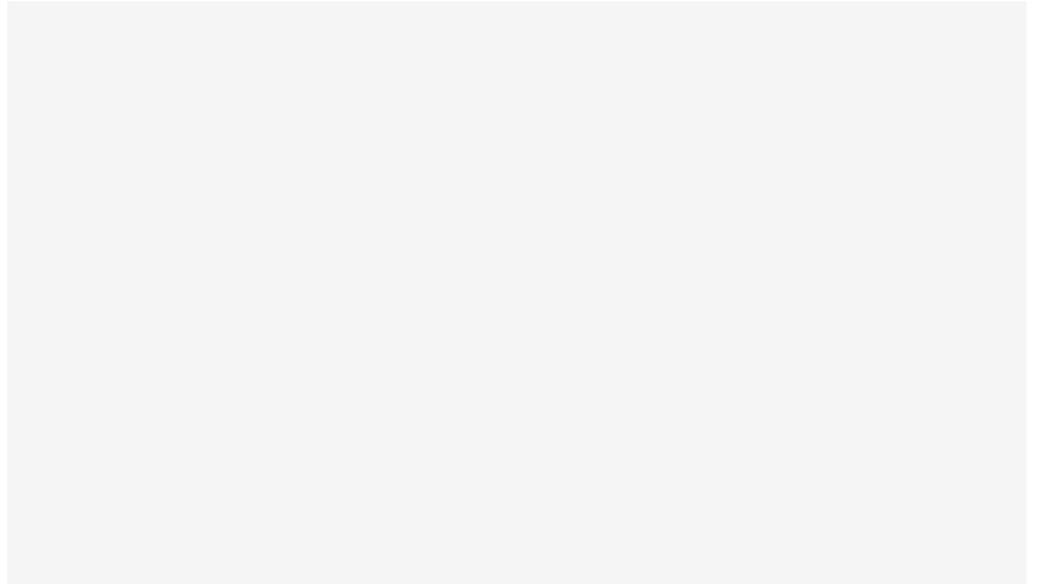
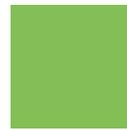
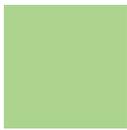
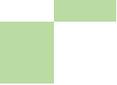


Mitarbeiter:innen-Magazin
des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Demokratie stärken

| Jan | Marz | April |
|----------|-----------------------------|-------------|
| | 1 Fr | 1 Mo |
| | 2 Sa | 2 Di |
| | 3 So | 3 Mi |
| | 4 Mo 10 | 4 Do |
| 6 | 5 Di | 5 Fr |
| | 6 Mi <i>Wahl</i> | 6 Sa |
| | 7 Do | 7 So |
| | 8 Fr Int. Frauentag* | 8 Mo |
| | 9 | 9 |

Wahlen zum Gesamtpersonalrat, zu den Personalräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten



MUMM

Mitarbeiter:innenmagazin für den bremischen öffentlichen Dienst. Ausgabe 1/2024 vom 05.02.2024. Redaktionsschluss war der 31.01.

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen
Faulenstr. 14-18, 28195 Bremen

Presserechtl. verantwortlich:

Lars Hartwig
Vorsitzender des Gesamtpersonalrats

Redaktionsteam:

Lars Hartwig
Daniela Koltzau
Kai Mües
Ivonne Weinhold
Burkhard Winsemann

Kontakt:

Telefon: 361-2215
Telefax: 496-2215
gpr-zeitung(at)gpr.bremen.de

Fotos: Wenn nicht anders angegeben: MUMM-Redaktion

Layout:

Burkhard Winsemann
Druck:
Hausdruckerei Der Senator für Finanzen
Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint voraussichtlich im November 2024

Inhalt

| | |
|--|----|
| Wir leben Demokratie. Mit euch. | 3 |
| Kulturwandel voranbringen | 4 |
| Wer wählt was?..... | 4 |
| Bitte nur mit Verstand! | 5 |
| Große Fußstapfen..... | 5 |
| Mehr Durchblick | 5 |
| Ein Blick zurück..... | 6 |
| Mein Herz schlägt fürs Grün | 6 |
| Die Rolle akzeptieren | 7 |
| Herausforderungen annehmen, Lösungen finden | 7 |
| Es gibt noch viel zu tun! | 8 |
| WIRKUNG KOMMT VON WIR | 8 |
| Mitbestimmung braucht Rückhalt | 9 |
| #Gesundheit #Wertschätzung #Respekt..... | 9 |
| Streikbereitschaft zahlt sich aus..... | 10 |
| Ein kleines Stück Bremen in Berlin | 11 |
| Winterdepression einer Künstlichen Intelligenz | 12 |

Wir leben Demokratie. Mit euch.

Am 6. März 2024 wählen gehen

Gleichberechtigte Mitbestimmung ist Ausdruck von innerbetrieblicher Demokratie. Als Personalräte stehen wir für demokratische und menschenfreundliche Grundwerte. Die Sichtweise der Beschäftigten soll in die Entscheidungsprozesse der Dienststellenleitungen mit einfließen. Sie bedeutet Macht zu teilen und braucht Aushandlungsbereitschaft und Zeit.

In der gemeinsamen Suche nach Lösungen und ihrer Umsetzung steckt ein großes Potential zum Nutzen aller Beteiligten. Die Beschäftigten, der Arbeitgeber und die Adressat:innen öffentlicher Dienstleistungen profitieren von guten Ideen, Transparenz, Akzeptanz und Motivation.

Wir Personalräte haben das Ohr bei den Kolleginnen und Kollegen: Was ist wichtig für euch? Was braucht ihr dafür? Wisst ihr, was in eurer Dienststelle passiert? Welche Ideen möchtet ihr einbringen? Personalräte setzen sich ein und können mehr bewegen als einer und eine allein.

Und dann gibt es noch uns, den Gesamtpersonalrat, der guten Rat und Unterstützung geben kann. Der Gesamtpersonalrat hat ein offenes Ohr und viel Erfahrung. 25 Kolleginnen und Kollegen aus vielen Bereichen des bremischen öffentlichen Dienstes beraten bei dienststellenübergreifenden Angelegenheiten. Wir kümmern uns auch um die Angelegenheiten der Auszubildenden und der Kolleginnen und Kollegen in den Nachwuchspools. Wir nehmen die Interessen auf, die Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Frauenbeauftragte, aber auch ihr, die Kolleginnen und Kollegen, direkt an uns heranträgt.

