

Tätigkeitsbericht für die Personalversammlung der SKB am 27.03.2019

Arbeitsbereich Grundsätzliche Angelegenheiten sowie Raumangelegenheiten (Anke Haskamp)

Neben vielen Einzelfällen (über 490) aus dem Bereich der Mitbestimmung in personellen, sozialen sowie organisatorischen Angelegenheiten, über die wir hier nicht berichten, hat sich der PR über längere Zeit schwerpunktmäßig mit folgenden Themen beschäftigt:

Neue Verfahrensregeln bei der Durchführung von Auswahlgesprächen

Durch diverse Rechtsprechungen zu Auswahlverfahren, auch aus unserem Haus, war es notwendig die Verfahrensregeln dahin gehend anzupassen, dass bei künftigen Auswahlverfahren und Auswahlentscheidungen mehr Rechtssicherheit herrscht und so fehlerhafte Auswahlentscheidungen vermieden werden.

Wie wir wissen, ist es für Auswahlkommissionen, die grundsätzlich aus Teilnehmern der Fachreferate und der Interessenvertretungen bestehen, äußerst schwierig, nach den geltenden Vorschriften wie Statusamt, Beurteilung/Zeugnis, Erfüllung der Voraussetzungen, Einbeziehung des Auswahlgesprächs rechtssicher zu entscheiden. Oftmals bedarf es noch grundlegender Recherche, um Sachverhalte zu klären, wie z.B. welches Statusamt hat der/die Bewerber*in inne, wie ordne ich Zeugnisse im Vergleich zu Beurteilungen ein u.s.w. Hier fordern die Auswahlkommissionen zu Recht seit geraumer Zeit die Unterstützung der zuständigen Referate.

Dies soll nun geschehen. Es wird im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel eine Unterstützungseinheit aus den Referaten 11 und 12 gebildet. Diese Einheit unterstützt die Auswahlkommission, in dem sie vorab die Bewerberlage auf eben genannte Voraussetzungen prüft und durch ein Ranking eine Empfehlung, bzw. das weitere Vorgehen im Verfahren skizziert. Auf die Durchführung von Auswahlgesprächen kann dann als Folge der verwaltungsrechtlichen Rechtsprechung unter bestimmten vorliegenden Kriterien verzichtet werden.

Dem Personalrat ist klar, dass dieses neue Verfahren (bei über siebenzig Auswahlverfahren im Jahr) nur mit entsprechender zusätzlicher Personalressource in Gänze umzusetzen ist. Die neuen Verfahrensregeln, die uns nun zur Mitbestimmung vorliegen, werden noch im Haus bekannt gegeben und sollen nach einem Jahr gemeinsam mit den Interessenvertretungen auf ihre Handhabbarkeit überprüft werden.

Raumplanung

Ohne der Dienststellenleitung zu sehr vorgreifen zu wollen, musste der Personalrat im vergangenen Jahr doch erheblich an Lösungen der Raumsituation/Umbauten/Ausstattungen mitarbeiten. So konnten die Sitzungsräume im Postamt 5 nach über 1,5 Jahren Planung und

Bau im Sommer 2018 übergeben werden. Zusätzlich wurden im Postamt 5 in der dritten Etage die Kolleginnen und Kollegen der Elternbeitragsstelle untergebracht. Die nun vorhandenen Räumlichkeiten reichen jedoch nicht, es werden dringend weitere Räume für bereits ausgewählte, bzw. im Auswahlverfahren befindliche Kolleginnen und Kollegen sowie Rückkehrerinnen aus Elternzeit benötigt.

Nach Auszug des Personalrats-Schulen an den Willy-Brandt-Platz konnten die Räume in der Emil-Waldmann-Str. umgebaut und grundlegend modernisiert werden, ein zusätzlicher Besprechungsraum wird hoffentlich die Raumnot in diesem Bereich ein wenig mildern. Für ihren engagierten Einsatz und ihre Überredungskünste (ganz besonders in Ausstattungsfragen) bedanken wir uns bei Eleonore Brinkmann.

