

Der Personalrat bei der Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration und Frauen
mit
Christian Raschke

Interkulturelle Öffnung in der Personalratsarbeit



Vorwort	4
1. Einleitung	5
2. Der Weg des Personalrats -	
Von der internen Auseinandersetzung zur öffentlichen Positionierung	6
2.1. Erste Beratungen: „Wir können doch sowieso niemanden einstellen!“	6
2.2. Wie der Personalrat die interkulturelle Öffnung unterstützt: Empfehlungen bei der Umsetzung von interkultureller Öffnung aus Sicht des Personalrats vom September 2013.....	7
2.3. Die interne IKÖ-Werkstatt mit den „5 Fragen an die Arbeit des Personalrats“	8
2.4. Die Hausweite Veranstaltung zur interkulturellen Öffnung in der Reihe „Wir für uns“	12
3. Interkulturelle Öffnung und Personalratsarbeit – Der rechtliche Hintergrund	16
3.1. Personalvertretungsgesetz (PersVG) Berlin	16
3.2. Gesetze und Regelungen auf Landesebene.....	17
3.2.1. Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin.....	17
3.2.2. Weltanschauungssymbolegesetz („Neutralitätsgesetz“).....	18
3.3. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	19
3.4. Das Beispiel Nordrhein-Westfalen: Mitwirkung des Personalrats bei der interkulturellen Öffnung der Verwaltung.....	20
4. „Wir sind offen für Alle!“ – Der Blick über den Tellerrand.	
Fundstellen zur interkulturellen Öffnung in der Personalratsarbeit	22
4.1. Die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.....	22
4.2. Die Beratung zur interkulturellen Öffnung der Gewerkschaftsarbeit mit der ver.di-Landesbezirksleiterin Berlin-Brandenburg, Susanne Stumpfenhusen, am 26.04.2016.....	25
4.3. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Industriegewerkschaft Metall.....	27
4.4. Diversity in der Arbeit von Interessenvertretungen.....	29
5. Interkulturelle Öffnung in der alltäglichen Arbeit des Personalrats	32
5.1. Exkurs I: Am Montag komme ich mit Kopftuch zur Arbeit	32
5.2. Exkurs II: Cem Altan – oder der verunglückte Ansatz einer Kampagne zur interkulturellen Öffnung.....	33
5.3. Interkulturelle Öffnung in der Befragung der Beschäftigten: Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (MAB) in der SenArbIntFrau und dem LAGetSi 2014/2015	34
5.4. Die Dienstvereinbarung zur Förderung einer gesundheitsorientierten Zusammenarbeit und Personalentwicklung (DV Förderung).....	35

6. Einblicke: Warum wir interkulturelle Öffnung in der Personalratsarbeit wichtig finden.....	38
6.1. Interview mit dem Personalratsvorsitzenden der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Herrn Ulrich Schenk.....	38
6.2. Interview mit Anna Kutza, nachrückendes Personalratsmitglied <i>„Verstehen und verstanden werden – elementar, wie die Luft zu atmen“</i>	40
7. Perspektiven.....	42
7.1. Die Fokusgruppe von Expertinnen und Experten mit Migrationshintergrund.....	42
7.2. Die Initiative zur Reform des Berliner Personalvertretungsgesetzes durch den Personalrat der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	42
7.3. Die Weiterarbeit des Hauptpersonalrats des Landes Berlin	44
8. Schlussbemerkungen:	
Fortbildungen anbieten –	
PersVG Berlin modernisieren – Fazit.....	46
Impressum	48