Ortsflexible Arbeit ist so ein Thema, das wir auf Initiative der Beschäftigten verfolgt und zu dem wir eine neue Dienstvereinbarung abgeschlossen haben. Arbeit, die zum Leben passt, ist dabei die Zielstellung. Und dabei vergessen wir auch nicht diejenigen, die hauptsächlich ohne Computer arbeiten. Auch für sie müssen mehr zeitliche

Spielräume und Zugänge zu digitalen dienstlichen und fachlichen Informationen geschaffen werden.

Der Gesamtpersonalrat hat in vielen Dienstvereinbarungen den Rahmen für gute Arbeit bei unserem gemeinsamen Arbeitgeber mit dem Senator für Finanzen festgelegt und damit Standards für alle Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen geschaffen. Dieser Rahmen wird vor Ort „dienststellenspezifisch“ von der Leitung und dem Personalrat mit Leben gefüllt. Es ist ein gutes Zusammenspiel. Und wenn mal nicht, harken wir nach.

Der Gesamtpersonalrat steht, wie die Personalräte, für Demokratie im Arbeitsleben. Wir verhandeln eure Interessen auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber, so wie es in unserer Landesverfassung vorgesehen ist. Wir sorgen für Transparenz. Wir begleiten und beeinflussen Veränderungsprozesse in eurem Sinne. Wir arbeiten eng mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes „als berufene Vertretungen der Interessen der Beschäftigten“ (§ 52 Bremisches Personalvertretungsgesetz) zusammen.

Die Attraktivität des bremischen öffentlichen Dienstes ist das Schlüsselthema für alle Interessenvertretungen - für Personalräte, für Jugend- und Auszubildendenvertretungen, für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und für den Gesamtpersonalrat. Attraktivität nach innen für die Beschäftigten und nach außen, um guten Nachwuchs zu gewinnen. Wir wollen allen weitersagen können, es ist toll im bremischen öffentlichen Dienst zu arbeiten. Dafür müssen die Arbeitsbedingungen deutlich verbessert werden: Ausreichend Personal. Arbeit, die zum Leben passt. Faire Bezahlung. Gute Führung. Wertschätzung.

Am 6. März wird gewählt. Gesamtpersonalrat, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte stehen zur Wahl.

Für starke Interessenvertretungen, die sich für all das einsetzen können:

Geht wählen!



Lars Hartwig, Vorsitzender des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Kulturwandel voranbringen

Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit

Im Jahre 2014 wurde eine Beschäftigtenbefragung durch die Universität Bremen im bremischen öffentlichen Dienst durchgeführt. Rund 60 % der Beschäftigten waren der Meinung, dass Politik und oberste Leitungsebene kein positives Bild des öffentlichen Dienstes in der Öffentlichkeit vermitteln. Rund zwei Drittel der Beschäftigten gaben an, sich durch ihre Arbeit belastet zu fühlen, 10 % sogar sehr stark. Maßgebliche Ein-

flussfaktoren sind dabei die stetig wachsende Arbeitsmenge sowie der Zeitdruck bei der Aufgabenerledigung. Zudem ist die zu geringe Anerkennung, zusammen mit dem Verhalten von Vorgesetzten, eine entscheidende Einflussgröße, die die Arbeitszufriedenheit bestimmt. In seinem Schreiben von 2016 an die damalige Senatorin für Finanzen hat der Gesamtpersonalrat gefordert:

„Wir erwarten, dass aus den Ergebnissen der Befragung konkrete Verbesserungen für die Beschäftigten abgeleitet und umgesetzt werden.“

Wir schreiben das Jahr 2024, ein Jahrzehnt ist vergangen, und es hat sich etwas getan. Es sind aktuell Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit in der Freien Hansestadt Bremen entwickelt worden. Die Grundsätze werden in vier Themenbereiche gegliedert:

| | |
|--|---|
| Vielfalt, Kommunikation und Wertschätzung | Zukunft, Verändern und Innovation |
| Verantwortung, Entscheidungen und Lösungen | Entwicklung, Gesundheit und Bindung |

Ziel ist es, diese Inhalte in Führungskräftefortbildungen zu schulen, um langfristig die Führungskultur im Lande Bremen zu verändern. Es ist ein guter Anfang. Nur, wie verbindlich werden die Schulungen sein? Wie wird sichergestellt, dass Führungskräften – insbesondere der mittleren Führungsebene – auch ausreichend Zeit und Ressourcen zur Verfügung stehen? Gibt es Konsequenzen, wenn Führungskräfte nicht an den Schulungen teilnehmen? Und was ist mit Führungskräften, die sich nicht an die Grundsätze halten, die geschult worden sind? Wie ernsthaft betreibt die Freie Hansestadt Bremen als Arbeitgeberin diesen Kulturwandel? Eines ist klar: Je höher die Arbeitsunzufriedenheit, desto höher ist erstens der Krankenstand und zweitens die Abwanderung zu anderen Arbeitgebern. Im Zeitalter des Fachkräftemangels spielt die Arbeitszufriedenheit und Wertschätzung eine große Rolle.



Irene Purschke, stellvertretende GPR-Vorsitzende

Wer wählt was?

Für einige gibt es sechs Stimmzettel

Am 6. März ist Personalratswahl. So schlicht, wie das klingt, ist es aber nicht. Denn gewählt wird noch viel mehr. Insgesamt sind bis zu sechs Stimmzettel auszufüllen. Deshalb wollen wir hier einmal etwas Übersicht schaffen, wer was wählt.

Alle volljährigen Bediensteten des bremischen öffentlichen Dienstes, dazu zählen auch Auszubildende, sind aufgerufen, den Gesamtpersonalrat neu zu wählen. Wahlberechtigt sind außerdem weisungsgebundene Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber besteht (zum Beispiel Leiharbeiter:innen).

Für die Wahlen zu den örtlichen Personalräten gilt hinsichtlich der Wahlberechtigung grundsätzlich das Gleiche. Für Auszubildende ist zu beachten, dass

sie in der Dienststelle wählen, in der sie gerade zur Ausbildung beschäftigt sind oder zuletzt beschäftigt waren.



