



Tätigkeitsberichte des Personalrates-Verwaltung für die Personalversammlung am 01.03.2018

Gesamtbericht (Anke Haskamp)

Wir begrüßen euch recht herzlich zu unserer ersten Personalversammlung in diesem Jahr und in dieser Zusammensetzung des Personalrates. Wir hatten ja im Laufe des vergangenen Jahres zwei Abgänge aus persönlichen und dienstlichen Gründen (Beatrice Witt und Anja Witkabel, vielen Dank noch einmal an dieser Stelle) und sind durch das Nachrücken von Nils Miemietz und Dirk Wilms nun in dieser schlagkräftigen Formation.

Gerne begrüßen wir auch unsere Senatorin, Frau Bogedan und unseren Staatsrat, Herrn Pietrzok. Wir freuen uns auch, dass die Abteilungsleiter Herr von Lührte und Herr Jablonski anwesend sind, sowie unsere Noch-Frauenbeauftragte Renate Raschen und unseren Vertrauensmann der Schwerbehinderten, Swen-Björn Grupe.

Neben vielen Einzelfällen (über 420) aus dem Bereich der Mitbestimmung in personellen, sozialen sowie organisatorischen Angelegenheiten, über die hier nicht berichten, hat der PR sich über längere Zeit schwerpunktmäßig mit folgenden Themen beschäftigt:

Dienstvereinbarung zur Regelung der gleitenden Arbeitszeit

Seit dem 21. Juli 2017 haben wir eine neue Dienstvereinbarung, die im Wesentlichen flexiblere Arbeitszeiten und verbindlichere Vorgaben zum Abbau von Mehrstunden ermöglicht. Ferner wurde eine verkürzte Kernarbeitszeit vereinbart und darüber hinaus die Präsenzzeiten für die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr und an Brückentagen auch für künftige Jahre geregelt. So lässt sich unsere Urlaubs- und Freizeitgestaltung wesentlich verbindlicher im Voraus planen, ohne dass dienstliche Interessen dem entgegenstehen. Hier gab es im letzten Jahr die eine oder andere Irritation, dürfen alle aus einem Referat an Brückentagen in Urlaub gehen oder muss Jemand vor Ort sein? Nein, die Regelung sagt klar, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe vorliegen, können alle, außer die im Infoschreiben benannten Bereiche Empfang, Poststelle, IT und Haustechnik von dieser Regelung Gebrauch machen. Eine Erreichbarkeit für den Notfall ist sicherzustellen, dafür reicht auch das Hinterlegen einer Telefonnummer, ein Mitarbeiter/in einer Organisationseinheit muss dafür nicht persönlich vor Ort sein.



Und auch aus gegebenen Anlass, bei bereits genehmigten Freizeitausgleich, anders als bei Urlaub, kann der Arbeitgeber aus dienstlichen Gründen die Genehmigung zurücknehmen, ohne dass er für eventuell bereits entstandene Kosten (Flug oder Hotelbuchung) aufkommen müsste.

Diese tatsächlich in meinem Urlaub stattgefundenen Fälle sind aus unserer Sicht nur schwer erträglich, da der Umgang mit Mehrstunden, also auch der Abbau durch Freizeitausgleich in unserer Dienstvereinbarung geregelt ist. Mehrstunden entstehen durch verantwortungsvolle Wahrnehmung von Aufgaben und seit Neuestem auch durch eine freiwillige Teilnahme an Samstag Terminen, wir erwarten wiederum einen genauso verantwortungsvollen Umgang mit unseren Kolleginnen und Kollegen und hoffen, dass diese Fälle in Zukunft als einmalige Ausreißer betrachtet werden können.

Beförderungen

Der diesjährige Beförderungstermin fand am 01.01.2018 statt. Alle 31 Kolleginnen und Kollegen, die zur Beförderung anstanden, konnten auch befördert werden. Wir bedanken uns hier noch einmal bei allen Beteiligten für das rechtzeitige und reibungslose Verfahren.

