

# magazin

für beamtinnen und beamte

**DGB**

## Für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst

Schöneberger  
Forum 2014

**Dr. Thomas de Maizière**  
Der Bundesinnenminister  
zur Handlungsfähigkeit des  
öffentlichen Dienstes

**Neustart vonnöten**  
Arbeitsschutz im öffentlichen Dienst

**Beamtenverhältnis:  
Mehr als altbekannte Begriffe**  
Burkhard Lischka (SPD)

Ausgabe 11/12 11.12.2014  
[www.beamten-magazin.de](http://www.beamten-magazin.de)





## Für mich die Einzige

Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel den B-Tarif für Bankleistungen. Außerdem betreiben wir eine konsequente Mitglieder-Mehrwert-Politik®. Als Selbsthilfeeinrichtung für den öffentlichen Dienst 1921 gegründet, verfolgen wir bis heute erfolgreich nur ein Ziel: Nutzen stiften für die Gemeinschaft unserer Mitglieder und Kunden. Mit **Direktbank** und wachsendem **Filialnetz** sind wir bundesweit für Sie da.

### Mehr Informationen? Gerne!

Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)  
oder [www.bbbank.de](http://www.bbbank.de)

**BB**  **Bank**

Die Bank für Beamte  
und den öffentlichen Dienst

## INHALT

<b>Schöneberger Forum 2014</b>	4
<b>Titel</b>	
Die Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sichern, von Dr. Thomas de Maizière	12
<b>Kommentar</b>	14
Mitbestimmungslücken schließen!, von Elke Hannack	
<b>Aus dem Bund</b>	15
<b>Gastbeitrag</b>	
Von Burkhard Lischka, innenpolitischer Sprecher der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag	17
<b>Aus den Ländern</b>	18
<b>Aus den Gewerkschaften</b>	
Neustart des Arbeitsschutzes im öffentlichen Dienst!	23
<b>Service</b>	
Erstes Pflegestärkungsgesetz	25
<b>Vermischtes</b>	
Literatur-Tipp zur Beamtenversorgung	26

## IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand,  
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik,  
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin  
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack  
Redaktion: Alexander Haas, Lisa Kranz, Mirjam Muhs,  
Matthias Poser, Henriette Schwarz  
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:  
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte,  
Fuchslochweg 1, 74933 Neidenstein  
Telefon: 0211 72134571, Telefax: 0211 72134573,  
infoservice@beamten-informationen.de,  
www.beamten-magazin.de  
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen  
Titelbild und Fotos S. 4-9: Simone M. Neumann  
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop  
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 21. Jahrgang  
Jahresbezugspreis: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: Simone M. Neumann

**Lisa Kranz**

Politische Referentin,  
Abteilung Öffentlicher Dienst  
und Beamtenpolitik beim  
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserin, lieber Leser,

zwei Mal im Jahr erscheint unser Magazin als Doppelheft. Im Winter ist das Schöneberger Forum, die Fachtagung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, der Grund dafür. Am 25. und 26. November trafen sich 500 TeilnehmerInnen und ReferentInnen in Berlin um über die Voraussetzungen für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst zu diskutieren. Die Ereignisse und Debatten auf dem von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund veranstalteten Forum sind Schwerpunkt dieser Ausgabe. Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière bietet in seinem Titelbeitrag die Möglichkeit zum Einblick in seine Positionen für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst. Er geht dabei auf drei zentrale Punkte ein: verlässliche Rahmenbedingungen, die Zukunftsorientierung sowie die Gestaltungspartner. Kommentiert werden die Ausführungen von der stellvertretenden Vorsitzenden des DGB Elke Hannack.

Eine Fortsetzung erfährt zudem die Reihe der Gastbeiträge der innenpolitischen Sprecher der Fraktionen im Deutschen Bundestag. Diesmal erklärt Burkhard Lischka, innenpolitischer Sprecher der SPD-Fraktion, warum „man für einen attraktiven öffentlichen Dienst mehr als einige altbekannte Begriffe in jährlichen Festreden braucht“. Mit seinem Beitrag endet zugleich die im Mai dieses Jahres gestartete Serie.

Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes leidet seit Langem vor allem unter den sich verschlechternden Arbeitsbedingungen. So gehören atypische Beschäftigungsverhältnisse längst zur Normalität. Daten dazu liefert eine aktuelle Veröffentlichung von Berndt Keller und Hartmut Seifert, die wir in der Rubrik Zahlen, Daten, Fakten aufgreifen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

# Für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst

500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen am 25. und 26. November 2014 zum Schöneberger Forum ins Berliner Kosmos. Zwei Tage lang stand die Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Mittelpunkt von Referaten und Diskussionen. Die von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund organisierte Fachtagung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gab Personalratsmitgliedern sowie Gästen aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaften Gelegenheit zum Austausch zu Themen wie Aus- und Weiterbildung, Mitbestimmung und Personalplanung.

Besuchen Sie uns  
im Internet  
[www.schoeneberger-forum.de](http://www.schoeneberger-forum.de)



„Würden Sie ihrem Kind einen Job im öffentlichen Dienst empfehlen?“ Mit dieser Frage beförderte die Moderatorin Jutta Neumann die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des diesjährigen Schöneberger Forums direkt ins Zentrum des Tagungsthemas. Und die „Ja, aber“-Antworten aus dem Publikum taten es ebenso. Denn wie sich in den Fachforen zeigen sollte, leiden die Beschäftigten im öffentlichen Dienst immer mehr unter den sich verschlechternden Rahmenbedingungen. Andererseits gibt es viele interessante und wichtige Berufe, die man im öffentlichen Dienst ausüben kann.

### Die Ressourcenfrage

Das Fazit der zweitägigen Veranstaltung: Letztlich geht es darum den öffentlichen Dienst mit ausreichenden Ressourcen auszustatten, damit die für die Bürgerinnen und Bürger sowie den Wirtschaftsstandort Deutschland notwendigen öffentlichen Dienstleistungen auch weiterhin auf einem hohen Qualitätsniveau erbracht werden können. Elke Hannack, DGB-Vize, machte das in ihrer Eröffnungsrede besonders deutlich: „Das Gebot der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse ist im Grundgesetz verankert. Überall – in Berlin, Dresden, München, im Odenwald oder in der Uckermark – müssen die Bürgerinnen und Bürger den gleichen Zugang zu Kindergartenplätzen, Schulen und Krankenhäusern haben. Sie müssen sich darauf verlassen können, dass Polizei und Feuerwehr im Notfall in wenigen Minuten vor Ort sind.“ In den Bereichen Bildung, Gesundheit, Forschung, Sicherheit, Wasserversorgung, Wohnungsbau und Mobilität müsse die öffentliche Hand die Teilhabe aller Regionen und aller Bürgerinnen und Bürger sicherstellen. Das seien die berechtigten Erwartungen der Menschen an den Staat, so Hannack weiter. Sie forderte eine politische Bestandsaufnahme: „Welche Dienstleistungen benötigen wir in Zukunft?“. Zudem zielte sie mit Blick auf die Herstellung gleichwertiger und einheitlicher Lebensverhältnisse auf die notwendige Vorbildfunktion von Bund, Ländern und Kommunen bei der Behandlung ihrer eigenen Beschäftigten ab. Für den Bereich des Beamtenrechts sei die Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse seit der Föderalismusreform I aber kein grundgesetzlicher Maßstab mehr. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten unterscheide sich in diesem Jahr von Dienstherr zu Dienstherr bereits um bis zu 18 Prozent. Gleiche Arbeit müsse in Zukunft wieder gleich bezahlt werden. Ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske fokussierte auf die negativen

Folgen des Grundsatzes „Privat vor Staat“. Die Bürgerinnen und Bürger hätten längst erkannt, dass es im Zuge von Privatisierungen nicht besser und billiger sondern teurer und schlechter werde. Er machte sich für die Sicherung der Finanzierungsbasis staatlicher Aufgaben stark. Diese Sicherung sei keine Frage des Könnens sondern des Willens. So stehe der strukturellen Unterfinanzierung des öffentlichen Sektors der politische Unwille zur Steuergerechtigkeit gegenüber.

