



Was bedeutet das für den BPS?

Die Personaldecke ist auf Kante genäht. So reißen besonders an den kleineren Standorten Ausfälle schnell große Lücken. In einzelnen Verbänden führt der ungleiche Zuschnitt zu enormen Führungsspannen, das Ganze ohne zusätzliche Fachbereichsleitung. Neben der Führungsarbeit wird aber auch inhaltliche Arbeit erwartet, also die Erbringung derselben Dienstleistungen, wie auf der Ebene der Mitarbeitenden. Zudem wird die Arbeit besonders durch eine stör anfällige IT erschwert. Zeitraubende Fehler in der Programmierung binden wertvolle Personalkapazitäten.

Besonders kritisch sehen wir die geplante Verkleinerung der Beratungsbüros der Psychologinnen und Psychologen. Sowohl für den guten Gesprächskontakt mit den häufig sensiblen Kundinnen und Kunden als auch für die Beachtung der sicherheitsrelevanten Aspekte ist die Verkleinerung des Raumes und damit die Verschlechterung der Rahmenbedingungen absolut kontraproduktiv.

Was bedeutet das für den TBD?

Als die Ansprechpartner und -partnerinnen für technische sowie arbeitswissenschaftliche Fragen unterstützen sie intensiv die Vermittlungsprozesse. Hinzu kommen die internen Dienstleistungen für unsere eigenen Beschäftigten, insbesondere in Sachen Arbeitsschutz und Prävention – und das für regional immer größer werdende Zuständigkeitsbereiche. Dies bedeutet deutlich mehr Einschaltungen, mehr Termine vor Ort mit mehr Reiseaufwand und vor allem mehr Dokumentationsaufwand.

Noch können die notwendigen Gutachten für den operativen Bereich relativ zeitnah erstellt werden und die gesundheitlichen Probleme unserer Kolleginnen und Kollegen die notwendige Beachtung finden. Aber die Belastungsgrenze darf auch hier nicht überschritten werden.

ÄD, BPS und TBD stehen zwar nicht im Mittelpunkt, wenn die BA ihre Aufgaben formuliert. Dennoch spielen sie mit ihrem externen und internen Dienstleistungsportfolio eine wichtige Rolle für das Gesamtgeschehen bzw. das Gesamtergebnis der BA. Um diese Ressource nicht zu verspielen, sollte die BA ihr Heraustreten aus dem „Schattendasein“ unterstützen. Ein erster Schritt wäre, die Priorisierung der Weiterentwicklung der fachspezifischen Software weitaus stärker im Fokus zu haben. Auch für die Fachdienste gilt: Die fehlende Attraktivität des Arbeitsplatzes, z.B. keine Verbeamtung, führt schnell zu Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung.



Ute Lucchesi
AA Hamburg



Tobias Weyrich
AA Trier



Stephanie Schmöche
AA Sachsen-Anhalt Nord