In der Hutfilterstr. konnten neue Räumlichkeiten für die oberste Landesbehörde gefunden werden. Da noch nicht geklärt ist, ob es eine zukünftige Zugehörigkeit zu Wissenschaft oder Kinder und Bildung gibt, mussten Räume in fußläufiger Entfernung zu beiden Ressorts gefunden werden.

An dieser Stelle möchten wir auch dringend darauf hinweisen, dass für die künftige Stabsstelle/IQHB noch Räumlichkeiten benötigt werden. Ein Verbleib der dafür vorgesehenen Kolleginnen und Kollegen ist mit vorhandenen Kapazitäten im Haus nicht darstellbar. Der Personalrat dringt auf eine Lösung, auch ist ein Aufstocken des hinteren kurzen Flures des Dienstgebäudes Rembertiring kurz/bis mittelfristig unbedingt nötig.

z.Zt. stellt Herr von Lührte die neugedachte Raumverteilung für den Rembertiring und die E-W-S in einzelnen Referaten vor; der Personalrat hätte sich hier eine bessere Kommunikation gewünscht. Es wäre besser gewesen über die einzelnen Entwurfsstände und die jeweiligen Zeitschienen zwischendurch immer mal wieder zu berichten. Dies hätte für Transparenz gesorgt und die Verunsicherung unter den Kolleginnen und Kollegen vermieden.

Beförderungen

Der diesjährige Beförderungstermin fand am 01.01.2019 statt. Alle 21 Kolleginnen und Kollegen, die zur Beförderung anstanden, konnten auch befördert werden. Wir bedanken uns hier noch einmal bei allen Beteiligten (ganz besonders beim Personalbüro Haus) für das rechtzeitige und reibungslose Verfahren.

Bewertungsausschuss

Der Bewertungsausschuss trat im Laufe des Jahres fünf Mal zusammen. Insgesamt konnten **drei**zig Arbeitsplätze überprüft/bewertet werden.

Geplante Organisationsmaßnahmen in den Abteilungen

Wie bereits im letzten Jahr erwähnt soll es umfangreiche organisatorische Änderungen in den Abteilungen geben. Einige Verfahren konnten abgeschlossen werden, andere Verfahren ziehen sich dagegen noch weiter hin: die Unterrichtsversorgung und die Schulaufsicht sowie die Gründung eines Instituts für Qualitätsentwicklung, OE-Anpassungen im Liegenschaftsbereich, um nur einige Beispiele zu nennen. Wichtig ist auch, dass der dringend notwendige OE-Prozess in der Abteilung 2 weiter vorangetrieben wird. Hier wird deutlich, dass durch personelle Veränderungen in Leitungsebenen dringender Handlungsbedarf besteht. Es kann nicht sein, dass bei Stellennachbesetzungen auf den noch ausstehenden OE-Prozess der Abteilung 2 verwiesen wird und dieser aber gleichzeitig nicht weiter vorangetrieben wird. Der Personalrat wird alle Verfahren eng begleiten, um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu vertreten. Hier möchte ich jedoch dem Staatsrat nicht weiter vorgreifen, der dazu gleich etwas sagen möchte.

Umgang mit Mehrstunden

Wie wir euch im letzten Sommer bereits (mit einem grünen Infoschreiben) informiert hatten, sollte es weitere Gespräche mit der Dienststellenleitung zum Thema Umgang mit Mehrstunden geben (auch weil die bestehende Regelung zum Abbau von Mehrstunden nicht greift), um euch, sollte sich etwas Neues oder ein konkreter Lösungsvorschlag ergeben, erneut zu informieren. Wie ihr ja seht, haben wir euch nicht informiert, es gibt einfach keine Ergebnisse! Dabei waren wir auf einem sehr guten Weg. Es gibt Vorschläge, wie man mit dem Abbau der bisher angesammelten Mehrstunden (über 23.000 Std./12 VZE) umgeht, aber auch, wie wir uns künftig dazu aufstellen wollen, sprich, was lassen wir künftig zu.