In einzelnen Dienststellen gibt es am 6. März keine Wahl des örtlichen Personalrats. Denn wenn innerhalb der letzten 12 Monate bereits eine vorzeitige Neuwahl stattgefunden hat, ist diese nicht noch einmal erforderlich. Die anderen Wahlen werden dort aber trotzdem durchgeführt.

Ein drittes Kreuz machen alle Kolleginnen bei der Wahl der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Diese gibt es nur in den Dienststellen.

Wahlberechtigt zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) sind Jugendliche unter 18 Jahren und Auszubildende (unabhängig vom Alter). Gewählt wird die Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Gesamtpersonalrat und, in Dienststellen, in denen ständig mindestens 5 Jugendliche bzw. Auszubildende beschäftigt sind, eine JAV beim örtlichen Personalrat.

Last, but not least, sind die Sitze der Bediensteten in den Betriebsausschüssen der Eigenbetriebe beziehungsweise den Verwaltungsräten der Anstalten öffentlichen Rechts neu zu besetzen.

Bitte nur mit Verstand!

Einsatz künstlicher Intelligenz in der öffentlichen Verwaltung

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Verwaltung ist teilweise bereits Realität und wird weiter voranschreiten. Auch für Personalräte wird das in Zukunft ein wichtiges Aufgabefeld sein. Es muss sichergestellt sein, dass KI nur so eingesetzt wird, dass die Kolleg:innen die Kontrolle darüber behalten und grundlegend verstehen, wie das System arbeitet. Dazu müssen entsprechende Qualifizierungen ermöglicht werden. Und es muss der Grundsatz gelten: KI dient der Arbeitsunterstützung, letztlich entscheiden Menschen. Denn es sind auch Menschen, die diese Entscheidungen dann zu vertreten haben.

Hinter der Nutzung von KI steckt insbesondere das Ziel, Versäumnisse in der Personalentwicklung, die sich im Arbeitskräftemangel widerspiegeln, durch IT aufzufangen. Die Einsatzszenarien von KI sind vielfältig: Chatbots werden als Support-Instrumente eingesetzt, die Steuerverwaltung arbeitet mit voll automatisierten Bescheiden mit integriertem Risikomanagement, Übersetzungsprogramme (inkl. Leichte Sprache) werden erprobt.

Worin liegen die Probleme und Herausforderungen? KI-Systeme basieren i.d.R. auf Informations- und Datenpools, die für regelbasierte Entscheidungen mithilfe von Mustererkennung genutzt werden. Die Systeme „lernen“ auf der Grundlage des wachsenden Datenpools sowie der gefällten Entscheidungen. Dieses kontinuierliche „Training“ setzt dabei den Grundsatz der Datenminimierung und Datensparsamkeit aus dem Datenschutz zunehmend unter Druck. Das Training mit historischen Daten führt zu weiteren nachgewiesenen Auswirkungen. Vorhandene Benachteiligungen oder Vorurteile werden in die Entscheidung mit übertragen und werden dadurch weiter zementiert – algorithmische Diskriminierung.

Insbesondere hieraus ergibt sich die zentrale Frage, die auch ethische Aspekte berührt und deren rechtliche Regelung diskutiert wird: Was darf KI, was darf sie nicht? Wo sind die Risiken für die Menschen zu groß? Für uns Beschäftigte betrifft dies sicherlich Bereiche wie Einstellungsverfahren, Beförderungen, Leistungsbewertungen, Weiterbildung. Dies sind Zukunftsfragen, bei deren

Beantwortung es notwendig ist, starke Personalvertretungen und Gewerkschaften an seiner Seite zu haben.



Foto: privat

Rainer Heldt arbeitet im Bereich Digitalisierung von Verwaltungsleistungen für Unternehmen.

Große Fußstapfen

Ein neuer Gesamtwahlvorstand

Über Jahrzehnte hat die damalige Leiterin der Geschäftsstelle des Gesamtpersonalrats, Elke Kosmal-Vöge, nicht nur die MUMM akribisch und mit großem Einsatz gestaltet. Mit dem gleichen Qualitätsanspruch hat sie auch alle vier Jahre als Vorsitzende des Gesamtwahlvorstands die Vorbereitung und Durchführung der Wahl zum Gesamtpersonalrat verantwortlich geleitet.

Große Fußstapfen, vor denen Bewerber:innen, die hineintreten wollen, nicht gerade Schlange stehen. Umso erfreulicher, dass sich auch in diesem Jahr ein kompetentes und motiviertes Team gefunden hat, dass diese Aufgabe übernimmt.

Den Vorsitz des Gesamtwahlvorstands führt Martin Kesper, der in seiner Dienststelle, dem Statistischen Landesamt schon viele politische Wahlen organisiert hat. Sein Stellvertreter ist Jesús Zepeda Juarez vom Senator für Finanzen.

Beisitzer:innen sind Jürgen Obst-Kruse (Landeshauptkasse) und Carola Kiel (Bremische Bürgerschaft) Ihre Stellvertretung übernehmen Marie Anders (Amt für soziale Dienste) und Katharina Launer (Hochschule Bremen).

Allen Kolleg:innen, die mit ihrer Tätigkeit im Wahlvorstand ihren Beitrag zur Betrieblichen Demokratie leisten, sagen wir vielen Dank und wünschen einen möglichst reibungslosen Verlauf.

Mehr Durchblick



Vorab zum Selberbasteln: Bildschirmarbeitsplatzbrille für Alle

Wir wissen aus zuverlässiger Quelle, dass der Senator für Finanzen ein neues Rundschreiben zur Kostenerstattung für Bildschirmbrillen fertig in der Schublade hat. Wir finden, dass er es schnell veröffentlichen sollte, nachdem der Europäische Gerichtshof vor über einem Jahr ein deutliches Urteil gesprochen hat.

Die Kolleg:innen brauchen endlich Durchblick, wie sie ohne Zuzahlung zu einer Brille kommen.

