



Bild: HPR Land Berlin, Michael Laube

Landesweite Arbeitsgruppe „keine Gewalt gegen Beschäftigte!“ beim Hauptpersonalrat beginnt mit ihrer Arbeit

Am 01.06.22 hat sich die LAG (landesweite Arbeitsgruppe) keine Gewalt gegen Beschäftigte beim HPR zur Auftaktsitzung zusammengefunden. Sie setzt sich aus Kolleginnen und Kollegen aus allen großen Bereichen des öffentlichen Dienstes und allen Hauptbeschäftigtenvertretungen zusammen und wird um zwei Vertreter des DGB und dbb berlin ergänzt.

Am Beginn des Treffens stand das Kennenlernen und der Austausch über Gewaltvorfälle in den verschiedenen Bereichen. Gewalt gegen Beschäftigte hat viele Gesichter und geht weit über die häufig in den Medien aufgegriffenen körperlichen Auseinandersetzungen gegen Kolleginnen und Kollegen bei der Polizei und Feuerwehr hinaus.

Es gibt vielfältige Verbalattacken und Drohungen (Schule, Kitas), generell sexualisierte (meist verbale) Übergriffe gegenüber Kolleginnen in allen Bereichen, selbst Beschäftigte zum Beispiel aus den Grünflächenämtern oder Bibliotheken erleben Gewalt durch Bürgerinnen und Bürger. Im Bereich der Justiz sind „harte“ Gewaltvorfälle regelmäßig Teil des Berufsalltags in den Justizvollzugsanstalten, aber auch in den Gerichten.

Die Zahl der an den Gerichtspforten sichergestellten Waffen sprengt jedes Vorstellungsvermögen. Menschen mit Waffen, das kann unterstellt werden, gelangen mit

Impressum:

Hauptpersonalrat

für die Behörden, Gerichte
und nichtrechtsfähigen
Anstalten des Landes
Berlin

Klosterstr. 47

10179 Berlin – Mitte

Telefon: (030) 9020-2226

hpr@hpr.berlin.de

www.hpr.berlin.de

V.i.S.d.P.: Daniela

Ortmann, Vorsitzende



ihnen in die meisten Dienstgebäude, weil unsere Dienstgebäude grundsätzlich den Bürgerinnen und Bürgern im wahren Wortsinn offenstehen.

Der Umgang mit Gewaltvorfällen stellt ein weiteres Problem dar. Salopp ausgedrückt: Fließt kein Blut, passiert wenig. So können Beschäftigte, die sich einer ernsthaften Bedrohung ausgesetzt sehen, noch lange nicht regelmäßig die Löschung ihrer persönlichen Daten aus dem Melderegister beantragen. Verbalattacken führen selten zu einer Anzeige oder auch nur einer Aktenlage. Wie umgehen mit körperlicher Gewalt durch Kinder und Jugendliche gegenüber Lehrkräften und Erzieherinnen?

In 2021 wurde noch durch den Regierenden Bürgermeister Michael Müller eine gemeinsame Erklärung mit dem DGB und dem dbb berlin unterschrieben und eine klare ablehnende Haltung gegenüber Gewalt gegen Beschäftigte formuliert. Das kann aber nur ein Startschuss für konsequentes Arbeitgeberverhalten gewesen sein, kein Zielpunkt. Seitdem haben wir vom HPR den damaligen Personalsenator Kollatz auf das Thema angesprochen und den Wunsch auf Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung dazu zum Ausdruck gebracht. Aufgrund der Wahlen in Berlin wurde unser Wunsch vom Senator wohlwollend aufgenommen, aber auf den nächsten Senat vertagt. Mit Herrn Wesener haben wir darüber bereits zweimal gesprochen (und auch mit anderen Senatsmitgliedern), alle sind offen und erkennen das Problem, allein die Zuständigkeitsfrage ist im Senat noch nicht gelöst.

Die LAG hat sich die ersten eigenen Arbeitsaufträge gegeben und wird das Thema ihrerseits voranbringen. Alle Mitglieder sehen umgehenden Handlungsbedarf und werden die Brisanz der Lage auch nach außen offensiv vertreten. Das Thema ist sehr komplex. Es gilt, tätig zu werden, landesweite Standards zu setzen und zwar für Prävention, Umgang, Nachsorge. Wir bleiben dran.

