

Deutscher Personalräte-Preis 2023

www.dprp.de

SONDERDRUCK
Dezember 2023

EINE INITIATIVE DER ZEITSCHRIFT »DER PERSONALRAT«

Der Personalrat



Zeichen gesetzt: Polizeihauptpersonalrat der Polizei Niedersachsen, Innenministerium Hannover

PREISTRÄGER GOLD – Polizeihauptpersonalrat der Polizei Niedersachsen, Innenministerium, Hannover

Polizei im Demokratie-Einsatz

Polizei-Personalräte entwickeln Bildungskonzept zur Stärkung der demokratischen Widerstandskraft der Beschäftigten und setzen Zeichen gegen rechtsradikale/rassistische Vorwürfe.

MOTIV Die Sorge über die Polarisierung der Gesellschaft und die damit immer schwerer und gefährlicher werdende Arbeit der Polizei »auf der Straße«, aber auch die teils extremen und falschen Vorwürfe über eine strukturell »rechtsradikal und rassistisch« durchsetzte Polizei, führte zu dem von der Personalvertretung wesentlich mitinitiierten Projekt. Als Gemeinschaftsarbeit aller Personalratsgremien/-ebenen und unter kontinuierlicher Mitarbeit des Polizeihauptper-

sonalrats in der Koordinierungsgruppe der Polizeiakademie entstand ein Bildungskonzept zur Stärkung der demokratischen Widerstandskraft der Beschäftigten in der Polizei Niedersachsen. Ziel ist es, die Beschäftigten zu sensibilisieren und dabei zu unterstützen, sich für den Schutz und die Werte der Demokratie einzusetzen. Die Kolleg:innen sollten zum aktiven Handeln motiviert und Interessierte als Demokratiepaten qualifiziert werden.

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

René Klemmer
Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Fabian Körber
Gesamtpersonalrat Stadt Nürnberg

Prof. Dr. Sabine Kuhlmann
Universität Potsdam

Irmgard Schmalix
Zeitschrift »Der Personalrat«

Holger Westphal
Schulhauptpersonalrat Niedersächsisches Kultusministerium

»Das Projekt zielt auf die Stärkung der demokratischen Resilienz der Polizeibeschäftigten ab. Es setzt Phänomene wie unerwünschten Chat-Gruppen, mangelnder gesellschafts-politischer Bildung und Frustrationsüberlagerung eine konkrete Aktion entgegen.«



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

VORGEHEN In den Jahren 2022 und 2023 wurden dann auf den verschiedenen Ebenen des Personalrates konkrete Projekte umgesetzt. Dazu zählen beispielsweise eine Ausstellung des örtlichen Personalrats Nienburg über »Die Geschichte der Polizei in der Weimarer Republik«. Die Kolleg:innen des Personalrats in Hameln organisierten das Ausstellungsprojekt »Krieg, Gewalt, Freiheit im Spannungsfeld der Demokratie« und eine Vortragsreihe »Digitale Eigensicherung – Risiken in der Kommunikation auf digitaler Ebene – Aufforderung zum Widersprechen«. Der Personalrat des Landeskriminalamtes Niedersachsen veranstaltete eine Vortragsreihe zur Demokratiebildung.

ERGEBNIS Durch die Vorträge und Ausstellungen und die interne Berichterstattung im Intranet, aber auch in den öffentlichen Medien wurde eine Vielzahl von Polizeibeschäftigten erreicht, sensibilisiert und gestärkt. Zudem waren gerade die Ausstellungsprojekte öffentlich

und verdeutlichten auch der allgemeinen Bevölkerung die interne Bildungsarbeit in der Polizei. Die Personalräte im Kreis der Demokratiepaten erläuterten zudem immer auch Aufgabe und

»Polizeischutz für die Demokratie – Wir zeigen unser demokratisches Selbstverständnis und stärken unsere Organisation!«

Polizeihauptpersonalrat der
Polizei Niedersachsen

Rolle der Mitarbeitendenvertretung als demokratisch legitimierte Institution innerhalb der Polizei. Das Gesamtprojekt ist zudem durch die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen beispielhaft vernetzt.

