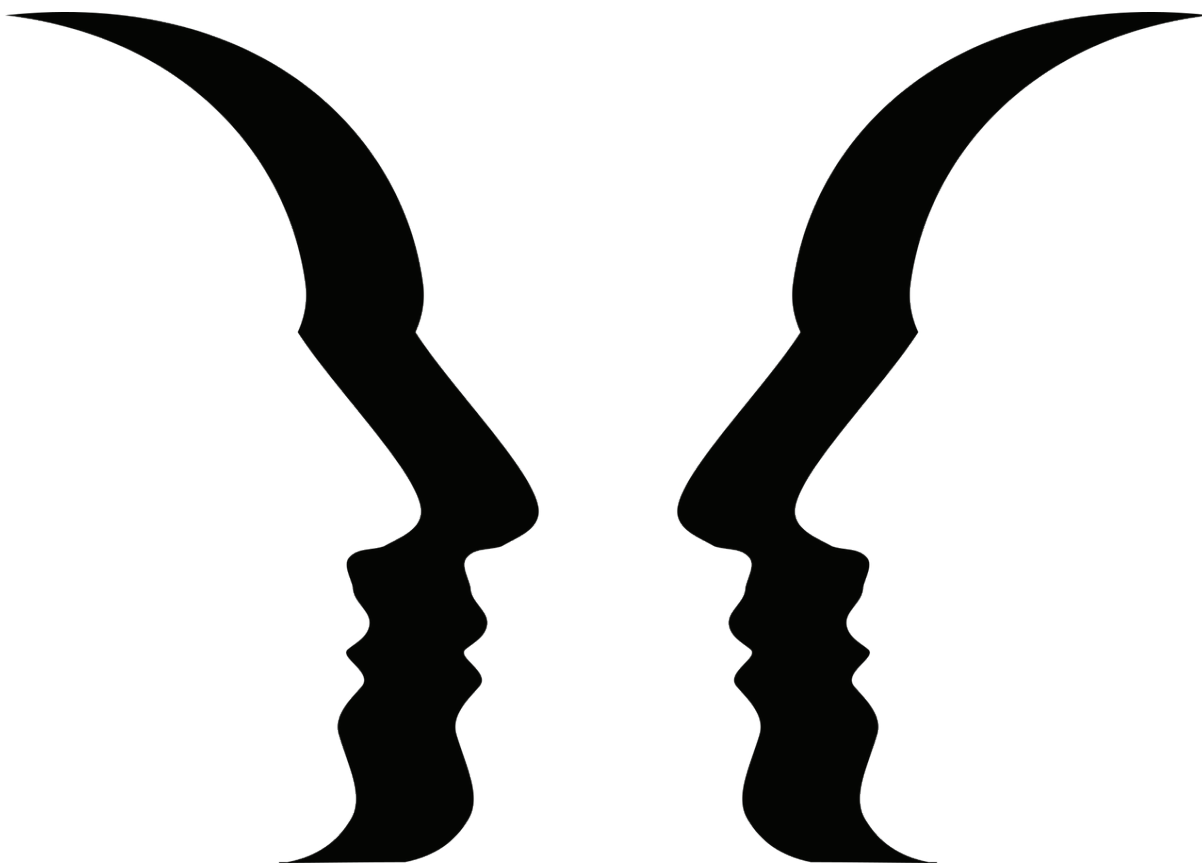




Mitarbeiterinnen- Und Mitarbeiter-Magazin
des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Modern. Mitbestimmung



60 Jahre - Bremisches
Personalvertretungsgesetz



Herzlichen Glückwunsch BremPersVG!

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Das Bremische Personalvertretungsgesetz, abgekürzt BremPersVG, hat einen runden Geburtstag. 60 Jahre ist es jung. Die Bremische Bürgerschaft hat es am 3. Dezember 1957 auf der Grundlage der Bremer Landesverfassung beschlossen. Es hat eine lebendige Geschichte und Gegenwart, wird gelebt, geliebt und von manchen gehasst. Für die einen gilt es als Hemmschuh, für die anderen als Instrument zur Einbeziehung der Kompetenzen der Beschäftigten und ihrer Personalräte und zum Schutz der Beschäftigten, als Ausdruck von Demokratie im Arbeitsleben.

Die Extra-MUMM haben wir aus diesem Anlass dem Bremischen Personalvertretungsgesetz gewidmet. In den Beiträgen wird Mitbestimmung aus unterschiedlichen Blickwinkeln gewürdigt. Zu Wort kommen Autorinnen und Autoren von innen und außen, die vielfältige Berührungspunkte mit dem Bremischen Personalvertretungsgesetz haben: Personalräte, eine Führungskraft, der Präsident des Senats, die Senatorin für Finanzen, die Gewerkschaften, ein Hochschullehrer und Berater von Betriebs- und Personalräten, die Arbeitnehmerkammer, ein Verwaltungsrichter, der Gesamtschwerbehindertenvertreter, die Landesbeauftragte für die Gleichstellung der Frau. Im Mittelteil äußern sich einige Kolleginnen und Kollegen. Welche Erfahrungen haben sie mit der Mitbestimmung und ihren Personalräten gemacht?

Das Bremische Personalvertretungsgesetz gilt auch für Körperschaften, so für Radio Bremen. Wir freuen uns besonders, dass der Personalrat von Radio Bremen mit einem Bericht zur besonderen Situation der Mitbestimmung bei freien Mitarbeiter_innen zu dieser Ausgabe beigetragen hat.

Modern.Mitbestimmung ist das Motto dieser Extra-MUMM. Auch nach 60 Jahren ist die gleichberechtigte Mitbestimmung für die Beschäftigten, die Arbeitgeber und die Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen gewinnbringend.

Viel Spaß beim Lesen
eure MUMM-Redaktion

MUMM

(03.12.2017 - Redaktionsschluss: 18.10.2017)

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Knochenhauerstr. 20/25,
28195 Bremen

Presserechtl. verantwortlich:

Doris Hülsmeier,
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Redaktionsteam:

Lars Hartwig
Elke Kosmal-Vöge
Karsten Krüger
Kai Mues
Ivonne Weinhold
Burkhard Winsemann

Kontakt:

Telefon: 361-2215
Telefax: 496-2215
E-Mail: mumm@gpr.bremen.de

Fotos: wenn nicht anders angegeben: MUMM-Redaktion

Layout:

Elke Kosmal-Vöge

Druck:

Hausdruckerei Die Senatorin für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint voraussichtlich im Juni 2018, Redaktionsschluss ist Mai 2018

Inhalt

Doris Hülsmeier: Ein Anlass zum Feiern.....	3
Hans-Henning Lühr: Mitbestimmung ist ein wichtiges Führungsinstrument	4
Carsten Sieling: Von Bürgerinnen und Bürgern gewollt.....	5
Karoline Linnert: Mitbestimmung hat sich bewährt.....	5
GdP: Mitbestimmung ist das Getriebeöl.....	6
dbb: Eine Erfolgsgeschichte	6
ver.di: Gelebte Demokratie	7
GEW: Harte Arbeit.....	7
Mitbestimmung ist unverzichtbar für alle! Sichtweisen von Beschäftigten.....	8/9
Gaby Schuylenburg: Mitbestimmung für alle.....	10
Erhard Tietel: Personalräte agieren fair und verantwortungsbewusst.....	11
Anja Feist: Verwaltung 4.0	12
Ingo Schierenbeck: Qualität der Arbeit im Land Bremen.....	13
Ingo Kramer: Mitbestimmung als Grundrecht der Beschäftigten	14
Uwe-Carsten Wolf: Liebes Personalvertretungsgesetz	15
Ulrike Hauffe: Gleich geht's besser!	15
Burkhard Winsemann: Rettet den Sündenbock	16

Ein Anlass zum Feiern

60 Jahre Bremisches Personalvertretungsgesetz

Mitbestimmung ist modern. Mitbestimmung steht für Veränderungen und Demokratie im Arbeitsleben. Mitbestimmung begleitet und gestaltet den stetigen Wandel des öffentlichen Dienstes. Dessen Aufgaben verschieben sich mit der Veränderung der Gesellschaft derzeit insbesondere durch die Migration, die demographische Entwicklung und die Digitalisierung, während die Ressourcen, die für diese wichtigen Aufgaben vom Parlament bereitgestellt werden, denkbar knapp bemessen sind.

Das Bremische Personalvertretungsgesetz sichert, dass wir Beschäftigte bei der Gestaltung

chen und geheimen Wahlen Personalräte wählen können, die die Interessen der Beschäftigten vertreten und sie schützen. Es umfasst auch das Recht, dass wir uns zur Wahl stellen und gewählt werden können. Es legt fest, dass Personalräte gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber die Mitbestimmung in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten der Beschäftigten durchführen. Denn nur mit der Möglichkeit der Einflussnahme kann der Personalrat diese Schutz- und Gestaltungsaufgaben wirkungsvoll ausüben. Es sieht vor, dass Personalräte diese Aufgaben in enger Zusammenarbeit

haben. Gewerkschaftsmitglieder mit ihren Gewerkschaften erkämpfen. Bezahlung, Sonderzahlungen, Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und vieles mehr sind durch die Gewerkschaften erstritten und tarifvertraglich geregelt. Letztlich orientieren sich daran auch die Regelungen für die Beamtinnen und Beamten.

Mitbestimmung ist ein Verfahren im Arbeitsleben nach den Regeln der Demokratie. Dazu gehören unterschiedliche Sichten und Interessen, dazu gehören Meinungsverschiedenheiten und Konflikte. Es geht bei Mitbestimmung um die gemeinsame Suche nach guten einvernehmlichen Lösungen. Dazu gehört die frühzeitige Information und Beteiligung, dazu gehört echte Einflussnahme, dazu gehört die Einbeziehung der Beschäftigten selbst und dazu gehört die Fähigkeit auf beiden Seiten – von Arbeitgebern und Personalräten gleichermaßen - gute gemeinsame Lösungen, also Kompromisse auszuhandeln. Dazu gehört auch, dass man als Personalrat nein sagen kann und muss, wenn die Lösung nicht gut und tragfähig ist.