### Neue Herausforderungen für die Personalvertretungen

Der Parlamentarische Staatssekretär beim Bundesminister des Innern, Dr. Günter Krings, sorgte für ein Raunen im Saal, als er in seiner Rede das Engagement von Personalvertretungen lobte. Wenn sie „auch mal einen Konflikt eingehen“, nütze das letztlich auch den Bürgerinnen und Bürgern. Zufriedene Beschäftigte leisteten bessere Arbeit, so Krings Einschätzung. Dass Konflikte allerdings eher das täglich Brot von Personalvertretungen sind, stellten die Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Personalräte-Preises 2014 im Rahmen der Prämierung ihrer Projekte am Abend des ersten Tages und im Fachforum „Gute Praxis: Wie die Beschäftigten den öffentlichen Dienst mitgestalten können“ sehr eindrücklich dar. Gegenstand der Projekte war überwiegend das „Managen“ der Folgen von Kürzungspolitik durch Personalräte. Mit seiner unterhaltsamen Laudatio ermutigte der Rechtswissenschaftler Prof. Ulrich Battis die Mitglieder von Personalräten, sich auch weiterhin einzumischen. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann hatte bereits zuvor die Mängel des Personalvertretungsrechts aufgezeigt: „Während sich der öffentliche Dienst dynamisch weiterentwickelt, bleibt das Personalvertretungsrecht in der Vergangenheit stecken. Seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im Jahr 1995 zur schleswig-holsteinischen Allzuständigkeitsregelung haben die meisten Gesetzgeber die Rechte der Interessenvertreter beschnitten und nicht an die sich ändernden Gegebenheiten angepasst. Organisationsgrenzen wurden verschoben, Umstrukturierungen vorgenommen, Arbeitsorganisationen verändert, neuartige IT-Technik eingeführt. Doch der Handlungsrahmen der Personalräte wird dieser Entwicklung nicht gerecht. Dies gilt insbesondere für das Bundespersonalvertretungsgesetz. Es bestehen Mitbestimmungslücken, die endlich geschlossen werden müssen.“ Dieser Thematik wird sich das Schöneberger Forum 2015 ausführlich widmen.

## Modernisierung des öffentlichen Sektors durch eine aktive Mitbestimmung

### Vertrauen zurückgewinnen

Wie steht es um die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst im Jahre 2014? Ist die Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen hinreichend geregelt oder besteht Verbesserungsbedarf? Auf diese Fragen haben Dr. Reinhard Rieger, Leiter des Referats Dienst- und Tarifrecht im Personalamt Hamburg, Heiner Rehak, Präsident des Verwaltungsgerichts Dresden a. D., und Dr. Karsten Schneider, Abteilungsleiter Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik beim DGB Bundesvorstand, zusammen mit den TeilnehmerInnen des Forums Antworten gesucht. Die Grenzen der Mitbestimmung sieht Rehak als zu eng an. Es bedürfe einer aktiven Mitbestimmung, statt eines defensiven – teilweise aufgrund der rechtlichen Möglichkeiten erzwungenen – Abwartens. Schließlich seien die Reibungsverluste bei fehlender Mitbestimmung größer als die Effizienzeinbußen durch die Einbeziehung der Beschäftigten. Dr. Rieger stimmte dem zu, wies aber gleichzeitig darauf hin, dass dies kein Garant für den Erfolg von Modernisierungsmaßnahmen sei. Dass Beschäftigte in den letzten Jahren häufig erleben mussten, dass Reformversprechen nicht eingehalten wurden und in Arbeitsverdichtung mündeten,

machte Dr. Schneider deutlich. Um ihr Vertrauen zurückzugewinnen und die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber oder Dienstherrn zu verbessern, müssen ihre Rechte und die ihrer Personalvertretungen verbessert werden.