Bewertungsausschuss

Der Bewertungsausschuss trat im Laufe des Jahres drei Mal zusammen. Insgesamt konnten elf 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 laufen bereits, andere sind geplant, je nach Umfang mit oder ohne externe Moderation. Betroffen sind u.a. das Datenmanagement, der Kinderbereich in der Schnittstelle zum Primarbereich. Die Unterrichtsversorgung und die Schulaufsicht, sowie die Gründung eines Instituts für Qualitätsentwicklung um nur einige Beispiele zu nennen. Wichtig auch, dass der dringend notwendige OE-Prozess in der Abteilung 2 jetzt beginnen soll. Der Personalrat wird alle Verfahren eng begleiten, um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu vertreten. Das Referat 11 konnte ihren OE-Prozess gerade Anfang der Woche zum Abschluss bringen, ein neuer GVP und der Abschlussbericht sind auf dem Weg zur Dienststellenleitung.



Berichte der zuständigen PR-Kolleginnen und -Kollegen über ihre spezifischen Aufgabengebiete:

Aufgabenschwerpunkt Raumverteilung (David Kotterba)

Wie bereits in der Personalversammlung am 01.03.2017 berichtet, sollten die Raumplanungen für das Haus laut Angaben des Abteilungsleiters 1, Herr von Lührte, bis zu den Sommerferien (ohne Jahresangabe) abgeschlossen sein (siehe E-Mail vom 17.02.2017).

In seiner E-Mail vom 15.05.2017 teilte er die Setzungen der Behördenleitung, einen aktuellen Zwischenstand sowie die Leitlinien zur Raumvergabe mit. Zu den Raumplanungen wurde u. a. folgende Kernaussage getroffen:

„Die Planung erfolgt im Rahmen minimalinvasiven Eingriffs, d.h. es erfolgen so wenig Umzüge wie möglich und unter der Bedingung, dass Organisationseinheiten möglichst in unmittelbarer Nähe zusammengeführt werden.

Mögliche Organisationsentwicklungsprozesse sollen nicht behindert werden.“

Weiterhin wurde u. a. verkündet, dass die Kollegen/ -innen Abteilung 3 das Postamt 5 beziehen werden. Zum 01.08.2017 erfolgte der Umzug in das Postamt 5. Augenscheinlich sind alle Kollegen/-innen mit den räumlichen Gegebenheiten auch zufrieden. Leider konnte der geplante Umbau des dortigen Lagers in drei Sitzungsräume bis heute nicht erfolgen, da noch Genehmigungen fehlen. Der Personalrat kann in diesem Zusammenhang nicht verstehen, warum Immobilien Bremen bzw. der Vermieter, trotz seinerzeit erfolgter Zusicherung, bis heute nicht in der Lage war, die notwendigen Genehmigungen zu erwirken. Eine Fertigstellung der Räumlichkeiten war ursprünglich im Herbst 2017 geplant und durch Immobilien Bremen zugesichert worden. Als Übergangslösung können momentan Räumlichkeiten der VHS für die Kolloquien genutzt werden. Ob die Sitzungsräume, wie geplant, bis zum Sommer 2018 fertiggestellt werden, bleibt abzuwarten.

Hier wird dringend Handlungsbedarf gesehen und der Personalrat fordert seitens der Dienststelle mehr Engagement. Für die Arbeit der Kollegen/-innen werden diese Räumlichkeiten dringend benötigt.

Da es darüber hinaus bis heute nicht gelungen ist, Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse voranzutreiben und notwendige Bedarfe zu ermitteln, um ein tragfähiges Raumkonzept zu erstellen, ist zum derzeitigen Zeitpunkt mitzuteilen, dass die seinerzeit angekündigten Raumplanungen, die ursprünglich bis zum Sommer 2017 abgeschlossen sein sollten, bis heute nicht abgeschlossen sind.