PREISTRÄGER SILBER

Lehrerhauptpersonalrat des Ministeriums für Bildung Sachsen-Anhalt, Magdeburg

»Das Gremium hat Durchhaltevermögen bewiesen und erfolgreich gegen die Entgrenzung der Arbeitszeit von Lehrkräften gekämpft. Erreicht wurden konkrete Verbesserungen, welche einen wichtigen Beitrag zum besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz leisten.«



Albena Chipkovenska
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Begrenzung statt Entgrenzung

Landeshauptpersonalrat (LHPR) erzielt Abschluss einer DV über Einsatz und Nutzung digitaler Dienste und verhindert damit erfolgreich eine weitere Entgrenzung der Arbeitszeit.



Initiative ergriffen: LHPR Ministerium für Bildung von Sachsen-Anhalt, Magdeburg

MOTIV Die Nutzung digitaler Dienste führte zu vermehrten Anfragen zur Arbeitszeit und der damit verbundenen digitalen Erreichbarkeit. Kritisiert wurde eine extreme Entgrenzung der Arbeitszeit für Lehrkräfte. Aus Sicht des LHPR eine Missachtung geltenden Rechts.

VORGEHEN Der LHPR forderte den Arbeitgeber regelmäßig dazu auf, ergänzende Regelungen

in Bezug auf die digitale Erreichbarkeit von Lehrkräften zu schaffen, um der Entgrenzung ihrer Arbeitszeit entgegenzuwirken und damit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen. Mit Einführung eines einheitlichen Verwaltungsprogrammes im Schulbereich und einer damit verbundenen »DV-Pilotphase« beschloss das Gremium, in dieser DV einen ent-

sprechenden Passus zur digitalen Unerreichbarkeit der Lehrkräfte zu etablieren, was jedoch zur Ablehnung führte. Im Zuge von Verhandlungen zu verschiedenen Dienstvereinbarungen legte der LHPR dann einen Vorschlag für eine DV zum Einsatz digitaler Dienste vor.

ERGEBNIS Ende März 2023 wurde die »DV über den Einsatz und die Nutzung von digitalen

Diensten« unterzeichnet. Es wurde auch festgelegt, dass weitere digitale Dienste und deren Umgang im Schulbereich in dieser Dienstvereinbarung mit aufzunehmen sind. Mit dieser DV ist jetzt die Arbeitszeit für Lehrkräfte bei der Nutzung digitaler Dienste geregelt: Ein Beitrag zum Arbeit- und Gesundheitsschutz für 17.000 Lehrkräfte.

Intern vor Extern

Der Personalrat der Bundesagentur bemängelte hohen Anteil externer Dienstleister und erzielte nach umfangreichen Verhandlungen eine Einigung zur Erhöhung der Eigenleistungsfähigkeit.



Erfolgreich gekämpft: Personalrat IT-Systemhaus der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

MOTIV Das IT-Systemhaus der Bundesagentur (BA) ist der IT-Dienstleister für alle Arbeitsagenturen und Jobcenter. Das IT-Systemhaus hatte ca. 1.500 interne Beschäftigte. Der Anteil externer Dienstleister im Rahmen von Dienstleistungsverträgen war in etwa genauso hoch, in manchen Bereichen sogar deutlich höher als der interner Mitarbeiter:innen. Die Personalräte setzten sich daher zum Ziel, den Anteil der internen Beschäftigten deutlich zu erhöhen.