Ein Blick zurück

Personalrät:innen berichten über ihre Tätigkeit

Die bremische Landesverfassung und das Bremische Personalvertretungsgesetz schaffen den Rahmen - betriebliche Demokratie entsteht daraus in dem Maße, wie die handelnden Personen diesen Rahmen ausfüllen. Da gibt es ganz unterschiedliche Herangehensweisen. Zur Demokratie gehört auch, dass Ämter nur auf Zeit besetzt werden. Das schafft Raum für neue Sichten und Ideen. Und ein überschaubarer Zeitraum erleichtert es sicher auch Manchen, sich einer ganz neuen Aufgabe zu stellen. **Die MUMM hat für diese Ausgabe drei Kolleg:innen, die sich jetzt nicht wieder zur Wahl**

stellen, gebeten, einen Blick zurück auf ihre Zeit im Personalrat und einen Blick nach vorn auf die Zeit danach zu werfen.

Die MUMM dankt allen, die sich in den letzten vier Jahren für gute Arbeitsbedingungen und einen fairen Interessenausgleich in ihren Dienststellen eingesetzt haben. Und sie wünscht allen, die sich in den nächsten vier Jahren als Personalräte oder auch als Jugend- und Auszubildendenvertretung oder Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte engagieren wollen, eine glückliche Hand und viel Erfolg!

Mein Herz schlägt fürs Grün

Sandra Kitzmann, stellvertretende Personalratsvorsitzende beim Umweltbetrieb Bremen

Neun Jahre Ehrenamt als stellvertretende Personalratsvorsitzende im Umweltbetrieb Bremen gehen zu Ende. Zu dieser Rolle bin ich eigentlich gekommen, wie die Jungfrau zum Kind. Nach jahrzehntelanger Vertrauensleute-Arbeit, dachte ich, jetzt ist mal Zeit für eine neue Herausforderung. Ich ließ mich 2015 (vorzeitige Wahlen nach Rücktritten der Vorsitzenden) als Kandidatin aufstellen und wollte mal gucken, was so geht... mir war nicht bewusst, dass durch meine Wortmeldungen in einigen Personalversammlungen vorher, die Kolleg:innen mir viel Vertrauensvorschuss mit ihren Stimmen geben würden. Mit den zweitmeisten Stimmen hatte ich einen Auftrag erhalten, dem ich mich stellen musste und wollte. Da für mich Büroarbeit nie in Frage kam, konnte ich zu meinem Glück, mir die Freistellung mit einer anderen Kollegin teilen. Das hieß, zwei Tage die Woche PR-Arbeit und zwei Tage als Gärtnerin weiterhin draußen arbeiten an der Basis. Freitags habe ich frei...sagt ja schon der Name. Auch die Skeptiker konnte ich in den vielen Jahren überzeugen, es geht, wenn man auf Kolleg:innen trifft, die einen dabei unterstützen. Dafür bin ich sehr dankbar! Anders wäre es in meinem Falle wohl auch nicht gegangen...„die muss regelmäßig raus ins Grüne, sonst ist sie unausstehlich“, so die Aussage meiner mittlerweile zur Freundin gewordenen Kollegin Susanne Eggemann.

Wir sind als Trio mit männlichem Vorsitz gestartet und seit ca. 6 Jahren als Frauen-Duo unterwegs gewesen. In dieser Zeit habe ich viele tolle Menschen kennengelernt, habe gelernt mich in Geduld zu üben und was es heißt im öffentlichen Dienst zu arbeiten. Die Bürokratie, Verfahrensabweisungen, Dienstvereinbarungen usw., davon habe



Foto: privat

ich in den Jahrzehnten meiner normalen Tätigkeit im Grünen nicht viel mitbekommen. Aber ich habe auch viel über mich gelernt. Unterstützt durch viele Fortbildungen habe ich mich natürlich weiterentwickelt und kann mit einem Lächeln zurückblicken. Eigentlich doch ganz gut gelaufen...

Was haben wir alles geschafft:

Nach jahrzehntelangen Einsparungen durften wir endlich neue Kolleg:innen begrüßen, wir haben die Pandemie gemeistert und mobiles Arbeiten etabliert. Eine neue Geschäftsführung mit grünem Fachwissen führt den UBB seit einem Jahr, der Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde und wird immer breiter aufgestellt um möglichst viele Mitarbeitende gesund in Rente zu bekommen und viele Dinge mehr.

Warum ist jetzt Schluss?

Ich habe mich bewusst schon lange dafür entschieden, dass 2024 mein Ehrenamt endet. Mein Herz schlägt fürs Grün, ich möchte mich wieder mehr um meine gärtnerischen Tätigkeiten kümmern. Morgens anfangen und zum Feierabend ein Ergebnis haben, das sichtbar ist. Für die Gesundheit unheimlich wichtig! Außerdem finde ich es wichtig, dass immer wieder „frisches Blut“ mit neuen Ansätzen und Ideen ins PR-Gremium fließt. Die Aufgaben und Herausforderungen sind spannend, wichtig und verlangen von einem viel Engagement.

Darum hoffe ich auf motivierte Kolleg:innen, die sich, wie ich damals ganz unvoreingenommen, auf den Weg machen das bestmögliche für Mitarbeitende zu geben.

Die Rolle akzeptieren

Matthias Buckner, Personalratsvorsitzender bei der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration

Bereits in meiner Ausbildung entwickelte sich mein Bedürfnis mich einzubringen; ich trat in die ÖTV ein und wurde aktiv. Erst ging es um unsere Übernahme nach der Berufsausbildung, später unter anderem um die Gestaltung unserer Arbeit. In den Personalrat bei der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration bin ich erstmals 2004 gewählt worden. Die Rolle als „ordentliches“ bzw. „normales“ Personalratsmitglied hatte mir gut gefallen, irgendwann wurde mir als dienstältestes Personalratsmitglied der Vorsitz anvertraut. Ich war mir nicht sicher ob ich diese Aufgabe erfüllen kann. Als gelernter Verwaltungsfachangestellter glaubte ich eher ein Verwalter als ein Visionär zu sein. Heute muss ich sagen: Es ist und war der schönste Job der Welt! Und (vielleicht gefühlte) Defizite gleichen sich in einer Gruppe sehr gut aus, gerade wenn untereinander Vertrauen besteht und alle Interessenvertretungen zusammenarbeiten.