Dies führte im Ergebnis dazu, dass sich die Raumsituation -trotz des Wegganges des Landesamtes für Ausbildungsförderung Bremen zum Studentenwerk Bremen- derart zugespitzt hat, dass eine Einheit, und zwar Teile des Referates 12 „Oberste Landesbehörde für Ausbildungsförderung“, kurzfristig zum 25.01.2018 in das Dienstgebäude am Ansgaritor 2 umziehen musste. Diese Maßnahme soll nur temporär erfolgen, bis ein tragfähiges Raumkonzept steht und umgesetzt werden kann.



Die freigezogenen Räumlichkeiten im Dienstgebäude Emil-Waldmann-Str. sollen zur Entzerrung der Raumsituation im Hauptgebäude genutzt werden.

Mittlerweile ist das restliche Referat 12 in die freigezogenen Räumlichkeiten der Emil-Waldmann-Str. gezogen. In die 7. Etage des Hauptgebäudes wird der Abteilungsleiter 1 ziehen, damit das Referat 13 dringend benötigte Kapazitäten in der 4. Etage erhält. Teile des Referates 14 müssen sich dabei in der 7. Etage räumlich neu sortieren. Für die Interessenvertretungen Schulen, die aufgrund gesetzlicher Änderungen, einen veränderten Raumbedarf haben, wird seitens der Dienststelle die Anmietung von Büroräumen am Willy-Brandt-Platz anvisiert. Weitere Planungen werden diesbezüglich folgen.

Der Personalrat geht davon aus, dass grundsätzlich alle Maßnahmen in Abstimmung mit allen betroffenen Kollegen/-innen erfolgen werden.

Wie bereits in der E-Mail vom 22.09.2017 mitgeteilt, obliegt die Zuweisung von Referaten zu einzelnen Dienstgebäuden, bzw. Etagen eines Gebäudes der organisatorischen „Freiheit“ der Dienststellenleitung. Hier kann der Personalrat nur Vorschläge machen, jedoch nicht mitbestimmen.

Weiterhin unterstützt der Personalrat die Forderung der Kolleginnen und Kollegen, dass die Dienststellenleitung mit der Offenlegung von jeweiligen Bedarfen der einzelnen Organisationseinheiten/ Referaten und den zur Verfügung stehenden Kapazitäten (Anzahl Räume, Dreiachs- und Zweiachszimmer), zu mehr Transparenz beiträgt und eine mögliche Akzeptanz erhöht.

Wir werden daher weiterhin die planerischen Prozesse der Behörde begleiten und das abschließende Raumkonzept einer kritischen Prüfung unterziehen, um zu gewährleisten, dass alle Arbeitsschutzvorgaben, Raumgrößen gemäß PC-Arbeitsplatzverordnung, Zuweisung bei Beeinträchtigungen der Kolleginnen und Kollegen von leidensgerechten Arbeitsplätzen/ Räumen sowie die Einhaltung der Leitlinien zur Raumverteilung eingehalten werden.

Die Sanierungsmaßnahmen des Sozialraumes wurden am 17.05.2017 erfolgreich abgeschlossen, so dass der Sozialraum seit dem ohne Einschränkungen genutzt werden kann. Die offizielle Einweihung des Sozialraumes erfolgte mit der Weihnachtfeier bei der SKB am 15.12.2017.

Weiterhin begleitet der Personalrat viele Einzelprozesse bezüglich der räumlichen Unterbringung von Kolleginnen und Kollegen innerhalb des Hauses und versucht die Interessen der Kollegen/-innen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu wahren.

Aufgrund der angespannten Raumsituation, die bereits seit geraumer Zeit besteht, versucht der Personalrat mit Augenmaß einen Konsens zwischen der dringenden und zwingenden Notwendigkeit von Stellenbesetzungsverfahren zur Entlastung der Kollegen/-innen einerseits und zwingender Notwendigkeit eines Arbeitsplatzes für neue Kollegen/-innen andererseits zu erreichen.

