

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

„Aufbruch für Bremen“?



Aber nicht auf unserem Rücken!

Was bringt uns die Koalitionsvereinbarung? ab Seite 3

Was ist los bei den Auszubildenden? ab Seite 8



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zufrieden und erholt zurück aus den Sommerferien? Wir hoffen, ihr hattet eine wunderbare Auszeit - oder habt sie voller Vorfreude noch vor euch. Bremen ist bunt, wir leben Vielfalt.

Es gibt eine großartige bürgerschaftliche Unterstützung für die vielen Menschen, die vor Not, Krieg und Gewalt hierhin fliehen. Das ist beeindruckend. Was sollte auch besser helfen für ein gutes Miteinander, als sich kennenzulernen und einzulassen auf die gegenseitigen Erfahrungen. Auch viele Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst leisten großartige Arbeit für die Flüchtlinge. Unter komplizierten Bedingungen versuchen sie schnell und verlässlich für das Nötige zu sorgen. Vieles muss neu erfunden werden, ständig gibt es neue Herausforderungen. Es gibt so viel zu tun! Essen, Versorgung und Unterkünfte organisieren, Sicherheit gewährleisten, soziale und gesundheitliche Unterstützung gewähren, Sprachvermittlung organisieren, Kindergarten, Schule und Ausbildung möglich machen, die rechtliche Lage klären, um nur einiges aufzuzählen. Wir sind ganz begeistert von unserem Bremen.

Aber unsere Kolleginnen und Kollegen gehen dafür ständig über die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Da muss dringend etwas passieren.

Die neue MUMM liegt vor euch, mit vielen hoch aktuellen und interessanten Themen. Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen!

Mit kollegialen Grüßen
Eure MUMM-Redaktion

Inhalt

Nicht auf unserem Rücken! 3

„Butter bei die Fische“ 4

Arbeitnehmerkammer warnt vor weiterem Personalabbau 5

Was nutzt mir eigentlich die Dienstvereinbarung Beschäftigtenbeteiligung? 6

Gute Erfolge in kurzer Zeit 7

Schluss mit der Panikmache..... 7

Zukunftschance Ausbildung für junge Flüchtlinge..... 8

Endlich! Übernahme! 9

Mitgestalten! Nun kann es losgehen 9

Personalrat? Warum nicht! 10

Hinterfragen, mitmischen, sich engagieren..... 10

Der Anfang ist gemacht 11

Jugend- und Auszubildendenvertretungen wählen! 11

Werde Patin! Werde Pate! 12

Der Rechnungshof: Ein Ritter ohne Schwert?! 13

Gerecht geht anders..... 14

Deutschland, das Streikland?..... 15

Im Wartesaal zum großen Glück..... 16

MUMM
(28.09.2015 - Redaktionsschluss: 07.09.2015)

Herausgeber:
Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen
Knochenhauerstr. 20/25,
28195 Bremen

Presserechtl. verantwortlich:
Doris Hülsmeier,
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Redaktionsteam:
Elke Kosmal-Vöge
Kai Mües
Burckhard Radtke
Ivonne Weinhold
Burkhard Winsemann

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

Fotos: wenn nicht anders angegeben: MUMM-Redaktion

Druck:
Druckerei Senatorin für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint voraussichtlich im Februar 2016
Redaktionsschluss ist der 15. Januar 2016

Nicht auf unserem Rücken!

Beschäftigte erwarten Antworten vom Bürgermeister

Neue Bürgerschaft, neu vereinbarte Koalition, neuer Bürgermeister - wird jetzt alles besser für uns im öffentlichen Dienst? Kurz gesagt: Nein.

Der erhebliche Personalabbau wird auch in den nächsten vier Jahren fortgesetzt, auch wenn es für vereinzelte Dienststellen zunächst etwas mehr Personal geben soll. In sogenannten bürgernahen Bereichen soll die Anzahl der Beschäftigten weiterhin um 1,6 % und in sogenannten bürgerfernen Bereichen um 2,6 % reduziert werden.

Dabei haben wir alle, die Gewerkschaften, die Personalräte, die Kolleginnen und Kollegen, nachdrücklich vor einem weiteren Personalabbau gewarnt und auf die Konsequenzen der bisherigen Kürzungspolitik für die Gesundheit und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten hingewiesen. Mit großer Sorge sehen wir auch, dass der Auftrag des öffentlichen Dienstes, gesellschaftliche Probleme zu lösen, nur noch mit großer Mühe erfüllt werden kann.

Der deutlichen sozialen Spaltung in unserer Stadt kann nur wirkungsvoll entgegengewirkt werden, wenn Benachteiligte umfassend und gezielt gefördert und unterstützt, wenn Chancenungleichheiten korrigiert werden. Das gilt auch für die Menschen, die vor Krieg und Gewalt hierhin geflüchtet sind. Die Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt haben viele weitere berechnete Erwartungen an öffentliche Dienstleistungen aus Bereichen wie Soziales, Bildung, Sicherheit, Umwelt, Kultur, Gesundheit, Justiz. Deren Erfüllung setzt aber eine ausreichende Personalausstattung voraus. Mit der fortgesetzten Kürzungspolitik lässt die Koalition nicht nur die Menschen in dieser Stadt, sondern auch uns Beschäftigte mit unseren Aufgaben im Regen stehen.

Hat der vorherige Bürgermeister noch die Botschaft verbreitet „Die Bürger merken nichts“, so werden wir diesmal mit Ansage vom neuen Bürgermeister Carsten Sieling auf die

kommenden vier Jahre vorbereitet. „Das wird aber kein einfacher Weg, denn wir stehen vor ziemlich harten Zeiten. Wir werden der Politik, der Verwaltung, aber auch den Menschen in Bremen und Bremerhaven bis dahin einiges abverlangen müssen.“

Nichts Neues für uns. Die von der Koalition angekündigten Entlastungen bleiben schwammig, die versprochenen zusätzlichen Stellen reichen hinten und vorne nicht. Für uns Beschäftigte im öffentlichen Dienst bedeutet die Koalitionsvereinbarung ein „weiter so“ und noch schlimmer.

Bürgermeister Carsten Sieling wird den Personalräten, Frauenbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen bei der Personalräteversammlung am 1. Oktober seine Vorstellungen darlegen. Gleichzeitig werden die Personalräte ihn über die Situation in ihren Dienststellen aufklären.

Wir wehren uns entschieden dagegen, dass der Kürzungskurs weiter auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden soll. Wir erwarten Lösungen vom neuen Senat und

kein „weiter so“. Ein Umdenken ist dringend erforderlich.

Wir wünschen uns, dass der Bürgermeister sich einlässt auf den öffentlichen Dienst mit seinen vielen wichtigen Aufgaben, mit seinen Problemen und mit seinen Potentialen. Dazu gehört auch, dass Carsten Sieling gegenüber allen Beschäftigten erklärt, wie er sich die weitere Zukunft des öffentlichen Dienstes in Bremen vorstellt und wie das alles funktionieren soll.



Doris Hülsmeier, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats



„Butter bei die Fische“

Verantwortung für fortgesetzten Personalabbau übernehmen

„Viel Hoffnung auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes“ setzt die rot/grüne Koalition für die kommende Legislaturperiode der Bremischen Bürgerschaft. Die Beschäftigten sollen Dreh- und Angelpunkt sein bei der auch weiterhin angestrebten Konsolidierung des Haushalts bei gleichzeitiger Verbesserung der Dienstleistungen. „Das gleicht einer Quadratur des Kreises“, räumen SPD und Grüne in ihrer Koalitionsvereinbarung allerdings im gleichen Atemzug ein.

Spürbare Einschnitte

Sehr deutlich erkennen die Koalitionsparteien nunmehr an, dass die Kürzungspolitik unweigerlich zu spürbaren Einschnitten bei den öffentlichen Dienstleistungen führen muss. Das ist die eigentliche Neuerung des Koalitionsvertrages für die Jahre 2015 bis 2019. Hinter dieser realistischeren Sicht bleiben jedoch wesentliche Eckpunkte weitgehend unverändert. Der pauschale Personalabbau soll in Höhe von 1,6 % p.a. bei sogenannten bürgernahen

Wunschdenken. In vielen wichtigen Aufgaben (Brandschutz, Amtsvormundschaft) unterschreitet Bremen bundesweite Standards bereits jetzt deutlich. Dies gilt auch für die Bezahlung beispielsweise in den sozialen Diensten. Hier wäre eine Aufstockung dringend vonnöten.

Neu: Personalbewirtschaftungskonten

Ein neues Instrument soll mit sogenannten Personalbewirtschaftungskonten geschaffen werden. Damit sollen den Ressorts trotz der engen Personalabbauvorgaben personalwirtschaftliche Spielräume eingeräumt werden. Sie erhalten die haushaltsrechtliche Möglichkeit, Personalausgaben über das eigentlich vorgesehene Maß hinaus zu finanzieren. So kann zum Beispiel bei kritischen Aufgaben ein überlappender Übergang von ausscheidenden zu nachrückenden Beschäftigten erfolgen. Voraussetzung ist allerdings, dass andere (konsumtive oder investive) Haushaltsmittel zur Finanzierung herangezogen

Bekanntnis zur Bremer Erklärung

Wie die Personalbewirtschaftungskonten in der Praxis genutzt werden, ist bisher schwer abzusehen. Für Personalräte ergibt sich daraus die Aufgabe, aufmerksam zu sein und aktiv dafür zu sorgen, dass hier kein Einfallstor für eine Vielzahl kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse zur Bewältigung von Arbeitsspitzen geöffnet wird.

