

shutterstock.com



Das „Job-Ticket-Premium“ - der Renner für alle Freunde sauberer Luft!

Am Ende ging alles sehr zügig: kurz vor Weihnachten hat die Stadtverordnetenversammlung das neue „Job-Ticket-Premium“ beschlossen.

Das ist das Angebot für alle Beschäftigten der Stadt Wiesbaden und ihrer Eigenbetriebe:

- **freie Fahrt im kompletten RMV-Gebiet,**
- **RMV-Mitnahmeregelung (ein Erwachsener und beliebig viele Kinder) in der Woche ab 19 Uhr sowie am Wochenende ganztätig**
- **keine Eigenbeteiligung!**

Es gilt zunächst für das Jahr 2019, die Verlängerung ist aber erklärtes Ziel. Das sieht zumindest der Beschluss vom 13.12.2018 vor.

Das Job-Ticket ist seit dem 01.01.2019 durch eine Gesetzesänderung steuerfrei. Es ist allerdings mit einer Anrechnung auf die Werbungskosten

zu rechnen, dazu liegen den Finanzämtern noch keine Ausführungsregelungen vor. Dies kann zurzeit zu unterschiedlichen Handhabungen bei der Berücksichtigung der „Entfernungspauschale“ führen. Genauere Auskunft kann das jeweils zuständige Finanzamt geben.

Ein **kostenfreies Job-Ticket** gab es zuletzt im Jahr 2000 als erstmals ein solches Angebot eingeführt wurde. **Zu jedem Doppelhaushalt hatte der GPR jedes Mal den amtierenden Oberbürgermeister aufgefordert, für die Beschäftigten ein kostenfreies Job-Ticket anzubieten. Für 2019 ist das jetzt gelungen.**

Angesichts des drohenden Diesel-Fahrverbots gab es Druck für neue

Lösungen bei der Mobilität. So fand die neue Regelung auch die erforderliche Mehrheit in der Stadtverordnetenversammlung. Dagegen stimmten allerdings AFD sowie LKR/ULW.

Mächtig ins Zeug gelegt haben sich die Kolleginnen und Kollegen im Personal- und Organisationsamt.

Mit viel Elan, hohem Tempo und einigen fleißigen Helferinnen und Helfern - darunter auch die Kolleginnen aus dem Büro des GPR - gelang es, die Anträge zügig zu bearbeiten und die Job-Tickets pünktlich zur Verfügung zu stellen.

Dafür ein herzliches Dankeschön!

Aus Sicht des GPR muss dieser Erfolg jetzt für die Zukunft gesichert werden.

Wie geht gute Digitale Arbeit?

Gesamtpersonalrat im Austausch mit Expertinnen und Experten

Der Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt beschäftigte sich in einem IT-Plenum am 14./15.11.2018 intensiv mit der Digitalisierung der Arbeit und den Folgen für Beschäftigte.

Die zahlreichen Impulse, die neben Expert*innen-Beiträgen in das Abschlusspapier eingegangen sind, können auf der Projektseite gpr-lhw-it-plenum.de im Netz abgerufen werden. Einen tiefen Einblick in die Entwicklung der Digitalisierung in verschiedenen Ämtern und der ELW ermöglichen Praxis-Expert*innen mit konkreten Beispielen der Umsetzung.

In mehreren Impulsberichten stellten sie ihre eigenen Erfahrungen aus unterschiedlichen Projekten anschaulich dar.

Bürger*innen und Beschäftigte müssen profitieren

Vorgestellt wurden Bürger*innen-Portale, Prozesse zur Automatisierung

von Verwaltungsabläufen und der Zahlungsabwicklung, neue Systeme zur Vorgangsbearbeitung sowie eine APP der ELW, mit der ein unmittelbarer Austausch zwischen Bürger*innen und Verwaltung möglich ist.

Gemeinsam mit den Impulsgeber*innen aus Stadtverwaltung, Wissen

Fortsetzung: Rückseite



shutterstock.com



Wie geht gute Digitale Arbeit?

schaft und Gewerkschaft machten sich Personalräte aus allen Bereichen der Landeshauptstadt Wiesbaden dabei ein umfassendes Bild.

In zwei **Diskussionsrunden** gab es Gelegenheit, bei den Expert*innen genauer nachzufragen. Ziel der Veranstaltung war es, Wissen zu verbreitern, einen Blick in die Zukunft zu wagen und Gestaltungsfelder zu erkunden, damit eine echte „Dividende“ – also ein wirklicher Gewinn durch die bevorstehenden dramatischen Veränderungen für Beschäftigte erreicht werden kann.