Unser Ziel muss es zukünftig sein, dass bei einem Stellenbesetzungsverfahren bereits bei der Stellenausschreibung bekannt ist, wo die / der neue Kollege/ -in räumlich untergebracht sein werden. Dies setzt jedoch eine kontinuierliche und kritische



Auseinandersetzung der Behörde mit seinen Kapazitäten (räumlich, personell etc.) voraus.

Aufgabenschwerpunkt Angelegenheiten der Datenverarbeitung / Technikunterstützten Informationsverarbeitung / Tul (Jochen Neuhaus, Nils Miemietz)

Im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung von Arbeitsabläufen – Stichwort Arbeit 4.0 – war der PR im vergangenen Jahr auch weiterhin mit der Einführung eines Dokumentenmanagementsystems befasst.

Das hierzu eingesetzte Programm – kurz und knapp VIS - wird vor dem Hintergrund eines Senatsbeschlusses aus dem Jahre 2012 mittlerweile fast flächendeckend in der bremischen Verwaltung zur Schriftgutverwaltung und Organisation von Bearbeitungsvorgängen eingesetzt. Von der Idee her soll VIS eine Hilfe und Unterstützung für die Beschäftigten sein, eine einheitliche und für alle nachvollziehbare Systematik in der Ablage des Schriftgutes zu ermöglichen. In der Vergangenheit war dies die Aufgabe von Zentralregistraturen, die es in einzelnen Ressorts auch heute noch gibt. Weiterhin soll mit dem Programm auch die sogenannte Geschäftsgangbearbeitung, also z. B. die Vorgangsbearbeitung im behördeninternen Umlaufverfahren ermöglicht werden. Unter der Prämisse des ‚papierlosen Büros‘ wird damit dann auch die Einführung der E-Akte, also elektronischen Akte, angestrebt.

Auf jeden Fall bedeutet es eine erhebliche Umstellung der jeweiligen Arbeitsorganisation. So sind zunächst von allen Organisationseinheiten Aktenpläne zur Systematisierung des Schriftgutes und daran anschließend umfangreiche Rollen- und Rechtekonzepte zu entwickeln. Hierin wird geregelt, wer darf wo was ablegen, lesen, schreiben, löschen usw. Das wird uns alle betreffen – von der Dienststellenleitung bis zur Poststelle. Auch nach der Einführung des Systems werden entsprechende Anpassungen der Geschäftsverteilung und Benennung klarer Verantwortlichkeiten notwendig sein.

Bei uns im Hause wurde bekanntlich hierzu eine Projektarbeitsgruppe unter Leitung des Kollegen Timo Scholz und unter Mitwirkung von KollegInnen aus allen Abteilungen eingerichtet, die sich mit der Einführung von VIS befasst. Trotz einiger technischer Probleme – insbesondere mit der Firma Dataport - wurde zwischenzeitlich in mehreren Pilotreferaten VIS installiert und nach Besuch der einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen der Umgang hiermit erprobt. Aufgrund der dort gesammelten Erfahrungen soll dann nach und nach die Umstellung für alle Organisationseinheiten bis Ende 2019 abgeschlossen sein. Als für alle sichtbares Ergebnis haben wir bereits schon mal zwei neue Monitore bekommen.

Wir als Personalrat begleiten die Projektgruppe und sind bemüht, mögliche Knackpunkte rechtzeitig zu identifizieren und an Lösungen mitzuwirken. So ist jetzt bereits absehbar, dass insbesondere im Einführungsprozess zusätzliche personelle Kapazitäten bereitgestellt werden müssen, da dies ‚by the way‘, also neben der normalen Arbeit nicht zu leisten sein wird. Hier ist nach vielen Gesprächen mit der



Dienststellenleitung nun endlich eine personelle Verstärkung in Sicht, die den einzelnen Organisationseinheiten im Hause bei der Einführung mit Rat und Tat zur Seite stehen kann.

In jedem Fall werden wir auf eine für alle verträgliche Einführung des VIS-Programms und der bereits erwähnten Umstellung der Arbeitsorganisation achten.