Der HPR ist im Gespräch mit...

...Frau Gote, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung und Herrn Götz, Staatssekretär des Hauses, am 18. März per Videokonferenz

Themen waren u.a. die Situation im Pandemie-Krisenstab, die durch den Krieg in der Ukraine etwas in den Hintergrund gedrängt wird, obwohl die Pandemie ja nicht für beendet erklärt werden kann. Die Struktur und Organisation im Krisenstab des Hauses WGPG wird überdacht und verschlankt, aber der Stab als solches wird weiterhin bestehen müssen, denn Corona kann noch über einige Jahre Thema sein.

Die einrichtungsbezogene Impfpflicht muss umgesetzt werden im Land Berlin; die ausgesprochen schwierige Personalsituation im LAGeSo und in den Gesundheitsämtern wird aber gesehen. Der Bund hat bei der Gesetzgebung allerdings deren Umsetzung durch die Kommunen und die damit einhergehenden Probleme zu wenig im Auge gehabt.



Auch im Haus WGPG sind die Kolleginnen und Kollegen durch die Coronazeit sehr erschöpft, Frau Gote und Herr Götz waren aber sehr angetan von der Professionalität und hohen Kompetenz im Haus. Wichtig sei es, die Nachwuchskräfte zu halten, um auch arbeitsfähig zu bleiben.

...Frau Jarasch, Senatorin für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz und Herrn Kamrath, Staatssekretär des Hauses, am 22. April 2022, ebenfalls per Videokonferenz

Angesichts der vielfältigen Themen ihres Hauses und beim Hauptpersonalrat haben wir munter „quer durch den Garten“ mehrere Themen angesprochen, die letztlich auch miteinander zu tun haben. So sind zum Beispiel die Grünflächenämter in den Bezirken, die in den Sparjahren besonders leiden mussten, keineswegs nur für das Stadtgrün zuständig, sondern auch einzubeziehen bei Planungen von Neubauten/ neuen Wohnquartieren und benötigen dafür auch ausreichend Personal. Die Bezirke sollen daher laut Frau Jarasch weiterhin verstärkt werden. Unser Thema, eine Rahmendienstvereinbarung gegen Gewalt gegen Beschäftigte mit dem Senat abschließen zu wollen, stieß auf viel Verständnis und Unterstützung. Das Thema „Sicherheit in Gebäuden / an deren Eingängen“ wurde diskutiert.

Zum Thema Mobilität haben wir die Frage der Jobräder angesprochen, es wird ja immer wieder an den HPR aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen herangetragen. Herr Kamrath hat hier schon bei einem vorherigen Arbeitgeber Erfahrungen gemacht, die Idee kam gut an und wurde mitgenommen.

...Herrn Schwarz, Senator für Wirtschaft, Energie, Betriebe am 11. Mai 2022

Im Kennenlerngespräch ging es zunächst um den beruflichen Werdegang des Senators, der sich selbst als politischen Quereinsteiger bezeichnete, einen aufgeschlossenen Eindruck machte und zu unserer großen Freude sich sehr anerkennend über seine Verwaltung äußerte, die er als kompetent und zugewandt beschrieb. Sein Interesse an einem guten Austausch mit den Personalräten (auch im ersten Leben als Unternehmer habe er sich immer für die Wahl von Betriebsräten und eine gute Zusammenarbeit mit ihnen ausgesprochen) untermauerte er, indem er nicht nur die Abteilungsleiterin Zentraler Service (ZS) sondern auch die Personalratsvorsitzende zum Gespräch mitnahm. Themenschwerpunkte waren die Digitalisierung und Modernisierung des öffentlichen Dienstes und die gemeinsame große Sorge, beim Gewinnen von Nachwuchskräften künftig einen schweren Stand zu haben. Dabei zeigte sich Herr Schwarz neuen Ideen der Arbeitsorganisation gegenüber aufgeschlossen, wir auch, wenn die Beschäftigten dabei eingebunden werden und ihre Interessen auch Berücksichtigung finden.

Der offene Austausch wird mit allen drei Senatsmitgliedern fortgesetzt...



Auf dem Weg zur neuen RDV zum Thema BEM....