Immerhin, und das ist eine gute Festlegung, haben sich die Koalitionspartner unmissverständlich zur Dienstvereinbarung Bremer Erklärung für faire Beschäftigungsbedingungen bekannt.

Wichtig: Personalentwicklung

Die Koalition will die Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst auf hohem Niveau fortsetzen und um weitere duale Studiengänge ergänzen. Dies ist dringend notwendig, um auch zukünftig qualifizierten Nachwuchs für die öffentlichen Dienstleistungen Bremens gewinnen zu können. Der Gesamtpersonalrat weist darauf hin, dass dazu mehr Ausbilderinnen und Ausbilder in den Dienststellen nötig sind.

Hinzukommen muss jedoch, dass Bremen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Hier zeigt der Koalitionsvertrag ein zwiespältiges Bild: Einerseits ist das ernsthafte Bemühen erkennbar, mit dem vorhandenen Personal verantwortungsvoll umzugehen; daher werden Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement eine hohe Bedeutung beigemessen. Besonders erfreulich ist, dass das Gesundheitsmanagement auch in den fachpolitischen Kapiteln Kinder und Bildung sowie Justiz hervorgehoben wird. Der Gesamtpersonalrat erwartet, dass diese Bedeutung gleichermaßen für alle anderen Bereiche des bremischen öffentlichen Dienstes gilt.

Besoldung als Möglichkeit von Kürzungen

Andererseits sieht der Gesamtpersonalrat in dem andauernden Personalabbau bei wachsenden Aufgaben und Anforderungen inzwischen ein ernstzunehmendes Risiko für die Attraktivität des bremischen öffentlichen Dienstes. Hinzu kommen sich verschlechternde Bezahlungsbedingungen, insbesondere für die Beamtinnen und Beamten. Auch die vorliegende Koalitionsvereinbarung vermittelt leider den Eindruck, dass die politisch Verantwortlichen die Besoldung, wie auch die Versorgung, weiterhin als Möglichkeit von Kürzungen sehen.

Schleichende Privatisierung befürchtet

Gleichzeitig weist der Gesamtpersonalrat auf die Gefahr einer schleichenden Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen hin, wenn weitere Aufgaben auf Dritte verlagert werden. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass dies in der Regel zu Lasten der Einkommen und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten geht.

Die von ver.di initiierte Forderung nach vollständiger Rekommunalisierung der Müllabfuhr ist von vielen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes unterstützt worden. Davon hat sich die Koalition leider weitgehend verabschiedet. Die Koalitionsvereinbarung gibt lediglich vor, dass die zu schließenden Verträge eine zukünftige vollständige Rekommunalisierung nicht ausschließen sollen. Damit verzichtet die Koalition auf große Chancen - für die Umwelt, für gute Arbeit und nicht zuletzt für die Haushaltssanierung. Die Zukunft der Abfallentsorgung soll unter Beteiligung der Interessensvertretungen gestaltet werden. Der Gesamtpersonalrat begrüßt das, auch dass die Koalition generell auf die Einbeziehung der Personalräte bzw. des Gesamtpersonalrats sowie der Gewerkschaften setzt.



Dienstleistungen und 2,6 % bei sogenannten internen Dienstleistungen fortgeführt werden. Dies steht im offensichtlichen Widerspruch zu der Feststellung, dass „weitere Personaleinsparungen immer schwieriger zu erbringen sind“. Die „überdurchschnittlichen Standards“, die „zügig identifiziert werden“ müssten - um sie anschließend abzusinken - klingen nach

werden können. Der Gesamtpersonalrat befürchtet daher, dass zumindest in einigen Ressorts keine ausreichenden Budgets zur Verfügung stehen werden, die in dieses Instrument umgesteuert werden können. Eine zentrale Finanzierung hätte hier mehr Verlässlichkeit geboten, um die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu sichern.

Jede Menge Fragen zu „Kinder und Bildung“

Mit der Zuordnung des Bereichs Kinder zum Bildungsressort will die Koalition eine bessere Verzahnung frühkindlicher und schulischer Bildung erreichen. Es gibt allerdings erhebliche Zweifel daran, ob dies durch solch eine organisatorische Maßnahme tatsächlich gefördert wird. Die Aufgabe der Kindertagesstätten darf keinesfalls darauf reduziert werden, „für die Schule fit zu machen“. Vielmehr sind die Kindertagesstätten in ihrem Auftrag zu unterstützen, eigenverantwortliche und gemeinschaftsfähige Persönlichkeiten zu erziehen, die Kinder in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung zu fördern und auch ihre Familien zu beraten und zu unterstüt-

zen. Dabei haben die ErzieherInnen sowohl die geistigen, motorischen und sprachlichen als auch die emotionalen, wahrnehmungsmäßigen und sozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Kinder im Blick. Es wäre fatal, wenn der engere schulische Bildungsbegriff in den Kindertagesstätten Einzug halten würde. Zudem würden durch die Trennung von Kinder- und Jugendhilfe neue Probleme in der Abstimmung geschaffen. Welche qualitativen Verbesserungen damit erreicht werden sollen, bleibt völlig unklar.

Mehr Steuergerechtigkeit?

Die Koalition erkennt die entscheidende Rolle ausreichender und stabiler Einnahmen für die Sanierung Bremens an und will die geringen Handlungsspiel-

räume nutzen, die sich auf kommunaler und Länderebene bieten. So sollen die Grundsteuer erhöht und die Grunderwerbssteuer differenziert gestaltet werden („Heuschreckensteuer“). Zugleich soll der neue Senat sich auf Bundesebene für ein gerechteres Steuersystem einsetzen. Auch den Kampf gegen Steuerhinterziehung und aggressive Steuervermeidung und eine höhere Zahl von Betriebsprüfungen hat die Koalition sich vorgenommen. Angesichts der deutlich unter dem eigentlichen Personalbedarf ausgestatteten Finanzämter gibt es aber Zweifel an der Umsetzbarkeit dieser Absichten.

Butter bei die Fische

„Viel Hoffnung auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes“? Das allein kann es

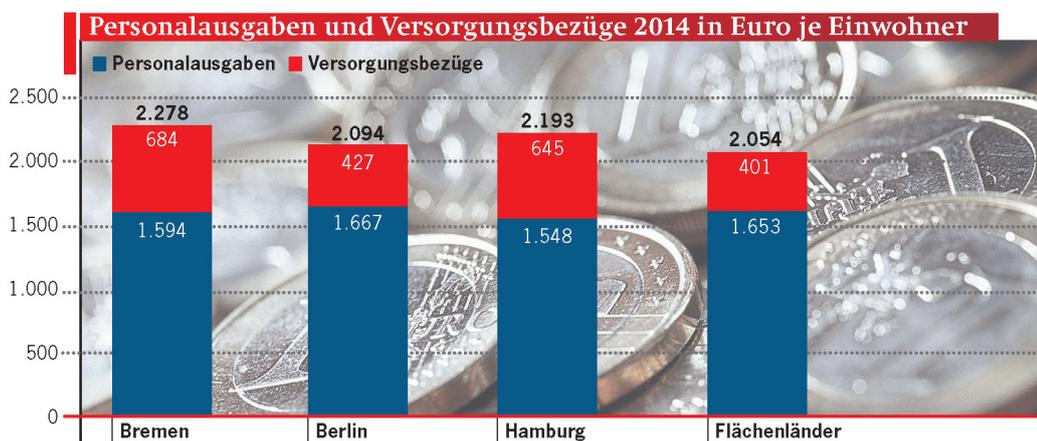
nicht sein.

Wenn die Koalition weiterhin Personal abbaut, muss sie den BürgerInnen und Beschäftigten reinen Wein einschenken. Sie muss festlegen, welche Aufgaben gleichzeitig wegfallen sollen und die Verantwortung dafür übernehmen - also „Butter bei die Fische“.



Burkhard Winsemann

Arbeitnehmerkammer Bremen warnt vor weiterem Personalabbau im bremischen öffentlichen Dienst



aus BAM 5/2015, S. 13
(Bremer Arbeitnehmer
Magazin)

Quelle: Statistisches
Bundesamt: Kassenstatistik
2013 (Fachserie 14,
Reihe 2, ohne Auslauf-
periode); Personalausgaben
des Kernhaushalts.
Eigene Berechnung.
Eigene Darstellung.
© Institut Arbeit und
Wirtschaft

Das Land Bremen gibt jetzt schon weniger Geld pro EinwohnerIn für die aktuell öffentlich Beschäftigten aus als der Durchschnitt der anderen Länder. Zu diesem Schluss kommt die Arbeitnehmerkammer Bremen in der BAM 5/2015.

Besonders hoch sind demgegenüber die hohen Zinsausgaben und die Ausgaben für die Bezüge der ausgeschiedenen Beschäftigten.