### Aus- und Weiterbildung: Angebote und Laufbahnrecht bedarfsorientiert gestalten!

#### „Multikanalstrategie“ für die Zukunft

Das Auseinanderdriften der laufbahnrechtlichen Regelungen schwebte als Tatsache über der gesamten Debatte. So verglich Professorin Sabine Leppke von der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung das Laufbahnrecht mit „17 Fenstern mit unterschiedlich lackierten Rahmen und der Ausblick ist auch noch anders.“ Letztlich müsse das Laufbahnrecht aber so gestaltet sein, dass der Dienstherr damit das Personal gewinnen könne, das die zu erfüllenden Aufgaben entsprechend umsetzt und es müsse die Aus- und Weiterbildung dieses Personals sichern. Ein Beispiel für eines der 17 Fenster erläuterte Ministerialdirigent Dr. Alexander Voitl, Abteilungsleiter im Bayerischen Staatsministerium für Finanzen. Das am 1. Januar 2011 eingeführte bayerische Leistungslaufbahnrecht kennt keine Laufbahngruppen und kein doppeltes Durchlaufen der sogenannten Verzahnungsämter mehr. Es bietet zudem die Möglichkeit der modularen Qualifizierung. Voitls Fazit: „Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten werden gestärkt und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung wird gesichert.“ Für ein bedürfnisgerechtes Laufbahnrecht für die BewerberInnen sprach sich Markus Hofmann, Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Deutschen Rentenversicherung, aus. So könnten diese befähigt werden, wenn die formalen Voraussetzungen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst eigentlich nicht erfüllt sind. Diskutiert wurden zudem mögliche Probleme bei einem Länderwechsel und eine Überregulierung des Laufbahnrechts. Einig war man sich darüber, dass man für die Zukunft ein breites Qualifizierungsangebot brauche, eine „Multikanalstrategie“, so Hofmann.

### Vortragende

**Martina Bock** Abteilungsleiterin im Bundesverwaltungsamt · **Dr. Thomas Böhle** Referatsleiter Personal- und Organisationsreferat der Stadt München · **Frank Bsirske** Vorsitzender von ver.di · **Dr. Christoph Demmke** Senior Academic Advisor der OECD · **Elke Hannack** Stellv. Vorsitzende des DGB sowie Vorsitzende des Kuratoriums der Hans-Böckler-Stiftung · **Ingrid Heckner** Vorsitzende des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes, MdL Bayern CSU-Fraktion · **Christian Heise** Vorstandsmitglied der Open Knowledge Foundation Deutschland · **Markus Hofmann** HPR-Vorsitzender bei der Deutschen Rentenversicherung · **Meike Jäger** ver.di-Landesbezirksfachbereichsleiterin Gesundheit & Soziales Berlin-Brandenburg · **Dr. Günter Krings** Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister des Innern · **Sabrina Kunz** Stellv. Landesvorsitzende der GdP Rheinland-Pfalz · **Prof. Dr. Sabine Leppke** Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung · **Ulrich Maaz** Mitglied des Bundesfachbereichsvorstands Bund/Länder bei ver.di · **Jörg Radek** Stellv. Vorsitzender der GdP · **Heiner Rehak** Präsident des Verwaltungsgerichts Dresden a. D. · **Dr. Reinhard Rieger** Leiter Referat Dienst- und Tarifrecht Personalamt Hamburg · **Michael Salomo** Bürgermeister der Gemeinde Haßmersheim (Baden-Württemberg) · **Dr. Karsten Schneider** Abteilungsleiter Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik beim DGB Bundesvorstand · **Thomas Schremmer** MdL Niedersachsen Fraktion Bündnis 90/Die Grünen · **Klaus Schroeder** HPR-Vorsitzender für die Behörden, Gericht und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin · **Dr. Jan Stöß** Landesvorsitzender SPD Berlin · **Marlis Tepe** Vorsitzende der GEW · **Klaus Tischendorf** MdL Sachsen Fraktion Die Linke · **Daniela Trochowski** Staatssekretärin im Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg · **MinDirig Dr. Alexander Voitl** Abteilungsleiter im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen

### Kürzungspolitik und ihre Folgen für die Bürgerinnen und Bürger: Welche Strategien führen aus der Krise?

#### Unwissen über die Auswirkungen

„Welchen öffentlichen Dienst benötigt Deutschland?“ Mit dieser Frage eröffnete die Moderatorin Christiane Voigt, DGB Bayern, das Forum zur Kürzungspolitik. Momentan sei die Situation inakzeptabel. Es gebe zu wenig Personal, das Arbeitsaufkommen steige merklich und dies führe zu einem hohen Krankenstand. Michael Salomo, Bürgermeister der Gemeinde Haßmersheim in Baden-Württemberg und zugleich Deutsch-



