherein die Forderung aufgestellt, dass die Überleitung zwingend über einen Überleitungstarifvertrag abzusichern ist. Darüber hinaus war auch die Ausgestaltung des Betriebsüberganges zu gestalten. Es folgte ein umfangreicher und intensiver Verhandlungsprozess, um die gemeinsamen Absprachen und Zielsetzungen erfolgreich umzusetzen.

ERGEBNIS Durch das gemeinsame Vorgehen von Personal- und Betriebsräten konnte die Gründung eines Eigenbetriebes gemäß Gemeindeordnung NRW auf der Grundlage eines Überleitungstarifvertrages erreicht werden. Damit verbunden ist auch der Aufbau von personalvertretungsrechtlichen Strukturen.

SONDERPREIS DER DEBEKA

Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Oberhausen

»Das Projekt ist preiswürdig, weil es mit der Tendenz »Privat vor Staat« gebrochen hat. Die Interessenvertretung greift innovativ, hartnäckig und mit hohem Engagement ein Thema auf, welches die Beschäftigten umtreibt. Sie schafft Öffentlichkeit und bestärkt anderswo bestehende Initiativen zur Rekommunalisierung. Hier war ein pfffiges Team am Werk und mitdenkende Kommunalpolitiker:innen.«



Prof. Dr. Sabine
Kuhlmann
Lehrstuhl an
der Universität
Potsdam

NOMINIERUNG

Personalrat der Stadt Gifhorn

»Immer und überall gut informiert – Die Stadt Gifhorn App! Wir haben alle Beschäftigten auf dem Weg der Digitalisierung im Boot.«

Reiko Müller
Personalratsvorsitzender
(im Foto: vorne Mitte)

App verbessert Kommunikation

MOTIV Mehr als 50% der Beschäftigten hatten keinen Zugang zum Verwaltungsnetzwerk/dem Intranet und erhielten so keine oder nur eingeschränkte Informationen der Dienststelle. Dies betraf insbesondere Beschäftigte, die nicht am PC arbeiten.

VORGEHEN Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats selbst und der aus seiner Sicht mangelhaften Erfüllung der Informationspflichten der Dienststelle, beantragte das Gre-

mium im Frühjahr 2020 die Einführung einer Mitarbeiter-App als alternative Kommunikationsmöglichkeit und initiierte die Gründung einer Projektgruppe. Dabei galt es viele Sachverhalte zu berücksichtigen, darunter datenschutzrechtlichen Belange, die Möglichkeit der Nutzung von Privatgeräten auf Basis von Freiwilligkeit, Zusatzfunktionen wie Chat, Auswahl und Ausschreibungsprozess. Der Personalrat arbeitete am gesamten Auswahlprozess, der Erarbeitung der Nutzungsrichtlinie und Erstellung der Dienstanweisung maßgeblich mit.

ERGEBNIS Zum 1. Dezember 2021 erfolgte die Einführung der Mitarbeiter-App inkl. Chat-Funktion unter Beachtung von Freiwilligkeit, den Regelungen der Dienstanweisung und des Datenschutzes. Die »offizielle« dienstliche Kommunikation wird hiermit nicht betrieben, sondern weiter über die bisherigen Kanäle, wie z.B. E-Mail. Alle Beschäftigten erhielten als Werbeaktion einen Faltplyer. Dieser sollte im November auf der Personalversammlung (PV) verteilt und die App vorgestellt werden. Aufgrund der damaligen Corona-Lage musste die PV kurzfristig abgesagt werden. Die Bewerbung und erste Erfahrungen wurden dann zur PV Ende Juni 2022 aufgefrischt. Erste Erfahrungen zeigen, dass im handwerklichen Bereich (Reinigung, städtischer Bauhof) noch Nachholbedarf besteht, obwohl insgesamt bereits ca. 70% der Beschäftigten die App installiert haben. Dagegen wird die Lösung im Sozial- und Erziehungsdienst bereits intensiv genutzt.



Innovativ: Personalrat der Stadt Gifhorn

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



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



Laufen lernen

MOTIV Das Klinische Krebsregister Niedersachsen (KKN) wurde 2017 als neue Behörde gegründet. Aus anfangs 7 wurden mittlerweile fast 70 Beschäftigte. Analog dazu entwickelte sich die Anzahl der Personalratsmitglieder. Die Arbeit des Personalvertretung sowie die Zusammenarbeit zwischen Gremium und Dienststelle musste grundlegend zum Laufen gebracht werden, was auf beiden Seiten einen umfangreichen Lernprozess bedingte.

VORGEHEN Personalrat und Dienststellenleitung vereinbarten einen regelmäßigen Austausch. Neben Quartalsgesprächen pro Jahr, finden alle zwei Wochen Telefonkonferenzen statt. Auch die Verwaltungsleitung nimmt an diesen Gesprächen teil. Im Vorfeld einer Dienstvereinbarung werden gemeinsame Workshops unter Leitung eines externen Experten durchgeführt. Das Ziel: Alle Beteiligten sollen den gleichen Input und Wissensstand haben. Der Personalrat lernt den Blickwinkel und die Interessen der Dienststellenleitung kennen und die Dienststelle bzw. das Führungspersonal

lernt, welche Beschäftigteninteressen beachtet werden müssen. Am Ende des Workshops steht ein schriftliches Grundgerüst der Dienstvereinbarung, die dann zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitung finalisiert wird.