Im November 2020 wurde die aktuelle Rahmendienstvereinbarung (RDV) Gesundheit zwischen dem HPR und der Senatsverwaltung für Finanzen abgeschlossen. Bereits zum damaligen Zeitpunkt wurde vereinbart, sich den Themen Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Langzeitkrankenmanagement in einer separaten Dienstvereinbarung zu widmen. Im Frühjahr 2021 wurden dann die ersten Verhandlungen gemeinsam mit Hauptschwerbehindertenvertretung (HVP), Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV) und Haupt-Richter- und Staatsanwaltsrat HRSR aufgenommen.

Die künftige Dienstvereinbarung soll für alle Dienststellen des Landes Berlin verbindliche Vorgaben regeln. Je nach Verwaltung und vorhandener Dienstvereinbarung wird, wie wir alle wissen, mit diesen Themen sehr unterschiedlich umgegangen. Im Gesetz gibt es mit dem § 167 Abs. 2 SGB IX zwar Vorgaben, ohne dass dort aber weitere Einzelheiten zur Ausgestaltung, Rollen der einzelnen Beteiligten etc. geregelt werden.

Unser Ansinnen ist dabei, gemeinsam mit der Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) als personalführende Verwaltung die Dienststellen bzw. Vorgesetzten zu gewissen Rahmenbedingungen zu verpflichten und auch die Beschäftigten vor Willkür zu schützen bzw. deren Rechte zu stärken.

Es geht nicht darum, Kolleginnen und Kollegen zu kündigen oder in die Frühpensionierung zu drängen. Zum heutigen Zeitpunkt befinden wir uns auf einem guten Fortschritt. Zum Thema BEM finden in den nächsten Tagen die letzten Abstimmungen mit der Dienststelle statt, zum Thema Langzeitkrankenmanagement wurden bereits erste Gespräche aufgenommen und die gemeinsamen, aber natürlich aufgrund unserer Rollen auch unterschiedlichen Positionen verdeutlicht.

Wir sind zuversichtlich, von beiden Seiten im Sommer unsere Unterschriften unter die neue RDV setzen zu können.

„Muster“ - Bewertungen

Gemäß Nr. 3.5 Satz 2 der Ausführungsvorschriften zu § 49 LHO, werden Aufgabengebiete mit Arbeitsvorgängen von grundsätzlicher Bedeutung, die in vergleichbarer Form in mehreren Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung wahrgenommen werden, in Form einer sogenannten Musterbewertung von SenFin dem HPR zur Beteiligung vorgelegt.

Die Kolleginnen und Kollegen des HPR prüfen dann die Entscheidung der Dienststelle, im Vorfeld unserer Meinungsfindung wird ein Stellungnahmeverfahren eingeleitet und die örtlichen Personalräte der betroffenen Dienststellen sowie ggf. Gesamtpersonalräte (GPR) um deren Prüfung und Zuarbeit gebeten.



Seit Inkrafttreten des Verfahrens Ende Juni 2021 wurden uns bis dato 50 Musterbewertungen vorgelegt. Dem überwiegenden Teil wurde seitens des HPR-Gremiums zugestimmt, abgelehnte Vorlagen wurden in den regelmäßig stattfindenden Erörterungsgesprächen mit SenFin gemeinsam besprochen. Von den insgesamt 9 Fällen wurde ein Vorgang zurückgenommen, in einem Fall ist die Dienststelle unserer Prüfung gefolgt und hat entsprechend bewertet. In sechs Fällen hat SenFin Ihre Sicht nochmals ausführlich erläutert und dann einen Bescheid nach § 84 Abs. 3 PersVG erlassen, die Maßnahme dann also ihrer Prüfung entsprechend umgesetzt. Ein Vorgang steht noch zur Erörterung aus. Wir begrüßen diese etablierte Vorgehensweise und sehen uns wie auch in anderen Verfahren tatsächlich „auf Augenhöhe“ mit der Dienststelle.

Wichtig für Eure Praxis bleibt aber: Die Entscheidung der Eingruppierung/ Besoldung bezieht sich immer nur auf die Daten der vorgelegten Musterbewertungen. Die letztendliche Bewertung vor Ort in den einzelnen Dienststellen richtet sich selbstverständlich nach der tatsächlichen Tätigkeit und der erstellten BAK, so dass natürlich auch abweichende Bewertungen möglich sind.

Daniela Ortmann

Vorsitzende des Hauptpersonalrates

Stephan Krimmling

Vorstandsmitglied