

Datum: 05.08.2015
Tel.: 233-92360
Fax: 233-28149
Sachbearbeitung:

Gesamtpersonalrat

Bearbeitung des stadtweiten Handlungsfeldes "Gesundheit"
in Zusammenhang mit Great Place to Work;
Betriebliches Gesundheitsmanagement bei
der Landeshauptstadt München

An den
Personal- und Organisationsreferenten

Sehr geehrte ,

vielen Dank für die Zuleitung der o.g. Beschlussvorlage vom 22.07.2015.

Der Gesamtpersonalrat hat sich auf seiner Sitzung vom 05.08.2015 ausführlich damit befasst.

Wir begrüßen es sehr, dass sich die Landeshauptstadt München so intensiv mit den Ergebnissen der GPTW-Befragung auseinandersetzt und an Verbesserungen arbeitet. Gerade das Thema "Gesundheit" ist für die Beschäftigten, insbesondere vor dem Demografiehintergrund, von besonderer Bedeutung. Daher beschäftigt sich auch der Gesamtpersonalrat seit langem sehr eindringlich damit. Dankenswerterweise sind in der Beschlussvorlage viele Ideen, Anregungen und Forderungen des GPR (u.a. aus „Arbeitsplatz der Zukunft“) aufgegriffen worden, auch wenn dies leider nicht immer deutlich zum Ausdruck kommt. Wir haben uns daher erlaubt, im Einzelfall noch einmal explizit auf diesen Umstand hinzuweisen. Im Folgenden möchten wir zu einigen, aus unserer Sicht wichtigen Punkten, kurz Stellung nehmen. Wir gehen davon aus, dass alle getroffenen Regelungen auch bei den Eigenbetrieben Anwendung finden.

Punkt 2.3 – Gefährdungsbeurteilung/Psychische Belastungen

In seiner täglichen Beratungsarbeit hat der Gesamtpersonalrat die eklatante Zunahme der psychischen Belastungen als drängendes Problemfeld identifiziert. Hinsichtlich des Teilaspektes "Mailflut" werden wir in Kürze einen konkreten Vorschlag zur Verbesserung der Situation einbringen.

Punkt 4.4 Koordinator_innen für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Der Gesamtpersonalrat unterstützt den Ansatz sehr, dass in den Referaten dezentrales Know-how aufgebaut werden soll und eine Vernetzung aller stadtinternen relevanten Akteure vorangetrieben wird. Allerdings sehen wir eine notwendige Unterscheidung zwischen Kür und Pflicht:

In der Beschlussvorlage findet sich lediglich die Aussage, dass es das POR begrüßen würde, das dezentrale Betriebliche Gesundheitsmanagement in den Referaten bzw. Eigenbetrieben sukzessive auszubauen bzw. zu erweitern.

Das kann nach Ansicht des GPR nur für die, wenn auch wichtigen, freiwilligen Leistungen wie z.B. Betriebssport gelten. Für den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz fordert der GPR, die Referate/Eigenbetriebe stärker in die Pflicht zu nehmen. Dieser Themenbereich wird aus unserer Erfahrung in vielen Bereichen stark vernachlässigt.

Insbesondere die Erfahrungen aus dem Referat für Bildung und Sport haben gezeigt, dass eklatante Sicherheitsmängel über lange Zeiträume hinweg zu massiven gesundheitsgefährdenden Vorfällen geführt haben.

Als Beispiel sei auf die Über-Kopf-Einschubhöhe an Konvektomaten (Erwärmungsgeräte für Speisen) in KITA's hingewiesen, wodurch mehrere Köchinnen schwerwiegende Verbrühungen erlitten haben. Aufgrund ungeklärter Zuständigkeiten (ZIM, GL, BAU, KR...) haben die Akteure viel zu lange die Verantwortlichkeiten hin- und hergeschoben. Hier muss es qualifizierte Hilfe für die Sicherheitsbeauftragten und Dienststellenleiter vor Ort geben.

Punkt 5 – Weitere Vorgehensweise zur Ausweitung der BGM-Projekte (inkl. Erhöhung des Durchführungsgrades der Psychischen Gefährdungsbeurteilung)

Selbstverständlich steht der GPR dem Vorhaben, die DV-BGM mit mehr Verbindlichkeit auszustatten, sehr positiv gegenüber. Wir empfinden es allerdings als wenig zielführend, uns mit einem überarbeiteten DV-BGM-Entwurf zu befassen. Wir wünschen uns hier von Anfang an eine enge Zusammenarbeit mit dem POR, um auch die Erfahrungen der Personalvertretungen aller Ebenen in den Entwicklungsprozess der neuen DV einfließen lassen zu können.