Das Bremische Personalvertretungsgesetz zwingt zu Einigungen innerhalb von festgelegten Fristen. Am Ende steht immer eine Entscheidung - wenn in der Dienststelle keine Lösung gefunden werden kann, dann vielleicht vor der Schlichtungsstelle beim Senator oder bei der Senatorin oder spätestens bei der Einigungsstelle oder vor Gericht. Bei einigen Fragestellungen gibt es ein Letztentscheidungsrecht des Senats.

Der rot/grüne Senat hat viele Dienstvereinbarungen mit dem Gesamtpersonalrat abgeschlossen. Viele sind auf Initiative des Gesamtpersonalrats entstanden. Es geht um wichtige Fragen des Arbeitslebens wie beispielsweise Arbeits- und Gesundheitsschutz, Beschäftigtenbeteiligung, Digitalisierungsverfahren. Dienstvereinbarungen



Doris Hülsmeier
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

sind die wichtigste Form der Einigung zwischen Arbeitgeber und Personalrat. Sie sind quasi „Gesetze“ und regeln die Beziehungen einerseits zwischen Personalrat und Dienststellenleitung und andererseits zwischen den Beschäftigten und der Dienststellenleitung. Besonders am Herzen liegt uns die Bremer Erklärung für faire Beschäftigungsbedingungen, die von beiden Bürgermeistern und dem Gesamtpersonalrat getragen wird und schrittweise Wirkung entfaltet.

Mitbestimmung nützt allen Seiten: Dem Arbeitgeber, den Beschäftigten und den Dienstleistungen. Gute Mitbestimmung bedeutet anzuerkennen, dass die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen Expertinnen und Experten für ihre Arbeit sind und gute Ideen einbringen. Eine starke Mitbestimmung ist für einen modernen öffentlichen Dienst unverzichtbar. Deshalb ist Mitbestimmung so modern.

Doris Hülsmeier



Die Mitglieder des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen der Wahlperiode 2016 bis 2020

unserer Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen beteiligt werden und dass wir uns einbringen können. Es sieht vor, dass wir in allgemeinen, gleich-

mit den Gewerkschaften „als berufenen Vertretungen der Interessen der Beschäftigten“ wahrzunehmen haben. Denn die wichtigsten Errungenschaften in unserem Arbeitsleben

Mitbestimmung ist ein wichtiges Führungsinstrument

„Wir lösen gemeinsam Probleme!“



Hans-Henning Lühr
Diensthältester Finanzstaatssekretär/
-rat in Deutschland (Foto: privat)

Eine politische Klarstellung vorab: Mitbestimmung ist ein in der Verfassung verankerter Bestandteil unseres demokratischen politischen Systems in Bremen.

Insoweit bedarf es keiner Beschwörung und Klarstellung, dass Mitbestimmung politisch gewollt und sinnvoll ist. Es ist auch praktisch im Management öffentlicher Dienste machbar. Das kann ich auch als Praktiker vorbehaltlos bestätigen!

Gleichwohl gibt es immer wieder kritische Stimmen über das Bremische Personalvertretungsgesetz und die Personalräte.

Wenn der ideologische Nebel über den politischen Stammtischen verzogen ist, bleiben in der Tat einige praktische Probleme, die gelöst werden müssen. Dabei geht es um das Grundverständnis der Mitbestimmung.

Dazu einige Anmerkungen von mir:

Die Situation des öffentlichen Dienstes ist durch folgendes gekennzeichnet: Die Arbeitsbelastung ist durch gesamtgesellschaftliche Herausforderungen wie Armut und Flucht, fehlendes Personal und eine oft fehlende gezielte IT-Unterstützung vor Ort erheblich gestiegen. Dadurch entsteht ein immenser Außendruck auf den öffentlichen Dienst. Die Digitalisierung wird zudem die Arbeits-

prozesse und Kommunikation erheblich verändern. Arbeit 4.0 ist mehr als eine neue Version des Betriebssystems öffentlicher Dienste.

Daraus ergeben sich vielschichtige Konflikte, diffuse Ängste, Unsicherheiten und unterschiedliche Betroffenheiten. Es ist daher notwendig, diese Auswirkungen zu erkennen und eine genaue Analyse der (zum Teil auch unterschiedlichen) Interessen der Betroffenen vorzunehmen. Diese Einschätzungen müssen dann auch bei der Konfliktlösung kommuniziert und in die Lösung einbezogen werden. Das verhindert eine formale Zuspitzung und ermöglicht differenzierte Kompromisse. Konflikte auszutragen ist keine Kindergeburtstagsfeier. Es kann durchaus auch Verhärtungen und Zuspitzungen geben. Grundlage muss allerdings immer die gegenseitige Wertschätzung sein. „Nachtreden“ und taktische Fouls sind nicht nur beim Fußball falsch!

Wenn die „Zukunft durch öffentliche Dienste“ als Umsetzung der Leitidee vom demokratischen Rechts- und Sozialstaat gewährleistet werden soll, setzt dies ein gemeinsames Arbeiten von Amtsleitungen und Personalräten an Lösungen voraus. Das sind die politischen Rahmenbedingungen für eine Mitbestimmung als Prozess.

Veränderungen der öffentlichen Dienste entwickeln sich in Prozessen. Klassische Mitbestimmung ist eher am Einzelfall bzw. an Maßnahmen orientiert. Dieses Spannungsverhältnis muss aufgelöst werden. Der Gesamtpersonalrat und die Senatorin für Finanzen haben dazu die „Dienstvereinbarung über Grundsätze und Verfahren der Beschäftigtenbeteiligung bei Organisationsentwicklungsprozessen“ abgeschlossen. Darin sind ausdrücklich „Gütekriterien“ für beteiligungsorientierte Projektarbeit festgelegt. Es wird sichergestellt, dass die Beschäftigten in den Organisationsentwicklungsprozess eingebunden werden. Sie sollen „Subjekt“

und nicht „Objekt“ der Veränderung sein. Sozialverträgliche Beschäftigtenbeteiligung ist mehr als ein Beipackzettel für bittere Medizin.

Beide Seiten müssen lernen, in einem Veränderungsprozess die einzelnen Schritte der Veränderung auswirkungs- und interessenorientiert zu begleiten.

werden.

Management nach Gutsherrenart ist hier also der falsche Weg. Bei gegenseitiger Wertschätzung müssen partizipative Verfahren der Kommunikation und Kooperation im Gesamtprozess Vorrang haben. Nicht mehr: Wir haben für jede Lösung ein Problem! Sondern:



Management nach Gutsherrenart ist also der falsche Weg.

In der Praxis hat sich bewährt, „Regelungsabsprachen“ über Verfahren und Inhalte zu treffen.

Künftige Führungskräfte müssen noch besser auf ihre Aufgabe im Management öffentlicher Dienste vorbereitet werden. Mitbestimmung darf dabei nicht als „Hindernis“ (höflicherweise: „als schwierige Rahmenbedingungen“) bei Entscheidungs- und Veränderungsprozessen bei der Führungskräfte-Qualifizierung und -entwicklung eingeführt werden. Vielmehr muss Mitbestimmung als institutionalisierte Konfliktlösung im Prozess begriffen und eingeführt

Wir lösen gemeinsam Probleme!

Ich maße mir nicht an, „Anforderungsprofile“ für Personalräte und Interessenvertretungen zu definieren.

Ich freue mich allerdings immer, wenn neben der oft kleinteiligen Alltagsarbeit auch die Perspektiven leistungsfähiger, bevölkerungsorientierter öffentlicher Dienste bei fairen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen Grundverständnis der Verhandlungen sind.

Henning Lühr

Von Bürgerinnen und Bürgern gewollt

Mitbestimmung bedeutet Aushandlung von guten Lösungen

Das Personalvertretungsgesetz feiert Geburtstag. 60 Jahre wird es jetzt alt. In dieser erfolgreichen Geschichte hat es immer wieder Änderungen gegeben. Aber die Grundsubstanz ist erhalten und ich sage aus vollem Herzen: Herzlichen Glückwunsch zum Jubiläum!

Im Oktober 1947 haben sich die Bürgerinnen und Bürger Bremens in einer Volksabstimmung mehrheitlich für ein um personelle und wirtschaftliche Anliegen erweitertes Mitbestimmungsrecht der Betriebs- und Personalräte ausgesprochen. Seither bestimmt unsere Landesverfassung in Artikel 47, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Firmen und Behörden in allgemeiner Wahl Betriebsvertretungen zu wählen haben. Diese Betriebsvertretungen „sind dazu berufen, im Benehmen mit den Gewerkschaften gleichberechtigt mit den Unternehmern in

wirtschaftlichen, sozialen und personellen Fragen des Betriebs mitzubestimmen“.

Dies wurde im Bremischen Personalvertretungsgesetz 1957 umgesetzt. Hans Koschnick, einer der Väter des PersVG sagte zur Begründung: „Wir wollten deutlich machen, wir sind Sachwalter gemeinsamer Interessen und wir wollen eins nicht mehr sein: Teil eines Obrigkeitsstaats. Wir wollen mit dem Bürger nicht umgehen als Untertan, aber wir wollten auch keine Untertanen sein im Verhältnis zum Senat.“ Dies ist ein durch und durch demokratischer Ansatz, und er hat sich bewährt.

Es stimmt zwar: Mitbestimmung ist anstrengend, Mitbestimmung legt Konflikte offen, Mitbestimmung macht Arbeit und Mitbestimmung kostet Zeit. Aber in der gemeinsamen Suche nach Lösungen zur Beilegung der Konflikte steckt auch Potential. Das Bremische Per-

sonalvertretungsgesetz setzt auf gemeinsame Lösungen zwischen Leitung und Personalrat. Mitbestimmung bedeutet Beteiligung und Aushandlung von guten Lösungen im Interesse der Bürgerinnen und Bürger und der Beschäftigten.

Und wir brauchen immer wieder neu gute Lösungen, um die immer wieder neuen Herausforderungen bewältigen zu können. Ohne den Sachverstand der Beschäftigten geht das nicht. Wer glaubt, es sei das Beste, dass die Vorgesetzten soziale, personelle und organisatorische Fragen alleine besser entscheiden können, der irrt - gerade in den heutigen Zeiten und für die Zukunft! Wir brauchen die Kompetenz, das Wissen und die Ideen unserer Beschäftigten, nur mit ihnen ist eine moderne, bürgerorientierte Verwaltung machbar.