Eine Lösung der Altschulden und Zinslasten wäre für Bremen demnach dringend erforderlich. Auch eine Kostenübernahme weiterer Sozialleistungsausgaben durch den Bund kann sich die Arbeitnehmerkammer vorstellen.

„Muss Bremen unter dem Druck der Schuldenbremse weiter die Ausgaben für Personal oder die öffentliche Infrastruktur kürzen, droht die Lebens-

qualität in Bremen weit hinter die der anderen Bundesländer zurückzufallen - das kann nicht unser Ziel sein“, betont Ingo Schierenbeck, der Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Was nutzt mir eigentlich die Dienstvereinbarung ...

... Beschäftigtenbeteiligung?

Haben Sie nicht auch viele Ideen, wie man die Arbeit in Ihrem Bereich besser organisieren könnte? Deshalb müssen betroffene Kolleginnen und Kollegen beteiligt werden, wenn Organisation in der bremischen Verwaltung weiterentwickelt wird. So ist es in der Dienst-

MUMM: Wie habt ihr gearbeitet?

Katharina Eggers: Wir hatten keine gesonderten Projektstrukturen. Wir haben das Modell quasi verschränkt mit unserer normalen Arbeitstätigkeit entwickelt. Die Dienstbesprechungen waren gleichzeitig

für die von uns zu betreuenden Jugendlichen und deren Familien und mussten nicht so häufig Externe beauftragen. Zusätzlich gab es eine wissenschaftliche Begleitung und Fachcoaching.

MUMM: Wie ist es gelaufen?

Katharina Eggers: Wir waren ein super Team, aktiv und motiviert und haben vor allem am Anfang gut funktioniert. Natürlich war es schwierig, plötzlich ein Drittel mehr Leute im Team zu haben. Wir haben die Neuen dann nach und nach integriert. Eine besondere Belastung waren die hohen Erwartungen der Politik. Naja, und unsere kritischen Anmerkungen haben auch nicht immer Gehör gefunden.

wohl ein paar Probleme ersparen können. Wir waren teilweise frustriert, wenn unsere Ideen, Fragen und Einflussmöglichkeiten an der Referatsgrenze endeten. Die Beteiligung des Personalrats in der Arbeitsgruppe wäre gut gewesen. Der hätte dann die Interessen von uns Beschäftigten in den anderen Projektgremien bis hin zur Lenkungsgruppe deutlich machen können. Wir hätten auch gerne eine Erklärung erhalten, warum unsere Vorschläge nur teilweise übernommen worden sind. Nach der Dienstvereinbarung ist das alles vorgesehen.

MUMM: Was ist aus den Ergebnissen des Modellprojektes geworden?

Katharina Eggers: Das Modellprojekt wurde nach zwei Jahren für erfolgreich erklärt und dann um zwei Jahre verlängert. Die Ergebnisse werden jetzt auf alle Bereiche des Jugendamtes übertragen, begleitet von Schulungen. Leider findet der Transferprozess bisher mit sehr dünner Beteiligung der Beschäftigten statt. Die Beteiligung von Kolleginnen und Kollegen sowie des Personalrates konnte erst durch einen Beschluss der Einigungsstelle



„Es macht Spaß, etwas ...

vereinbarung „Grundsätze und Verfahren der Beschäftigtenbeteiligung bei Organisationsentwicklungsprozessen“ geregelt. Nur so können das Wissen, die Erfahrungen sowie die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden.

Katharina Eggers hat im Amt für Soziale Dienste Erfahrungen in einem Beteiligungsprojekt gesammelt. MUMM hat sie befragt.

MUMM: Katharina, du warst beteiligt bei einem Modellprojekt in der Jugendhilfe - wie ist es dazu gekommen?

Katharina Eggers: Wir haben uns komplett als Team beworben für die Teilnahme an einem Modellprojekt. Dabei sollte ausprobiert werden, ob mit personellen und organisatorischen Verbesserungen der Anstieg der Fallzahlen in der Erziehungshilfe verlangsamt oder sogar aufgehalten werden kann. Unser Stadtteilteam in Walle hat den Zuschlag bekommen. Wir hatten zwar ein bisschen Schiss davor, aber auch Bock darauf. Wir wollten den Modellversuch selbst gestalten. Das war eine echte Chance, unsere Arbeitsbedingungen zu verbessern.

die Projektgruppensitzungen. Die Referatsleiterin war Projektleiterin. Es war schon eine besondere Herausforderung und auch ziemlich belastend! Wir haben ja Neues erfunden und dann gleich am „lebendigen Projekt“, also in der regulären Jugendhilfearbeit ausprobiert und eingeübt.

MUMM: Habt ihr Unterstützung gekriegt?

Katharina Eggers: Ja, wir haben zusätzliche Stellen für den Projektzeitraum für das Case Management, eine Stelle für Stadtteilkoordination und Unterstützung für die Leitung erhalten. Allerdings waren die netto dann faktisch nie ganz besetzt - wegen der vielen abwesenden und erkrankten Kolleginnen und Kollegen. Aber immerhin: Wir hatten mehr Zeit



... Neues zu erfinden ...



... und auszuprobieren.“

MUMM: Hat euch die Dienstvereinbarung Grundsätze und Verfahren der Beschäftigtenbeteiligung bei Organisationsentwicklungsprozessen geholfen?

Katharina Eggers: Um ehrlich zu sein, haben wir die Dienstvereinbarung nicht so beachtet. Im Nachhinein betrachtet hätten wir uns damit aber

organisiert werden.

MUMM: Hat es sich für dich gelohnt beim Modellprojekt mitzumachen?

Katharina Eggers: Unbedingt! Es hat mir total Spaß gemacht, etwas Neues zu erfinden und auszuprobieren und damit unsere Arbeit selbst zu gestalten. Ich fand es gut, meine

Gute Erfolge in kurzer Zeit

Dienstvereinbarung Bremer Erklärung kommt auf Touren

Ein knappes Jahr ist sie alt, die Dienstvereinbarung Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen. Sie wurde im Oktober letzten Jahres abgeschlossen mit dem Ziel, prekäre Arbeitsverhältnisse im bremischen öffentlichen Dienst möglichst auszuschließen (siehe auch MUMM-Bericht 2-2014, Seite 3).

Mittlerweile haben einige Personalräte richtig gute Erfolge mit dieser Dienstvereinbarung erzielt. So ist seit ihrer Geltung erreicht worden, dass alle Beschäftigten sich auf verwaltungsintern ausgeschriebene Stellen bewerben dürfen. Es ist völlig egal, ob sie

befristete Verträge haben, ob die Stelle drittmittelfinanziert oder ob man LeiharbeiterIn ist. Eine entsprechende Änderung der Ausschreibungsrichtlinie hat der Senat auf Drängen des Gesamtpersonalrats beschlossen. Um solche Erfolge zu erreichen, ist es sehr wichtig, dass alle Interessenvertretungen die Bremer Erklärung kennen und sie auch anwenden. Bei Fragen können sich die Interessenvertretungen, aber auch jede/jeder betroffene Beschäftigte an die vor kurzem eingerichtete Clearingstelle wenden. Saskia Coenraats und Kai Mües vom Gesamtpersonalrat sowie Joachim Kahnert und Andrea

Hummrich von der Senatorin für Finanzen treffen sich als Clearingstelle zurzeit einmal im Monat und besprechen die eingegangenen Clearingstellenfälle. Wenn die Probleme hier nicht gelöst werden können, werden sie weitergeleitet an Staatsrat Henning Lühr bei der Senatorin für Finanzen und Doris Hülsmeier, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats, die dann versuchen, eine einvernehmliche Lösung herbeiführen.



Kai Mües

Die Bremer Erklärung gibt es als Download auf www.gpr.bremen.de unter dem Menüpunkt Dienstvereinbarungen



Saskia Coenraats und Kai Mües vom Gesamtpersonalrat kümmern sich in der Clearingstelle nach der Dienstvereinbarung Bremer Erklärung um die Lösung von Problemfällen

Kontakt Clearingstelle

Saskia Coenraats

saskia.coenraats@gpr.bremen.de

361 17177

Kai Mües

kai.muees@gpr.bremen.de

361 2895

Andrea Hummrich

andrea.hummrich@finanzen.bremen.de

361 12308

Joachim Kahnert

joachim.kahnert@finanzen.de

361 2414

Fortsetzung von Seite 6

Arbeit zu hinterfragen und zu reflektieren. Ich hab auch profitiert vom „Blick über den Tellerrand“ und hab jetzt einen anderen Blick auf die Strukturen. Ich hab mich persönlich qualifiziert durch unsere Teilnahme an dem Modellversuch. Ich hab da ziemlich von profitiert.

MUMM: Das hört sich gut an. Vielen Dank, Katharina.

Katharina Eggers arbeitet mittlerweile in der Fachabteilung des Jugendamtes bei der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport.

Die Dienstvereinbarung ist im Internet unter www.gpr.bremen.de unter dem Menüpunkt Dienstvereinbarungen zu finden.