VORGEHEN Der Personalrat platzierte das Thema auf der Agenda der Monatsgespräche, von Personalversammlungen und führte, zum Teil mit anwaltlicher Unterstützung, weitere Gespräche mit der Geschäftsführung. Im März 2020 erfolgte ein Antrag auf gerichtliche Entscheidung beim Amtsgericht Ansbach. Obwohl das Gremium jeden Schritt angekündigt hatte, kam erst nach Einreichung der Klage Bewegung in

die Angelegenheit. Der Vorstand der BA beauftragte dann eine Organisationsuntersuchung, die dem PR in wesentlichen Punkten Recht gab. Anschließend wurde die Geschäftsführung beauftragt, Szenarien zu erstellen. 2021 war daraufhin geprägt von der Informationseinholung über den Sachstand dieser Szenarien.

ERGEBNIS Im Mai 2022 hat der Verwaltungsrat der BA dem Konzept zur Erhöhung der Eigenleistungsfähigkeit zugestimmt. Das IT-Systemhaus erhält in einem Zeitraum von 5 Jahren knapp über 600 Stellen. Dies ergibt gleichzeitig eine Einsparung von jährlich ca. 44 Millionen Euro im Sachhaushalt der BA. Die ersten etwa 100 Stellen werden 2023 besetzt. Nachdem auch der Haushaltsausschuss des Bundestages dem BA-Haushalt grünes Licht gegeben hat, zog das Gremium Ende Oktober 2022 seine Klage zurück.

PREISTRÄGER BRONZE

Personalrat IT-Systemhaus der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

»Das Projekt hat Vorbildcharakter. Dem PR ist es gelungen, durch kluges Netzwerken die Erhöhung der Eigenleistungen zu erreichen. Insbesondere beeindruckt das Vorgehen und das zielgerichtete Einbinden verschiedener Netzwerkpartner:innen. Dies zeigt die Wirkung gewerkschaftlicher Organisation und welchen hohen Stellenwert Unternehmensmitbestimmungen für die betriebliche Interessenvertretung hat.«



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

**SONDERPREIS
DER DGB-JUGEND**

Jugend- und Auszubildendenvertretungen Südwestfunk Baden-Baden, Mainz und Stuttgart

»Die JAVen setzen sich beispielhaft für eine attraktive Berufsausbildung und Verbesserung der Ausbildungs- und Lebensbedingungen von jungen Menschen ein. Ihr Einsatz und die gewählten Mittel sind auf der Höhe der Zeit. Das Vorgehen ist vorbildlich.«



Elke Hannack
Stellvertretende
Vorsitzende
des DGB

Auf Sendung für gute Ausbildung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen erzielen mit kreativen Ideen zahlreiche Verbesserungen der Ausbildungsqualität.



Jung und kreativ: JAVen des Südwestfunks

MOTIV Eine Umfrage unter Auszubildenden, Dual-Studierenden und Volontär:innen durch die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) zeigte zahlreiche Kritikpunkte und Verbesserungsmöglichkeiten zur Qualität der Ausbildung im Südwestfunk auf.

VORGEHEN In zahlreichen Gesprächen und Verhandlungen konnten neue Ideen und kreative Lösungen auf den Weg gebracht und verab-

schiedet werden, die den Alltag der Lernenden vereinfachen und die Attraktivität der Ausbildung weiter steigern. Kommuniziert werden diese und weitere für die Lernenden relevanten Themen unter anderem in einem selbst entwickelten JAV-Tagesschau-Format. Angelehnt an die ARD-Tagesschau, präsentieren die JAVen in Form von selbst gedrehten Beiträgen und mit eigenen Moderator:innen anschaulich und unterhaltsam die Ergebnisse ihrer Arbeit. Das Format stößt unter den Lernenden und den weiteren Beschäftigten auf hohe Resonanz.

ERGEBNIS Bei vielen Themen konnten Lösungen für die Auszubildenden gefunden werden. So erhalten Lernende einen Kantinenrabatt von 30%. Die Homeoffice-Möglichkeiten sowie die mobile Ausstattung wurden verbessert, zudem wurde eine Lösung zur Finanzierung der Bahn-card 100 erzielt. Der Einsatz der JAVen verbesserte den regelmäßigen Austausch der Gremien mit den Lernenden aber auch mit den Ausbildungsverantwortlichen, der Geschäftsleitung sowie der Intendanz des Senders.

