

GPR

V.i.S.d.P. T. Krämer

Inhalt:

Seite 1 - 3

Pilotierung eines neuen Raumkonzepts an der Liegenschaft der GZD am Stubbenhuk 3-5 in Hamburg

Seite 1

Jährliche Unterweisung Arbeits- und Gesundheitsschutz

Seite 2

Pilotierung eines neuen Raumkonzepts an der Liegenschaft der GZD am Stubbenhuk 3-5 in Hamburg



Foto: mit KI am 25.01.2024 erstellt

Am Standort Hamburg der Generalzolldirektion sind derzeit nominell mehr Kolleginnen und Kollegen beschäftigt, als Büroarbeitsplätze zur Verfügung stehen. Im Gegensatz dazu sind zahlreiche Büros vor allem aufgrund der Inanspruchnahme von Mobilen Arbeiten nicht dauerhaft besetzt. Um dieses Spannungsverhältnis aufzulösen, wurde dem Gesamtpersonalrat durch die GZD ein neues Konzept zu einer zukunftsfähigen und flexiblen Raumnutzung am Standort der Generalzolldirektion am Stubbenhuk 3-5, 5. Obergeschoss in Hamburg vorgestellt. Die geplante Nestrukturierung

und Umsetzung der Raumbelegung ist das erste Projekt in dieser Form und diesem Themenbereich in der Zollverwaltung. Für die Umsetzung der neuen Raumnutzung soll die Raumbuchungssoftware **raum für[raum]** benutzt werden. Jede Pilotierung einer Software-Lösung, die zumindest theoretisch geeignet ist, eine Verhaltens- und Leistungskontrolle durchzuführen, ist durch den zuständigen Personalrat zustimmungspflichtig. Am 23. Januar hat daher der Leiter des Referats DI.A.3 (neu) LRD Plötz mit seinem Team dem GPR im Rahmen einer Gemeinschaftlichen Besprechung

die grundlegende Konzeption und alle Funktionen der Raumbuchungssoftware vorgestellt.

Die sich verändernde Arbeitskultur (u.a. Mobiles Arbeiten) erfordert eine grundlegende Neuausrichtung der bisherigen Flächen- und Ausstattungskonzepte in den dienstlichen Liegenschaften. Das Bestandsgebäude in Hamburg und die darin ansässigen Arbeits- und Fachbereiche bieten mit ihren vergleichsweisen homogen ausgestatteten und genutzten Arbeitsplätzen gute Grundvoraussetzungen für eine Pilotierung neuer Formen der Raumnutzung. In der neuen Arbeitswelt wird das Büro immer mehr als Ort der Zusammenkunft gesehen, an dem Beschäftigte vor allem mit ihren Kolleginnen und Kollegen interagieren sollen. Dies ist ein oft unterschätzter Aspekt, auch im Hinblick auf die Fürsorgeverantwortung des Arbeitgebers.

Das neue Raumkonzept ist nach dem sogenannten Multispace-Konzept gestaltet. In diesen Arbeitsumgebungen ist es möglich sowohl die Arbeitsweise als auch den Arbeitsplatz zu wechseln. Dabei wird eine Kombination aus verschiedenen Büroarten und anderen großen Flächen sowie Funktionsräumen geschaffen, die flexibel je nach Bedürfnis angepasst und genutzt werden können. Die Arbeitsplätze am Dienort Hamburg-Stubbenhuk sind zukünftig nicht mehr personen-, sondern aufgabenbezogen ausgestaltet. Zunächst sind keine Baumaßnahmen geplant, um die Gebäudestruktur auf größere Räumlichkeiten anzupassen.

Folgende Raumarten sollen es künftig geben:

- Einzelbüros / flexibel nutzbare Standardbüro Räume (feste Büros für Schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen sind geplant).
- Homepage (einzelne Teams sollen die Möglichkeit haben in relativer Nähe zueinander Büros buchen zu können, ggf. sollen Teaminterne Arbeitsmittel dort vorgehalten werden)
- Klassischer Besprechungs- oder Konferenzraum, „Thinktank“ oder kleiner Besprechungsraum,
- Moderne Meeting-Räume, Projektträume
- Moderne Begegnungsflächen, Sport- und Kreativräume und
- Funktionsräume (zum Beispiel für IT, Arbeitsmittelverwaltung)