Das Interview mit Kollegin Katharina Eggers führte



Doris Hülsmeier

Schluss mit der Panikmache: Deutschland profitiert in jedem Fall von der Griechenlandkrise

Der Bundeshaushalt, also der deutsche Steuerzahler, verdient an der Griechenlandkrise, selbst wenn Griechenland seine Schulden nicht bedienen würde. Das hat das Institut für Wirtschaftsforschung berechnet. Demnach hat Deutschland zwischen 2010 und heute Zinseinsparungen in Höhe von 100 Mrd. Euro, das sind mehr als 3 % des Bruttoinlandsprodukts, zu verzeichnen. Hintergrund sind die durch die Krise gesunkenen Zinslasten, die maßgeblich auf die Griechenlandkrise zurückgehen. Damit wird der Bundeshaushalt

erheblich entlastet.

Diese realisierten Einsparungen übertreffen selbst die möglichen Kosten für Deutschland, wenn Griechenland seine Schulden nicht zurückbezahlen könnte. Der deutsche Anteil an den Rettungspaketen für Griechenland wird auf rund 90 Mrd. Euro geschätzt.

„Selbst wenn Griechenland keinen Cent zurückbezahlt, hätte die deutsche öffentliche Hand also finanziell von der Krise profitiert“, stellt das Institut abschließend fest.

Quelle: IWH-Pressemitteilung 30/2015

Zukunftschance Ausbildung für junge Flüchtlinge

Gute Erfahrung mit Einstiegsqualifizierung

Das Ausbildungsteam rund um Torsten Radeke und Victor Wilden (Fachbereich 3 Mathematik/Informatik, Universität Bremen) hat sich letztes Jahr entschieden, junge Flüchtlinge auf ihrem Weg in die Ausbildung zu begleiten. Die einjährige Einstiegsqualifizierung hat der junge Dion B.* erfolgreich geschafft. Nun beginnt seine Ausbildung.

*Name geändert. Name ist der Redaktion bekannt.

MUMM: Wie kam es dazu, dass ihr euch für das Ausbildungsprogramm gemeldet habt?

Torsten Radeke: Als wir die Anfrage zur Teilnahme erhielten, haben wir nicht lange überlegt und zugestimmt. Durch die vorgeschaltete einjährige Einstiegsqualifizierung gibt es genug Zeit, um abschätzen zu können, ob die nachgeschaltete Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann. Somit gab es auch für uns überhaupt kein Risiko. Wir haben rückblickend viel Zeit und Mühe investiert, bis der zusätzliche Arbeitsplatz entstanden ist. Unsere Techniker-Arbeitsplätze

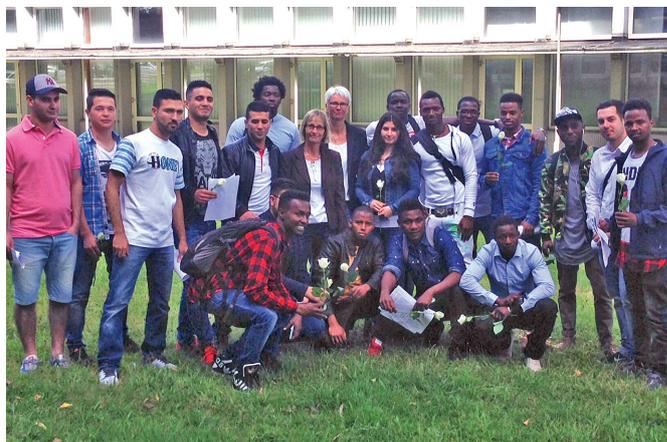
sind relativ aufwendig und kostspielig, so dass in vielen Gesprächen die Finanzierung geregelt werden musste. Das hat Zeit und Nerven gekostet, aber es war die Mühe wert.

MUMM: Wie ist die Einstiegsqualifizierung gelaufen?

Torsten Radeke: Besser als gedacht. Wir wussten, dass wir einen größeren Aufwand haben werden als bei unseren regulären Auszubildenden. Doch in vielen Bereichen wurden wir überrascht. Zum Beispiel wird im Ausbildungsberuf „FachinformatikerIn“ sehr viel Wert auf den schriftlichen Ausdruck gelegt. Das konnte Dion gleich von Anfang an sehr gut. Ihm fällt es schwerer, vor anderen eine Präsentation zu halten. Da fehlen ihm oft die Worte. Hier sind wir als Ausbilder und Ausbilderinnen gefragt, denn zu seiner Abschlussprüfung muss auch eine Präsentation über das Prüfungsthema gehalten werden. Da gibt es für ihn später vor dem Prüfungsausschuss keinen extra Bonus.

MUMM: Gibt es spezielle Herausforderungen? Seid ihr an Grenzen gestoßen?

Victor Wilden: Die Herausforderung ist, Dion so weit fit zu machen, dass er seine Ausbil-



Geschafft! Von der Einstiegsqualifizierung in die Ausbildung!

Der öffentliche Dienst hat letztes Jahr das Programm „Zukunftschance Ausbildung“ für junge Flüchtlinge gestartet (MUMM 2/2014). Die Einstiegsqualifizierung vor der Ausbildung mit wöchentlich jeweils zwei Berufsschultagen, drei Praxistagen und besonderen Deutschkursen ist beendet.

19 Teilnehmer beginnen nun ab September mit der von ihnen angestrebten Ausbildung im öffentlichen Dienst.

Wir gratulieren und wünschen für den weiteren Weg alles Gute.



Machen sich stark für die Ausbildung bei der Universität Bremen: Georg Holtsteger, Victor Wilden, Dominic Kastens, Sabine Dolhs, Torsten Radeke, Patrick Mania (von links nach rechts)

dung mit einer guten Abschlussprüfung beendet. Wir sehen einen kontinuierlichen Fortschritt. Fachlich wissen wir, dass er es schaffen wird. Die mündliche Ausdrucksweise werden wir durch Routine verbessern. Er soll deshalb in seiner gesamten Ausbildungszeit immer wieder Präsentationen ausarbeiten und vor Publikum halten. An Grenzen sind wir noch nicht gestoßen. Dion hat sich sehr schnell in die Gruppe der anderen Auszubildenden integriert. Auch der Zusammenhalt unter den Auszubildenden ist vorbildlich. Wir können wirklich sagen, dass hier schon eine volle Integration im Team stattgefunden hat.

MUMM: Es geht jetzt in die Ausbildung. Wie seht ihr den weiteren Verlauf?

Torsten Radeke: Absolut positiv und gelassen. Wir ken-

nen Dion durch das Jahr während der Einstiegsqualifizierung sehr genau, wissen was er kann und wo er noch Nachholbedarf hat. Da wir jetzt das erste Lehrjahr mit ihm quasi wiederholen, wird er sich auch mehr auf seine Aussprache konzentrieren können. Die gute Teamarbeit der Auszubildenden untereinander hilft auch sehr. Gibt es zum Beispiel in der Berufsschule Lehrkräfte, die schnell sprechen oder kompliziert erklären, unterstützen sich alle, so dass es nicht zu Problemen oder der Isolation eines Einzelnen kommt.

MUMM: Das Ausbildungsprogramm geht weiter. Seid ihr wieder dabei?

Torsten Radeke: Wir alle machen diese Ausbildung neben der Arbeit noch „ON TOP“. Somit sind unsere Ressourcen

Endlich! Übernahme!

Steuer-Auszubildende werden nach bestandener Prüfung übernommen

In der Vergangenheit wurden in der Steuerverwaltung nur Auszubildende übernommen, die mit der Note 3 und besser die Abschlussprüfung bestanden haben. Begründet wurde diese Vorgehensweise mit fehlenden Haushaltsmitteln.

Das ist absurd! Die Ausbildungsgänge in der Steuerverwaltung sind personalbedarfsbezogene Ausbildungsgänge. Das bedeutet, dass die senatorische Behörde vom ersten Tag der Ausbildung weiß, wie viele Auszubildende in zwei bis drei Jahren übernommen werden müssen. Wenn man dann die Auszubildenden mit der Note 4 in der Abschlussprüfung nicht übernimmt, sie aber teilweise an Finanzämter des Landes Hamburg vermittelt, stellt sich

die berechnete Frage: Warum bildet Bremen bei knapper Kasse für Hamburg aus?

Auch sollte gesagt werden, dass die Ausbildung zum Finanzwirt/zur Finanzwirtin nicht nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannt ist. Das bedeutet bei Nicht-Übernahme, dass man trotz bestandener Prüfung als ungelernete Kraft gilt. Darüber hinaus gibt es keinerlei Anspruch auf Arbeitslosengeld 1. Viele Auszubildende gehen daher mit Existenzängsten in die Prüfung.

Der Ausbildungspersonalrat der Steuerverwaltung und der Gesamtpersonalrat sahen hier einen klaren Verstoß gegen die Dienstvereinbarung Ausbildung. Hiernach sollen grundsätzlich alle Auszubildenden im

Zuständigkeitsbereich der Senatorin für Finanzen übernommen werden. Zudem entspricht diese Handlungsweise nicht der Dienstvereinbarung Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen.