**SONDERPREIS
SCHWERBEHINDER-
TENVERTRETUNG**

Personalrat und Schwerbehindertenvertretung Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

»Beachtenswert: Die SBV hat zusammen mit dem Personalrat die Inklusion konsequent weitergedacht. Und dem Umgang mit psychisch Erkrankten, deren Zahl stetig zunimmt, neue und besondere Aufmerksamkeit gewidmet.«



Irmgard Schmalix
Verantwortliche
Redakteurin
der Zeitschrift
»Der Personalrat«

Inklusion weiterdenken

SBV und Personalrat initiieren Projekttag zur mentalen Gesundheit und zu nicht sichtbaren Erkrankungen und Behinderungen.

MOTIV Die Interessenvertretungen der Universität stellen immer wieder fest, dass das Thema Behinderung nicht mit dem nötigen Nachdruck und der Ernsthaftigkeit angegangen wird, die erforderlich wären. Wie gelingt ein adäquater Umgang mit Menschen, die, in welcher Art und Weise auch immer, eingeschränkt sind – angesichts rasant steigender Zahlen psychisch Erkrankter? Wie kann man in seiner Organisation dazu beitragen, auch für nicht sichtbare Behinderung und mentale Gesundheit zu sensibilisieren? Wie gelingt es, konkrete Unterstützungsmaßnahmen dort anzubieten, wo sie notwendig und hilfreich sind, denn Behinderung ist noch immer schambehaftet. Wie kann man gemeinsam einen Kulturwandel gestalten?



Konsequent: SBV und Mitstreiterinnen

VORGEHEN Die Idee für das Projekt »Mental Health-Day: Inklusion weiterdenken!« und die organisatorische Hauptverantwortung lagen bei der Schwerbehindertenvertrauensfrau. Mit einem abwechslungsreichen Programm wurden alle Studierenden und Mitarbeitenden aus Wissenschaft, Verwaltung, Technik und Service für ihre individuelle mentale Gesundheit sensibilisiert. Der Personalrat war organisatorisch und auch bei der Ausführung beteiligt, z. B. bei der Sensibilisierung der Universitätsleitung für die-

ses Thema, Erstellung der Werbeplakate, Beratungen vor Ort mit Informationsstand.

ERGEBNIS Aufgrund der sehr positiven Rückmeldung dieser ersten gesamtuniversitären Veranstaltung, die sich an Beschäftigte, Studierende, Wissenschaftler:innen richtete, beschloss das Rektorat, diesen Tag künftig jährlich an der Universität zu wiederholen. Die nächste Veranstaltung unter dem neuen Titel »University Health Day« haben die Beteiligten für Herbst 2023 geplant.

Fortschritt statt Rotstift

GPR entwickelt Maßnahmenkonzept für Haushaltskonsolidierung mit Fokus auf Mitbestimmung und Beschäftigteninteressen.



Eigenes Konzept durchgesetzt: Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt Hannover

MOTIV Eine tiefrote Haushaltslage konfrontierte den Gesamtpersonalrat (GPR) mit geplanten Einsparungen im Personalbereich im hohen zweistelligen Millionenbereich. Doch der GPR lehnte eine daraus resultierende weitere Arbeitsverdichtung ab und entwickelte eigene Vorschläge für ein Konsolidierungsprogramm.

VORGEHEN In einem ersten Schritt definierte der GPR Wirtschaftlichkeit, Kund:innennutzen und Beschäftigteninteressen als gleichwertige Ziele für das weitere Vorgehen und zu entwickelnde Maßnahmen. Um eine größtmögliche betriebsinterne Öffentlichkeit und neben der Information der Beschäftigten auch die Mitbestimmung abzusichern, wurde gemeinsam mit den örtlichen Personalräten eine eigene Ideen-

sammlung erstellt und fortlaufend diskutiert. In einer Arbeitsgruppe wurden die Ideen nach Themen geclustert, z. B. Digitalisierung, Finanzrelevanz, Personalplanung und Organisationsentwicklung, Führung und Entscheidungskultur und zur Entscheidung vorgestellt.