ERGEBNIS Der Personalrat konnte so den Abschluss verschiedener Dienstvereinbarungen erzielen. Zudem wurde deren Evaluierung vereinbart, um bei Bedarf nachzuschärfen.



Laufen gelernt: Personalrat Klinisches Krebsregister Niedersachsen (KKN)

NOMINIERUNG

Personalrat Klinisches Krebsregister Niedersachsen (KKN)

»Zusammenarbeit auf Augenhöhe bedeutet, dass es ein »Wir« gibt – trotz naturgemäß gegebener Unterschiede zwischen betrieblichen und Beschäftigteninteressen.«

Eva Töke
und der Personalrat des KKN
(im Foto z. v. rechts)

Fit für die Zukunft

MOTIV Der Nachwuchsmangel führt dazu, dass Löschzüge nicht mehr besetzt werden können. Gleichzeitig wird der Beruf des Feuerwehrmanns/der Feuerwehrfrau immer unattraktiver, da viele Gesetze und Verordnungen nicht deren Lage im Blick haben und beamtenpolitische Maßnahmen unzureichend auf die Bedürfnisse der Berufsfeuerwehren eingehen.

VORGEHEN Da die örtlichen Personalräte die immer größer werdenden Problemen nicht mehr allein regeln konnten, schlossen sie sich

zusammen, um ihre Forderungen in der ver.di-Landesfachgruppe Feuerwehr nach außen zu tragen. Mit einer Mahnwache vor dem Landeshaus in Kiel machten sie auf die Missstände aufmerksam. Daraus ergab sich eine Verabredung zum Dialog mit dem Ministerpräsidenten. Es entstand der »Feuerwehrdialog«, in dem alle wichtigen Ministerien und Fachgruppen miteinbezogen werden. Gemeinsames Ziel: Die Feuerwehren fit für die Zukunft zu machen.

ERGEBNIS Im Zuge des Feuerwehrdialog sind verschiedene Maßnahmen im Bereich des Besoldungsrechts und des Laufbahnrechts umgesetzt worden. Hervorzuheben sind die Anhebung der Erschwerniszulagen für die Feuerwehren, die Einführung einer Notfallsanitäter-Zulage und einer Zulage für die Tätigkeit in einer Einheit der Maritimen Notfallvorsorge. Im Laufbahnrecht sind Erleichterungen beim Zugang zum Beamtenverhältnis sowie in der Ausbildung erreicht und die Aufstiegsregelungen punktuell verbessert worden. Damit ist es gelungen, den Zugang zur Feuerwehrlaufbahn sowie die Durchlässigkeit der Laufbahnen zu erhöhen und somit völlig neue Möglichkeiten der Mitarbeiterentwicklung zu schaffen.



Zielorientiert: Personalräte der Berufsfeuerwehren in Schleswig-Holstein

NOMINIERUNG

Personalräte der Berufsfeuerwehren Schleswig-Holstein

»Wir Personalräte der Berufsfeuerwehren Schleswig-Holstein – gemeinsam gegen die drohende Personalnot bei den Einsatzbeamten in der Notfallrettung, der Brandbekämpfung und technischen Hilfeleistung.«

Kai Röpke, Flensburg
Christian Muhs, Lübeck
Holger Menge, Neumünster
Caroline Bohling, Kiel
(im Foto v. links nach rechts)

NOMINIERUNG

Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universität Potsdam

»Perspektive trotz Pandemie! – Unser Maßnahmenpaket zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen für akademische Beschäftigte macht es möglich.«

Susanne Gnädig
Personalratsvorsitzende
(im Foto 5. v. links)

Regelungen gegen Karriereknick



Anerkennung von Mehrbelastungen durchgesetzt: Personalrat der Universität Potsdam

MOTIV Corona verursachte erhebliche Einschränkungen für das Arbeitsleben der akademischen Mitarbeiter:innen. Die damit verbundenen enormen zeitlichen Aufwendungen – verschärft durch Pflegeverantwortung für Kinder oder Angehörige – führten zu einer hohen psychischen Belastung der Beschäftigten, wobei besonders Beschäftigte mit befristeten Verträgen um ihre akademische Karriere fürchteten.

VORGEHEN Das Gremium befasste sich im April 2020 mit der Frage, wie eine Anerkennung der (Mehr-)Belastungen erfolgen und zu einer Entlastung der Mitarbeiter:innen beitragen kann. So entstand ein Maßnahmenpaket, das

Regelungen für die Bereiche Qualifikation/Forschung, Lehre und Lehrdeputat, Leistungsentgelt, Mobiles Arbeiten und Urlaub enthält und das der Personalrat initiativ der Hochschulleitung vorlegte.

ERGEBNIS In einem dreimonatigen Diskussionsprozess wurden verbindliche Regelungen in einem Merkblatt zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen vereinbart. Das Gremium erzielte damit nachhaltige Verbesserungen, u.a. Verlängerungsoptionen befristeter Beschäftigter und Leitlinien zur Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung, mit Gültigkeit über die Pandemie hinaus.

www.dprp.de



DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2023

Ihre Teilnahme zählt.

Teilnahmeschluss
31. Mai 2023.
Jetzt anmelden!

Machen Sie mit!

Als Personalrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2023« 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

Schöneberger
Forum

Deleka