Es folgte ein Schauspiel in mehreren Akten, als Ko-Produktion von Ausbildungspersonalrat und Gesamtpersonalrat, mit vielen Verhandlungsrunden auf allen Ebenen bis hin zur Senatorin für Finanzen, Karoline Linnert.

Der Ausbildungspersonalrat hat erkämpft, dass zukünftig alle Azubis, die die Prüfung zum Finanzwirt/zur Finanzwirtin und zum Diplom-Finanzwirt/zur Diplom-Finanzwirtin bestehen, übernommen werden. Kleiner Wehmutstropfen: Die Azubis

mit Note 4 werden zunächst nur für ein Jahr befristet und erst nach Bewährung in das Beamtenverhältnis übernommen.

Der Ausbildungspersonalrat bedankt sich beim Gesamtpersonalrat und dem Personalrat bei der Senatorin für Finanzen für die Unterstützung.

Steven Floete
Vorsitzender des
Ausbildungspersonalrats
der Steuerverwaltung

Fortsetzung von Seite 8

begrenzt. Erst müssen wir Erfahrungen sammeln, um beurteilen zu können, ob bei einem zweiten Auszubildenden aus dem Ausbildungsprogramm noch genug Zeit für den ersten zur Verfügung steht. Für uns ist es wichtiger, einen Auszubildenden sehr gut, als mehrere nur mittelmäßig betreuen zu können. Deshalb setzen wir noch ein Jahr aus und sind ab 2017 wieder dabei.

MUMM: Hat aus eurer Sicht das Ausbildungsprogramm Zukunft?

Victor Wilden: Ja, auf jeden Fall. Es macht uns allen an der Universität sehr viel Spaß, mit diesen jungen Menschen zu arbeiten. Sie sind unheimlich motiviert und wissen zu schätzen, was wir hier für sie tun. Durch die Erfolge bei der Einstiegsqualifizierung sind wir uns einig, dass das Ausbildungsprogramm eine gute Sache ist und Zukunft hat.

MUMM: Ich danke euch für das Interview. Vielleicht habt ihr damit weitere Ausbilder und Ausbilderinnen ermutigt, auch beim Programm „Zukunftschance Ausbildung“ mitzumachen.

Apropos: Die Universität Bremen hat zum 01.09.2015 Zuwachs bekommen: 38 neue Auszubildende in diversen Ausbildungsberufen starten in ihr Berufsleben. Davon kommen sechs - wie Dion - aus der Einstiegsqualifizierung.

Das Interview mit den Ausbildern Torsten Radeke und Victor Wilden führte



Ivonne Weinhold

Mitgestalten! Nun kann es losgehen



Im April fand die Wahl zum Ausbildungspersonalrat für die Auszubildenden beim Aus- und Fortbildungszentrum statt. Von 528 Wahlberechtigten haben 124 gewählt. Es gibt neun ordentliche Mitglieder und sieben Ersatzmitglieder. Zur Vorsitzenden wurde Safija Muñoz wiedergewählt. Erster Stellvertreter ist Fabian Blanck und zweite Stellvertreterin ist Feli Smidt. Den ersten großen Auftritt hatte der Ausbildungspersonalrat Anfang September. Zu seiner Auszubildendenversammlung für alle

neuen Azubis wurden rund 220 Auszubildende eingeladen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit dem neuen, lebendigen Gremium - let's start!



Bilder von der Begrüßung der neuen Auszubildenden am 01.09.2015

Personalrat? Warum nicht!

Am 9. März 2016 werden viele Interessenvertretungen neu gewählt

Personalrat. Wäre das nicht was? Bei den Personalratswahlen am 9. März 2016 zu kandidieren? Mitglied des Personalrats zu werden? Sich einzusetzen für die sozialen Rechte der Kolleginnen und Kollegen?

Wenn Solidarität für Sie wichtig ist, wenn Sie konkrete Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen erreichen oder Verschlechterungen verhindern wollen, wenn Sie Ihre Dienststelle besser kennenlernen und Ihren Horizont erweitern wollen, dann sind Sie hier richtig: im Personalrat.

Grundsätzlich kann jeder und jede Beschäftigte im bremischen öffentlichen Dienst für den Personalrat kandidieren, der/die die Aufgaben wichtig und interessant findet. Bedingungen gibt es sonst keine.

Einfluss nehmen

Als Mitglied des Personalrats kann man Einfluss auf die Angelegenheiten der Dienststelle nehmen. In Bremen gilt die gleichberechtigte Mitbestimmung „auf Augenhöhe“. In diesem Rahmen kann der Personalrat nach Rücksprache mit den Kolleginnen und Kollegen eigene Vorschläge einbringen, beispielsweise bei Raumkonzepten, Stellenbesetzungen oder Beförderungen. Der Personalrat begleitet wichtige Prozesse, wie Gesundheitsmanagement oder Zusammenlegungen von Dienststellen, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.

Personalräte sorgen dafür, dass die sozialen Rechte aller Beschäftigten bei den Entscheidungen der Dienststelle gewahrt werden.

Freistellung

Personalratstätigkeit findet in der Arbeitszeit statt. Das Bremische Personalvertretungsgesetz sichert zu, dass es eine Freistellung für die Wahrnehmung von Personalratsaufgaben gibt. Mit Dienststellenleitung bzw. den Vorgesetzten ist das sorgfältig zu verabreden. Dazu gehört auch, dass geklärt

wird, wie mit den liegengelassenen Aufgaben umgegangen wird.

Das Bremische Personalvertretungsgesetz

Das Bremische Personalvertretungsgesetz regelt die Aufgaben und Rechte der Personalräte



Mitbestimmung geht in Bremen vom Volke aus. Die Bremer Bürgerinnen und Bürger haben in einer Volksabstimmung für die Aufnahme der Mitbestimmung in Artikel 47 der Bremischen Landesverfassung von 1947 votiert.

und des Gesamtpersonalrats. Es basiert auf der Bremischen Landesverfassung, die in Artikel 47 die gleichberechtigte Mitbestimmung vorsieht.

Mitbestimmung sichert die Demokratie in der Dienststelle. Die Dienststellenleitung kann nicht einfach tun, was sie will. Der Personalrat bestimmt gleichberechtigt über die Angelegenheiten der Kolleginnen und Kollegen mit und wahrt ihre Interessen.

Personalratstätigkeit ist vielseitig, interessant und wichtig, gerade angesichts der Kürzungspolitik.

Liebe Kollegin, lieber Kollege - Personalrat, wäre das nicht was?



Doris Hülsmeier

Gute Unterstützung

Bei den Gewerkschaften gibt es die besten Hilfestellungen für Personalräte: Fortbildungen, Vernetzung, Erfahrungsaustausch. Gleichzeitig regeln sie die wichtigsten Fragen des Arbeitslebens: Bezahlung, Urlaub, Arbeitszeit. All das und vieles mehr wird von Gewerkschaftsmitgliedern erkämpft. Um die Interessen ihrer Mitglieder zu sichern, nehmen Gewerkschaften auch Einfluss auf die Politik. Auch für BeamtInnen sind die Gewerkschaften wichtig. Ohne Gewerkschaften geht kaum etwas im Arbeitsleben. Also - mitmachen! Auch der Gesamtpersonalrat unterstützt Personalräte, Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen und Frauenbeauftragte bei konkreten Fragestellungen - wie Umsetzung des Gesundheitsmanagements, Vermeidung prekärer Beschäftigung.

Hinterfragen, mitmischen, sich engagieren

Frauenbeauftragte - eine Chance, die Belange der Frauen zu vertreten

Möchtest du mitmischen, bist du engagiert, hinterfragst du das eine oder andere, interessierst dich die größeren Zusammenhänge? Am 9. März werden die Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen gewählt. Jetzt werden Kandidatinnen gesucht.

In jeder Dienststelle ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) anzuwenden. Die Dienststellen sollen Fördermaßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern entwickeln. Die Aufgabe der Frauenbeauftragten ist es, der Geschäfts- und Dienststellenleitung unterstützend und beratend zur Seite zu stehen. Um dieser Aufgabe zu entsprechen, soll sie in angemessenem Umfang von der Arbeit freigestellt werden. Die enge Zusammenarbeit mit dem Personalrat ist hilfreich. Die Frauenbeauftragte kann beratend an den Sitzungen des Personalrats teilnehmen.

Zu tun ist noch viel, Frauen werden gemessen an ihrer Zahl

in den Betrieben nicht ausreichend bei höheren Aufgaben und Stellenbesetzungen berücksichtigt. Sie verbleiben oft in den unteren Gehaltsgruppen. Sie sind in Aufstiegslehrgängen weniger vertreten. Auch im öffentlichen Dienst liegen mittelbare Diskriminierungsmerkmale vor, die es aufzuspüren und zu ändern gilt.

Die Frauenbeauftragte kann diese Aufgabe auf ihre ganz eigene Weise ausfüllen, mit den vom Landesgleichstellungsgesetz gegebenen Möglichkeiten. Sie ist für Frauen im Betrieb eine wichtige Ansprechpartnerin und Vertrauensperson in personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten.

Ein Ehrenamt, das sehr viel Spaß machen kann, bei dem frau viel lernen und sich entwickeln kann.