ERGEBNIS Alle eingebrachten Maßnahmen wurden im Rahmen der Mitbestimmung mit den befassten Personalvertretungen bearbeitet. Unter dem Titel: »Fortschritt statt Rotstift!« hat der GPR es geschafft, nach zahlreichen »klassischen Sparprogrammen« die aktuellen Konsolidierungsmaßnahmen zu einem Verwaltungsentwicklungs- und Modernisierungsprogramm umzugestalten. Die Beschäftigteninteressen standen stets im Vordergrund.

SONDERPREIS DER DEBEKA

Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt Hannover

»Haushaltssicherungskonzepte gehen oft zu Lasten von Beteiligung, Transparenz und sachlicher Differenzierung. Der PR setzt diesem Prinzip eine neue offene, partizipative und transparente Variante der konstruktiven Aufgabenkritik entgegen, die nicht nur am Praxiswissen der Betroffenen, sondern vor allem auch an den Interessen der Beschäftigten orientiert und deshalb besonders erfolgversprechend ist.«



Prof. Dr. Sabine Kuhlmann
Lehrstuhl an
der Universität
Potsdam

NOMINIERUNG

**Gesamtpersonalrat
Staatliches Schulamt
Frankfurt am Main**

»Teilzeitbeschäftigte arbeiten im Verhältnis mehr für weniger Geld – sie brauchen gerechtere Regelungen und verbesserte Bedingungen.«

Meike Bär
Gesamtpersonalratsvorsitzende
(im Foto 5. v. links)

Dienstvereinbarung Teilzeit

MOTIV Teilzeitarbeit ist im schulischen Bereich ein bedeutsamer Faktor für entstehende Mehrarbeit und damit einhergehende Belastung. Das Gremium erreichten zunehmend Berichte und Beschwerden, dass Teilzeitbeschäftigte nicht um ihre Rechte wissen oder dass diese an den Schulen nicht durchgesetzt werden. Die Schulen fragten häufig nach einer Vereinbarung und baten immer wieder darum, dass grundlegende Fragen, die die Arbeit – auch von Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten – an Schulen erschweren, zentral geregelt werden. Ziel war es daher, verbindliche Entlastungs- und Ausgleichsmöglichkeiten für diese besonders belastete Beschäftigtengruppe zu erzielen.

VORGEHEN Auf der Grundlage konkreter schulischer Anliegen und bestehender Rechtsgrundlagen entwickelte der Gesamtpersonalrat

(GPR) den Entwurf für eine Teilzeitdienstvereinbarung und legte diesen dem Staatlichen Schulamt vor. In kleinen Arbeitsgruppen mit Amtsleitung, GPR-Vorsitz und Juristen wurde dieser Entwurf dann überarbeitet und unterzeichnet.

ERGEBNIS Ziel der Dienstvereinbarung (DV) ist, eine möglichst gerechte Umsetzung von Stunden- und Arbeitsreduzierungen zu gewährleisten. Die erzielte DV gibt eine Richtschnur vor, die Schulleitungen helfen soll, ausgewogene Einzelfallentscheidungen zu treffen. Der Umfang der dienstlichen Verpflichtung der Teilzeitbeschäftigten soll so bestimmt sein, dass bei Wahrung der Funktionsfähigkeit der Schule sowohl ihre berechtigten Interessen als auch die Gesamtbelastung des Kollegiums angemessen berücksichtigt werden.



Für Teilzeitkräfte eingetreten: Gesamtpersonalrat Staatliches Schulamt Frankfurt a.M.

EINE PERFEKTE FAMILIE

Der Personalrat

PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

WILLENSBILDUNG IM GEBIETHUM

Videositzungen in der Pandemie

Der Personalrat kann seine gesamten Aufgabenbereiche selbst regeln. Insbesondere Entscheidungs- und Streitkräfte dürfen die sich und ihre Ziele bestimmenden. Diese sind und dem Kommando gilt es demnach sehr gut.