lands jüngster Bürgermeister, startete mit seiner kommunalen Sichtweise in die Diskussion: Wenn sich schlichtweg nicht mehr alles geleistet werden könne, müsse man sich auf Wesentliches konzentrieren. „Lieber wenige Aufgaben zu einhundert Prozent, als viele nur halbherzig.“ Dr. Christoph Demmke, Senior Academic Advisor bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), berichtete zum einen, dass Deutschland einen der kleinsten öffentlichen Dienste weltweit habe und zum anderen alle Mitgliedsstaaten der EU (außer Schweden) seit 2008 ihren öffentlichen Sektor reduzierten. Er monierte das „ungeheure Unwissen über die Auswirkungen dieser enormen Reformaktivitäten“ und kündigte eine ausführliche OECD-Studie dazu an. Den Blick auf die Zustände in den Bereichen Gesundheit und Soziales lenkte Meike Jäger von ver.di, Landesbezirksfachbereichsleiterin Berlin-Brandenburg. In diesen Bereichen sei zudem Tarifpolitik sehr schwer, da sich die Beschäftigten außerordentlich stark mit Ihrem Beruf identifizierten und sich deshalb vor Arbeitskämpfen und damit verbundenen negativen Konsequenzen scheuten. Selbstverständlich spielte auch der Dienstherrn-Blickwinkel eine Rolle. So ging Daniela Trochowski, Staatssekretärin im Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg, auf die angespannte finanzielle Lage in den Länderhaushalten ein. Sie plädierte dafür, verbesserte Arbeitsbedingungen zu schaffen, da diese manchmal mehr wert seien als ein höherer Tarifabschluss. Letztlich konnte aus der Diskussion innerhalb des Fachforums das Fazit gezogen werden: Deutschland hat kein Ausgabeproblem. Die Lösungen sind auf der Einnahmeseite zu finden.

## Personalplanung und -entwicklung: Antworten auf demografische Herausforderungen

### Traditionelle Wege der Personalgewinnung reichen nicht aus

Die dramatische Personalsituation in der Bundeshauptstadt Berlin bot den Einstieg für eine Diskussion, die am Ende interessante Anregungen und Lösungsvorschläge hervorbrachte. So forderte Klaus Schroeder, Hauptpersonalratsvorsitzender für die Behörden, Gericht und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin mit Blick auf den extrem hohen Altersdurchschnitt und hohe Krankenstände im Berliner öffentlichen Dienst: „Es muss ein Personalmanagement organisiert werden, um zum Beispiel Personalbedarfsplanung betreiben zu können.“ Die traditionellen Wege der Personalgewinnung sind für Dr. Thomas Böhle, Leiter des Personal- und Organisationsreferats der Stadt München, längst nicht mehr ausreichend. In seiner Stadt sei vor allem die Personalrekrutierung ein Problem, denn in München konkurriert der öffentliche Dienst mit einer Vielzahl von Unternehmen. „Personalmarke-

ting ist deshalb Priorität Nummer Eins, denn der Großteil der Bevölkerung weiß durchaus nicht wie vielfältig die Beschäftigungsfelder sind.“ Imagekampagnen des öffentlichen Arbeitgebers könnten ein wirkungsvolles Instrument sein. Von einem „erheblichen Investitionsstau im Bereich Personal“ berichtete Ulrich Maaz, Mitglied des Bundesfachbereichsvorstands Bund/Länder bei ver.di. Er kritisierte vor allem die problematischen Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Der öffentliche Dienst müsse sich auf seine klassische Rolle als Musterarbeitgeber zurückbesinnen, um die demografischen Herausforderungen bewältigen zu können. Im Austausch mit den TeilnehmerInnen lag der Fokus dann noch auf dem starren Laufbahnsystem sowie den Ausgliederungen von eigentlich öffentlichen Dienstleistungen.

## Instrumente zur Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes: Von der Digitalen Agenda über E-Government bis zur Behördenrufnummer 115