Saskia Coenraats

Der Anfang ist gemacht

Jugend- und Auszubildendenvertretung im Umweltbetrieb gewählt

Sarah Isabella Kolb und Florian Ertel sind die ersten Jugend- und AuszubildendenvertreterIn im bremischen öffentlichen Dienst. Sie wurden zeitgleich mit dem Personalrat im Umweltbetrieb Bremen am 6. Mai 2015 gewählt. In ihrer neuen Funktion nehmen sie an den Sitzungen des Personalrats teil und können bei Angelegenheiten der Auszubildenden mitentscheiden. Sie haben sich viel vorgenommen. Sie wollen helfen, die Ausbildung besser aufzustellen und sich für die jungen KollegInnen einsetzen. „Wir wollen die Stimme der Auszubildenden sein“, sagt Sarah. Am 17. August hat die erste Teilpersonalversammlung mit



Kai Mües

allen jungen Kolleginnen und Kollegen stattgefunden. Dort haben sich Sarah und Florian vorgestellt und erste Kontakte geknüpft. Das eine oder andere Problem wurde auch angesprochen. Der Anfang ist damit gemacht, die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist bei den Auszubildenden, aber auch bei den JunggärtnerInnen gut angekommen.



Sarah Isabella Kolb und Florian Ertel auf ihrer ersten Jugend- und Auszubildendenversammlung im Umweltbetrieb Bremen

Jugend- und Auszubildendenvertretungen wählen!

Demokratische Teilhaberechte von jungen Menschen gestärkt

Mit der Änderung des § 22 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes wurde die demokratischen Teilhaberechte von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Dienststellen und Betrieben ausgebaut. Die bisherigen Jugendvertretungen wurden zu Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) weiterentwickelt.

Neu ist, dass nicht mehr nur die Jugendlichen, sondern auch alle Auszubildenden ihre JAV wählen. Die Gewählten sind zusätzliche Mitglieder des Personalrats oder Gesamtpersonalrats. Sie nehmen an jeder Sitzung teil und haben volles Stimmrecht in allen Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden. Ansonsten haben sie eine beratende Stimme.

In der Dienststelle wird eine JAV gewählt, wenn dort mindestens fünf Jugendliche oder Auszubildende ständig beschäftigt sind. Diese Voraussetzung hängt nicht davon ab, wie lange die Jugendlichen bzw. Auszubildenden im Einzelnen in der Dienststelle tätig sind. Entscheidend ist vielmehr, wie viele Ju-

gendliche bzw. Auszubildende in der Regel in der Dienststelle tätig sind.

Wahlberechtigt sind alle Jugendlichen und alle Auszubildenden in der Dienststelle. Gewählt werden können Beschäftigte der Dienststelle bis zum vollendeten 27. Lebensjahr und Auszubildende.

Am 9. März 2016 werden viele Personalräte, Frauenbeauftragte und der Gesamtpersonalrat gewählt. An diesem Tag findet auch die Wahl der drei Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen im Gesamtpersonalrat statt. Wir hoffen, dass viele Personalräte diesem Beispiel folgen und dafür sorgen, dass auch in den Dienststellen diese wichtige Interessenvertretung spätestens am 9. März 2016 gewählt wird.

Ihr jungen Leute aufgepasst! Macht es wie eure Kolleginnen und Kollegen im Umweltbetrieb Bremen. Wählt eure Jugend- und Auszubildendenvertretung in der Dienststelle.



Elke Kosmal-Vöge

Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen
Nr. 144 vom
22. Dezember 2014
S. 777 (Gesetz zur Änderung des Bremischen Personalvertretungsgesetzes vom 19.12.2014)



Werde Patin! Werde Pate!

Im PATENMODELL Erfahrung und Wissen weitergeben

Ilse Sandjo ist pensionierte Beamtin und seit 6 Jahren Koordinatorin der Ausbildungsbrücke Bremen. Zusätzlich betreut sie zurzeit mehrere Jugendliche, einige davon mit Migrationshintergrund. „Ich erzähle ihnen aus meiner Vergangenheit und berichte von meinen Erfahrungen - im Leben und im Beruf“, sagt Ilse Sandjo. „Ich berate Jugendliche und gebe ihnen viele Hinweise auf ihrem Weg durch die Schul- und Ausbildungszeit. Diese Menschen zu begleiten bzw. zu unterstützen, macht mir Freude und gibt mir einen Sinn und Zufriedenheit. Das ist nicht immer einfach, aber diese jungen Menschen geben mir ganz viel Anerkennung zurück - durch ihren Fleiß und durch ihre Erfolge.“ Aus diesen Worten wird eine große Überzeugung deutlich. Ilse Sandjo`s begeisterte Worte vermittelten einen guten Eindruck, welche Bereicherung das PATENMODELL für ihr Leben ist. „Diese Aufgabe können sich auch mehr Menschen aus dem öffentlichen Dienst zutrauen“, ist Ilse Sandjo überzeugt.

Die Idee des PATENMODELLS besteht darin, SchülerInnen ab der achten oder neunten Klasse je nach dem individuellen Bedarf bei der beruflichen Orientierung und bei Bewerbungen zu unterstützen. Die Paten begleiten junge Menschen auch in der gesamten Ausbildungszeit. Dabei sollen die Paten mit den eigenen Lebens- und Berufserfahrungen die Rolle von MentorInnen einnehmen. Es wird darauf geachtet, dass die Patenschaft auf der Grundlage gegenseitiger Sympathie, Respekt und Wertschätzung zustande kommt. Wichtig für die gemeinsame Zeit ist Vertrauen.

Ist das nicht was für mich?

Für diese Tätigkeit sind besonders Menschen geeignet, die Interesse an der Arbeit mit Jugendlichen haben und dem Zeitgeist der jungen Menschen gegenüber aufgeschlossen sind. Neben Geduld und Toleranz ist



Ilse Sandjo und ihr „Patenkind“ Miguel Tongnevi

unbedingt soziale Kompetenz erforderlich. Eine weitere Voraussetzung ist ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis. Die SchülerInnen können auch durch ehrenamtliche NachhilfelehrerInnen unterstützt werden. Auch dafür werden fachlich qualifizierte Menschen gesucht.

Reichlich Unterstützung für Paten

In diesem sehr gut organisierten Modell erhalten die Paten vielfältige Unterstützung. Gesamtpatentreffen mit interessanten Vorträgen und Treffen bei der jeweiligen Schule, AnsprechpartnerInnen zu verschiedenen Themen wie z. B. zum Aufenthaltsrecht sowie Supervision stehen zur Verfügung. Ein Kontakt zu Paten wird im Anschluss an eine Ehrenamtsvereinbarung mit den Modellträgern und über eine Schule vermittelt.

Du bist wichtig

Es geht nicht darum, SozialarbeiterIn zu sein. Alltägliches Wissen aus dem eigenen beruflichen und privaten Leben ist die wichtige Grundlage. Der große Schatz an Erfahrungen und Kenntnissen - über den wir alle verfügen - ist eine große Hilfe für die jungen Menschen und deren Familien. Es geht darum, ihnen zu Standfestigkeit und Beharrlichkeit in alltäg-

lichen und besonderen Situationen unseres gesellschaftlichen Lebens zu verhelfen.

Mit Frau Sandjo unterhielt sich



Burkhard Radtke

Wohin muss ich mich wenden?

Interessierte Kolleginnen und Kollegen erhalten weitere Informationen unter www.ausbildungsbruecke.patenmodell.de (siehe auch Standort Bremen), auf Facebook <https://www.facebook.com/patenmodell> oder telefonisch von Frau Sandjo unter der Festnetznummer 0421/34 39 19 oder per E-Mail an Ilse-Sandjo@t-online.de.

Der Rechnungshof: Ein Ritter ohne Schwert?!

Partnerschaftlich mit der Verwaltung die Arbeit besser machen

Arbeiten beim Rechnungshof, kann das Spaß machen? Ja, kann es - auch wenn der Rechnungshof die Rolle einer Prüf- und Kontrollinstanz wahrnimmt. Das hat zur Folge, dass nicht immer Jubelstürme in den Dienststellen ausbrechen, wenn wir dort prüfen wollen. Oftmals aber klappt es, dass wir gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen Verbesserungen

der haben wir in den letzten Jahren immer mehr Probleme, Kolleginnen und Kollegen für unsere Arbeit zu gewinnen. Das ist schade, da auch der Rechnungshof immer wieder Menschen benötigt, die neue Impulse einbringen und über den Tellerrand hinaus blicken können. In kaum einer Dienststelle gibt es so vielfältige Kontakte zu den Entscheidungsgremien der



Volker Diefholz, Jens Güse (von links) und Susanne Kohn haben Freude an ihrer Arbeit im Rechnungshof. Sie wollen partnerschaftlich mit der Verwaltung zusammenarbeiten.

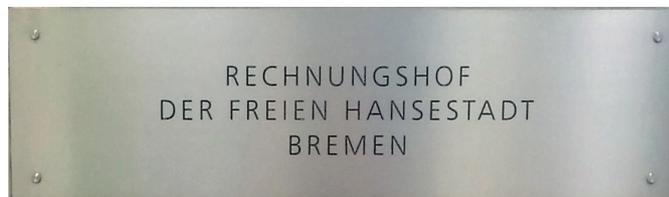
erreichen, von denen alle profitieren. Und das macht Spaß.