Für mögliche Fragen oder Anregungen in dem Zusammenhang stehen wir als Personalvertretung natürlich gerne zur Verfügung.

Aufgabenschwerpunkt Tarifrecht (Jochen Neuhaus, David Kotterba)

Im Rahmen des Tarifrechts gab es im vergangenen Jahr insbesondere drei Themenbereiche, die für alle Beschäftigten von Interesse waren bzw. noch sind.

Zunächst ist hier die erfolgreiche Tarifrunde 2017/2018 zu nennen, die uns Allen ein paar Euro mehr beschert hat. Mit 2 % Tarifierhöhung in 2017 und nochmals 2,35 % in 2018 haben wir alle eine spürbare Gehaltserhöhung bekommen.

Als weiteres Ergebnis der Tarifrunde ist die Einführung der neuen Erfahrungsstufe sechs für die Entgeltgruppen 9 bis 15 zu nennen. Hiervon werden viele Beschäftigte im Laufe der nächsten Jahre profitieren.

Des Weiteren haben im vergangenen Jahr zwischen der TDL und den Gewerkschaften die Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Entgeltordnung begonnen, die für die verschiedenen Beschäftigtengruppen Klarheit hinsichtlich der zutreffenden Eingruppierung bringen soll. Dies ist dann insbesondere im Rahmen von Höhergruppierungsanträgen eine fundierte Grundlage, auf die man sich hinsichtlich der einschlägigen Tätigkeitsmerkmale beziehen kann. Das Verhandlungsergebnis wird im Laufe des Jahres 2018 erwartet, so dass die Vereinbarungen in der nächsten Tarifrunde beschlossen werden können.

Eine weitere interessante Information ist im Zusammenhang mit der Zusatzversorgung – VBL – zu nennen. Hier haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine Neuberechnung der Startgutschriften geeinigt. Aufgrund eines BGH-Beschlusses aus dem Jahr 2016 ergab sich hier Handlungsbedarf. Danach war für alle sogenannten rentenfernen Beschäftigten (bis Jahrgang 1946) der im Jahr 2002 von der VBL zugrunde gelegte Umrechnungsfaktor zu niedrig angesetzt worden. Die Neuberechnung der erworbenen Zusatzversicherungsansprüche erfolgt in den nächsten Monaten ohne dass es einer besonderen Antragstellung bedarf. Das Ergebnis wird im Falle einer positiven Neuberechnung schriftlich mitgeteilt.



Aufgabenschwerpunkt Beruf + Familie (Lutz Jasker, Tanja Jacobsen)

Ich habe mir in der Vorbereitung mal die Rede vom letzten Jahr angesehen. Und im Grunde könnte ich ganz vieles davon wiederholen, weil es in erster Linie darum ging und geht für diesen Prozess bei der Behördenleitung und vor allem bei euch weiter zu werben. Und darauf möchte ich mich auch konzentrieren.

Dieser Prozess lebte -und dies soll er auch weiter tun- von der Mitwirkung von immerhin bisher 18 KollegInnen. Diesen KollegInnen sowie auch den unterstützenden Kolleginnen des Personalstelle, die als Ansprechpartner Fragen zum Thema "Pflege von Angehörigen", "Mutterschutz" oder "Elternzeit" zur Verfügung stehen, möchte ich zunächst einmal meinen Dank aussprechen.

Und ich möchte werben, diese Gruppe steht allen Kolleginnen weiter offen, wer sich beteiligen möchte kann sich gerne an den Personalrat wenden. Man hat hier die Möglichkeit sich aktiv gestaltend in die Prozesse einzubringen, was man in dieser partizipativen und aufgaben- und rangübergreifenden Form nicht oft hat. Man kann gestalten.