Computer und Arbeit

GIA (IT-MITBESTIMMUNG UND DATENSCHUTZ)

DISKONTO IN ARBEITVERHÄLTNISS

Arbeitnehmerrechte im Datenschutz

Arbeitsnehmerrechte im Hinblick auf die Datenverarbeitung. Diese sind im öffentlichen Dienst. Diese sind im öffentlichen Dienst. Diese sind im öffentlichen Dienst.

Gute Arbeit

ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSGESTALTUNG

ARBEITSSCHUTZ AN SCHOULEN

Belastungen und fehlende Konzepte in der Pandemie

Arbeitsnehmerrechte im Hinblick auf die Datenverarbeitung. Diese sind im öffentlichen Dienst. Diese sind im öffentlichen Dienst. Diese sind im öffentlichen Dienst.

Jetzt
kostenlos
testen!

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

BUND
VERLAG

Für alle Mitglieder im Personalratsgremium

Für Mitbestimmung bei IT und Datenschutz

Für Mitbestimmung bei Arbeits- und Gesundheitsschutz

PR-Arbeit öffentlich machen

MOTIV Die Mitglieder und vor allem die Funktionen und Aufgaben des Personalrats waren vielen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Marburg nicht oder nur unzureichend bekannt. Damit einhergehend sank die Bereitschaft, sich für den Personalrat aufstellen zu lassen.

VORGEHEN Das Gremium setzte daher seinen Fokus verstärkt auf die Öffentlichkeitsarbeit,



Gute PR-Arbeit: Personalrat der Stadt Marburg

um mehr Transparenz für die eigene Arbeit zu schaffen. In Arbeitsgruppen wurden dazu verschiedene Maßnahmen geplant und vorbereitet. Neben professionellen Fotoaufnahmen von jedem PR-Mitglied erstellten die Interessensvertreter einen Flyer, in dem dargestellt wurde, welches PR-Mitglied wofür zuständig ist. Für die Personalversammlungen entwickelten sie ein neues Konzept. Dieses bindet vorab die Beschäftigten über Umfragen ein, bietet jeweils einen Vortrag und ein Diskussionsforum. Darüber hinaus suchte das Gremium den direkten Kontakt durch Besuche in verschiedenen Dienststellen. Die vorhandene PR-Zeitschrift wurde grundlegend überarbeitet und soll nun in regelmäßigen Abständen erscheinen. Geplant ist zudem ein »Personalrats-ABC« mit Begriffen zum Arbeitsverhältnis und zum Gremium.

ERGEBNIS Die Maßnahmen führten zu einer Verbesserung der Wahrnehmung, zu verstärkten Nachfragen an den Personalrat und einer insgesamt positiven Rückmeldung aus der Belegschaft.

NOMINIERUNG

Personalrat Magistrat der Universitätsstadt Marburg

»Wir zeigen Gesicht! Wir wollen unsere Kolleg*innen über ihre Rechte und die Aufgaben des Personalrates aufklären.«

Steffen Kloske
Personalratsvorsitzender
(im Foto 3.v.re.).

Impulse für Gute Arbeit

MOTIV Verschiedene Personalversammlungen hatten zu dem Ergebnis geführt, dass es unter den Beschäftigten einen großen Bedarf gab, über die unterschiedlichsten Facetten von guten Arbeitsbedingungen und der Arbeitskultur der Zukunft an der Leuphana Universität zu sprechen und diese zu verändern.

