



Bild: HPR Land Berlin, Michael Laube

Anerkennung besonderer Leistungen – durch den HPR initiativ (neue) Motivationsmaßnahme beantragt

Von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst werden täglich für die Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt Leistungen erbracht. Das ist selbstverständlich und unsere Aufgabe. Angesichts des fortschreitenden Personalmangels in vielen Bereichen, zusätzlichen Aufgaben und anstehenden Transformationsprozessen werden aber durch viele Kolleginnen und Kollegen Leistungen erbracht, die deutlich über das Erwartbare hinaus gehen.

Ganz formal wurde deshalb seitens der Politik bzw. Tarifpartner die Form einer finanziellen Leistungsprämie erdacht, um diese besonderen Leistungen anzuerkennen. Diese wurden allerdings nicht in allen Dienststellen gleichermaßen angewandt (eher auf der Senatsverwaltungsebene) und überhaupt besteht diese Möglichkeit nur noch auf dem Papier, weil seit der Haushaltskrise die Mittel hierfür gestrichen und die Regelung faktisch außer Kraft gesetzt wurde.

Gleichwohl wurden und werden seit Jahren besondere Leistungen erbracht, die von Dienststellenleitungen hier und da kreativ durch Arbeitszeitbefreiung in geringem Umfang honoriert wurden. Bei den so Bedachten kam dies gut an; „freie Arbeitsstunden“ sind das, was sehr engagierte Menschen gut gebrauchen können. Eine Arbeitszeitbefreiung stellte eine konkrete, spürbare Anerkennung dar,

Impressum:

Hauptpersonalrat

für die Behörden, Gerichte
und nichtrechtsfähigen
Anstalten des Landes Berlin

Klosterstr. 71
10179 Berlin - Mitte

Telefon: (030) 9020-7102
hpr@hpr.berlin.de
www.berlin.de/hpr



eine unkomplizierte Art der Wertschätzung, eine Art persönlicher Dank für starkes Engagement. Es scheint so, dass diese Form der Anerkennung eher in nachgeordneten Dienststellen oder Bezirksämtern praktiziert wurde, weniger in den Senatsverwaltungen.

Anhand eines konkret in die Öffentlichkeit geratenen Anlasses auf Bezirksebene wurde dann dieses Vorgehen von der Personalverwaltung (bekannt als Senatsverwaltung für Finanzen) rechtlich überprüft und festgestellt, es fehle dafür eine echte Rechtsgrundlage. Das ist bemerkenswert; kam doch diese Form von „Honorar“ schon in den Zeiten des Verwaltungsreform-Grundsatzgesetzes (VGG) um die Jahrtausendwende auf. Mit diesem Gesetz ging die dezentrale Ressourcenverantwortung aller Ämter und Abteilungen einher und diese wurde offensichtlich offensiv ausgelegt. Das VGG ist allerdings mit Ablauf 2005 im Wesentlichen aufgehoben.

Erstaunlich ist eher, dass die Personalverwaltung den Anlass ungenutzt verstreichen ließ, um eine entsprechende Regelung auch formal auf sichere Füße zu stellen. Wir haben im Hauptpersonalrat darüber intensiv diskutiert und darum unsererseits von unserem Initiativrecht Gebrauch gemacht und am 21.04.26 formal folgenden Initiativantrag beschlossen:

„Der Hauptpersonalrat beantragt nach § 79 Abs. 4 i.V.m. § 85 Abs. 1 Nr. 7, 10, § 85 Abs. 2 Nr. 2 und § 87 Nr. 3 bzw. § 90 Nr. 2 PersVG:

Aufnahme eines neuen § 10 SUrIVO und der entsprechenden wortgleichen Übernahme in die Anlage zu § 29 TV-L, den sog. SUrIRL, mit folgendem Wortlaut:

§ 10 Urlaub für herausragende Leistungen. Für herausragende Leistungen kann *Arbeitnehmenden und* Dienstkräften bis zu drei Arbeitstagen Sonderurlaub gewährt werden, wenn nicht bereits eine Leistungsprämie nach der Leistungsprämien- und -zulagenverordnung (LPZVO) für die gleiche Leistung gewährt wurde. Die Gewährung erfolgt formlos und ist ohne Antragsverfahren durchzuführen.

Gleichzeitig muss die AV SUrIVO mit entsprechenden Hinweisen ergänzt werden, um ein niedrigschwelliges Verfahren zu gewährleisten. Der Hauptpersonalrat regt den Abschluss einer Dienstvereinbarung an.“

Wir halten es für eine notwendige und - angesichts der berlinweiten Resonanz im öffentlichen Dienst auf das Verbotsschreiben aus der Senatsverwaltung für Finanzen - für enorm wichtig, um die Motivation in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung aufrecht zu erhalten. Dass Führungskräfte mit dem Mittel in der Vergangenheit verantwortungsbewusst umgegangen sind und es Wirkung gezeigt hat, zeigte exemplarisch die Top-Leistungen der Berliner Finanzämter. Diese sind bei einem permanenten Personalmangel von rund 25 bis 30% seit vielen Jahren in der bundesweiten Leistungsspitze anzutreffen...

Es gilt, nach vorn zu schauen. Die Berliner Haushaltskrise wird absehbar nicht vorüber gehen; sie wird sich angesichts der notwendigen Nachzahlung der Beamtenbesoldung aufgrund des noch ausstehenden Reparaturgesetzes eher noch verschärfen.



Unabhängig davon werden die Berliner Beschäftigten des öffentlichen Dienstes für ihre Stadt und Ihre Bürgerinnen und Bürger natürlich weiterhin da sein. Aber dann müssen auch Motivationsmaßnahmen weiterentwickelt werden, dies gehört für einen modernen und attraktiven Arbeitgeber aus unserer Sicht und der Beschäftigten einfach dazu.

Bisher hat die Senatsverwaltung für Finanzen auf unseren Antrag nicht reagiert. Wir werden weiter berichten.

Daniela Ortmann

Vorsitzende des HPR

Tim Paul

Mitglied im Vorstand des HPR

Stephan Krimmling

Mitglied im Vorstand des HPR

Michael Laube

Mitglied im Vorstand des HPR

Enrico Strencioch

Mitglied im Vorstand des HPR

Nurda Tazegül

Mitglied im Vorstand des HPR

Daniela Wittig

Mitglied im Vorstand des HPR

Jochen Hoffert

Mitglied im Vorstand des HPR

Robert Odarjuk

Mitglied im Vorstand des HPR

Jasmina Brück

Mitglied im Vorstand des HPR