Der Rechnungshof besteht - streng genommen - nur aus vier Mitgliedern, dem sogenannten Kollegium. Die Prüfungen werden durch uns, derzeit 30 Prüferinnen und Prüfer, durchgeführt. Die Aufgaben des Rechnungshofs sind in der bremischen Verfassung und der Landeshaushaltsordnung verankert. Der Rechnungshof prüft und überwacht die gesamte Haushalts- und Wirtschaftsführung Bremens. Der breit gefächerten Aufgabenstruktur steht im Rechnungshof ein breit gefächertes Know-How der Kolleginnen und Kollegen gegenüber: Neben Kolleginnen und Kollegen aus der allgemeinen Verwaltung sind bei uns auch Ingenieurinnen, Betriebswirte oder Steuerfachleute tätig. Lei-

Verwaltung als auch zur Politik.

Die Prüfungen durch den Rechnungshof können sich auf formale oder wirtschaftliche Aspekte beziehen. Ressortübergreifend haben wir z. B. das Forderungsmanagement Bremens geprüft. Daneben gibt es ressortspezifische Prüfungen, wie die Prüfung der Musikschule Bremen oder die Prüfung des Erweiterungsbaus des Auswandererhauses.

Bevor wir eine Prüfung beginnen, holen wir schon viele Informationen ein. Wenn dann das Kollegium grünes Licht gegeben hat, beginnt die eigentliche Prüfung: Dabei werten wir nicht nur Unterlagen aus, sondern suchen auch das Gespräch vor Ort. Nach einem abschließenden Gespräch mit der Dienststelle erstellen wir eine Prüfungsmittelung, in der wir



unsere Feststellungen und Empfehlungen darlegen. Die geprüfte Stelle erhält anschließend Gelegenheit Stellung hierzu zu beziehen. Oftmals entscheidet der Rechnungshof, dass die Themen in den Jahresbericht übernommen werden, mit dem er Rechenschaft über seine Tätigkeit ablegt. Im Jahresbericht werden die Feststellungen und Empfehlungen um die Sicht des Ressorts ergänzt, so dass beide Sichtweisen deutlich werden. Der jährlich erscheinende Jahresbericht ist Grundlage für die Entlastung des Senats. Im Rechnungsprüfungsausschuss werden die einzelnen Themen des Berichts beraten. Abschließend gibt der Ausschuss eine Empfehlung ab.

Wir wissen: Die Fachleute sitzen in den geprüften Stellen. Wir können aber durch unseren Blick von außen und unsere vielfältigen Erfahrungen aus anderen Prüfungen oder Bereichen andere Sichtweisen einbringen und dadurch auch Impulse geben.

Und was sind wir nun?

Wir sind ein Ritter ohne Schwert, denn sanktionieren können und wollen wir nicht. Wir wollen überzeugen und partnerschaftlich mit der Verwaltung die Arbeit ein Stück besser machen - gemeinsam!

Volker Diefholz
Jens Güse
Susanne Kohn
vom Personalrat des
Rechnungshofs

Gerecht geht anders

Koalition macht Beamtinnen und Beamten keine Hoffnung

Die Hoffnungen der Beamtinnen und Beamten, dass es in der neuen Legislaturperiode der Bremischen Bürgerschaft zu einer gerechteren Politik ihnen gegenüber kommen würde, werden leider enttäuscht.

Tarifergebnis nicht zeitgleich umgesetzt

Still und leise ist die vom „alten“ Senat zugesagte Besoldungserhöhung im Vorgriff auf das noch laufende Gesetzgebungsverfahren zum 1. Juli 2015 vollzogen worden. Der „neue“ Senat macht deutlich, dass er sich an die Zusagen der Vorgänger halten will. Die Besoldungs-

muss endlich Schluss sein. Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen müssen identisch übertragen werden.

Ein Schritt zu einer gerechteren Bezahlung?

Am 5. Mai 2015 hat das Bundesverfassungsgericht ein Urteil zu einer angemessenen Besoldung für die Richterinnen und Richter verkündet. Das Gericht bezieht sich auf den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation, der aus Artikel 33 Abs. 5 Grundgesetz herzuleiten ist. Daraus hat es Prüfkriterien entwickelt, die eine bessere Einschätzung zulassen sollen, ob

ab, weist dies auf eine verfassungswidrige Unteralimentation hin. In zwei weiteren Prüfungen ist dann zu untersuchen, ob es weitere Hinweise für eine Unteralimentation gibt und ob diese im Ausnahmefall gerechtfertigt ist. Alle werden viel überlegen müssen, um mit diesem neuen „Instrument“ umzugehen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Gewerkschaften werden auf der Grundlage des Urteils einen Umgang mit den Prüfkriterien erarbeiten und eigene Berechnungen anstellen. In der Folge werden sie mit ihren Mitgliedern weitere Schritte prüfen.

Koalitionsvertrag enttäuscht

Erneut hat die Koalition versäumt, ein deutliches Bekenntnis für eine stärkere Demokratisierung der Rechte der Beamtinnen und Beamten abzugeben. Dass dies rechtlich möglich ist, zeigt ein Vorschlag des DGB, der auf der Grundlage aktueller Rechtsprechung entwickelt ist. Hierüber ist dringend mit den Gewerkschaften zu diskutieren.

Eine Zusage zur zeit- und inhaltsgleichen Übertragung von Tarifergebnissen auf die Beamtinnen und Beamten fehlt. Im Koalitionsvertrag wird lediglich beschrieben, dass beabsichtigt ist, die Tarifergebnisse „angemessen zu übertragen“. Diese Aussage gibt zu viel Interpretationsspielraum, von dem sicherlich wieder Gebrauch gemacht wird. Kürzungen bei der Versorgung im Todesfall sowie bei der Beihilfe sind angekündigt.

Die Koalition bekennt sich zum „Gleichklang der Bedingungen aller Beschäftigten“, versäumt aber, die wirkungsgleiche Übertragung der Rente mit 63 oder die Kindererziehungszeiten in das Beamtenrecht zu übertragen. Auch die Arbeitszeiten bleiben höher. Aussagen zu Zuschüssen zu den Beitragszahlungen der Beamtinnen und Beamten für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung fehlen völlig.

Erneut wurde eine Chance zu einer Verbesserung der Beziehung zu den Beamtinnen und Beamten verpasst. Da hat die Koalition noch nachzuarbeiten.



Burckhard Radtke, stellvertretender Vorsitzender des Gesamtpersonalrats



Alle Jahre wieder übergeben die Beamtinnen und Beamten der Senatorin für Finanzen einen abgemagerten Tannenbaum, um auf ihre Einkommenseinbußen aufmerksam zu machen

erhöhung findet jedoch zum wiederholten Mal zeitverzögert statt. Überlegen Sie mal selbst: Rechnen Sie die vielen Monate der zeitverzögerten Übertragung zusammen, addieren das fehlende Weihnachtsgeld und die übrigen gekürzten Leistungen dazu. Nicht zu vergessen ist die längere Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten von 40 Stunden.

Dann wird sehr schnell deutlich, welche enormen Einbußen wir Beamtinnen und Beamte über die Jahre bei unseren Einkommen hinnehmen mussten und immer noch müssen. Damit

die Bezahlung der Richterinnen und Richter rechtmäßig ist. Diese Prüfkriterien bilden eine gute Grundlage für eine allgemeine Übertragung auf die Alimentation aller Beamtinnen und Beamten. Die Kriterien sind:

- ◇ Tarifergebnisse öffentlicher Dienst
 - ◇ Nationallohnindex des jeweils betroffenen Landes
 - ◇ Verbraucherindex
 - ◇ Abstandsgebot zwischen zwei Besoldungsgruppen
 - ◇ Quervergleich mit der Besoldung anderer Länder
- Weichen drei der Kriterien von der allgemeinen Entwicklung

Deutschland, das Streikland?

2015 - das Jahr der Grundsatzkonflikte



Foto: Susanne Kremer

Susanne Kremer ist stellvertretende Vorsitzende des ver.di-Landesbezirks Niedersachsen-Bremen

2015 - das Jahr des Streiks. Streiks bei der Bahn, Lufthansa, Post und im Sozial- und Erziehungsdienst.

Diese Streiks waren massiv spürbar, da sie direkt in den Tagesablauf einzelner Menschen eingegriffen haben.

Viele Pendler konnten nicht oder nur erschwert zur Arbeit, Urlauber blieben auf dem Boden anstatt in die Luft zu gehen, Päckchen zu Ostern blieben liegen und die Eltern wussten nicht, wohin mit ihren Kindern, da die Kitas geschlossen blieben.

Dass es aussieht, als wenn wir immer mehr und immer heftiger streiken, liegt daran, dass in 2015 fast 90 % aller Streiks im Dienstleistungsbereich stattgefunden haben. Streiks im Dienstleistungsbereich sind spürbarer, sie treffen schneller die Bevölkerung.