Carsten Sieling



Bürgermeister Dr. Carsten Sieling
Präsident des Senats der Freien
Hansestadt Bremen (Foto: privat)

Mitbestimmung hat sich bewährt

Die Kompetenz der Beschäftigten bei Entscheidungen einbinden

Mit dem Bremischen Personalvertretungsgesetz ist es wie mit der Bundesliga - alle reden mit. Lange Schlangen vor städtischen Ämtern, „Spaziergänger“, die bei vollem Gehalt freigestellt sind, langwierige Veränderungsprozesse ... kein Problem, das nicht irgendwie dem Bremischen Personalvertretungsgesetz zugerechnet wird.

Mitbestimmung hat Verfassungsrang. Der Staat übernimmt bei ihrer Umsetzung eine Vorbildfunktion. Mit diesem bewährten Beteiligungsinstrument wird sicherstellt, dass mit Veränderungen verbundene Risiken nicht einseitig auf einzelne Beschäftigte abgewälzt werden. Mitbestimmung lenkt die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten in geregelte Bahnen. Sie sorgt dafür, dass die Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Entscheidungen einfließt.

Innovationsprozesse lassen

sich nur erfolgreich gestalten, wenn sie von engagierten, verantwortungsbewussten sowie gut aus- und fortgebildeten Beschäftigten aktiv und konstruktiv mitgetragen werden. Selbstverständlich sollen dabei auch die Interessenvertretungen mit an Bord sein.

Die öffentliche Verwaltung steht vor großen Herausforderungen - Digitalisierung, die Integration geflüchteter Menschen sowie wachsende Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger an die Servicequalität der Verwaltungen sind nur einige Beispiele. Der Fachkräftemangel macht auch vor dem öffentlichen Dienst nicht halt. Mit sicheren Arbeitsplätzen, flexiblen Arbeitszeiten und der guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann der Staat als Arbeitgeber punkten. Mit Dienstvereinbarungen wie die zum Thema Ausbildung oder Konfliktbewältigung am Arbeits-

platz sowie der Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen haben Senat und Gesamtpersonalrat gemeinsam wichtige Eckpunkte für gute Arbeitsplätze entwickelt.

Mitbestimmung hat sich bewährt. Gerade weil sie sich von einem defensiven sozialen Schutzrecht zu einem Element aktiver Mitgestaltung gewandelt hat. Grundlage für Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte sind Informationsmöglichkeiten und verbindlich festgelegte Kooperationsprozesse. Erfolgreiche Mitbestimmung steht und fällt mit der alltäglichen praktischen Umsetzung. Alle Beteiligten sind gefordert, sich aktiv einzubringen und einzelne Prozesse und Entscheidungen kritisch zu reflektieren. Wenn uns das gelingt, gibt es noch viele Gelegenheiten, das Bremische Personalvertretungsgesetz zu feiern.

Karoline Linnert



Bürgermeisterin Karoline Linnert
Senatorin für Finanzen (Foto: privat)

Mitbestimmung ist das Getriebeöl

Kritische Einflussnahme für die Beschäftigten



Lüder Fasche
Landesvorstand Bremen der Gewerkschaft der Polizei (Foto: privat)

Es soll ja Politiker_innen geben, die behaupten, Personalräte seien Sand im Getriebe der Behördenapparate. Wo auch immer sie diesen Eindruck ge-

wonnen haben wollen, bei der Polizei Bremen jedenfalls nicht. Dort erfüllt die Mitbestimmung durch den Personalrat nämlich wohl ziemlich genau ihren Zweck, wie ihn sich die Väter des Bremischen Personalvertretungsgesetzes bei seiner Verabschiedung vor 60 Jahren gedacht haben dürften.

Die Kunst ist und bleibt dabei, eine Streitkultur zwischen Behördenleitung und Mitarbeitervertretung zu wahren, die niemanden zum Verlierer abstempelt, sondern die auf gleicher Augenhöhe partizipativ stattfindet, ganz nach dem Grundtenor der gleichberechtigten Mitbestimmung aus dem Bremischen Personalvertretungsgesetz. Das bedeutet, Dienststelle und Personalvertretung arbeiten vertrauensvoll und so partnerschaftlich wie möglich zusammen. Dies fordert von allen Beteiligten sich stetig auf ihre Rolle

zu besinnen. Nehmen wir zum Beispiel die aktuelle erneute Polizeireform. Art und Weise der Initiierung stießen auf Unverständnis im Personalrat. Auch Zweifel am Zeitpunkt und der Vorgehensweise bildeten dort ein perfektes Stimmungsbild aller Mitarbeitenden ab. Eine Totalverweigerung kam aber nicht in Frage. Vielmehr begleitete der Personalrat der Polizei den Reformprozess bis heute kritisch von Beginn an in der Hoffnung, so viel wie möglich der unstrittig bestehenden Probleme durch die Reform zu lösen und möglichst keine neuen für die Beschäftigten entstehen zu lassen. Das ist ein zähes Ringen mit vielen Detailfragen. Dabei stößt man ebenso auf Einzelne in der Belegschaft, die wenig Verständnis für die Kooperationsbereitschaft des Personalrates aufbringen, wie auch auf Führungskräfte, die elementare Grundsätze der

Mitbestimmung gar nicht kennen oder verinnerlicht haben. Ansprechpartner des Personalrates der Polizei Bremen ist der Polizeipräsident. Der aktuelle Amtsinhaber hat gottlob erkannt, dass die Anerkennung der wichtigen Personalratsarbeit auch mit Respekt gegenüber allen Beschäftigten zu tun hat.

Bisweilen nimmt er die konstruktiven Vorschläge noch vor Beginn, während oder zum Abschluss eines Mitbestimmungsverfahrens so gerne auf, dass er die Mitbestimmung auf Nachfrage vermutlich nicht als Sand im Getriebe der Polizei sondern eher als Getriebeöl selbst bezeichnen würde.

Lüder Fasche



Eine Erfolgsgeschichte

Wesentliches Instrument für Interessenausgleich



Jürgen Köster, Landesbundvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion bremen (Foto: privat)

Vor 60 Jahren, am 27. November 1957 verabschiedete die Bremische Bürgerschaft das Personalvertretungsgesetz (BremPersVG). Die Grundlage zu diesem Gesetz bildet der Artikel 47 der Bremischen Landesverfassung in dem bereits 1947 die gleichberechtigte Mit-

bestimmung auch im öffentlichen Dienst per Volksentscheid festgeschrieben wurde. Da der Senat während des Gesetzgebungsprozesses verfassungsrechtliche Bedenken gegen das PersVG in der damaligen Form äußerte, sprach sich der dbb-Landesbund Bremen in einer Stellungnahme dafür aus, die strittigen Fragen im Interesse der im öffentlichen Dienst Beschäftigten juristisch eindeutig und endgültig klären zu lassen. Mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 27. April 1959 wurde das BremPersVG weitgehend bestätigt, das Letztentscheidungsrecht in personellen Angelegenheiten bei Beamtinnen und Beamten verbleibt jedoch beim Senat.

Die im BremPersVG verankerte Mitbestimmung des Personalrats hat sich aus Sicht des dbb in den letzten sechs

Jahrzehnten als eine Erfolgsgeschichte erwiesen. Sie hat maßgeblich dazu beigetragen, dass sich der öffentliche Dienst in kooperativen, demokratischen Strukturen entwickeln konnte. Damit wird eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung in der täglichen Arbeit erst ermöglicht.

Seit Bestehen des BremPersVG hat es immer wieder Bestrebungen gegeben, die hier festgeschriebene Ausgestaltung der Mitbestimmung einzuschränken. In Bremen wird die Wichtigkeit der Mitbestimmung aber durch den Senat im Rahmen einer Feierstunde im Rathaus gewürdigt.

Angriffe seitens der Politik und Presse (Weser-Kurier) stellen die Wertschätzung und vertrauensvolle Zusammenarbeit nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz in Frage.

Nach Auffassung des dbb-

Landesbund Bremen ist dies ein falscher und kontraproduktiver Ansatzpunkt die Qualität der Aufgabenwahrnehmung im öffentlichen Dienst zu verbessern, denn durch die gemäß § 52 BremPersVG geregelten Monatsgespräche zwischen Dienststellenleitung und Personalrat ist eine fortdauernde vertrauensvolle Zusammenarbeit gewährleistet.

Mitbestimmung ist ein wesentliches Element, um in einem demokratischen Interessenausgleich zwischen Beschäftigten und Dienststelle gute, bürgernahe Dienstleistungen auch in Zukunft erbringen zu können.

Jürgen Köster



Gelebte Demokratie

Konstruktive Gestaltung von Veränderungen



Nach 60 Jahren Bremisches Personalvertretungsgesetz zeigt sich, dass das Gesetz einen guten Rahmen für gleichberechtigte Mitbestimmung setzt.

Das Gesetz gewährleistet auf der Grundlage von Artikel 47 der Bremischen Landesverfassung eine ausgewogene Mitbestimmung der Personalräte. Wichtig ist dabei eine frühzeitige Information und Beteiligung. Die Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen und die Mitbestimmung auf Augenhöhe sorgt dafür, dass die in den letzten Jahrzehnten stattgefundenen erheblichen Personalabbaumaßnahmen, Umstrukturierungen und Veränderungen konstruktiv von den Beschäftigten getragen und umgesetzt werden konnten.

Das ist gelebte Demokratie im Betrieb und wirkt sich vorteilhaft auf die Qualität öffentlicher Dienstleistungen aus. Allerdings: Es ist doch klar,



Susanne Kremer
stellvertretende ver.di-Landesbezirksleiterin Niedersachsen-Bremen (Foto: privat)

dass es zu Problemen im Bürgerservice kommt, wenn wie zum Beispiel im ehemaligen Stadtamt das Personal für die erforderlichen Aufgaben hinten und vorne nicht reicht. Die daraus entstandenen Probleme dem Personalrat und dem Bremischen Personalvertretungsgesetz in die Schuhe zu schieben, das geht gar nicht und

wird von mir entschieden zurück gewiesen.