Unsere Erkenntnisse zeigen bereits, dass die Ansätze der Beschlussvorlage sehr gut sind, allerdings in manchen Bereichen zu kurz greifen. Das Thema Gesundheit sollte weitreichender und umfassender betrachtet werden.

Weitere wichtige Aspekte fehlen, wie z.B. Ergonomie/Arbeitsplatzausstattung, Pausen- und „Feier“-Kultur, Betriebssport, gesunde Ernährung/Kantinen. Wir gehen selbstverständlich davon aus, dass diese Themen nicht in Vergessenheit geraten sind und weiterhin zusammen mit dem GPR mit Nachdruck verfolgt werden.

Punkt 6.4.2 Handlungsfelder "Alters- und altersgerechtes Arbeiten"

Gesundheit

In der Veranstaltung „Arbeitsplatz der Zukunft“ war ein zentraler Wunsch der Beschäftigten, Vorsorgekuren wieder einzuführen. Diesen Wunsch hat der Gesamtpersonalrat aufgegriffen und wieder thematisiert. Als Ergebnis dieser von uns initiierten Gespräche, mit Vertretern Ihres Referates, wurde die Implementierung des Präventionsprogrammes „Betsi“ in Erwägung gezogen. Der BÄD hat daraufhin die Umsetzung übernommen und den aktuellen Testlauf mit der Klinik Höhenried angestoßen. Es wäre sehr schön, wenn dieser Umstand auch deutlich in der Beschlussvorlage zum Ausdruck käme.

Selbstverständlich begrüßt der GPR die Idee des Personal- und Organisationsreferates, („CLARA“) für Beamtinnen und Beamten einzuführen.

Führung

Zunächst möchten wir anmerken, dass „Zeit für Führung“ eine zentrale Forderung des GPR ist. Alle Ansätze sind zum Scheitern verurteilt, wenn den Führungskräften nicht ausreichend Zeit gegeben wird, Führung auch tatsächlich zu leben. Umso mehr freuen wir uns, dass sich diese Forderung nun auch in einem aktuellen Beschlussentwurf des KVR niederschlägt. Hier wird mehr Zeit für Führung und damit unvermeidlich verbunden, mehr Stellen gefordert. Der Kreisverwaltungsausschuss ist diesem Beschlussentwurf gefolgt und hat zugestimmt. Ein richtiges und wichtiges Zeichen.

Dem E-Learning-Tool „Führen im Demografischen Wandel“ hat der Gesamtpersonalrat bereits zugestimmt und wir hoffen, dass die anschließende Testphase möglichst zeitnah in Angriff genommen werden kann. Im Beschlussentwurf sollte auf diesen aktuellen Sachstand hingewiesen werden.

Flexibles Arbeiten

Viele Beschäftigte sehen in der Telearbeit die Möglichkeit, die Familie bzw. die persönlichen Lebensvorstellungen und den Beruf besser zu vereinbaren. Die alternierende Telearbeit wird mittlerweile als Standardarbeitsmodell angeboten. Die Nachfrage und der Wunsch nach Telearbeit ist groß. Allerdings arbeiten derzeit lediglich 111 Kolleginnen und Kollegen in dieser Arbeitsform. Worauf ist diese Diskrepanz zurückzuführen? Aus vielen Rückmeldungen erfahren wir, dass der Zugang zur Telearbeit und die Schaffung der technischen Voraussetzungen zu schwierig sind. Hier versucht der Gesamtpersonalrat bereits Abhilfe zu schaffen. Wir haben einen neuen Entwurf zur DV-TELE vorgelegt, in dem diese Hürden weitgehend abgebaut werden sollen. Wir sind guter Dinge, dass die neue Dienstvereinbarung spätestens im ersten Halbjahr 2016 in Kraft treten kann. Allerdings helfen uns alle gut gemeinten Regelungen nichts, wenn der Zugang zur Telearbeit an der ablehnenden Haltung der Führungskräfte scheitert. Hier kommen häufig die Aussagen, die Aufgabe sei nicht geeignet, der Datenschutz stünde dagegen, man hätte keine Kontrolle mehr über die Telearbeiter_innen, wenn in einem Fall Telearbeit genehmigt wird, wollen alle anderen auch usw.. Damit sich hier etwas ändert, muss sich in den Köpfen vieler Führungskräfte etwas ändern. Dies ist ein langwieriger und schwieriger Prozess, der nicht durch eine Dienstvereinbarung bewältigt werden kann. Ein klares Bekenntnis des obersten Arbeitgeberorgans, des Stadtrates, Telearbeit ausweiten zu wollen, ist unbedingt erforderlich. Die Führungskräfte müssen wissen, es ist gewollt, dass unsere Kolleginnen und Kollegen Telearbeit verrichten. Es muss zum „guten Ton“ gehören, in seinem Bereich Telearbeiter zu haben.