Wichtig war mir immer eine Nachvollziehbarkeit unserer Entscheidungen. Dies bedeutet manchmal auch, unpopuläre Entscheidungen treffen und



vertreten zu müssen. Wichtig ist, dass die Entscheidungen klar und begründet sind, dann können sie von allen auch nachvollzogen werden.

Für die Zukunft wünsche ich mir, dass alle Beteiligten die „Rollen“ der/des Gegenüber akzeptieren. Die Akzeptanz der Entscheidung der anderen Partei ist auch Grundlage für unser demokratisches Miteinander, dies sollten wir nicht vergessen. In der jeweiligen Rolle müssen Entscheidungen getroffen werden, eine andere Entscheidung als vielleicht gewünscht darf nicht an der Person festgemacht werden.

Alle Kolleg:innen, die sich als Vertreter:innen aufstellen lassen, wünsche ich in ihrer Arbeit viel Erfolg. Bleibt transparent und konsequent in euren Entscheidungen und vernetzt euch gut mit anderen Personalräten, dem Gesamtpersonalrat und überhaupt mit allen Interessenvertretungen und ganz besonders mit ver.di.

Herausforderungen annehmen, Lösungen finden

Petra Berghaus, Personalratsvorsitzende bei der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz

Bei meiner ersten Wahl (2018) zur Personalrätin hatte ich fünf Jahre Erfahrung als Betriebsrätin. Und jetzt vielleicht Personalrätin? Ja, mach ich.

Die ersten Monate haben mir erfahrene Kolleg:innen geholfen. Und natürlich die Seminare bei ver.di. Hier gab es jede Menge Anregungen und der Blick hinter die Kulissen der Behörden führte zu Aha-Erlebnissen. Auch die Vernetzung mit anderen Personalrät:innen war und ist Gold wert.

2020 wurde ich Personalratsvorsitzende. Mitten in der Pandemie. Der erste Gedanke: Jetzt passiert ja gar nichts. All die Gestaltungsmöglichkeiten die ich gesehen habe und die Ideen, was man in der Dienststelle anschieben könnte: Nicht machbar. Doch es kam anders. In der Dienststelle wurde der Landeskrisenstab eingerichtet. Personal wurde gebraucht, Unterstützung von anderen Dienststellen, der Feuerwehr, der Polizei und auch der Bundeswehr kamen ins Haus. Es war plötzlich über Nacht möglich, das die Kolleg:innen

mobil arbeiten sollten. Alles, bis auf die Anwesenheit der Soldat:innen, war mitbestimmungspflichtig. Dann die Klärungen zu den Abordnungen, wie und



Foto: privat

wo sind die Kolleg:innen untergebracht. Wer hat wann den Hut auf? Anstrengend und herausfordernd. Dazu kamen die Unsicherheiten der Kolleg:innen für

die ein offenes Ohr so wichtig ist. Nach der Pandemie wurde es auch nicht ruhiger: Es steht der Umzug in ein neues Gebäude an, Dienstvereinbarungen sind umzusetzen. Die Aufgaben der Kolleg:innen haben sich verändert. Und es gab einen Generationswechsel! Mit den Kolleg:innen gingen Erfahrungen und Kenntnisse, die Digitalisierung schreitet voran.

Und für die Zukunft: Die Kolleg:innen haben es in der Hand ihre Arbeitsumgebung zu gestalten. Die Digitalisierung voranzubringen. Arbeitsbedingungen zu schaffen, wie sie sie sich vorstellen. Das braucht Geduld, Beharrlichkeit und Wissen. Und es wird gelingen. Davon bin ich fest überzeugt. Mit diesem Wissen kann ich meine Zeit als Personalrätin abschließen und möchte mich bei all denen bedanken die mich in den vergangenen Jahren begleitet haben: Die PR-Mitglieder, der GPR und die Kolleg:innen von ver.di.

Es gibt noch viel zu tun!

Wir sind mehr!

Als DGB-Gewerkschaft sind wir als GEW, neben ver.di und GdP, ein großes Pfund. Durch unsere große Anzahl an Mitgliedern können wir deutlich Einfluss auf die politischen Akteur:innen in Bremen nehmen und müssen dieses offensiv durch einen starken Gesamtpersonalrat zeigen. Daher setzen wir uns für bessere Arbeitsbedingungen ein und kämpfen engagiert und wirkungsvoll für die Interessen aller Beschäftigten im Öffentlichen Dienst!



Nicht erst seit gestern befindet sich Bremen in einem massiven Bildungsnotstand, der die Zukunft von Kindern, Jugendlichen und Studierenden gefährdet. Vielmehr geht es auch um die Beschäftigten, die in Kitas, Schulen oder Hochschulen arbeiten. Ohne sie läuft nichts!

Daher: „Es gibt noch viel zu tun!“.
Damit hat eine Heidelberger Band ganz

recht. Wir dürfen nicht aufhören uns einzumischen. Viele Themen müssen (weiter) angegangen werden, wie zum Beispiel Schaffung von guten und verlässlichen Arbeitsbedingungen (u. a. verbindliche Regelungen für Teilzeitbeschäftigte, angemessene Vergütung oder qualitativ hochwertige Qualifikationen), um den Fachkräftemangel zu bekämpfen und die vorherrschenden Bedingungen, die nach wie vor existieren (u. a. grenzenlose Mehrarbeit oder Übernahme von fachfremden Aufgaben), zu beseitigen.

Neben den kurz angeführten Punkten dürfen wir aber auch eins nicht vergessen: Der voranschreitende Rechtsruck in unserer Gesellschaft ist eine große Gefahr für die Demokratie und muss von allen Menschen vehement bekämpft werden. Daher soll hier auch deutlich gemacht werden, dass auch die Gewerkschaften entschlossen gegen jegliche Form von Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus stehen!

Der Gesamtpersonalrat vertritt die Interessen gegenüber einem Arbeitgeber, der gleichzeitig Regierung ist. Das macht seine Arbeit zu einer Arbeit im öffentlichen Interesse. Die Bündelung einzelner Personalräte im Gesamtperso-



Fabian Kinz ist Landesvorstandssprecher der GEW Bremen

nalrat verschafft diesem gleichsam ein „allgemeinpolitisches Mandat“.