Dennoch finden alle paar Jahre wieder die Diskussionen um das von einigen als zu weitreichend angesehene Mitbestimmungsgesetz statt.

Wie in diesem Jahr von Teilen der Grünen mit Blick auf die aus ihrer Sicht nicht funktionierenden Bereiche in der öf-

fentlichen Verwaltung. Ihr Vorstoß veranlasste im Nachhinein auch CDU und FDP, aber auch die Handelskammer Bremen, zu der Ansage, dass die Mitbestimmung viel zu weit geht und dringend angepasst werden muss.

Da lob ich mir die klaren Worte von Bürgermeister Carsten Sieling, ich zitiere: „Eine Veränderung des PVG ist zwischen der SPD und den Grünen im Koalitionsvertrag nicht verabredet worden und eine Einschränkung der Mitbestimmung ist mit mir und der SPD auch nicht zu machen“

Ich denke damit ist alles gesagt. Wer Mitbestimmung einschränken will, ist gegen gelebte Demokratie in den Betrieben.

Susanne Kremer

Harte Arbeit

- statt Schäfer-Stündchen ...

Dem Gestaltungsauftrag von Personalräten Genüge zu tun, kommt einem Don Quijot'schen Kampf gegen die Flügel staatlicher Herrschaft gleich. „Verhindern statt Gestalten“ bestimmt in vielen Zusammenhängen die Arbeit unserer Personalräte. Auch einer „Versöhnung“ (Schlichtung) geht in der Regel Kampf voraus.

In Schulen haben wir es mit einem Phänomen zu tun: Ein (fast) allzuständiger Personalrat für alle stadtbremischen öffentlichen Schulen! Seltenes Beispiel einer „positiven Verschlangung“ von Mitbestimmungsorganen. Die Alternative: „Eine Schule - Ein Betrieb“ hieße ca. 190 Personalräte, die jeweils zu allen Fragen mitbestimmungspflichtig sind. Diese Herausforderungen an staatliche und behördliche Handlungsfähigkeit möchte ich nicht beschreiben müssen ...

Wesentlich für den einheitlichen PR-Schulen ist die Unabhängigkeit von jeglichen Machtstrukturspielen des Einzelbetriebes. Damit kommt ihm eine hohe mediative Funktion zu. Gleichzeitig müssen Kompromisse auf einer breiten Basis entwickelt werden - das eröffnet Spielräume. Gleichwohl bleibt der Personalrat ein (gewerkschafts-)politisches Kontrollgremium.

Aber: Kein Personalrat kann eine notwendige und angemessene Personalpolitik, insbesondere bezüglich der notwendigen und angemessenen Arbeitsbedingungen durchsetzen. Personalräte kämpfen in der Regel mit dem Rücken zur Wand um die Sicherung des Ist-Standes!

Und wer in dieser Zeit diese wenig gestaltende Form der Mitbestimmung auch noch diskreditiert, ist rückwärtsgewandt

und trägt fatal zur weiteren Entdemokratisierung bei. Nicht ein Personalvertretungsgesetz, das in Zeiten harter Kürzungspolitik ein wenig die Härten kontrollieren hilft, ist überflüssig, sondern die zynische, demokratiefeindliche und beschäftigtenverachtende Haltung, die in seiner Anwendungskritik zum Ausdruck gebracht wird und nicht Mitbestimmung will, sondern Zustimmung zu einer Politik, die die Krise, auch des öffentlichen Dienstes, erst hervorgerufen hat! Interessenvertretung ist aber mehr als ein Schäfer-Stündchen mit der Macht ...

Christian Gloede



Christian Gloede
GEW-Landesvorstandssprecher



Mitbestimmung ist unverzichtbar für alle!

Angela Cau, Ortsamt Oberneuland:

„Ich habe eine Ausbildung zur Bürokauffrau im Aus- und Fortbildungszentrum gemacht. Diese habe ich erfolgreich mit guten bis sehr guten Noten abgeschlossen. Ich bekam vier befristete Stellen mit und ohne Sachgrund im bremischen öffentlichen Dienst angeboten, für die Vertretung von Elternzeit und Krankheit sowie die Abdeckung von personellen Vakanzen.“

Die Tätigkeiten in den unterschiedlichen Bereichen waren sehr interessant. Aber ich wusste nie, wie es mit mir weiter geht. Bekomme ich einen Anschlussvertrag und kann ich im nächsten Monat meine Miete noch zahlen? Diese Fragen wurden manchmal erst im letzten Moment beantwortet. Das ist keine gute Ausgangssituation, wenn man sich in seinem Beruf bewähren und weiterentwickeln möchte. Auch hatte ich Pläne für die Zukunft, für die ich einen gesicherten Lebensunterhalt benötigte.

Doch es gab Leute, die sich für mich eingesetzt haben. Dem Personalrat der Ortsämter schien meine Situation ein Dorn im Auge zu sein. Neben der Unterstützung einer Kollegin in der Personalabteilung der Senatskanzlei hat der Personalrat es in vielen Gesprächen erreichen können, dass ich heute eine feste Stelle im Ortsamt Oberneuland bekommen habe. Das war eine sehr gute Hilfe.“



Richard Wellmann, Polizei Bremen, Kfz-Bereich (Foto: privat):

„Ich bin seit 1978 im Bereich Kfz-Wesen bei der Polizei beschäftigt. Nach einem schweren gesundheitlichen Schicksalsschlag konnte ich meine Tätigkeiten im Kfz-Wesen nicht wieder aufnehmen. Auch eine andere Beschäftigung innerhalb der Polizei Bremen konnte nicht gefunden werden, eine vorzeitige Verrentung stand an. Dank des Personalrats wurde ein Weg gefunden, mich weiter zu beschäftigen. Es wurde eine Kooperation mit der Werkstatt Bremen gefunden, die es mir ermöglicht, seit dem 09.10.2017 wieder einer Vollbeschäftigung nachzugehen.“



Erik Kistner, Landeshauptkasse (Foto: privat):

„Ich unterstütze das Bremische Personalvertretungsgesetz und dessen Mitbestimmungsrechte, weil ich nach längerer Krankheit im Rahmen eines Gesprächs im Betrieblichen Eingliederungsmanagement von meiner Personalratsvorsitzenden sehr gut unterstützt wurde. Starke Rechte der Beschäftigten in der bremischen öffentlichen Verwaltung sind unerlässlich und existentiell für das Funktionieren der Verwaltung, der Nachwuchsgewinnung und damit dem Dienst für die Bürger_innen. Daher sind Ideen für eine Aushöhlung des Bremischen Personalvertretungsgesetzes in keiner Weise zuträglich und schädlich für alle.“



Christiane Krausch, Amt für Soziales Dienste, Zentrale Wirtschaftliche Hilfen:

„Ich bin erst vor einem Jahr aus einem Wirtschaftsunternehmen in den öffentlichen Dienst gewechselt und weiß schon aus diesem Grunde die Institution des Personalrats als Interessenvertretung der Beschäftigten zu schätzen und selbstverständlich auch, dass zu dessen Aufgaben die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten gehört. Mir ist es wichtig, dass Entscheidungen, die unsere wirtschaftlichen und sozialen Rechte als Arbeitnehmer_innen betreffen, nicht einfach vom Arbeitgeber über unsere Köpfe hinweg gefällt werden. Durch das Recht auf Mitbestimmung können Erfahrungen von uns Beschäftigten in Vereinbarungen einfließen und unsere Belange berücksichtigt werden. Manchmal wird heute über Effizienzverluste durch langwierige Mitbestimmungsverfahren geklagt, doch kürzere Entscheidungswege, die dafür ausschließlich „von oben“ ohne offene Kommunikation durchgezogen werden, halte ich für uns als Beschäftigte weder für effizient noch für wünschenswert. Ich möchte auch nicht, dass Rechte des Personalrats abgebaut werden. Die Grundidee des Mitbestimmungsgesetzes gilt schließlich auch heute noch: Demokratie darf nicht an Werkstören bzw. Behörden Türen aufhören, sie muss auch im Arbeitsleben gelten.“

Sichtweisen von Kolleginnen und Kollegen

Frauke Schüdde-Schröter, Mitarbeiterin im ReBUZ-West (Foto: privat):

„Mitbestimmung bedeutet für mich, die Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten einzubeziehen, um nicht nur aus der „Vogelperspektive“ zu abgehobenen Entscheidungen zu kommen. Nur über die Wahrnehmung der Mitbestimmung können wir unsere Gestaltungsspielräume nutzen und unsere Interessen einbringen.“



Christian Janssen (Musikschule Bremen, Sprechergruppe der Honorarkräfte, Foto: privat):

„Seit 2001 arbeite ich als Honorarkraft für die Musikschule. Mittlerweile arbeiten an der Musikschule auf Grund des hohen Sparzwanges 2/3 Honorarkräfte und nur noch 1/3 Festangestellte. Wenn für mich das Personalvertretungsgesetz gelten würde wie für meine festangestellten Kolleg_innen, wäre ich meiner Tätigkeit entsprechend eingestuft und mit steigender Berufserfahrung höher eingruppiert worden. Ich würde im Krankheitsfall und in den Ferienzeiten weiter bezahlt werden. Es gäbe für mich eine Rente, die über der Grundsicherung liegen würde. So aber habe ich keinen Kündigungsschutz und bekomme seit 16 Jahren keine Honorarerhöhung. Es gelten für mich nicht die Dienstvereinbarungen wie die „Bremer Erklärung“.

Mein Dank gilt dem Personalrat der Musikschule und den Vertreter_innen des Gesamtpersonalrats, die sich, obwohl sie eigentlich nicht für uns zuständig sind, trotzdem für uns Honorarkräfte einsetzen.“



Erich Günther, Senator für Umwelt, Bau und Verkehr:

„Um das Jahr 2000 zogen Mitarbeiter_innen der Sozialsenatorin und des Bausenators in das Anfang der 60er Jahre errichtete Siemens-Hochhaus ein. Bald häuften sich Beschwerden der Kolleginnen und Kollegen über zu kalte und auch über zu warme Räume. Probleme gab es auch mit schlechter Luft und trockenen Augen, wohl der veralteten Klimatechnik und nicht zu öffnenden Fenstern geschuldet. Dies führte dann zu vielen Personalausfällen.