Noch tut sich jedoch der Staatsrat schwer mit einer Regelung, da einerseits die Angst groß ist, dass, wenn alle ihre Mehrstunden abfeiern würden, wir nicht mehr arbeitsfähig sind oder bei Vergütung von Mehrstunden, es monetär nicht darstellbar ist.

Wir haben dem Staatsrat gesagt, dass das nicht passieren wird. Unsere Kolleginnen und Kollegen handeln verantwortungsvoll, der Dienstbetrieb würde nicht gefährdet, im Gegenteil, er müsste wissen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen sich im hohen Maße mit dieser Dienststelle identifizieren (siehe Engagement Elternbeitragsstelle) und im Übrigen sind die vielen Mehrstunden als solches schon Beweis genug für das überaus hohe Engagement der Kolleginnen und Kollegen.

Herr Pietrzok, Fakt ist aber auch, wer den Menschen alles abverlangt, ohne die dafür erforderliche Ressource bereitzustellen, der muss ein Verfahren entwickeln, wie die „Schulden“ bei den Kolleginnen und Kollegen zurückerstattet werden können. Ich bitte Sie, noch einmal ernsthaft alle Möglichkeiten gemeinsam mit den Interessenvertretern durchzugehen, um zu

einer Lösung zu gelangen. Es macht einfach keinen Sinn immer nur auf Einzelfälle zu reagieren, wir müssen endlich agieren und den Prozess selbst steuern, bevor er uns auf die Füße fällt.

Prekäre Stellensituation

Spätestens seit der letzten Wahl und der daraus entstandenen Migration von Kinder zu Bildung wurde es deutlich, wir sind in vielen Organisationseinheiten quer durch alle Abteilungen nicht auskömmlich aufgestellt. Durch zusätzlich übertragene Aufgaben von z.B. Soziales und Finanz, stetig ansteigende Fallzahlen bei Kindern, Schülern, Lehrern, Gebäuden, gesteigerter Auskunftspflicht gegenüber den Gremien und der Politik, zusätzlich geschaffene gesetzliche Verpflichtungen, arbeiten unsere Kolleginnen und Kollegen am Limit, ja es gibt sogar Bereiche, die erste Aufgaben nicht mehr wahrnehmen können. Wir weisen seit Monaten auf die dringendsten Vakanzen und Bedarfe hin, mit dem Ergebnis, dass uns die Dienststellenleitung antwortet, dass es keine Stellen gibt, die sie von Finanz zusätzlich einwerben könnte.

Da erscheint es uns doch wie blanker Hohn, dass wir letzte Woche in der Zeitung lesen konnten, dass das grün verwaltete Ressort Soziales zusätzliche siebenzig Stellen von der grünen Finanzsenatorin erhalten hat, mit dem Hinweis, dass **man den Bedarf plausibel darstellen konnte**. Nun fragen wir uns, ob unsere Dienststellenleitung unsere Darstellung des zusätzlichen Bedarfs für unser Haus nicht plausibel genug fand oder ob unsere Dienststellenleitung nicht plausibel genug der Finanzsenatorin gegenüber den Bedarf von Kinder und Bildung kommunizieren konnte.

Unterm Strich bleibt es für uns frustrierend, da wir sogar jeden Monat darum kämpfen müssen, dass selbst freiwerdende Stellen überhaupt wieder ausgeschrieben werden. Auch hier müssen wir schauen, ganz besonders in Verbindung mit dem Thema Mehrstunden, wie wir uns künftig gegenüber der Dienststellenleitung verhalten.

[Arbeitsbereich Technikunterstützte Informationsverarbeitung \(Tul\)](#) (Nils Miemietz)

Im Bereich der Tul-Angelegenheiten des Personalrats sind einige Dinge in den vergangenen 12 Monaten passiert.

Zu nennen sind hier:

- VIS
- Internetseite des Personalrats
- Migration zu BASIS.Bremen

Beim Dokumentenmanagementsystem VIS ist der Personalrat seit Beginn des Einführungsprozesses bei der SKB in den regelmäßigen Projektgruppensitzungen beteiligt. Die VIS-Ablage der Projektgruppe ist transparent für alle Beschäftigten aller Abteilungen der SKB ein-zusehen.