Der Gesamtpersonalrat ist überzeugt, dass, wenn wir auf dem Arbeitsmarkt bestehen wollen, wir unsere Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle wesentlich flexibler ausrichten müssen. Formen der mobilen Arbeit müssen für uns völlig normal werden, sowohl in zeitlicher, räumlicher als auch technischer Hinsicht. Hier haben wir, gemeinsam mit dem Arbeitgeber, eine große Aufgabe vor uns.

Demografie-Projekt „Zusammen Wachsen – Arbeit Gestalten“ in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Gutes Arbeiten mbH

Die Initiative zu diesem Projekt und die Kontaktvermittlung mit der Gesellschaft für Gutes Arbeiten mbH geht auf den Gesamtpersonalrat zurück. Wir hoffen, dass wir im Rahmen dieses Projektes einen zukunftsweisenden Regelungen für die Landeshauptstadt München erreichen können. Ein Anfang ist gemacht.

Demografischer Wandel und Arbeitgebermarke

Der Ansatz „Steigerung des Images als Arbeitgeberin“ durch eine ZMK ist nachvollziehbar und angesichts der derzeitigen Arbeitsmarktsituation gut. Wir müssen im Kampf um die besten Mitarbeiter_innen jedes Argument ins Feld bringen. Bei der Lektüre der Beschlussvorlage wird allerdings leicht der Eindruck erweckt, dass nicht die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Dienstkräfte im Mittelpunkt stehen, sondern in erster Linie das Image der LHM. Vielleicht könnte dieser, zugegebenermaßen subjektive Eindruck, durch eine andere Formulierung vermieden werden.

Punkt 8.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Der GPR hat zu diesem Thema eine Abfrage und einen intensiven inhaltlichen Austausch mit allen Referatspersonalvertretungen und den Personalräten der Eigenbetriebe gestartet. Aus den vielfältigen Erfahrungen mit dem BEM-Verfahren vor Ort wurde eine zentrale Forderung im GPR beschlossen:

Es müssen in den Referaten/Eigenbetrieben dezentrale Fallmanager_innen installiert werden.

Als Best-Practice-Beispiel wird das dezentrale Fallmanagement der Eigenbetriebe MSE und AWM zitiert (hoher Anteil von Beschäftigten des ehemaligen Arbeiterbereiches, schwere körperliche Betätigung, hohe BEM-Quoten bis hin zu 40%). Der Vorschlag in der Beschlussvorlage: „Aus Sicht des zentralen Fallmanagements wird ein örtliches Fallmanagement durchaus empfohlen“ ist aus Sicht des GPR zu kurz gegriffen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass ein dezentrales Fallmanagement unbedingt erforderlich ist. Es muss eine entsprechende Verpflichtung hierzu geben. Folgerichtig müssen die Kosten für die dezentralen Fallmanager_innen dann auch zentral finanziert werden. Diese Verpflichtung muss in die Beschlussvorlage eingearbeitet werden. Sollte dies nicht möglich sein, erwägt der GPR einen entsprechenden Initiativantrag zu stellen.

Nicht korrekt ist das Zitat aus § 17 DV-BEM, wonach „das örtliche Fallmanagement alle Aufgaben der Führungskräfte übernehmen kann“.

Genau das möchte der GPR nicht. Die Führungskräfte sollen entlastet werden, sich aber nicht aus ihrer originären Führungsverantwortung entziehen können.

Bei der Einführung des BEM-Verfahrens war keinem der Beteiligten die Dimension dieses Themas bewusst. Die Ausmaße der durchzuführenden BEM-Verfahren, konnten bei 33.000 Beschäftigten nicht abgeschätzt werden. Dem Gesamtpersonalrat ist bewusst, dass, auch um die Situation der betroffenen Beschäftigten zu verbessern, statistisch notwendige Auswertungen möglich sein müssen. Wir sind daher gerne bereit von unserer anfänglichen restriktiven Haltung zu diesem Thema abzurücken und jederzeit zu konstruktiven Gesprächen bereit.