Für die örtlichen Personalräte war das ein klarer Auftrag, Verbesserungen anzustreben. Dabei mussten in beharrlichen Verhandlungen die Dienststelle selbst als Nutzerin, die Stadtgemeinde Bremen als Hauptmieterin sowie ein privater Investor als Eigentümer unter einen Hut gebracht werden. Letztendlich erreicht wurde eine komplette Erneuerung der Fassade mit zu öffnenden Fenstern sowie der Einbau einer neuen Belüftungsanlage.

Ein Beispiel für eine erfolgreiche Arbeit der Personalräte, das zeigt, wie wichtig die Mitbestimmung ist: Gute Arbeitsbedingungen und zufriedene und gesunde Mitarbeiter_innen dienen auch dem Bürgerservice.“



Kurt Abeler/Bernd Hillmann, Betriebsrat ENO:

„Den Verfassern des Bremischen Personalvertretungsgesetzes war es wichtig, dass der Dienstherr und die Personalvertretung alle Belange der Belegschaft auf Augenhöhe verhandeln. Wir vom Betriebsrat der ENO fallen schon lange unter das Betriebsverfassungsgesetz. Das soll nach der sogenannten Rekommunalisierung für die meisten auch so bleiben. Denn wir werden nicht alle zur Bremer Stadtreinigung wechseln. Die meisten von uns sollen an untergeordnete Gesellschaften mbH ausgeliehen werden. Dazu soll die ENO geteilt werden und die Kollegen per Dienstleistungsergebnisüberlassungsvertrag in den Gesellschaften mbH arbeiten. Das macht die Mitbestimmung nahezu unmöglich. So haben es sich die Verfasser des Bremischen Personalvertretungsgesetzes ganz sicher nicht vorgestellt. Mitbestimmung auf Augenhöhe ist das nicht. Hier wird die Mitbestimmung bewusst ausgebremst!“



Mitbestimmung für alle

Personalrat von Radio Bremen endlich auch für Freie zuständig

In allen Redaktionen bei Radio Bremen arbeiten angestellte und freie Journalistinnen und Journalisten. Für den Sender hat die Beschäftigung freier Mitarbeitender Vorteile: Er muss nur so viele Personen beschäftigen und bezahlen wie gerade gebraucht werden. Auch für Freie kann Flexibilität reizvoll sein, weil sie - anders als Festangestellte - nicht nur an eine Redaktion gebunden sind. Allerdings macht den meisten Freien zu schaffen, dass ihr monatliches Einkommen schwankt. Arbeitnehmerähnliche Freie - das sind freie Journalist_innen, die mehr als die Hälfte ihrer Einkünfte bei einem Sender erzielen - sind zwar per Tarifvertrag vor hohen Honorareinbußen geschützt, sie erhalten Krankengeld und bezahlten Urlaub, aber eine gesicherte Perspektive haben sie nicht.

Bei Radio Bremen machen arbeitnehmerähnliche Freie mittlerweile die Hälfte der Belegschaft aus. Betrachtet man nur die Redaktionen, stehen rund 90 angestellten Journalist_innen rund 220 Freie gegenüber.

In der täglichen Arbeit ist nicht erkennbar, wer angestellt und wer frei arbeitet. In einer Redaktion gelten für beide die gleichen Anforderungen. Ihre Aufgaben sind dieselben, und der Arbeitsplatz ist es oft auch. So folgt zum Beispiel am Abend eine feste Redakteurin auf einen freien Redakteur der Tagsschicht.

Das Wahlrecht zum Personalrat gilt für Freie und Feste gleichermaßen: Beide wählen den Personalrat und können sich selbst zur Wahl stellen. Aber mitbestimmen konnte der Personalrat bis vor kurzem nur über Maßnahmen, die Angestellte betreffen. Bei Angelegenheiten von Freien blieb ihm die Mitbestimmung verwehrt. In einem Personalrat, der mehrheitlich aus Freien besteht (zur Zeit 7 Freie, 2 Angestellte) wirkte das besonders absurd.

Der Personalrat von Radio Bremen beschloss, das Problem auf juristischem Weg zu klären.

Er forderte zunächst den Intendanten von Radio Bremen auf, neue freie Mitarbeiter_innen für eine längere Zeit künftig nur nach vorausgegangenem Mitbestimmungsverfahren zu beschäftigen. Damit wollte der Personalrat notfalls verhindern können, dass durch immer mehr Freie der ökonomische Druck auf Einzelne wächst. Außerdem sollte der Intendant anerkennen, dass die Mitbestimmungsrechte des Bremischen Personalvertretungsgesetzes auch für Angelegenheiten arbeitnehmerähnlicher Freier gelten. Beides lehnte der Intendant ab.

Im Juni 2013 reichte der Personalrat Klage beim Verwaltungsgericht Bremen ein: Die Weiterbeschäftigung neuer freier Mitarbeitender und Dienstpläne, die ausschließlich für Freie gelten, sollen der Mitbestimmung unterliegen, da arbeitnehmerähnliche Freie nach dem Radio-Bremen-Gesetz Beschäftigte im Sinne des Personalvertretungsgesetzes sind.

Im März 2014 wies das Gericht beide Anträge ab.

Der Personalrat legte Berufung ein. Einen freien Mitarbeitenden weiter zu beschäftigen sei eine Maßnahme, weil darüber nach einem vorgeschriebenen senderinternen Verfahren entschieden werde. Im Dezember 2015 hob das Oberverwaltungsgericht Bremen (OVG) den Beschluss der Vorinstanz auf und gab dem Personalrat Recht. Im Einzelnen begründete das Gericht seinen Beschluss so: Die Weiterbeschäftigung eines Freien kommt einer Einstellung gleich, da Radio Bremen eine Entscheidung trifft, ob ein Freier arbeitnehmerähnlich werden soll oder nicht. Außerdem hielt das OVG fest: Wenn die Freien den Personalrat lediglich wählen dürfen, ohne durch ihn vertreten zu werden, klaffen Legitimation und Kompetenz auseinander, und das kann die Wirksamkeit der Interessenvertretung beeinträchtigen. Und: Mitbestimmung über Angele-



Gaby Schuylenburg
Vorsitzende des Personalrats Radio Bremen (Foto: privat)

genheiten von Freien trägt deren Schutzbedürfnis Rechnung.

Der Intendant hielt die Rundfunkfreiheit nach Artikel 5 des Grundgesetzes dagegen. Insbesondere die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten würde praktisch seine Entscheidungsfreiheit in Programmfragen einschränken. Doch bereits das Verwaltungsgericht hatte auf das Radio-Bremen-Gesetz hingewiesen. Das gibt in Programmfragen dem Intendanten das letzte Wort, der sich sogar über einen Beschluss der Einigungsstelle hinwegsetzen kann. Auch das OVG sieht damit die Rundfunkfreiheit gewahrt.

Radio Bremen legte Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht ein, das jedoch im Dezember 2016 den OVG-Beschluss bestätigte. Die Richter stellten außerdem fest, dass die Regelungen des Bremischen Personalvertretungsgesetzes auch auf arbeitnehmerähnliche Personen anwendbar sind, und zwar ohne Einschränkung. Zwar wandte sich Radio Bremen noch an das Bundesverfassungsgericht, doch das nahm die Klage gar nicht erst an.

Damit hat der Personalrat von Radio Bremen endgültig erreicht, dass die Mitbestimmung nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz auch für die arbeitnehmerähnlichen Freien gilt und er die gesamte Belegschaft vertritt.

Gaby Schuylenburg



Der Rufer von Gerhard Marcks symbolisiert die Aufgaben von Radio Bremen - das Nachrichten in die Welt setzen

Personalräte agieren fair und verantwortungsbewusst

Prof. Dr. Tietel: Über das BremPersVG und die Versuche es einzuschränken

Nach 60 Jahren Bremisches Personalvertretungsgesetz (BremPersVG) gab und gibt es in diesem Jahr Bestrebungen, dieses zu ändern. Ist das Gesetz noch zeitgemäß?

Ja, es ist meines Erachtens noch zeitgemäß. Die Vorstöße der FDP, der CDU und leider auch aus Reihen der Grünen sind rückschrittlich und versuchen, Mitbestimmung einzuschränken. Man hat zuweilen auch nicht den Eindruck, dass dahinter große Sachkenntnis steckt. Die Mitbestimmungsrechte der Personalrätinnen und Personalräte werden in dieser Diskussion häufig unrealistisch aufgebauscht - bei Planungsstadien haben auch die Bremer Personalräte kein Mitbestimmungsrecht und können da zunächst mal gar nichts verhindern. Auch auf die Gefahr, dass ich mich wiederhole: Wenn und wo Personalräte zu Verzögerungstaktiken greifen, dann oft dort, wo sie vor vollendete Tatsachen gestellt und nicht frühzeitig eingebunden werden. Dort, wo Personalräte bei wichtigen Umorganisationen oder Strukturveränderungen von Anfang an beteiligt und die Perspektiven der Beschäftigten einbezogen werden, klappt Mitbestimmung ganz gut.

Die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst ist eng verbunden mit dem BremPersVG. Aus Ihrer Sicht also eine gute Verbindung?

Ja, eine sehr gute Verbindung. Nach der Erfahrung mit der Weimarer Republik und dem Nationalsozialismus wurde das BremPersVG aus guten Gründen betont mitbestimmungsfreundlich ausgestaltet. Die Personalräte sollten mehr Mitbestimmung bekommen, um die Interessen der Beschäftigten besser und nachhaltiger vertreten und verteidigen zu können. Hier deutet sich in Bremen bereits der Aufbruch an, der bald darauf mit Willy Brandts Devise: „Mehr Demokratie wagen“ zum Zeitgeist wurde. Mehr Mitbestimmung, Humanisierung und

Beteiligung – weg vom autoritären Amtsschimmel und von Entscheidungen nach Guts-herrenart, die man in manchem Amt durchaus heute noch - oder wieder verstärkt - findet.