### Effizienzsteigerung vs. Mehraufwand

Sabrina Kunz, stellvertretende Vorsitzende der GdP Rheinland-Pfalz, kritisierte, dass in den Behörden analoge und digitale Arbeitsabläufe nebeneinander existierten: „Wir bilden die schon gegebenen Strukturen spiegelbildlich nochmal digital ab.“ Statt einer Effizienzsteigerung ergebe sich so ein Mehraufwand. Die erfolgreiche Einführung von elektronischen Arbeitsprozessen, so die Referentin, „setzt zudem Konzepte voraus, die Jung und Alt mitnehmen“. Im Hinblick auf den Kontakt zu den BürgerInnen betonte Kunz, die Kommunikation via Internet könne den persönlichen Austausch nicht ersetzen. Martina Bock, Abteilungsleiterin Verwaltungsmanagement im Bundesverwaltungsamt, lobte, dass elektronische Workflowverfahren zu mehr Transparenz führten. Ein komplett digitalisiertes Travel-Management-System führe beispielsweise dazu, dass die Beschäftigten jederzeit sehen könnten, an welcher Stelle der Bearbeitungskette sich der eigene Dienstreiseantrag gerade befindet. Die Digitalisierung führe außerdem dazu, dass mehr Zeit für anspruchsvollere Tätigkeiten bleibe, da die reine Dateneingabe schneller gehe. Dies könne letztendlich auch zu einer höheren Bewertung der Tätigkeit führen. Aus Sicht der BürgerInnen stellt sich für Christian Heise, Vorstandsmitglied der Open Knowledge Foundation Deutschland, vor allem die Frage, wie Verwaltungshandeln transparenter und partizipativer gemacht werden kann. Heise lud die anwesenden VerwaltungsmitarbeiterInnen ein, in eines der bundesweit 15 Open Knowledge-Labs zu kommen, um gemeinsam über Wege zu diskutieren, wie die BürgerInnen Zugang zu Daten erhalten und in Entscheidungen eingebunden werden können.



### Gute Praxis: Wie die Beschäftigten den öffentlichen Dienst mitgestalten können

Nachdem am ersten Tag des Schöneberger Forums die PreisträgerInnen des Deutschen Personalräte-Preises 2014 geehrt wurden, bot ihnen dieses Fachforum am zweiten Tag die Gelegenheit, ihre Projekte eingehend zu präsentieren.

Der geplante Abbau von über 200 Stellen mit einem Einsparvolumen von über 13 Millionen Euro war der Anlass für eine Initiative des Personalrats der Stadt Mülheim an der Ruhr, Preisträger Gold. Der Personalrat machte deutlich, dass ein weiterer Personalabbau zu einer massiven Absenkung des Dienstleistungsstandards führen würde. Das Ergebnis der Verhandlungen mit dem Personal- und Organisationsamt sowie mit dem Rat der Stadt war ein langfristiges Konzept zur Personalkostenreduzierung und Veränderung der Altersstruktur. Auf Basis der Dienstvereinbarung „Bündnis für Ausbildung, Beschäftigung und Konsolidierung“ wurden Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsquote, für verschiedene Arbeitszeitmodelle aber auch für die Gesundheitsförderung sowie die Führungskräfteentwicklung ergriffen.

Einen Sozialkodex „Gute Arbeit“ hat der Gesamtpersonalrat der Stadt Nürnberg, Preisträger Silber, gemeinsam mit ver.di erarbeitet und mit dem Oberbürgermeister zusammen unterzeichnet. Der Sozialkodex folgte nach 20 Jahren der Rahmenvereinbarung Kodex „Gute Arbeit“ und beinhaltet das Ziel, negative Veränderungen in den Dienststellen besser angehen zu können. So werden derzeit unter anderem zu den Themen „Prekäre Beschäftigung“ und „Umgang mit leistungsgewandelten Beschäftigten“ Eckpunkte erarbeitet und Grundsätze vereinbart.

Ähnlich wie in Mülheim war auch ein geplanter Stellenabbau der Auslöser für das mit Bronze ausgezeichnete Personalentwicklungskonzept 2014 – 2015 „Team statt Hierarchie“ des Hauptpersonalrats des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz für den Forstbereich. Das Besondere an dem Projekt ist eine gemeinsame Vorarbeit von IG BAU und der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Auf Grundlage einer Situationsanalyse wurde ein Organisationsmodell für einen modernen Forstbetrieb mit Blick auf die dort Beschäftigten entwickelt. Dieses neue Organisationsmodell, in dem Forstwirtschaftsmeister die Revierleiter unterstützen, wird mittels der zwischen Ministerium und HPR geschlossenen Vereinbarung sukzessive eingeführt.

Die mit dem Sonderpreis der HUK-Coburg ausgezeichnete Initiative „Gesundheitstag für Auszubildende und Dual-Studierende“ der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung der Berliner Stadtreinigungsbetriebe hat das Ziel, bereits junge Beschäftigte für ihre Gesundheit und den Umgang mit Stress zu sensibilisieren.