Vereinfachung des BEM-Verfahrens

Mit der Einführung der dezentralen Fallmanager_innen (bei zentraler Finanzierung) würde systemimmanent sofort eine Vereinfachung des Verfahrens eintreten. Ein weiterer Grund, das dezentrale Fallmanagement verbindlich vorzuschreiben. Darüber hinaus sind wir selbstverständlich zu Gesprächen über weitere Vereinfachungen (Überarbeitung der bestehenden Dienstvereinbarung) bereit. Aus unserer Sicht kann nur ein transparentes, schlankes Verfahren zur gewünschten Akzeptanz und letztendlich zum erhofften Erfolg führen.

Potenzialanalysen bei mehrfachen Leistungseinschränkungen

Der GPR begrüßt die positive Herangehensweise „was kann eine Dienstkraft noch bearbeiten“. Der negative Ansatz „was kann eine Dienstkraft alles nicht mehr“ ist für uns nicht zielführend. Deshalb befürwortet der GPR die unter diesem Motto stehenden externen Begutachtungen (z.B. Berufsförderungswerk Kirchseeon).

Anerkennung der Inklusionsleistung der LHM

Ohne die Leistung aller anderen Beteiligten schmälern zu wollen, bitten wir zu beachten, dass die Geschäftsstelle des GPR die zentrale Beantragung von Hilfsmitteln (z.B. Bildtelefon für Gehörlose) und Gebärdensprachdolmetschern für Dienstkräfte der LHM beim Integrationsamt übernimmt. Mit dieser Tätigkeit ist ein hoher Koordinations- und Beratungsaufwand verbunden. Durch diese Tätigkeit wird sichergestellt, dass die Betroffenen möglichst schnell (Beantragung vorgezogener Maßnahmenbeginn etc.) eine effiziente Arbeitsausstattung erhalten und zeitgleich der LHM möglichst wenig Kosten entstehen. Hierfür ist ein umfangreiches Fachwissen, auch hinsichtlich der möglichen Bezuschussungen nötig. Dies sollte im Beschlussentwurf auch deutlich zum Ausdruck kommen.

Personaleinsatzmanagement

Das Personaleinsatzmanagement wird als „letzter Baustein eines optimalen Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ tituliert. Hierdurch wird leicht suggeriert, dass als letztes Mittel, sozusagen erst wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist, in Form von möglichen stadtinternen Umsetzungen reagiert wird. Da wir aus der Praxis wissen, dass dieser Eindruck falsch wäre, sollte dem vorgebeugt werden. Das Personaleinsatzmanagement ist ein „wichtiger Baustein“ bei der Gesunderhaltung unserer Dienstkräfte. Bevor die Gesundheit unserer Mitarbeiter_innen durch einen Arbeitsplatzkonflikt etc. Schaden nehmen kann, werden auch stadtinterne Umsetzungen, noch weit vor anderen Maßnahmen wie Mediation etc., geprüft.

Ausbau der Einsatzmöglichkeiten für leistungsgeminderte Dienstkräfte

Das Einsatzfeld „Prüfung der beweglichen elektrischen Betriebsmittel“ durch leistungsgeminderte Dienstkräfte ist auf eine Initiative des GPR zurückzuführen. Bereits 2013 wurde im Zentralen Arbeitsschützausschuss berichtet, dass das Baureferat nicht mehr alle beweglichen Elektrogeräte der notwendigen Überprüfung unterziehen kann. In der 8. Sitzung der mfm-Steuerungsgruppe wurde daraufhin die Ausschreibung eines entsprechenden Rahmenvertrages für die Prüfung der beweglichen elektrischen Betriebsmittel gem. GUV-V A 3 behandelt. In diesem Zusammenhang hat der Gesamtpersonalrat beantragt zu prüfen, ob für diese Tätigkeit nicht leistungsgewandelte Beschäftigte verwendet werden können. Das Direktorium und das POR haben diesen Vorschlag dankenswerterweise aufgenommen und eine eingehende Prüfung zugesagt.

Wir hoffen, dass nun möglichst bald unsere 25 leistungsgewandelten Mitarbeiter_innen diese neue Tätigkeit aufnehmen können.

Zusammenfassend wollen wir noch einmal betonen, dass wir, trotz aller notwendigen Kritik und Verbesserungsvorschlägen, diese gelungene Beschlussvorlage sehr begrüßen. Sie ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Wir bitten Sie, unsere Änderungsvorschläge aufzugreifen und in die Beschlussvorlage einzuarbeiten. Unabhängig davon, bitten wir unsere Stellungnahme als Anlage dem Beschluss beizufügen.

Mit freundlichen Grüßen


stellv. Vorsitzende