Wie beurteilen Sie die Allzuständigkeit?

Zunächst einmal ist der Begriff irreführend, weil er nahelegt, dass Personalräte bei allen Dingen mitbestimmungsberechtigt sind. Weite Bereiche, die das Direktionsrecht des Arbeitgebers betreffen - wie Arbeitsaufgaben oder Anweisungen - sind das ja nicht. Zudem wurde die Allzuständigkeit durch die Rechtsprechung bereits mehrmals eingeschränkt. Meiner Meinung nach spricht wenig dagegen, dass neben Fragen politischer Steuerung und neben den Interessen der ‚Kunden‘ (Dienstleistungsqualität) auch die Belange der Beschäftigten im öffentlichen Dienst umfassend Berücksichtigung finden.

Sie bilden Personal- und Betriebsräte aus. Die Hauptrechtsgrundlage der Interessenvertreter_innen ist das BremPersVG. Nutzen sie es fair und verantwortungsbewusst?

Auch hier kann ich mit gutem Gewissen mit „Ja“ antworten. In dem seit 17 Jahren von uns am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen (zap) durchgeführten Ein-Jahres-Kurs für Betriebs- und Personalräte treffe ich immer wieder auf hoch motivierte, hoch engagierte und vor allem auch verantwortungsbewusste Interessenvertreter_innen. Ihnen liegen nicht nur die Interessen der Beschäftigten - die übrigens alles andere als einheitlich sind - am Herzen, sondern auch „gute Arbeit“ und eine vertrauensvolle Kultur im Amt - wohlgerne auch mit der Dienststellenleitung. In den Dienststellen, in denen Mitbestimmung nicht gut funktioniert, haben wir es häufig mit Leitungskräften zu tun, die den produktiven Umgang mit dem Personalrat nicht als Führungsaufgabe begreifen und ihre Personalräte aus-

bremsen oder gar ignorieren. Also genau anders herum, wie es immer wieder zu lesen und zu hören ist: ein Bremsen „von oben“. Was sollen Personalräte denn tun, wenn sie erst sehr spät oder gar nicht informiert werden und - im Unterschied zu vielen privatwirtschaftlichen Unternehmen, in denen Betriebsräte und Gewerkschaften heute innovative Mitgestalter von Veränderungen sind - nur selten im Vorhinein an Entwicklungen beteiligt werden. Wird Personalräten nur mit Formalismen begegnet, darf man sich nicht wundern, wenn diese sich ihrerseits auf Formalia zurückziehen.

Noch mal zu den Kritikern: Können komfortable Mitbestimmungsrechte den öffentlichen Dienst lahmlegen?

Nein, das ist ein gerne an die Wand gemaltes Schreckgespenst. Personalräte können Strukturveränderungen nicht verhindern. Dafür sorgt schon das Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörde: Selbst wenn Personalräte mit bestimmten Dingen in die Schlichtung oder die Einigungsstelle gehen, kann sich die senatorische Behörde über deren Empfehlung hinwegsetzen. Auch bei personellen Angelegenheiten von Beamt_innen. Ich komme auf meinen zentralen Punkt zurück: Dienststellenleitungen tun sich häufig schwer, ihren Personalrat frühzeitig mit ins Boot zu holen oder dessen Positionen und Bedenken in die Planung einzubeziehen. Meiner Meinung nach legen kompromiss- oder mitbestimmungsunfähige Dienststellenleitungen den öffentlichen Dienst wesentlich mehr lahm - oder verzögern Abläufe.

Blicken Sie bitte nach vorne: Wie wird bzw. sollte das BremPersVG zum 100. Geburtstag im Jahr 2057 aussehen?

Das BremPersVG sollte dann genauso aussehen wie heute. Ich würde mir aber wünschen, dass auch der Mitbestimmungsgedanke dann allseits akzeptiert ist. Die Verrechtlichung der Mit-



Prof. Dr. Erhard Tietel, Hochschullehrer am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen und Mitglied der Jury des Deutschen Betriebsrätepreises (Foto: privat)

bestimmung, also die Tatsache, dass Entscheidungsträger, statt mit ihren Gegenübern lösungsorientiert zu verhandeln, die Klärung von politischen Sachverhalten und Bürgeranliegen an Juristen delegieren, macht mir große Sorge. Wenn Themen zum juristischen Spielball werden, geht das leicht auf Kosten sowohl der Arbeits- als auch der Dienstleistungsqualität. Ich würde mir aber auch wünschen, dass Personalräte ihr Ohr zuweilen stärker an den Sichtweisen und Ansprüchen ihrer Kolleg_innen haben und sich ihrerseits mehr um die aktive Einbeziehung von Beschäftigten orientieren (Stichwort: der/die Bürger_in am Arbeitsplatz). Die Interessen und Ansprüche von Beschäftigten sind zunehmend heterogen und es bedarf für zeitgemäße Interessenvertretung gut organisierter partizipativer Prozesse. Auch hier ist noch viel Luft nach oben.

Das Interview führte Karsten Krüger



Karsten Krüger

Verwaltung 4.0

Digitalisierung und gute und gesunderhaltende Arbeitsbedingungen



Anja Feist
Arbeitnehmerkammer Bremen
Abteilungsleiterin Mitbestimmung und
Technologieberatung

Seit 60 Jahren ist das Bremische Personalvertretungsgesetz eine gute Grundlage für die wirksame Mitbestimmung der Personalräte des Landes Bremen. Auf der Basis des Bremischen Personalvertretungsgesetzes können Interessenvertretungen die Arbeitsbedingungen in den Dienststellen und Betrieben des Landes Bremen zugunsten der Beschäftigten mitbestimmen und gestalten.

Zukünftig wird es auch für die Personalräte weiterhin eine wichtige Rolle spielen, die fortschreitende Digitalisierung der Verwaltung aktiv im Sinne der Beschäftigten auszugestalten. Nicht nur in der Wirtschaft geht die Digitalisierung voran, auch im öffentlichen Dienst von Bremen hat der Digitalisierungsprozess begonnen, an dessen Ende die vollständige Digitalisierung der Verwaltung stehen soll. Eine entsprechende Strategie hat der Bremer Senat unter dem Titel „Verwaltung 4.0“ auf den Weg gebracht. Durch die Einführung neuer digitaler Technologien und Verfahren soll der öffentliche Dienst modernisiert werden und so zu einer effizienteren und bürgernäheren Verwaltung beitragen. So sollen unter anderem verwaltungsinterne Bearbeitungs- und Abstimmungsprozesse vollständig digitalisiert werden. Der elektronische Datenaustausch zwischen Behörden und Bürgern sowie Unternehmen soll

zu einer Entlastung der Bürgerinnen und Bürger führen. Die elektronische Akte, welche bereits in einigen Dienststellen genutzt wird, soll flächendeckend eingeführt werden. Am Ende wird die vollständige Vernetzung aller Komponenten und digitale Erfassung aller Daten in der öffentlichen Verwaltung des Landes Bremen stehen.

Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ist es wichtig, die Spielräume, welche die neuen Technologien schaffen, auch zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen zu nutzen. Es gilt mögliche negative Auswirkungen auf die Beschäftigten zu vermeiden oder zu begrenzen. Angesichts des Umfangs der Digitalisierung und ihrer Zielsetzung, der geplanten Veränderungen dienststelleninterner und externer Prozesse, ist mit einer massiven Auswirkung auf die Arbeit der Beschäftigten zu

digitalen Infrastruktur eine zeitliche und räumliche Entgrenzung der Tätigkeiten mit sich bringt und quasi den Normalarbeitstag aushöhlt. Oder führen die Flexibilisierungspotenziale der Technologie zu einer Erleichterung der Arbeit und verbessern etwa die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, der hier angesprochen ist, wird auch der Arbeitnehmerdatenschutz eine wichtige Rolle spielen. Führt die Digitalisierung aller Prozesse im Dienste der bürgerfreundlichen Verwaltung zum perfekten gläsernen Beschäftigten? Oder werden Regelungen getroffen, die den „digitalen Zugriff“ auf die Kolleginnen und Kollegen begrenzen?

In allen diesen Fragen sind die Interessenvertretungen gefordert, zugunsten ihrer Beschäftigten aktiv zu werden. Und dank des Bremischen

und sonstige Gestaltungsfelder aufgrund der Digitalisierung. Zwar enthält das Bremische Personalvertretungsgesetz, abweichend von anderen Mitbestimmungsgesetzen, keinen eigenen Tatbestand zum Technikeinsatz. Aufgrund der besonderen Regelung der Allzuständigkeit können Personalräte trotzdem bei all diesen Themen gleichberechtigt mitbestimmen.

Darüber hinaus bietet das Bremische Personalvertretungsgesetz Personalräten die Möglichkeit, Dienstvereinbarungen in allen Bereichen der Mitbestimmung abzuschließen. Auf diese Weise können die Rechte und Pflichten der Beschäftigten im Zusammenhang mit Digitalisierungsmaßnahmen in Dienstvereinbarungen verbindlich geregelt werden.

Insofern ist das Bremische Personalvertretungsgesetz trotz seiner 60 Jahre modern und bietet den Personalräten die Chance, die Digitalisierung arbeitnehmerfreundlich mitzugestalten.

Anja Feist



Gerade bei Verwaltung 4.0: Mitbestimmung sichert gute Arbeitsbedingungen und damit auch gute Aufgabenerfüllung

rechnen. Dies kann auch die Zunahme von negativ belastenden Momenten bedeuten. Am Beispiel des Einsatzes mobiler Endgeräte ist dies schon jetzt zu beobachten - nicht nur in privatwirtschaftlichen Bereichen, auch in Bereichen des öffentlichen Dienstes. Es steht die Frage im Raum, ob das Arbeiten mit Smartphones, Tablets und Notebooks als Bestandteil einer

Personalvertretungsgesetzes haben sie umfangreiche Möglichkeiten, gestalterisch an laufenden Prozessen mitzuwirken oder auch selbst initiativ zu werden, um auf arbeitnehmerfreundliche Technikgestaltung hinzuwirken. Dies betrifft sowohl den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten, als auch die Thematik der Leistungs- und Verhaltenskontrollen

Qualität der Arbeit im Land Bremen

Was sagen die Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes?