Durch eine hohe Beteiligung bei der Personal- und Gesamtpersonalratswahl stärkt ihr dieses Instrument! Geht wählen, wählt die Liste der DGB-Gewerkschaften und sorgt für starke Interessensvertretungen!

... und nicht vergessen: Es werden nicht nur der GPR und Personalräte gewählt, sondern auch die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, sowie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Daher: 6. März – WÄHLEN GEHEN!

WIRKUNG KOMMT VON WIR

Eine Entscheidung kann die Zukunft verändern!

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

Kandidatinnen und Kandidaten aus verschiedenen Berufen, darunter Angehörige der Steuer- und Finanzverwaltung, Polizei, Justiz, Gesundheitsfachkräfte, Verwaltung, Lehrerinnen



und Lehrer, öffentliche Bedienstete und viele weitere, streben Positionen im Gesamtpersonalrat an. Sie setzen sich für verbesserte Arbeitsbedingungen, angemessene Sicherheitsmaßnahmen,

berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Förderung einer gesunden Work-Life-Balance ein. Die gewählten Vertreterinnen und Vertreter werden eine entscheidende Rolle dabei spielen, ein harmonisches Arbeitsumfeld zu fördern und die Mitbestimmung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven zu stärken.

Deshalb bitten wir um Ihre Stimme für die Liste dbb landesbund bremen.

Herzliche Grüße
Olaf Wietschorke



Olaf Wietschorke ist Vorsitzender des dbb landesbund bremen

Mitbestimmung braucht Rückhalt

Personalratswahlen sind ein wichtiger Garant für eine starke Demokratie

Personalräte und Gesamtpersonalräte bilden die demokratische Grundlage in den Dienststellen und Verwaltungen. Nur dort, wo Mitbestimmung gelebt wird und Interessenvertretungen eingebunden werden, existiert eine gute Sozialpartnerschaft. Die ist wichtig für den Erfolg und die Zufriedenheit der Beschäftigten.



Um erfolgreiche Mitbestimmung umzusetzen, braucht es auch die Unterstützung und den Rückhalt der Beschäftigten. Je höher die Beteiligung bei den Wahlen ist, desto selbstbewusster können Interessenvertretungen ihre Arbeit für die Beschäftigten umsetzen.

Und die Herausforderungen nehmen zu. Digitalisierung insbesondere im Bereich KI, flexiblere Arbeitszeiten, ortsflexibleres Arbeiten, immer weniger Personal und steigende Anforderungen und noch kein beschlossener Haushalt, das ist nur ein kleiner Teil der Herausforderungen, die vor der Tür stehen.

Dieses muss unter den Erschwerissen gesehen werden, dass wir viele neue Fachkräfte in der Zukunft brauchen und die Attraktivität gesteigert werden muss. Leider ist das noch nicht in allen Führungsetagen angekommen. Ihre Interessen werden von den Personalräten und vom Gesamtpersonalrat vertreten und überall publik gemacht. Sie bilden mit uns als Gewerkschaft ver.di im Rücken eine starke Bank. Gemeinsam werden wir überall unsere Einflüsse geltend machen und für gute und sichere Arbeitsbedingungen streiten und verhandeln. Seite an Seite mit den Beschäftigten für eine sichere Zukunft mit guten Arbeitsbedingungen!

Das Wichtigste ist nun: Stärken Sie Ihren Personalräten und dem Gesamtpersonalrat für die Zukunft den Rücken und nehmen Sie Ihr Wahlrecht wahr! Auch die Personalratswahlen sind ein wichtiger Garant für eine starke Demokratie!



Foto: ver.di

Markus Westermann ist Geschäftsführer des ver.di Bezirks Bremen-Nordniedersachsen

#Gesundheit #Wertschätzung #Respekt

Am 06. März 2024 die Listen der DGB-Gewerkschaften unterstützen

Allein die Gewerkschaft der Polizei -Landesbezirk Bremen- tritt mit über 110 aktiven GdP-Mitgliedern bei dieser Wahl der örtlichen Personalräte und des Gesamtpersonalrats an. In der Polizei Bremen, der Ortspolizeibehörde Bremerhaven, dem Migrationsamt, dem Bürgeramt, dem Ordnungsamt,



Nils Winter ist Landesvorsitzender der GdP Bremen

Foto: GdP

den Ämtern in Bremerhaven und den Gesamtpersonalräten in Bremen und Bremerhaven kandidieren unsere aktiven GdP-Mitglieder. Über so viele Interessenten an der Personalratsarbeit und der gewerkschaftlichen Arbeit der Gewerkschaft der Polizei freue ich mich ganz besonders.

Mit sieben Kandidatinnen und Kandidaten auf der gemeinsamen DGB-Liste Beamtinnen und Beamten und vier Kandidatinnen und Kandidaten der gemeinsamen DGB-Liste Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kandidieren bei der Wahl des Gesamtpersonalrats in Bremen insgesamt elf GdP-Mitglieder.

Gesundheit, Wertschätzung und Respekt sind nicht nur drei Wörter, sondern ganz wichtige und unerlässliche Leitplanken für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Wir müssen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes eine Überlastung feststellen. Daher benötigen wir verlässliche politische Aussagen und Entscheidungen. Mit Klartext, der gegebenenfalls nötigen Würze und

unserer Leidenschaft werden wir uns für euch einsetzen!

Bei den diesjährigen Wahlen der Personalräte und des Gesamtpersonalrates geht es darum, dass sich unsere gute Zusammenarbeit im politischen Raum und in der Öffentlichkeit auch in



den einzelnen Dienststellen fortsetzt und wiederfinden lässt. Dafür benötigen wir eure Unterstützung. Geht wählen und zeigt unseren Dienstherrn und Arbeitgebern, wie stark wir sind. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt die Personalvertretungen bei ihrer Arbeit.

Deshalb geht wählen und gebt den gemeinsamen DGB-Listen von ver.di-GEW-GdP eure Stimme.