Dies kostet natürlich Zeit, das merke ich auch, aber ich denke, diese Zeit muss man sich manchmal einfach nehmen, wenn man etwas verbessern will. Man kann nicht immer nur abwickeln, man muss auch Zeit haben, sich zu entwickeln. Wenn man die Zeit nicht mehr hat solche organisationsinternen Selbstheilungskräfte zu nutzen, ist man vielleicht nicht am Ende aber es wird einem auch nicht wirklich besser gehen und, um im Bild zu bleiben, Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben ja eine entscheidende Schnittmenge. Jetzt greife ich einmal auf eine Formulierung aus dem letzten Jahr zurück „Auch in einer durch den steigenden Arbeitsdruck manchmal erscheinenden „Höher-Schneller-Weiter-Welt“ sollte das Bewusstsein vorhanden sein, dass man auch gute Arbeit leisten kann, wenn man vor 17:00 Uhr geht oder von zu Hause aus arbeitet und nicht Hunderte von Überstunden ansammelt.“

Das sollte man sich weiterhin vor Augen halten, wobei ich jetzt sagen würde mittlerweile ist es gefühlt eine „noch höher-noch schneller- noch weiter-Welt“. Stress, Überlastung, Überstunden, Arbeit am Wochenende können zu einer erheblichen Belastung auch für das Familien – und Privatleben werden. Trotz unserer Vereinbarungen zum Abbau von Mehrstunden, sind diese aber weiter gestiegen, z.Z. sind sie in einem Rahmen von 12 Vollzeitstellen aufgelaufen. Viele Überstunden bedeutet eben auch, dass man seiner Familie, seinen Freunden und seinem Privatleben eventuell wichtige Zeit entzieht. Hier ist auch jeder selbst gefordert, auf sich zu achten, die bestehenden Instrumente zu nutzen, und ggf. auch „rote Linien“ zu ziehen, um gesund zu bleiben und seinem Privatleben, seiner Familie den notwendigen Raum zu geben. Einer der häufigsten Scheidungsgründe ist tatsächlich mangelnde Kommunikation, ein Grund kann eben schlicht sein, dass einer von beiden selten zu Hause ist, mit dem Kopf woanders ist oder sich zu Hause gleich wieder an den Schreibtisch setzt.

Nach allem, was ich gelesen habe, gelingt zumindest die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sogar Donald Trump ganz gut. Nicht nur, dass er seine Kinder mit zur Arbeit bringt und am Wochenende nicht arbeitet, nein, auch in der Woche geht er um 18.30



Uhr in sein Schlafzimmer, guckt Fernsehen und isst Burger. Wie viele von uns -wenn sie wollten- könnten das regelmäßig im Alltag?

Aber im Ernst: Ich sagte gerade die Instrumente nutzen, Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind es gerade auch an denen die o.g. Projektgruppe in diversen Sitzungen gearbeitet hat.

Fest verankert sind schon die geänderte Kernzeitregelungen bzw. die flexibilisierten Überstundenregelungen und es gibt jetzt auch schon mehr Fälle der alternierenden Telearbeit. Weiterhin steht eine Internetseite zum Thema „Beruf und individuelle Lebensführung“ zu Verfügung.

Im letzten Jahr haben wir u.a. an sehr interessanten Konzeptpapieren zum Führen in Teilzeit und zu einem Mentoring-Programm gearbeitet. Weiterhin ist von Führungskräften, MitarbeiterInnen und den Personalvertretungen ein Führungsleitbild entwickelt worden, auch hier der Dank an die Kolleginnen und Kollegen, die sich die Zeit dafür genommen haben.

Kurzum: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Kernthema in der modernen Arbeitswelt. Wir sind auf einem guten Weg, einiges ist schon geschafft, einiges ist auf dem Weg, einiges ist konzipiert. Die Frage die es jetzt zu klären gilt ist, wie soll es weitergehen?