Eine kommunale Digital-Agenda ist notwendig

Dies wurde insbesondere durch die Beiträge der externen Referenten unterstützt. So zeigte **Dr. Catharina Schmalstieg**, ver.di-Bundesfachbereich Gemeinden, die Entwicklungen andernorts sowie politische Rahmenbedingungen auf. Sie ging dabei sehr konkret auf die Gestaltungsaufgaben von Personalräten ein und sprach sich für eine kommunale digitale Agenda aus, um Projekte mit einer klaren Strategie zu verbinden.



von links:

Dr. Catharina Schmalstieg (ver.di),
Margarete Unkhoff (GPR-Vorsitzende),
Oliver von der Heide (Leiter der Projektgruppe
„gute Digitale Arbeit“)

Dr. Judith Beile, Leiterin des Projektes „Führen in der Digitalisierten Verwaltung“, stellte zusammen mit **Katja Dietz**, Personalrätin beim Statistischen Bundesamt, Projekte zur Neuorientierung von Organisation und Steuerung von Prozessen vor.

Der Autor und IT-Berater **Alexan-**

der Markowetz, sprach sich für eine offensive Vorgehensweise aus. Er zeigte Gefahren auf, die durch mangelnde Abstimmung und den Einfluss von Softwareunternehmen entstehen. Er empfahl, sich auf wenige Schwerpunkte zu konzentrieren und sich vor allem bei der Standardisierung zu engagieren.

Schutz vor permanenter Erreichbarkeit und psychischer Erschöpfung

Oberbürgermeister **Sven Gerich** begrüßte in seinem Grußwort den offenen Austausch und ging auf die Chancen der Digitalisierung ein, wie die Möglichkeit, mehr Zeit für die wesentlichen Aufgaben zu gewinnen. Er sparte kritische Aspekte nicht aus. So warnte er insbesondere vor dem Risiko der Entgrenzung bei der Arbeitszeit.

Wichtig sei für ihn, gesundes Arbeiten durch tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen zu erreichen. Er sprach sich insbesondere für ein Recht auf Nichterreichbarkeit und zeitweise Nicht-Reaktion aus.

An alle Verantwortlichen appellierte er, alle Beschäftigten frühzeitig an Veränderungsprozessen zu beteiligen.

Margarete Unkhoff, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats, beschrieb in ihrem einführenden Statement die Entwicklung der verschiedenen Medienepochen. So gehe mit der Digitalisierung eine tiefgreifende Veränderung der Struktur und Kultur der Gesellschaft einher. Nach wie vor bleibe es eine Machtfrage, wer die Schnittstelle Mensch/Maschine in welchem Interesse beeinflusst. Aus ihrer Sicht könne die Transformation analoger und maschinell berechenbarer Prozesse nur dann gelingen, wenn Beschäftigte gemeinsam mit ihren Personalräten mitbestimmen, um die Prozesse menschlich zu gestalten.

Dass Prozesse der Digitalisierung vorrangig eine Betrachtung der Organisation und der Arbeitsabläufe erfordern, machte **Joachim Meister** (GPR) in

seinem Beitrag „Wenn ich drei Wünsche hätte...“ deutlich.

Eva Conrad (GPR), stellte die Ergebnisse der Aktion „12 Fragen zur guten Digitalen Arbeit“ vor, an der sich rund 300 Kolleginnen und Kollegen im August letzten Jahres beteiligt haben.

Handlungsprogramm

Zum Abschluss ging es noch einmal um den Blick nach vorne: die Crew der GPR-Projektgruppe, die das IT-Plenum vorbereitet hatte, legte einen Entwurf eines **Abschlusspapiers** vor, das während des IT-Plenums fortlaufend ergänzt wurde. Es enthält auch die Anregungen der Beschäftigten, die sich an der Aktion „12 Fragen zur guten Digitalen Arbeit“ beteiligt hatten. In dem Papier finden sich jetzt die wesentlichen Ziele, Gestaltungsfelder und Handlungsaufträge für Personalräte.



Der GPR hat damit ein praktisches Handlungsprogramm erreicht, das ebenso unter gpr-lhw-it-plenum.de abgerufen werden kann.

Beteiligen Sie sich weiterhin und mischen Sie sich ein, nutzen Sie dazu auch alle Personalversammlungen, Dienstbesprechungen, Jahresgespräche, also Zusammenkünfte jeglicher Art!

Die Personalräte sind auf Ihre/Eure Beiträge und kritische Anmerkungen zu unserem Handlungsprogramm gespannt.

GPR-Aktiv:

Projektgruppe MTI – Meister, Techniker, Ingenieure:

Der GPR hat eine Projektgruppe gebildet, die sich mit speziellen Themen dieser Beschäftigtengruppe befasst. Wer sich aus diesem Bereich für Themen, wie Entgeltordnung, Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Rufbereitschaft interessiert, kann sich wenden an:

Oliver Roos, stellv. GPR-Vorsitzender
Telefonnummer 31-3404