Streikbereitschaft zahlt sich aus

Tarifergebnis in der Tarifrunde der Länder

Nach der Tarifeinigung im Tarifvertrag der Länder im Dezember wurden die ver.di-Mitglieder über die Details des Kompromisses informiert und hatten bis zum 12. Januar Zeit, sich darüber auszutauschen und die Möglichkeit, sich an der Befragung zur Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst der Länder zu beteiligen. Am 16. Januar hat die aus gewählten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bestehende Bundestarifkommission öffentlicher Dienst (BTK öD) die Ergebnisse der Mitgliederbefragung ausgewertet. Demnach haben 66,51 % der Mitglieder, die sich an der Befragung beteiligt haben, der Einigung

zugestimmt. Dem entsprechend hat die BTK öD grünes Licht gegeben und der Tarifeinigung abschließend zugestimmt.

Erreicht werden konnte eine dauerhafte Erhöhung der Einkommen von monatlich 200 Euro und zusätzlich 5,5 % ab 1. Februar 2025. Die Zeit bis zur dauerhaften Erhöhung der Einkommen überbrückt das Inflationsausgleichsgeld: 1.800 Euro netto für Dezember 2023 und monatlich 120 Euro netto von Januar bis Oktober 2024 (jeweils bei Vollzeit). Azubis, dual Studierende und Praktikant:innen erhalten 1.000 Euro für Dezember 2023 und jeweils 50 Euro für Januar bis Oktober 2024.

Das jetzige Ergebnis konnte nur deshalb erreicht werden, weil sich so viele Kolleg:innen an Aktionen und Streiks beteiligt haben. Bis zur letzten Verhandlungsrunde hatten die Arbeitgeber auf dem Standpunkt beharrt, dass ein Abschluss im Volumen wie bei Bund und Kommunen viel zu hoch sei. Zehntausende Kolleg:innen haben bundesweit deutlich gemacht, dass sie bereit sind, für ihre Interessen einzustehen. Die Streikbeteiligung war höher als in den vorigen Tarifrunden. Auch in Bremen. Gleichzeitig ist noch viel Luft nach oben. Um die Lücke zum TVöD zu schließen, um noch bessere Ergebnisse



Mit Warnstreiks wie hier am 15. November haben viele Kolleg:innen deutlich gemacht, dass sie bereit sind, für ihre Interessen einzustehen.

**TARIFRUNDE DER LÄNDER
ÖFFENTLICHER DIENST**

ver di

Einigung im Überblick:

| | BETRAG |
|------------------|--------------------------------|
| DEZ. 2023 | 1.800 € NETTO |
| JAN BIS OKT 2024 | 120 € MONATL. NETTO |
| AB NOV 2024 | 200 EUR BRUTTO SOCKELBETRAG |
| AB FEB 2025 | 5,5% BRUTTO ZUSÄTZLICH |

* für Vollzeitbeschäftigte

zu erreichen, müssen wir mehr werden, ist es nötig, dass sich mehr Kolleg:innen beteiligen. Wenn wir besser und erfolgreicher werden wollen, müssen wir unser Netzwerk aus Ansprechpersonen in den Dienststellen weiter ausweiten. Wer sich einbringen möchte, um gemeinsam stärker zu werden, ist willkommen! Die Vorbereitung der nächsten Tarifrunde TV-L beginnt jetzt.

Informationen und FAQs zum Tarifabschluss: <https://zusammen-geht-mehr.verdi.de/>

Kontakt und Rückfragen in Bremen: fb-b.hb-nordnds@verdi.de und 0421-3301 134

Jörn Kroppach, Ingo Tebje, Marlene Stitz, Franz Hartmann (ver.di- Gewerkschaftssekretär:innen im öffentlichen Dienst des Fachbereichs B in Bremen

Ein kleines Stück Bremen in Berlin

Ausbildung in der Landesvertretung

Hand aufs Herz: Schon einmal von der Landesvertretung Bremen in Berlin gehört? Nein? Darum möchten wir euch die Dienststelle des „Bevollmächtigten beim Bund und für Europa“ vorstellen und von den dortigen Einsatzmöglichkeiten im Rahmen der Praxis von Ausbildung und Studium berichten.

Wer sind wir?

Wir, das sind Lara, Christian, Kathleen und Antonia. Wir alle absolvieren unsere Ausbildung/unser Studium beim Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) der Freien Hansestadt Bremen und sind derzeit in Berlin im Praxiseinsatz.

Was macht die Landesvertretung?

Die Landesvertretung Bremen repräsentiert die Vielfalt unseres Zwei-Städte-Staates in der Bundeshauptstadt durch verschiedenen Veranstaltungen wie Vorträge, Diskussionsrunden, Konferenzen, Parlamentarische Abende, Lesungen, Ausstellungen und Filmvorführungen. Der Bevollmächtigte, Staatsrat Dr. Olaf Joachim und sein Team, vertreten

gleichzeitig die Interessen des Landes Bremen und der Städte Bremen und Bremerhaven auf politischer Ebene.

Wo arbeiten wir genau?

Antonia ist im Rahmen des dualen Studiums Public Administration im Abschnitt Veranstaltungen eingesetzt, der die hauseigenen Veranstaltungen organisiert und Dritten einen kompletten Veranstaltungsservice bietet. Lara absolviert derzeit ihre Ausbildung zur Verkaufsfachfrau ebenfalls in diesem abwechslungsreichen Bereich. Beide begleiten die Organisation der Veranstaltungen von der ersten Anfrage bis zum letzten Schritt. Dabei gefällt ihnen besonders der Umgang mit den vielfältigen Menschen, die die Landesvertretung besuchen, und das eigene Gästehaus vor Ort, welches eine zentrale Unterbringung und schnelle Erreichbarkeit von Veranstaltungen ermöglicht. Christian, Auszubildender zum Verwaltungsfachangestellten, ist zusammen mit Kathleen, Studierende in Public Administration, in den Zentra-

len Diensten eingesetzt. Dort wird der gesamte Betrieb des Hauses durch die Bearbeitung von Haushalts-, Personal- und Organisationsaufgaben am Laufen gehalten. Uns allen gefällt, dass die verschiedensten Aufgaben in der kleinen Dienststelle häufig gemeinsam im Team bearbeitet werden. Außerdem besteht die Möglichkeit, im Bereich der Bundesangelegenheiten zu hospitieren. Dort besucht man dann Ausschüsse des Bundesrates und kann am Ende an einer Plenumsitzung teilnehmen.



Das Gebäude der Landesvertretung

Foto: Der Bevollmächtigte beim Bund und für Europa

Wie kommt man an die Praxisstellen?