Bei der zukünftigen Raumnutzung gilt das Prinzip des Desk-Sharings (mehrere Beschäftigte, ggf. auch teamübergreifend teilen sich einen Büroarbeitsplatz), welches über die neue Raumbuchungssoftware flexibel eingesetzt werden kann. Es werden Homebases eingerichtet, denen kleine Teams (4-5 Beschäftigte) zugeordnet werden. Außerdem werden mit den freiwerdenden Kapazitäten mehr kleinere Besprechungsräume, Projektzonen und andere Funktionsräume eingerichtet. Das klassische Einzelbüro bleibt bestehen, wird aber nicht mehr fest zugeteilt.

Persönliche Gegenstände der Beschäftigten sollen in der Homepage im zugeteilten abschließbaren Schrank untergebracht werden.

Alle Teammitglieder der jeweiligen Homepage haben in vordefinierten Schließkreisen Zugang zu ihrer Homepage.

Alle Arbeitsplätze werden mit einem Mindeststandard an IT, Möbeln und Materialien ausgestattet. Es werden derzeit überall ein elektrisch höhenverstellbarer Schreibtisch, ein Standard Bürodrehstuhl, ein Monitor, eine Tastatur, eine Maus, eine Docking-Station, ein Telefon sowie grundsätzliche Büromaterialien zu finden sein. Einige Büros werden darüber hinaus mit einem zweiten Bildschirm ausgestattet. Zur Arbeit muss man nur noch sein Headset und sein Notebook mitbringen.

Der GPR steht einer Pilotierung im 5. Stock der GZD Liegenschaft Hamburg-Stubbenhuk offen gegenüber. Für das Gremium ist vor allem die anschließende Auswertung der Pilotierungsergebnisse von besonderer Bedeutung, damit vor einem etwaigen Rollout in den Echtbetrieb alle „Kinderkrankheiten“ beseitigt werden können und die GZD bereits ausreichend Erfahrungen sammeln kann. Der aufgrund zahlreicher Faktoren nicht aufzuhaltende Wandel in der Arbeitswelt wird große Veränderungen mit sich bringen. Für den GPR ist es von überragender Bedeutung, dass die Beschäftigten bei den anstehenden Veränderungen mitgenommen werden. Gerade die Einführung von Software-Lösungen bedarf höchstmöglicher Akzeptanz beim zukünftigen Nutzerkreis. Wir werden über die weiteren Entwicklungen berichten.

Jährliche Unterweisung Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Gesamtpersonalrat hat mehrere Eingaben seiner verselbstständigen Personalräte zum Thema Unterweisung der Beschäftigten im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz bekommen. Alle Beschäftigten der Generalzolldirektion müssen einmal im Jahr zu den aktuellen

Entwicklungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz unterwiesen werden. Die GZD hat bereits mit einer Verfügung vom Dezember 2022 klargestellt, dass die während der Pandemie praktizierte Möglichkeit zur Unterweisung der Beschäftigten per Zusendung von Unter-

weisungsunterlagen ohne aktiven Vortrag bzw. zum Selbststudium aufgehoben ist. Eine Rückkehr zur Verfahrensweise vor der Pandemie ist somit für den Gesamtpersonalrat selbstverständlich. Einzig die Mittel zur Unterweisung sind von den bekannten Präsenzveran-

staltungen durch Digitale- bzw. Hybridansätze erweitert worden. Unabhängig davon, welche Form der Vermittlung in den einzelnen Organisationseinheiten gewählt wird, sind grundsätzlich nur synchrone Unterweisungen zugelassen (synchron bedeutet, dass Unterweisende und Unterwiesene

gleichzeitig in einem fest definierten Zeitraum mit fixem Start- und Endzeitpunkt an einer Unterweisung teilnehmen).

Der Gesamtpersonalrat wird nun zeitnah Gespräche mit der Verwaltung aufnehmen, wie eine Umsetzung der o.g. Verfügung im Sinne von Beschäftigten und unterwei-

senden Vorgesetzten gewährleistet werden kann. Auch soll erörtert werden, welche Unterstützungsleistungen durch die GZD für die Organisationseinheiten vor Ort getroffen werden können. Über den Inhalt der Gespräche werden wir berichten.