VORGEHEN Das Gremium nahm dies zum Anlass und startete einen Aufruf unter den Slogans »Mal was wagen« und »Lust auf Neue Arbeit«. In Workshops und Arbeitsgruppen mit Beschäftigten unterschiedlichster Abteilungen schaffte es das Gremium, verschiedene Projekte unter dem Kampagnentitel »WORKING LEUPHANA« auf den Weg zu bringen. Dazu zählen ein regelmäßiger Podcast mit dem PR-Vorsitzenden und Gästen, ein Pilotprojekt zur Vernetzung der Kolleg:innen und die Schaffung von informellen Begegnungen im Rahmen eines wöchentlichen Mittagstisches. Das Gremium nutzte gezielt neue Wege der Kommunikation: Neben dem breiten Einsatz von verschiedenen Sozialen Medien-Formaten, richtete es einen Mailverteiler für engagierte und interessierte Kolleg:innen ein. Hinzu kamen die Nutzung von Infoscreens auf dem Campus, diverse Plakataktionen sowie

ein Picknick auf der Mensawiese zum Kampagnenabschluss.

ERGEBNIS Die Kampagne erreichte eine breite öffentliche Wirkung und war langfristig Gesprächsthema in der Universität. Dies führte auch dazu, dass Aspekte guter Arbeitsbedingungen nun verstärkt im Fokus der PR-Arbeit sind. Aufgrund der positiven Resonanz verzeichnet der Personalrat zudem eine verbesserte Wahrnehmung seiner Arbeit bei den Beschäftigten.



Neue Wege gegangen: PR Leuphana-Universität

NOMINIERUNG

Personalrat der Leuphana Universität Lüneburg

»WORKING LEUPHANA zeigt, was Gute Arbeit in der Zukunft ausmachen kann und lebt eine inspirierende Arbeitskultur vor.«

Daniel Simons
Personalratsvorsitzender
(im Foto vorne Mitte)

NOMINIERUNG

Personalrat für das
Verwaltungs- und
technische Personal
der Universität des
Saarlandes, Saarbrücken

»Bei der Universität
des Saarlandes bleibt
niemand auf der Strecke.
Wir vermitteln Wissen
gemeinsam. Digitalisie-
rung... wir sind bereit!«

Jörg Bautz
Personalratsvorsitzender
(im Foto 5.v. rechts)

Hilfe im digitalen Dschungel



Digitalpaten initiiert: Personalrat Verw.-/techn. Personal, Universität Saarland

MOTIV Die Digitalisierung nimmt einen immer größer werdenden Anteil des beruflichen Alltags ein. Nach Einschätzung des Personalrats (PR) fühlten sich viele Mitarbeitende durch die rasante IT-Entwicklung und hohe Komplexität verunsichert und befürchteten, abgehängt zu werden. Das Gremium entschied sich, ein Projekt unter dem Titel »Digitalpaten« zu initiieren.

VORGEHEN Der Personalrat unterhält und pflegt dazu eine Datenbank, in der sogenannte »Digitalpaten« – Mitarbeitende mit einer Affinität und Spezialkenntnissen zu digitalen Themen – gelistet sind. Die Paten werden über Werbeaktivitäten des PR gefunden. Mitarbeitende können sich bei Bedarf beim Personalrat melden und um Vermittlung eines Digitalpaten bitten.

Dabei werden Inhalte und Komplexität der Anforderungen besprochen. Der PR vermittelt aus seiner Datenbank dann den passenden Paten. Die erste Kontaktaufnahme wird vom Gremium initiiert. Ziel ist es im weiteren Verlauf, den Mitarbeitenden über einen festgelegten Zeitraum von zunächst maximal sechs Monaten Unterstützung in allen anfallenden Fragen rund um IT und Digitalisierung zu bieten.

ERGEBNIS Die Digitalpaten ermöglichen eine schnelle und effiziente Hilfestellung für Mitarbeitende und entlasten zudem das interne Ticketsystem für EDV-Anfragen. Damit konnte die Akzeptanz gegenüber Veränderungen im digitalen »Dschungel« deutlich gesteigert und die Ängste vieler Kolleg:innen verringert werden.

www.dprp.de



DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2024

Ihre Teilnahme zählt.

Teilnahmeschluss
31. Mai 2024.
Jetzt anmelden!

Machen Sie mit!

Als Personalrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2024« 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

Debeka
Das Füreinander zählt.