

TERMINE

► **LPVG Baden-Württemberg: Einstieg leicht gemacht**
Einführung und Überblick (PR 1)
www.verdi-bub.de/811

► **Der Personalrat nach der Wahl – was nun?**
Kurzeinführung in die Personalratsarbeit nach HPVG
► **9.7. 24**
Frankfurt am Main.
www.verdi-bub.de/4245



Mehr zum Deutschen Personalräte-Preis unter www.dprp.de

INTERVIEW



Mit konstruktiver Kritik zum Erfolg

DPRP Mit dem Haushaltskonsolidierungsprogramm 10 (HSK X) drohten bei der Stadt Hannover Arbeitsverdichtung und eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Mit seiner »Kooperativen und Konstruktiven Aufgabenkritik (KoKo)« konnte der GPR diese vermeiden.

Worum geht es bei KoKo?

Ansatz war, trotz oder gerade aufgrund finanzieller Einschränkungen der Kommunen und der strikten Vorgaben einer Haushaltskonsolidierung, eine Modernisierung der Verwaltung zuzulassen und voranzutreiben. Dies geschah im Rahmen einer ehrlichen Aufgabenkritik, unter Einbeziehung der Erfahrung und des Wissens der Beschäftigten. Gemeinsam mit den örtlichen Personalräten haben wir alle Ideen der Beschäftigten aufgenommen und in einen Prozess einfließen lassen. Ziel war es, pauschale Budgetkürzungen, die am Ende zu einer weiteren Arbeitsverdichtung führen, abzuwenden und stattdessen die Verwaltungsmodernisierung voranzutreiben. Grundlage für die Maßnahmen war eine »Zieltrias« aus Nutzer- und Beschäftigteninteressen sowie Wirtschaftlichkeit auf Augenhöhe.

Was ist das Besondere an KoKo?

Die Bewertung der vorgeschlagenen Maßnahmen in dieser Zieltrias. Damit war immer die Erwartungshaltung verknüpft, dass Veränderungen auch tatsächlich zu Verbesserungen führen und nicht ausschließlich monetär zu betrachten sind.

Wie wurde die Mitbestimmung garantiert?

Es gibt zwei Mitbestimmungsstufen: Die erste Stufe findet im Rahmen der Lenkungsgruppe HSK statt. Diese Gruppe entscheidet über die Annahme/Ablehnung von Vorschlägen, über die Fortführung und Umsetzung vorgeschlagener Maßnahmen und deren Priorisierung. Die daraus resultierenden Maßnahmen unterliegen selbstverständlich noch den Mitbestimmungstatbeständen aus dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz und werden auch auf örtlicher Ebene beschlossen. Im Vorfeld waren die Vorschläge unseres KoKo-Projekts aber immer in einer Begleitgruppe, zu der alle örtlichen Personalräte zur Mitarbeit eingeladen waren, abgestimmt und erarbeitet, sodass es auch hier einen doppelten Boden gab.

Was ist der Stand des Projekts?

Das Projekt selbst ist abgeschlossen. Kleinere Maßnahmen wurden bereits umgesetzt oder sind in Vorschlägen der Verwaltung aufgegangen. Komplexere Themen wie Energiemanagement, Bodenmanagement, Gemeinschaftsverpflegung, Beschaffungswesen, Qualitätsmanagement sowie Fuhrpark- und Gerätemanagement werden in separaten Projektstrukturen außerhalb »der Linienzuständigkeit« bearbeitet. Hierzu müssen die zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Dies bedurfte zunächst einiger Überzeugungsarbeit, befindet sich jetzt aber in der Umsetzung.

Was war die größte Herausforderung?

Das war die Durchsetzung und Aufrechterhaltung der Zieltrias. Dieses Problem wurde durch ständigen Austausch verbunden mit einer intensiven Interessenabwägung und Hartnäckigkeit immer wieder aufgerufen und gelöst. So konnten wir das Projektziel »Vermeidung von pauschalen Budgetkürzungen« erreichen und das HSK-X-Programm konnte ohne diese »Rasenmähermethode« abgeschlossen werden.

Hat sich das Verhältnis zu den Beschäftigten verändert?

Das Projekt hat dazu beigetragen, unser Selbstverständnis einer gestaltenden und sich einmischenden Personalvertretung auch weiter sichtbar zu machen (Co-Management). Dies hat uns im Kreise der Beschäftigten gestärkt und unser Standing gegenüber der Verwaltungsspitze und Politik ausgebaut.

Zu den Personen: Karsten Schackla (links im Bild oben) und Matthias Schrade (rechts im Bild oben) sind beide stellvertretende GPR-Vorsitzende. Für KoKo wurde der GPR mit dem »Sonderpreis der Debeka« im Rahmen des Deutschen Personalräte-Preises 2023 ausgezeichnet.