Ein für den Personalrat wichtiger Punkt bei der VIS-Einführung ist nun endlich im vergangenen Sommer umgesetzt worden. Von Beginn der Einführung an, war es dem Personalrat wichtig, dass zusätzlich zum Projektleiter Timo Scholz eine weitere personelle Unterstützung zur Verfügung gestellt wird. Seit Sommer 2018 ist dies mit großem Einsatz und Engagement Stephanie Finke. Wie der Ausschreibung 53/2019 zu entnehmen ist, wird diese Stelle nun auch verstetigt und ist im Referat 15 angesiedelt. Dies ist natürlich auch voll im Sinne des PR. Die Abteilung 2 ist nahezu komplett geschult und nutzt schon häufig VIS für Geschäftsgänge. Die VIS-Einführung in den Abteilungen 1 und 2 schreitet auch stetig voran. Jeden Monat gibt es für unsere Dienststelle Schulungen im AFZ, die von Frau Finke koordiniert werden und auch immer ausgebucht sind.

Im vergangenen Sommer hat der Personalrat auch seine **eigene Internetseite** aufgegeben und ist mit der Internet-Präsenz auf die Internetseiten der Dienststelle umgezogen. Unter Service/Das Ressort finden sich rechts im Menü nun alle sechs Interessensvertretungen, jeweils 3-mal Verwaltung und 3-mal Schulen wieder. Diese Seite ist stets auf dem aktuellen Stand. Nach dieser Personalversammlung werde ich alle Tätigkeitsberichte dort online stellen. Für die Umsetzung der neuen Internet-Präsenz bedankt sich der Personalrat ganz herzlich bei Alexandra Brietzke, die die Gestaltung übernommen hat.

Das derzeit wichtigste Tul-Thema beschäftigt uns intensiv wieder seit dem Herbst vergangenen Jahres. **Die Migration zu Dataport** für die Abteilungen 1 und 2 steht an. Im Herbst wurde uns von der Dienststellenleitung mitgeteilt, dass das OB nicht mehr zur Diskussion steht. Wir werden zu Dataport migrieren müssen. Als Personalrat haben wir dann aber natürlich gebeten, dass wir das WIE mit gestalten möchten. Dies ist uns in den vergangenen Monaten gelungen.

Positiv hervorzuheben sind folgende Dinge:

- Alle im Rahmen von Beruf und Familie ausgehandelten Flexibilisierungen bezüglich des Arbeitsortes bleiben auch nach der Migration erhalten. Es gibt weiterhin Leihlaptops, Telearbeitsplätze und VPN-Tunnel.
- Im Rahmen der künftigen Haushaltsplanungen werden etwaige Mehrkosten der vorgenannten Maßnahmen berücksichtigt.

- Sofern gewünscht, unterstützt das Referat 15 die Anwenderinnen und Anwender bei der Inanspruchnahme des Dataport-Supports.
- Auf jeden Fall werden Eskalationen durch das Referat 15 mit dem Dataport-Support geregelt.
- Das „Aufräumen“ der E-Mailpostfächer geschieht im Vorfeld der Umstellung automatisch durch das Referat 15. Das bedeutet, dass jedem neuen Outlookaccount nach der Migration eine Archivdatei mit den alten E-Mails zur Verfügung gestellt wird.

Folgende Veränderungen wird es durch die Migration geben:

- Die Größe der E-Mail-Postfächer wird auf 3 GB statt bisher 10 GB beschränkt. In einigen Fällen wie z.B. bei den Abteilungsleitungen wird es Sonderlösungen geben, die kostenpflichtig bis zu 10 GB ausgelegt werden können.
- Der Outlook-Web-Zugriff kann ab Umstellung nicht mehr genutzt werden. Mittelfristig soll dies aber wieder möglich sein. Technisch könnte es Dataport bereits jetzt umsetzen. Leider diskutieren aktuell der GPR und SF noch über die globale Mitbestimmung zu diesem Service.
- Eine weitere Einschränkung wird sein, dass ActiceSync nicht mehr mit privaten Endgeräten genutzt werden kann. Alle ActiceSync-Nutzer werden vom Referat 15 mit einer Wochenfrist angeschrieben und gebeten, dass diese mit Ihren Vorgesetzten abstimmen, ob eine dienstliche Notwendigkeit der Nutzung von ActiveSync besteht oder nicht. Besteht diese Notwendigkeit wird dem betroffenen Nutzer ein dienstliches, mobiles Endgerät zur Verfügung gestellt.
- Diese Regelung gilt auch für VPN-Tunnel-Nutzer.
- Auch bei den Verfügbarkeitsanzeigen im Outlook-Kalender wird es Veränderungen geben. Die Verfügbarkeit der Kolleginnen und Kollegen in den Schulen kann nicht mehr eingesehen werden, dafür ist es nach der Migration möglich die Verfügbarkeit der Kolleginnen und Kollegen aus Abteilung 3 und aus anderen Ressorts einzusehen.

Nun stellt sich noch die Frage, wann die Migration stattfinden soll. Dazu gibt es noch keine Entscheidung der Dienststellenleitung. Aktuell liegen der Hausleitung drei Terminvorschläge zur Entscheidung vor:

- Umstellung zum 01.April
- Umstellung in den Osterferien 2019

- Umstellung in den Sommerferien 2019

Näheres kann vielleicht gleich unter TOP 3 der heutigen Tagesordnung vom Staatsrat berichtet werden.

An dieser Stelle möchte ich noch abschließend den Kolleginnen Jana Rehling, Ilka Litte-Gäbler und Merrit Oldenburg für die Gestaltung des Organisationshandbuchs als Intranetseite danken. Dieses elektronische Orga-Handbuch ist gut gelungen, wird stetig erneuert und vor allem im Bereich der Anträge ans Personalbüro aktuell erweitert.

Arbeitsbereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Lutz Jasker)

Ich komme jetzt zum Thema Vereinbarkeit von Familie oder weiter gedacht Privatleben und Beruf.

Allgemein möchte ich sagen, dass dies aus meiner Sicht ein sehr erfreuliches Thema ist und sich unser Haus hier sehr bewegt hat.

Seit 15.10.2018 kleidet uns jetzt das neue Siegel „Ausgezeichnet familienfreundlich“ in dem der bisher eingeschlagene Weg weitergegangen werden soll. Dies erfolgt nicht mehr in einer Projektstruktur sondern ist jetzt institutionell fest verankert bei der Kollegin Merrit Oldenburg und wird mit dem Personalrat weiter vorangetrieben. Wünsche, Fragen, Vorschläge können gerne an uns bzw. an mich aber auch an Merrit Oldenburg gerichtet werden.

Die abgeschlossene Zielvereinbarung sieht insbesondere vor:

- Das Thema Führung in Teilzeit zu konkretisieren
- Ein Eltern-Kind-Büro einzurichten und den Still- und Wickelraum attraktiver zu gestalten
- Gesprächsangebote an Wiederkehrer zu unterstützen
- Das Leitbild für Führungskräfte zu überarbeiten
- Informationsmaterialien und Informationswege zum Thema Pflege zu optimieren
- Die Intranetseite auszubauen

Anhand dieser Maßnahmen sieht man schon wie weit wir uns schon im Prozess befinden und durch die Überführung aus der Projektstruktur in die Linie ist auch eine feste organisatorische Verankerung eingetreten.

Alles gut, oder?

Naja, ich sagte, dass uns ein Siegel kleidet.

Wir hatten gerade Karneval, wie könnte man sich als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter im Haus passend verkleiden?

- Känguru? Weil große Sprünge mit leerem Beutel?
- Häftling? Von Politik, Presse, Finanzen im Moment ziemlich verhaftet?
- Hamster? Im Hamsterrad?
- Cowboy? Ein bockiges Pferd reiten, ab und zu mal runterfallen und ständig aus der Hüfte schießend? Und ab und an wird man auch mal erschossen oder skalpiert...