Ich habe hier eine ganz eindeutige Haltung, dieser Prozess muss weitergehen, sonst war vieles der Arbeit der letzten Jahre für den Müllimer. Wie wir an unserer Arbeitsbelastung sehen, dreht die Welt sich nicht nur weiter und sondern gefühlt auch immer schneller weiter. Um uns weiter mitdrehen zu können, müssen wir attraktive und zeitgemäße –weil flexible- Arbeitsbedingungen –schaffen und erhalten. Dies kann auf einem enger werdenden Arbeitsmarkt- durchaus auch der Personalgewinnung dienlich sein. Wir sollten diesen Weg daher unbedingt weitergehen und dürfen nicht auf halbem Wege stehen bleiben. Die Dienststellenleitung sieht dies glücklicherweise genauso. Zu Beginn dieser Woche hat sich die Projektgruppe mit der Dienststellleitung darauf geeinigt, dass es zwar keine Reauditierung geben wird, aber eine Fortsetzung des Prozesses zur Etablierung, Evaluation und Ausbaus von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zusammenwirken mit Impulsgeber Zukunft. Dadurch bleibt weiterhin die notwendige Verbindlichkeit zur Weiterentwicklung, zum „Weitermachen“ bestehen. Unser bisheriges Zertifikat müssen wir dann zwar im Mai abnehmen, werden dieses aber durch ein neues von Impulsgeber Zukunft ersetzen können. Wichtiger als eine Urkunde im Eingangsbereich ist aber, dass wir weiterhin versuchen eine familienfreundliche Behörde zu sein und dies auch zu bleiben und dieses Bewusstsein dafür in unserem Tun und in unseren Köpfen weiter verankern. In diesem Sinne möchte ich zum Abschluss noch einmal dazu aufrufen, sich an dem Prozess zu beteiligen. Es braucht weiterhin engagierte Kolleginnen und Kollegen, um das bisher erarbeitete weiter voranzubringen.



Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und Gesundheitsmanagement (Tanja Jacobsen, Dirk Wilms)

Es wurde bereits über die Chancen und Risiken hinsichtlich von zu Hause aus zu arbeiten hingewiesen. Widmen wir uns an dieser Stelle nun weiteren Themen aus dem Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Gefährdungsbeurteilung ist etwas, das der Arbeitgeber erstellen muss, um einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten.

Nach Änderungen bei den Vorschriften sind nun auch psychische Belastungen zu berücksichtigen. Damit ist nicht gemeint, die psychische Situation der Beschäftigten zu erfassen, sondern betriebliche Faktoren wie z.B. Arbeitsorganisation, Kommunikation, Führungs- und Kundenverhalten etc. zu berücksichtigen, um mögliche Belastungsfaktoren zu erkennen und zu bewerten.

Auf diese Weise soll die Arbeitsabläufe ggfs. mitarbeitergerecht angepasst werden.

Unser Haus macht sich nun auf den Weg, Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Diese erfolgen durch den Bereich des Arbeitsschutzes als auch durch den Bereich Gesundheitsmanagement. Die jeweiligen Fachdienste werden unser Haus hierbei unterstützen.

Seitens des Personalrates werden wir diesen Prozess begleiten und uns durch die Arbeitnehmerkammer unterstützen lassen. Insbesondere werden wir unser Augenmerk auf Arbeitsplätze richten, an denen eine Vielzahl an Mehrarbeit aufgelaufen ist. Denn hier gilt es im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung darum, zu prüfen, ob Arbeitsplätze möglicherweise überschrieben und die Kolleginnen und Kollegen einer unverhältnismäßigen Belastung ausgesetzt sind.

Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens, z.B. durch neue Aufgaben, unbesetzte Stellen etc. kann es für Kolleg*innen notwendig sein, eine Überlastanzeige, bzw. Gefährdungsanzeige zu schreiben. Der Personalrat hat mit der Hausleitung ein einheitliches Verfahren zur Bearbeitung dieser Anzeigen abgestimmt. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass alle Gefährdungsanzeigen in gleicher Weise bearbeitet werden. Informationen zu diesem Verfahren findet ihr auf der Homepage im internen Bereich unter der Rubrik Gesundheitsmanagement unter dem Thema Arbeitsschutz (Punkt 5).