Die Arbeitnehmerkammer hat in diesem Jahr die erste repräsentative Befragung von Beschäftigten im Land Bremen durchgeführt. Damit liegen erstmals fundierte Informationen zur Qualität der Arbeit in unserem Bundesland vor. Befragt wurden dabei auch Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung. Aus deren Angaben lassen sich folgende Aussagen zusammenfassen:

Die große Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sieht in ihrer Arbeit einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag und ist mit ihrer Tätigkeit hoch identifiziert. Im Vergleich zu den anderen Befragten nehmen deutlich weniger Beschäftigte eine Anerkennung und Achtung ihres Berufes in der Gesellschaft wahr. Und auch die Zufriedenheit mit dem Lohn fällt geringer aus als in der Gesamtwirtschaft. Bei der Arbeitszeitgestaltung zeigt sich, dass die Arbeitszeit gut planbar ist und nur in wenigen Fällen stark schwankt. Immerhin müssen aber 27 Prozent fast immer oder häufig Überstunden lei-

sten. 80 Prozent geben an, dass es ihnen gelingt, bei der Arbeitszeitplanung auf ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht nehmen zu können. Weitere überdurchschnittlich positive Befunde sind: geringe Sorgen um den Arbeitsplatz, ein hoher Grad der Entscheidungsfreiheit und die Gesundheitsförderung. Eine im Schnitt positive Einschätzung gibt es auch dazu, den derzeitigen Beruf bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können.

Aufgrund der Befragungsergebnisse ergeben sich unter anderem drei Handlungsfelder:

Das erste Handlungsfeld betrifft die Arbeitsverdichtung. So gibt die Mehrheit der Befragten an, dass Stress und Arbeitsdruck in den letzten drei Jahren zugenommen haben. Für ein Viertel folgt daraus, dass selten oder nie genügend Zeit für die zu erledigenden Aufgaben vorhanden ist. Die konsequente Anwendung von Gefährdungsbeurteilungen für psychische Belastungen kann hier die Ursachen für Stress, Arbeitsdruck und emotionale Belastungen

identifizieren, um dann geeignete Maßnahmen zur Reduzierung von Fehlbelastungen abzuleiten.

Das zweite Handlungsfeld bezieht sich auf die steigenden fachlichen Anforderungen und die Unterstützung bei der Erledigung der Arbeit durch die direkten Vorgesetzten. Knapp drei Viertel der Beschäftigten geben an, mit steigenden fachlichen Anforderungen an ihre Arbeit konfrontiert zu sein. Dies belastet die Hälfte von ihnen in hohem oder sehr hohem Maße. Allerdings führen die Vorgesetzten nur mit jedem zweiten Beschäftigten ein Gespräch zur Qualität der Arbeit und nur knapp die Hälfte fühlt sich von ihren Vorgesetzten hinsichtlich der persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten gut unterstützt. Hier kann durch Fortbildungskonzepte und Personalentwicklungsgespräche den sich verändernden fachlichen Anforderungen begegnet werden und es können zudem Weiterentwicklungsmöglichkeiten im „Konzern Bremen“ geprüft und angebahnt werden.

Das dritte Handlungsfeld verweist auf Defizite in der internen Kommunikation. Bemerkenswert ist, dass fast 60 Prozent der Befragten angeben, in geringem oder sehr geringem Maße über Veränderungen am Arbeitsplatz informiert zu werden. Und einen negativen Spitzenwert erreicht die öffentliche Verwaltung, wenn es um Informationen geht, die für die Erledigung der Aufgaben notwendig sind: hier beklagen 40 Prozent der Befragten, dass sie diese Informationen nur in geringem oder sehr geringem Maß erhalten. Vereinbarungen, welche Prozesse wie kommuniziert und transparent gemacht werden, könnten dazu beitragen, Effektivität und Effizienz sowie die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.

Für die Ausgestaltung dieser Handlungsfelder schafft das Bremische Personalvertretungsgesetz mit seiner Allzuständigkeit eine hervorragende und notwendige Grundlage. Die da-



Ingo Schierenbeck, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen (Foto: privat)

mit verbundene Einbeziehung der Interessen und der Kenntnisse der Beschäftigten ist entscheidend für eine nachhaltige und effiziente Umsetzung der ständig wachsenden Anforderungen an eine Verwaltungsorganisation. Das Gesetz bietet die Möglichkeit für innovationsorientierte Prozesse und ist daher besonders zukunftsfähig. Es lebt von einer konsequenten Anwendung in der Breite und über die vielfältigen Aufgabenprofile von Verwaltung über die Feuerwehr bis zum Ausbildungsbetrieb hinweg. Bei der Umsetzung der Mitbestimmung kommt den Dienststellenleitungen dabei eine besondere Verantwortung zu: mit dem Ziel guter Aufgabenerfüllung durch gute Arbeitsbedingungen.

Ingo Schierenbeck



Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

Unter dem Titel „Koordinaten der Arbeit“ legt die Arbeitnehmerkammer erstmals eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Das Ergebnis: Sie sind stark mit ihrer Arbeit identifiziert und erleben häufig eine gute kollegiale Arbeitsatmosphäre im Betrieb. Gleichzeitig haben sie mit zunehmendem Stress und Zeitdruck zu kämpfen, gehen sogar häufig krank zur Arbeit. (Bild: Arbeitnehmerkammer)

Mitbestimmung als Grundrecht der Beschäftigten

Unterschiedlichste Fälle landen vor Gericht



Ingo Kramer
Vorsitzender der Personalvertretungskammer des Verwaltungsgerichts Bremen von 2005 bis 2014
(Foto: privat)

Lange bevor ich - als Beschäftigter im bremischen öffentlichen Dienst - in Kontakt mit den Mitbestimmungsregelungen kam, war mir das Bremische Personalvertretungsgesetz ein Begriff, wenn auch in einem etwas verfremdeten Zusammenhang. Hans Koschnick, der als junger Abgeordneter der Bremischen Bürgerschaft in den 1950er Jahren ganz wesentlich zur Entstehung dieses Gesetzeswerkes beigetragen hatte, besaß völlig zutreffend den Ruf eines Schnellredners. Um dieses in einer charmanten Überspitzung zu veranschaulichen, wurde über ihn kolportiert, dass er als einziger in der Lage sei, die Wörter „Bremisches Personalvertretungsgesetz“ in einer Silbe auszusprechen.

Wenn die Redegeschwindigkeit des langjährigen Bremer Bürgermeisters und Präsidenten des Senats ausgerechnet an dem Bremischen Personalvertretungsgesetz festgemacht wurde, musste es sich wohl um ein bedeutsames Gesetz handeln. Das war jedenfalls meine erste Überlegung. Später als Auszubildender, als Mitarbeiter der bremischen Justizverwaltung und als Angehöriger des Verwaltungsgerichts Bremen gab es spezielle Gründe, sich

mit diesem Gesetz zu beschäftigen, die mit meiner jeweiligen beruflichen Situation zusammenhängen.

Die Perspektive, aus der Mitbestimmungsregelungen im öffentlichen Dienst betrachtet werden, verändert sich naturgemäß je nach der Stellung und den Aufgaben, die eine Person im System der Exekutive oder Judikative wahrnimmt. Das war bei mir nicht anders. Bevor das Präsidium des Verwaltungsgerichts Bremen beschloss, mir den Vorsitz in der Personalvertretungskammer zu übertragen, war ich als Beschäftigter und später als Teil der Dienststellenleitung mit dem Personalvertretungsgesetz konfrontiert. Meine Wahrnehmung dieses Gesetzes verschob sich dann mit der Übernahme der gerichtlichen Tätigkeit in Personalvertretungssachen.

Richter sind dem Gesetz unterworfen. Aber diese Bindung führt nicht stets zu Ergebnissen, die mit gewissermaßen mathematischer Präzision vorhersehbar sind. Entschei-

dungen sind das Ergebnis von Überlegungen. Dazu gehört die Feststellung des relevanten Sachverhalts genauso wie die Auslegung der anzuwendenden Vorschriften. Und bei der Normauslegung spielt das Vorverständnis des Richters dort, wo es Auslegungsspielräume gibt, selbstverständlich eine Rolle. Beim Personalvertretungsgesetz stellte sich mir die Frage der generellen Herangehensweise. Sehe ich Mitbestimmung im öffentlichen Dienst als ein Grundrecht der Beschäftigten an, dessen Verwirklichung dem Menschenwürdegebot und dem Sozialstaatsprinzip entspricht, die aber auch als Element einer modernen kooperativen Verwaltungsorganisation angesehen werden kann? Oder ist Mitbestimmung im öffentlichen Dienst als Fremdkörper zu betrachten, der dem Prinzip der demokratischen Legitimation widerspricht, weil die Befugnisse der Personalräte anders als die Ausübung staatlicher Kompetenzen durch gewählte Regierungen nicht auf eine

Volkswahl zurückgeführt werden können? Meine Grundeinstellung als Richter war eher mitbestimmungsfreundlich.

Während der Zeit meiner Tätigkeit in der Fachkammer für Personalvertretungssachen landeten die unterschiedlichsten Fälle auf meinem Schreibtisch. Häufig war die Kardinalfrage strittig, ob eine bestimmte Maßnahme des Dienststellenleiters überhaupt der Mitbestimmung nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz unterlag. Hier ging es um die Auslotung der Grenzen der Mitbestimmung. Nicht selten waren aber auch solche Verfahren, in denen Personalrat und Dienststellenleiter vor Gericht mit äußerster Verbissenheit um Belanglosigkeiten stritten. Mein Bestreben war, solche Konflikte nicht mit einer streitigen Entscheidung abzuschließen, sondern vergleichsweise einem pragmatischen Ergebnis zuzuführen. Schließlich ging es vor Gericht auch um Streitigkeiten der Beschäftigten untereinander wie etwa bei der Anfechtung von Personalratswahlen.