Oder positiver:

- Fleißiges Bienchen? Das immer mehr Honig erzeugen muss?
- Kreisligafußballer? Ab und zu blutige Knie, am Ende total kaputt und dreckig aber tolle Teamplayer und gute Stimmung und mit wirklichem Spaß am Spiel.
- Blumenkind? Weil man ganz zufrieden und fröhlich ist?

Was nicht passieren darf ist, dass wir uns hier als familienfreundlicher Arbeitgeber nur verkleiden und unter der Verkleidung steckt eine gefühlte Galeere, der wilde Westen oder das Hamsterrad und nicht nur die Blumenkinder-WG oder die Fußballmannschaft.

Vorab, ich glaube nicht, dass das nur Verkleidung ist, sondern wir dies ernsthaft betreiben aber wir müssen weiter daran arbeiten, als Organisation und evtl. auch jeder ein bisschen an sich selber.

Zwei aktuelle Punkte sind mir dabei hier wichtig:

1. Ich glaube, wir müssen darauf achten, dass wir in alldem Alltagsstress und -druck nicht die Menschen hinter der Arbeit vergessen. Wir sind z.B. trotz bestehender Vereinbarung sehr flexibel, was den Aufbau von Überstunden angeht. Da gibt es eigentlich keine gelebten Grenzen. Seit vielen Jahren schieben wir haufenweise Mehrstunden vor uns her. Jetzt endlich hat sich mit dem Abteilungsleiter 1 und der Referatsleiterin 11 erstmals ein wirklich fruchtbarer Gesprächsfaden ergeben, der allerdings vom Staatsrat zurzeit aufgehalten ist. Wir warten dringlich auf einen neuen Vorschlag. Leider kommt da im Moment noch nichts und wir werden weiter bohren müssen. Worum es dabei geht ist, dass man Wege findet die Mehrstunden abzubauen und Wege ein neues Auflaufen in vereinbarten Grenzen zu halten. M.E muss es hier härtere, wirksame Grenzen geben, die aber auch –Flexibilität – deutlich höher liegen können als bisher und mehr Möglichkeiten zum flexiblen Abbau bieten. Aber irgendwann muss der Zeitpunkt kommen, wo man handeln muss und es nicht der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter überlässt.

2. Basis.Bremen/ Dataport darf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht beeinträchtigen. Mobile und alternierende Telearbeit dürfen nicht daran scheitern, dass das jetzt einen Hintern voll Geld kostet und wir uns das nicht mehr leisten können. Wir haben hier auch im konstruktiven Gespräch unsere Standpunkte einbringen können und werden darauf achten, dass dies dann auch so gehandhabt wird.

Damit hier kein falsches Bild entsteht. Ich persönlich gehe ganz gerne zur Arbeit, finde auch das Umfeld insgesamt häufiger gut als belastend, aber ich bin hier auch oft zu lange und auch zu Haus in Gedanken noch bei der Arbeit. Zum Abschluss habe ich daher für mich mal die Grundsätze von Vereinbarkeit von Familie oder Privatleben und Beruf an mich selber zusammengefasst. Die Umsetzung gelingt mir noch nicht so ganz, aber da kann sich jeder selber raussuchen, was er für richtig hält:

1. Zu Hause bist Du wichtiger als bei der Arbeit, Klammer auf: ein früherer Kollege von mir hat mal gesagt, „Wichtigkeit kommt von Wicht“ Klammer zu, neue Klammer auf: bei mir passt das ganz gut von der Körpergröße neue Klammer zu
2. Mehr Überstunden bedeuten nicht bessere Arbeit oder mehr Bedeutung
3. Akzeptiere es, wenn Du etwas nicht schaffen kannst, das ist nicht Schwäche sondern kann auch Stärke sein.
4. Bring Dich dann aktiv und positiv in Verbesserungen ein, schau hin, trau dich, mach Vorschläge
5. Der letzte ist der Wichtigste: Geh einfach mal eher nach Hause, wenn auch nur, um in die verwirrten Gesichter deiner Familie zu gucken.