Brandschutz, bzw. Brandschutzübung ist ein weiteres wichtiges Thema zur Sicherheit aller Kolleginnen und Kollegen.

Es sollen nun in den Dienstgebäuden an der Weide und in der Emil-Waldmann-Straße Brandschutz- und Ersthelfer gewonnen und geschult werden, damit endlich die teilweise extrem überfällige Brandschutzübung durchgeführt werden kann.



Beamtenrecht (Birgit Neumann und Dirk Wilms)

- Auswirkungen von BVerwG Urteile auf Auswahlverfahren/Findungsausschüsse
- Mit Senatsbeschluss vom 11.04.2017 kam/kommt es zu einer zeitverzögerten Übertragung des Tarifergebnisses in zwei Stufen: am 01.07.17 2%; zum 01.07.18 2,35 %)
- Die Bremische Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen (BremLPZV) bietet die Möglichkeit, den Leistungsbezug im Dienstrecht zu stärken. Seit Dezember letzten Jahres gibt es bei der Senatorin für Kinder und Bildung ein Verfahren für die Gewährung von Leistungsprämien.
- Grundsätzlich gilt, dass für die Gewährung einer Leistungsprämie
 - für einen begrenzten und festzulegenden Zeitraum
 - oder eine bestimmte Aufgabe
- eine besondere, herausragende Leistung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin vorliegen und beschrieben werden muss.
Anträge sind mit einem kurzen Vermerk auf dem Dienstweg über das Referat 11 an 1 zur Entscheidung auf den Weg zu bringen. Bei Rückfragen können Sie sich an das Personalbüro wenden.

PR-Angelegenheiten der Frauenförderung und Genderangelegenheiten (Birgit Neumann)

„Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen – sie bekommen nichts.“
(Simone de Beauvoir 1908-1968)

- Bei SKB ist es lang gelebte Tradition, dass alle Mitbestimmungsgremien kooperieren und wir gerade in dieser Frage sehr eng mit der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin zusammenarbeiten.
- An dieser Stelle möchte ich mich sehr herzlich für die wunderbare, stets konstruktive und kompetente Zusammenarbeit bedanken. Liebe Renate, liebe Marleen - das habt ihr ganz toll gemacht.
- Am 8. März letzten Jahres haben wir gemeinsam auf den Weltfrauentag hingewiesen; in diesem Jahr findet an diesem Tag die Wahl der Frauenbeauftragten statt. (Hinweis auf die Kandidaten?)



Angelegenheiten der Konflikt- und Sucht- DV (Swen-Björn Grupe)

Ich möchte hier auf die „Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ hinweisen.

Die „Dienstvereinbarung Konflikt“ existiert seit Juli 2011 und regelt den Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz. Sie finden die Dienstvereinbarung auch auf der Homepage des Personalrats.

Konflikte wiegen umso schwerer, je länger man sie „vor sich herschiebt“!
Sie lösen sich in der Regel nicht von selbst.

Ein Konflikt liegt dann vor, wenn die Beteiligten nicht in der Lage sind, Unstimmigkeiten in einem sachlichen bilateralen Gespräch zu lösen. Der Versuch einen Konflikt zunächst in einem gemeinsamen Gespräch zu lösen, sollte aber selbstverständlich sein.

Führt ein Gespräch zu keinem Ergebnis, kann die Vermittlung durch den Vorgesetzten erforderlich werden und hier kommt die „Dienstvereinbarung Konflikt“ ins Spiel. Der Personalrat darf ein Konfliktverfahren neutral begleiten, wenn die Konfliktpartner dies wünschen.

Für nähere Informationen und auch Begleitung zu den einzelnen Terminen steht Ihnen auch Frau Saskia Coenraats vom Gesamtpersonalrat jederzeit gerne zur Verfügung.

Im Sinne einer kollegialen und konstruktiven Zusammenarbeit und einem gesunden Betriebsklima sollten Konflikte so schnell wie möglich angegangen werden. Dies ist eine wichtige FÜHRUNGSAUFGABE.