Bei den Streiks ging es eher weniger um ein sattes Lohnplus oder eine Verringerung der Arbeitszeit, sondern um richtig große Grundsatzkonflikte.

Bei Amazon wird darüber gestritten, ob die MitarbeiterInnen in den Versandzentren nach dem Einzelhandels-Tarifvertrag bezahlt werden oder nach dem schlechteren Logistik-Tarifvertrag. Bei der Post ging es um die grundsätzliche Frage, ob die Versandzentren ausgegliedert werden dürfen mit dem Ziel, den ArbeitnehmerInnen 20 %

weniger Entgelt zu zahlen.

Bei dem Streik der ErzieherInnen und SozialarbeiterInnen geht es um eine Aufwertung ihrer Tätigkeiten, weil sich ihr Berufsbild und ihre Aufgaben radikal verändert haben. Die Vergütung und Eingruppierungsmerkmale der Beschäftigten sind aber seit 1990 nicht an die veränderten Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten angepasst worden. Wir haben mit diesem Konflikt endlich die historisch gewachsene Entgeltungerechtigkeit insbesondere in Frauenberufen aufbrechen wollen. Das ist uns bis jetzt leider nicht gelungen. Das Schlichtungsergebnis hat zwar an manchen Stellen einiges mehr an Geld gebracht, aber nicht insgesamt eine Aufwertung der Berufe vorgesehen.

In den letzten 6 Monaten war es in Deutschland sehr streikintensiv. Laut dem arbeitgebernahem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) haben die Ausstände im 1. Halbjahr 2015 insgesamt 944.000 Arbeitstage gekostet. Insgesamt sind auf 1.000 ArbeitnehmerInnen rund 17 Streiktage gekommen - mehr als viermal so viel wie im gesamten Vorjahr.

Im internationalen Vergleich allerdings liegt Deutschland gemessen an den Streiktage trotz des Anstiegs im Mittelfeld. In Finnland kamen 2014 insgesamt 71 Streiktage je 1.000 ArbeitnehmerInnen zusammen

und in Dänemark sogar 135 Streiktage pro 1.000 ArbeitnehmerInnen.

Ja, es hat in diesen Jahren besonders scharfe Auseinandersetzungen gegeben. Wir Gewerkschaften haben aber diese



Streiks nicht vom Zaun gebrochen, weil wir gerne streiken, sondern es ging gerade bei der Post und im Sozial- und Erziehungsdienst um sehr grundsätzliche Streitfragen abseits von traditionell weniger konfliktträchtigen Entgeltfragen.

Warum wird gestreikt? Es wird immer dann gestreikt, wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften innerhalb eines Tarifkonfliktes nicht auf einen gemeinsamen Nenner kommen. Und das einzige Druckmittel, das Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben, ist nun mal der Streik.

Ob in einem Tarifkonflikt ge-

streikt wird, entscheiden letztlich die organisierten Beschäftigten in einer Urabstimmung. Und nur wenn mehr als 75 % der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten sagen, sie wollen ihre Rechte mit einem Streik durchsetzen, wird zum



Streik aufgerufen. Und um ihn zu beenden, müssen mehr als 25 % für die Annahme des Ergebnisses sein.

Nehmen wir beispielhaft die Auseinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst. Nach 7 Verhandlungsrunden, 4 Wochen Streik und einem nicht akzeptablen Schlichterspruch haben nur rund 27 % der Gewerkschaftsmitglieder den Schlichterspruch annehmen wollen. Bei einer Urabstimmung wäre rein rechnerisch damit der Schlichterspruch angenommen gewesen.

Wir fanden aber, dass dieses Abstimmungsergebnis ein deutliches Signal sowohl an uns, aber auch an die Arbeitgeberseite war, diesen Spruch nicht zu akzeptieren, sondern weiter eine echte Aufwertung zu fordern und auch zu erstreiken.

Damit ist unser Handlungsauftrag klar. Der Streik geht weiter.



Etwa 7.000 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst demonstrierten am 13. Mai 2015 auf dem Bremer Marktplatz für eine Aufwertung ihrer Tätigkeiten

Im Wartesaal zum großen Glück

Gedanken in der Warteschlange

Sohnemann ist der Ausweis geklaut worden, kurz vor den Sommerferien. Ein Tag im Bürger-Service-Center (BSC) steht an. Was mich daran erinnert: Das Stadtamt Bremen und seine MitarbeiterInnen leiden unter extrem hohen Krankenständen und Personalknappheit. Außerdem ist es wie jedes Jahr im Sommer: Viele Urlaubsreisende bemerken erst kurzfristig vor der Abreise, dass der benötigte Reisepass, Personalausweis oder Kinderausweis abgelaufen ist. Das Stadtamt weist auf seiner Internetseite daher eindringlich darauf hin, dass es nicht erforderlich sei, schon vor der Öffnung des BSC Schlange zu stehen, da, soweit möglich, alle Anliegen noch am selben Tag bearbeitet würden. Trotzdem haben sich um 7:28 Uhr, zwei Minuten vor der Öffnung, bereits ziemlich viele Wartende eingefunden. Pünktlich um 7:30 Uhr ruckelt es in der Schlange, ein untrügliches Zeichen dafür, dass ein erster Schwung Menschen Einlass erhalten hat.

Die Zeit in der Warteschlange wäre eigentlich eine gute Gelegenheit zur inneren Einkehr, zur Meditation, aber wer kennt das nicht: Wenn man versucht, sich keinen rosa Elefanten vorzustellen, dann erscheint er garantiert. Also lasse ich lieber meinen Gedanken freien Lauf.

Zum Beispiel frage ich mich, wie sich eigentlich entscheidet, in welche Richtung sich die Warteschlange aufstellt. Das ist nämlich jeden Tag anders. Und wie es eigentlich überhaupt kommt, dass hier so eine lange Schlange steht. Mit herkömmlichen volkswirtschaftlichen Modellen lässt sich dieses Ergebnis jedenfalls nicht vorhersagen.

teschlange tatsächlich.

Realistischere Erkenntnisse dürften mit spieltheoretischen Ansätzen zu gewinnen sein. Die-



Foto: Edmund Mevissen

se können aufzeigen, dass die individuell vernünftig erscheinenden Handlungen Einzelner zu einem völlig unvernünftigen Gesamtergebnis führen können. Also: Wenn ein Bürger beschließt, den Wartezeiten beim BSC ein Schnippchen zu schlagen, einfach etwas früher aufzustehen und dadurch ganz vorne in der Schlange zu stehen, mag das plausibel erscheinen. Da dies aber allen anderen, die an diesem Tag zum BSC wollen oder müssen, ebenso einleuchtet, müssen letztlich alle länger warten. Eine gigantische Zweckentfremdung von Gleitzeitguthaben und Erholungsurlaub, und das nur, weil die Spieltheorie hierzu-lande aus ideologischen Gründen nicht so wohl gelitten ist. Die Spieltheorie ist bekanntlich das wissenschaftliche Fachgebiet des vormaligen griechischen Finanzministers Yanis

BSC, sondern um den Austritt aus dem Euro. Viele haben ja monatelang darüber spekuliert, ob Tsipras und Varoufakis noch

mich aber sehr über das Angebot. Die von der Feuerwehr verstehen sich halt darauf, Menschen in Notlagen zu helfen. Und haben dabei immer schon mobilen Bürgerservice (MOBS) praktiziert. Die Leistungen des Stadtamts werden dagegen auch zukünftig nur an festen Standorten angeboten, von anderweitigen Plänen hat der Innensenator Abstand genommen. Das kann ich nur begrüßen. Der MOBS ist gelutscht.

....

Nach insgesamt 4 Stunden schließlich übergibt uns der freundliche Kollege vom BSC den vorläufigen Personalausweis, nachdem er den endgültigen auf den Weg gebracht hat. Nach 48 Stunden halte ich alles für einen bescheuerten Traum: Jemand hat das gestohlene Portemonnaie - ohne Geld, aber mit Ausweis - gefunden und in unserem Briefkasten deponiert.

ein As im Ärmel haben (nicht nur Zocker, sondern auch noch Falschspieler!) und waren dann ganz erstaunt, dass es nicht an dem war. Aber tatsächlich hatte die „Verhandlungs“-Situation zwischen Griechenland und



Der MOBS ist gelutscht - „Mops am Stiel“ © Laurids Jess

den „Institutionen“ mit einem Spiel nichts zu tun. Das war Chicago-Boxen, zwei halten das Opfer fest, der Dritte schlägt zu. Chicago-Boxen ist kein Spiel, das haben wir als Kinder schon gelernt.

Nur wenige Meter, bevor wir den Eingang zum BSC erreichen, werde ich jäh aus meinen Gedanken gerissen. Mein Kollege Lars kommt des Weges und fragt, ob er uns Frühstück vorbeibringen soll. Das Ziel schon vor Augen winke ich ab, freue



Es sei denn, man geht von der Annahme aus, die nutzenmaximierenden, rational handelnden und voll informierten Akteure genießen das Leben in der War-

Varoufakis, der deshalb in hiesigen Medien gern schon mal als Zocker diffamiert wurde. Und schon kreisen meine Gedanken nicht mehr um den Eintritt ins



Burkhard Winsemann