Das mache ich jetzt auch...nicht. Sondern bedanke mich für eure Aufmerksamkeit.

[Arbeitsbereich Gesundheitsmanagement/Arbeitsschutz](#)

Seit mehr als 10 Jahren gibt es in unserer Dienststelle nun ein geregeltes BEM-Verfahren.

Der Personalrat-Verwaltung hat seinerzeit die Einführung des geregelten BEM sehr begrüßt, weil der Arbeitgeber damit seiner gesetzlichen Pflicht zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement endlich nachgekommen ist. Die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten war immer ein Ziel dieses Personalrats und sollte auch unserer Dienststellenleitung am Herzen liegen, damit wir möglichst gesund unserer Arbeit nachgehen können.

Im bestehenden BEM spielt die Führungskraft des Betroffenen die Hauptrolle.

Sie lädt ein, sie informiert, führt die Gespräche, leitet ggf. die Maßnahmen am Arbeitsplatz ein und vieles mehr...

Mit dieser Konstellation waren auch wir nicht immer glücklich.

Um der Verantwortung im BEM gerecht zu werden, ist ein stets aktueller Wissenstand über die Rahmenbedingungen, Abläufe und Möglichkeiten im BEM bei jeder Führungskraft nötig. Zudem müssen die Führungskräfte neben ihrer Regeltätigkeit die Zeit haben gewissenhaft und empathisch ein BEM-Verfahren zu leiten. Uns ist klar, dass dies bei der aktuellen Taktung im Tagesgeschäft nicht jedem Vorgesetzten gelingen kann.

Trotzdem konnten über das BEM in den letzten Jahren zahlreiche Verbesserungen für Kolleginnen und Kollegen erreicht werden wie technische oder strukturelle Erleichterungen am Arbeitsplatz, Förderungen von Fähigkeiten des BEM-Berechtigten bis hin zum Wechsel des Aufgabengebiets.

Nun hat die Finanzsenatorin eine neue Handlungshilfe BEM herausgegeben. Diese verlagert Kernaufgaben im BEM von der jeweiligen Führungskraft auf ein dauerhaftes BEM-Team und eine ständige BEM-Beauftragte. Diese Beauftragte sowie das BEM-Team sind von der Behörde zu stellen. Sie leiten und steuern in Zukunft durchgängig die BEM-Verfahren.

Ergeben sich im Verfahren arbeitsplatzbezogene Maßnahmen ist die Führungskraft natürlich wieder mit im Boot. Sind die Maßnahmen außerbetrieblich wie eine medizinische Reha-Maßnahme kann ein BEM-Verfahren auch ohne den Vorgesetzten laufen. Diese Bündelung von Fach- und Beratungskompetenz begrüßt der Personalrat ausdrücklich.

Aber...

Leider hat die Finanzsenatorin vergessen uns zeitgleich mit der Handlungshilfe das Personalbudget für den ständigen BEM-Beauftragten mitzuschicken.

Der Personalrat setzt daher, bis zu dem Zeitpunkt an dem diese Stelle wirklich personell besetzt ist, auf das bestehende leidlich funktionierende Verfahren. Die nötigen Mittel für unser Haus sind für den Doppelhaushalt 20/21 angemeldet. Wir fordern die Dienststellenleitung auf diese Mittel so schnell wie möglich in eine tatsächlich besetzte Stelle zu wandeln und die neue Handlungshilfe mit Leben zu füllen.

Im letzten Jahr hat an dieser Stelle unsere Kollegin Tanja Jacobsen die Gefährdungsbeurteilung vorgestellt. Inzwischen sind die Gefährdungsbeurteilungen für die Poststelle, den Empfang und die Druckerei geplant und auf den Weg gebracht. Für sämtliche Arbeitsplätze der Dienststelle werden Gefährdungsbeurteilungen erstellt werden. Bei den dazu nötigen Begehungen wird gleichzeitig die Notwendigkeit von höherverstellbaren Tischen geprüft werden können.

Herzlichen Dank und gute Gesundheit!