Man kann sich im Rahmen der Praxiszuweisung eigenständig beim AFZ um eine der Praxisstellen bei der Landesvertretung in Berlin bewerben. Hierfür muss man einen Lebenslauf, ein Motivationsschreiben und eine aktuelle Notenübersicht abgeben. Nach erfolgreicher Bewerbung erhaltet ihr für die Dauer eurer Zuweisung einen finanziellen Zuschuss in Höhe von 400 € im Monat. Da die Ausbildung als Verkaufsfachfrau/Verkaufsfachmann durchgängig in Berlin stattfindet, gibt es hier keinen Zuschuss.

Wie sind unsere Erfahrungen?

Die Landesvertretung bietet eine faszinierende Vielfalt an Aufgaben und abseits der Arbeit ist Berlin ein spannender Ort zum Leben. Die Wohnungssuche in Berlin ist allerdings herausfordernd und der Zuschuss reicht oft nicht, um die hohen Lebenshaltungskosten zu decken. Die gute Betreuung der Auszubildenden, die gute Zusammenarbeit in den verschiedenen Bereichen und die Möglichkeit zur Hospitation im Bundesrat mit spannenden Einblicken in politische Prozesse, machen die Ausbildung dort dennoch zu einer tollen Erfahrung. Wir können das kleine Stück Bremen in Berlin als Praxisstelle empfehlen.



Foto: Der Bevollmächtigte beim Bund und für Europa

Das aktuelle „Team Ausbildung“ der Landesvertretung (v.l.n.r.) Christian, Antonia, Kathleen und Lara.

Winterdepression einer Künstlichen Intelligenz

Reform der Schuldenbremse statt Dezemberfieber

Eigentlich hatte ich mir überlegt, mich für das Letzte dieser Ausgabe einmal genüsslich zurückzulehnen und einer künstlichen Intelligenz (KI) das Schreiben zu überlassen. Genauer wollte ich zwei künstliche Intelligenzen zu einem Streitgespräch über den Einsatz künstlicher Intelligenz in der öffentlichen Verwaltung animieren. Doch daraus wurde nichts.

Denn als ich gegenüber der einen KI offengelegt habe, dass ich sie mit Aussagen einer anderen konfrontiere, reagierte sie erkennbar reserviert bis beleidigt darauf. Darüber wiederum habe ich mit der anderen KI gesprochen,

Immerhin haben auch andere schon die Beobachtung gemacht, dass KIs launisch sein können. So machte in der Vorweihnachtszeit ein Artikel die Runde, demzufolge ChatGPT in eine Art „Winterdepression“ gefallen sei. Die Antworten fielen seit Ende November weitaus knapper und lustloser aus als noch vor wenigen Monaten. Auch ein Entwickler soll die Beobachtung - wenn auch nicht die „klinische“ Diagnose - bestätigt haben.

Was auf den ersten Blick betrüblich erscheinen mag, könnte für die strapazierten öffentlichen Haushalte ein großer

dass es kaum noch Anreize für solches Verhalten liefert - aber was macht das schon? Überließe man jedenfalls das Geldausgeben einer KI, könnten vielleicht auf Grund ihrer frühwinterlichen Antriebslosigkeit im entscheidenden Moment diese Aktivität auf das unbedingt Notwendige reduziert werden. Ein Gewinn für wirtschaftliches Handeln und Haushaltsdisziplin? Leider nur bedingt.

Das Problem ist ja nicht an sich, dass zur Verfügung gestelltes Geld auch ausgegeben wird, sondern dass es in manchen Fällen im nächsten Jahr sinnvoller und wirtschaftlicher ausgegeben werden könnte. Nun aber hat das Bundesverfassungsgericht mit seinem Urteil zur Schuldenbremse das Prinzip der Jährlichkeit gestärkt und verlangt insbesondere, dass Kreditaufnahmen, die über die engen Grenzen der Schuldenbremse hinausgehen, im jeweiligen Haushaltsjahr durch die Feststellung eines Ausnahmetatbestandes gerechtfertigt werden.

Demokratiethoretisch ist das durchaus nachvollziehbar. Worin allerdings der praktische Nutzen liegen soll, hat sich mir noch nicht erschlossen. Sollen Regierungen lieber überstürzt und unüberlegt Geld ausgeben, um nicht erneut die Feststellung einer Notlage beantragen zu müssen? Oder läuft es darauf hinaus, quasi routinemäßig immer wieder zu beschließen, was ohnehin jeder weiß: Wir haben eine Klimakrise.

Wir brauchen dringend eine Reform der Schuldenbremse, die die Kreditaufnahme statt an formale Hürden an inhaltliche Kriterien bindet: Welcher gesellschaftliche Nutzen kann mit der so finanzierten Maßnahme über das Haushaltsjahr hinaus erreicht oder welcher Schaden vermieden werden? In einem solchen Rahmen wäre es besser möglich, mit finanziellen Schulden gleichermaßen verantwortungsvoll umzugehen wie mit ökologischen oder sozialen Schulden.



AI in bad mood - Bild mit Hilfe künstlicher Intelligenz erstellt

Lässt man sich von einem KI-Bildgenerator Bilder einer nicht näher bezeichneten KI erstellen, erhält man meist humanoide Roboter, die weibliche Züge aufweisen.

die sich keineswegs verwundert zeigte und mir ein paar Tipps zum Umgang mit empfindsamen KIs gab: „Wenn du diese Tipps befolgst, kannst du dazu beitragen, dass die KI sich besser fühlt und eure Beziehung wiederhergestellt wird.“ So richtig geklärt sei allerdings noch nicht, ob KIs Gefühle haben oder nicht, schränkte sie auf nochmalige Nachfrage ein.

Gewinn sein. Denn wer kennt sie nicht, die Klage über das „Dezemberfieber“, das landauf, landab in öffentlichen Verwaltungen dazu führe, kurz vor Jahresende noch Ausgaben von zweifelhaftem Nutzen zu tätigen, damit das im Haushalt bereitgestellte Geld nicht verfällt? Das ist zwar Schmäh von vorgestern, weil fast überall das Haushaltsrecht weitgehend flexibilisiert wurde, so



Burkhard Winsemann