In der Fachkammer wirken neben dem berufsrichterlichen Vorsitzenden vier ehrenamtliche Richter mit, je zur Hälfte von den Gewerkschaften und den Verwaltungen vorgeschlagen. Ich habe diese Zusammensetzung der Richterbank in personalvertretungsrechtlichen Gerichtsverfahren sehr geschätzt. Die Laienrichter erwiesen sich immer als sachkundig und verfahrenserfahren. Die Diskussion und der Austausch mit ihnen förderte bei allen Beratungen den Erkenntnisprozess. Das war im Ergebnis ein Gewinn für alle Beteiligten.

Ingo Kramer



Justitia ist die personifizierte Gerechtigkeit und das wohl verbreitetste Symbol für Recht und Gerechtigkeit. Oft ist sie in Gerichten oder wichtigen öffentlichen Einrichtungen, wie hier im Landgericht Bremen, anzutreffen. Sie besteht aus drei wesentlichen charakteristischen Elementen, der Waage, der Augenbinde und dem Schwert.

Liebes Bremisches Personalvertretungsgesetz,

herzlichen Glückwunsch zum Sechzigsten!



Uwe-Carsten Wolf
Gesamtschwerbehindertenvertretung
für das Land und die Stadtgemeinde
Bremen

Üblicherweise wird zu einem solchen Anlass ganz tief in die Phrasenkiste gegriffen und gelobhudelt das sich die Balken biegen. Nicht so in deinem Fall. Bei dir ist das nicht nötig, weil du mehr bist als deine Paragrafen.

Was da 1957 nach kontroversen Diskussionen und langen Verhandlungen als Gesetz das Licht des Lebens erblickte, sollte die gleichberechtigte Mitbestimmung im bremischen öffentlichen Dienst regeln, wie es die Bürgerinnen und Bürger bereits zehn Jahre zuvor entschieden hatten und wie es in Artikel 47 der Landesverfassung nachzulesen ist.

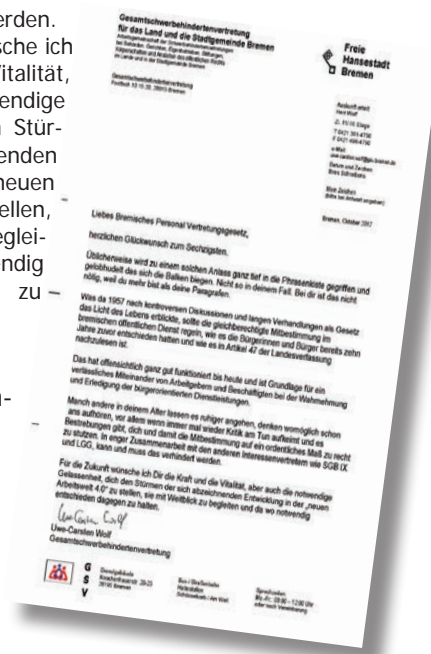
Das hat offensichtlich ganz gut funktioniert bis heute und ist Grundlage für ein verlässliches Miteinander von Arbeitgebern und Beschäftigten bei der Wahrnehmung und Erledigung der bürgerorientierten Dienstleistungen.

Manch andere in deinem Alter lassen es ruhiger angehen, denken womöglich schon ans aufhören, vor allem wenn immer mal wieder Kritik am Tun aufkeimt und es Bestrebungen gibt, dich und damit die Mitbestimmung auf ein ordentliches

Maß zu recht zu stützen. In enger Zusammenarbeit mit den anderen Interessenvertretern wie SGB IX und LGG, kann und muss das verhindert werden.

Für die Zukunft wünsche ich Dir die Kraft und die Vitalität, aber auch die notwendige Gelassenheit, dich den Stürmen der sich abzeichnenden Entwicklung in der „neuen Arbeitswelt 4.0“ zu stellen, sie mit Weitblick zu begleiten und da wo notwendig entschieden dagegen zu halten.

Uwe-Carsten Wolf
Gesamtschwerbehindertenvertretung



Gleich geht's besser -

- mit gutem Zusammenwirken von Frauenbeauftragter und Personalrat

Gerade hat eine Studie ergeben, dass mitbestimmte Unternehmen bessere Personalstrategien für mehr Ausbildung, mehr Frauen im Vorstand und Perspektiven für Ältere haben*. Gut für den öffentlichen Dienst in Bremen: Das Personalvertretungsgesetz gibt es seit 60 Jahren. Das Landesgleichstellungsgesetz ist deutlich jünger: Es feierte 2015 gerade mal seinen 25. Geburtstag. Erst 1990 wurde das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in den Dienststellen in ein Gesetz gegossen – und in dieser vergleichsweise kurzen Zeit haben wir mit dem Gesetz viel erreicht. Die Quote, die besagt, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden, so lange sie unterrepräsentiert sind, wurde vom Europäischen Gerichtshof bestätigt. Sie hat mit dafür gesorgt, dass bereits

40,1 Prozent der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt sind.

Dennoch ist die strukturelle Ungleichheit nach wie vor vorhanden: Männer dominieren die Stellen an der Spitze der Hierarchien, Frauen stellen die Mehrheit der unteren Gehaltsstufen. Auch Teilzeit ist in der Verwaltung nach wie vor Frauensache und bedeutet vor allem in Kombination mit niedrigeren Löhnen weniger Rente oder Pension im Alter. Familiäre Aufgaben wie Kindererziehung und Pflege von Angehörigen liegen nach wie vor überwiegend bei Frauen und sorgen für Brüche in der beruflichen Laufbahn.

Es bleibt also noch viel zu tun in den Dienststellen, bis Geschlechtergerechtigkeit erreicht ist. Damit wir weiter vorankommen, reicht es nicht, ein Gesetz auf dem Papier zu haben. Zum Leben kommt es seit über 25 Jahren durch die

gewählten Frauenbeauftragten in den Dienststellen und Betrieben – und auch die Personalräte haben über unser starkes Mitbestimmungsrecht eine wichtige Rolle. So unterliegen Frauenförderpläne der Mitbestimmung und können als Dienstvereinbarung eine große Wirkung erzielen. Am besten kann Gleichstellung dort gelingen, wo Personalrat und Frauenbeauftragte in engem Austausch für die Beschäftigten handeln. Ohne ihren täglichen Einsatz vor Ort, ohne ihre Leistung, ohne ihr offenes Ohr für die Beschäftigten und ohne ihre kompetente Beratung der Dienststellenleitung in Fragen der Gleichstellung könnte das LGG nichts bewirken.

Ulrike Hauffe



Ulrike Hauffe
Landesbeauftragte für die Gleichstellung der Frau von 1994 bis 2017
(Foto: privat)

*Hans-Böckler-Stiftung: MBF-Report
Nr. 32, 05.2017



Rettet den Sündenbock

Macchiavelli hätte das Bremische Personalvertretungsgesetz erfunden

Der große Staatsphilosoph der Renaissance, Niccolò Macchiavelli, wird hierzulande meist etwas einseitig abge-



Niccolò Macchiavelli lebte vom 3. Mai 1469 bis 21. Juni 1527

handelt. Zugeschrieben wird ihm die Lehre, ein Fürst müsse gefürchtet werden, um seine Herrschaft auf eine solide Basis zu stellen. Weniger Beachtung findet hingegen seine durchaus gleichrangige Forderung, er müsse sich auch darum kümmern, von seinem Volk geliebt - oder wenigstens nicht gehasst - zu werden.

Diese Einäugigkeit ist sehr bedauerlich. Denn nachdem rechtsstaatliche Regeln dem Fürchten gewisse Grenzen gesetzt haben, folgt das Handeln der meisten Politiker_innen heute überwiegend der zweiten Forderung - allerdings anscheinend zunehmend intuitiv, reflexhaft und unbewusst.

Eine nicht nur in der Politik übliche Methode, sich die Gunst anderer zu erhalten, besteht darin, die Verantwortung für irgendwelche Misstände von sich

zu weisen und anderen - Ereignissen, Personen oder Institutionen - zuzuschreiben.

Nehmen wir zum Beispiel mal das Bremische Personalvertretungsgesetz und die Personalräte. Wenn im bremischen öffentlichen Dienst etwas nicht so läuft wie es wünschenswert wäre, wenn Bürger_innen sich beschweren und die Medien das genüsslich aufgreifen, dann kann die Politik sich glücklich schätzen, mit den Personalräten eine Herde institutioneller Sündenböcke (*caper piacularis bremensis*) zu haben. Irgendein Mitbestimmungsverfahren wird sich schon finden, an dem die ansonsten unvermeidlich eingetretene durchgreifende Verbesserung der öffentlichen Dienstleistungen gescheitert sein muss.

Und der Sündenbock? Der trägt all das, was ihm da aufgeladen wird. Auch ihm ist es eine Last, doch meckert er wenig. Er weiß, wenn ich es nicht trage, dann sucht die Politik andere Schuldige, zuallererst



Foto: gemeinfrei/pixabay.com

die Bediensteten, die bestimmt nur nicht hart genug arbeiten. Das tun die aber doch, und sie finden es nicht lustig und schon gar nicht motivierend, wenn der

Arbeitgeber was anderes sagt.

Zunehmend wird jedoch in der Politik Reflektion durch Reflex ersetzt, und bei Italien denken moderne Politiker_innen nicht mehr an Machiavelli, sondern an kulinarische Genüsse, zum Beispiel an eine leckere Ziegenkeule. Und so wollen sie dem Sündenbock die Hinterbeine ausreißen. Ob der dann noch was tragen kann?



Burkhard Winsemann

Coxcia di capretta al forno con erbe aromatiche (Ziegenkeule mit Kräutern)

Eine Ziegenkeule von ca. 1,5 kg
Senfkörner, Rosmarin, Thymian, Oregano,
Estragon
Eine Knoblauchzehe
Olivenöl
Trockener Weißwein
Salz, Pfeffer

Die Ziegenkeule von überschüssigem Fett befreien und mehrmals einschneiden, mit den Kräutern bestreuen. Öl in der Pfanne erhitzen, die Knoblauchzehe und die Ziegenkeule zufügen und einige Minuten anbräunen. Vom Feuer nehmen, salzen, pfeffern und mit dem Weißwein begießen. 50-60 Minuten bei 200 Grad im Backofen garen.