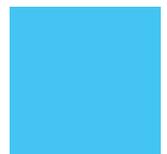
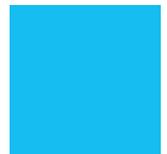


Mitarbeiterinnen- Und Mitarbeiter-Magazin
des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Work-Life-Balance:

Das Elixier für attraktive Arbeitsplätze!

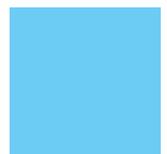


Ingredienzen für attraktive Arbeitsplätze

Seite 8/9

Gute Nachrichten für Ausbilder_innen

Seite 6



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was macht attraktive Arbeitsplätze aus? Dieser Frage gehen wir im Schwerpunktthema dieser MUMM nach. Work-Life-Balance ist in aller Munde. Der Begriff wird auf Seite 3 rechts in dem Kasten erläutert. Bildlich gesprochen, ist Work-Life-Balance das Elixier (Zaubertrank) für attraktive Arbeitsplätze. Viele Bestandteile (Ingredienzen) gehören dazu. Im Mittelteil beschreiben sieben Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen des bremischen öffentlichen Dienstes, was sie an ihren Arbeitsplätzen schätzen und wo sie Verbesserungsbedarfe sehen.

Aus aktuellem Anlass informiert die letzte Seite über die wichtige Anhörung zum Bremischen Personalvertretungsgesetz im Haushalts- und Finanzausschuss der Bremischen Bürgerschaft. Das Gesetz betrifft euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, ganz unmittelbar.

Das Letzte, die Kolumne von Burkhard Winsemann, ist daher in dieser Ausgabe ausnahmsweise das Vorletzte.

Viel Spaß beim Lesen
wünscht eure MUMM_Redaktion

Inhalt

Nachholbedarfe bei der Attraktivität.....	3
#Durchstarten - Jugendberufsagentur	4
Schnelle Hilfe	4
Hauptsache E-Mail.....	5
Unter die Lupe genommen.....	5
Gute Nachrichten für Ausbilderinnen und Ausbilder	6
EQ, Ausbildung, Zukunft!	6
Was ist denn ein FiSi?.....	7
Ingredienzen für attraktive Arbeitsplätze	8/9
Moin! Die Bremer Stadtreinigung	10
Gutes Tarifergebnis	11
Fachtag Kollege Algorithmus	11
Stadtamt aufgelöst - ein Jahr danach.....	12
Engagement verändert!	13
Inklusion in Bremen	14
„Kulturpolitische“ Übergriffe in der Bildungspolitik?	14/15
Das Letzte: Alternative Stimmung.....	15
Zwischen Wertschätzung und Stimmungsmache	16

MUMM

(13.08.2018 - Redaktions-
schluss: 13.07.2018)

Herausgeber:

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

Presserechtl. verantwortlich:

Doris Hülsmeier,
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Redaktionsteam:

Lars Hartwig
Elke Kosmal-Vöge
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
Titelbildvorlage: www.pixabay.com/gemeinfrei

Layout:

Elke Kosmal-Vöge

Druck:

Hausdruckerei Die Senatorin
für Finanzen

Die nächste Ausgabe von
MUMM erscheint voraussichtlich im Dezember 2018

Nachholbedarfe bei der Attraktivität

Gute Mischung macht Elixier aus

Was jahrzehntlang als unumstößlich galt, ist längst keine Selbstverständlichkeit mehr: Beim Staat zu arbeiten, scheint an Attraktivität verloren zu haben. Ausschreibungen müssen mehrfach durchgeführt werden, um geeignete Nachwuchskräfte oder Auszubildende zu finden. Der Fachkräftemangel ist spürbar.

Dabei bietet der bremische öffentliche Dienst interessante und gemeinwohlorientierte Arbeitstätigkeiten von enormer Vielfalt. Hier kann man sich für „seine“ Stadt engagieren. Es gibt moderne Arbeitsplätze, gute Fortbildungsmöglichkeiten und nicht zuletzt, es gibt sichere Arbeitsplätze.

Aber reicht das? Beschäftigte erwarten mehr von ihrem Arbeitgeber - Work-Life-

auch für die berufliche Kommunikation.

Mehr Unterstützung für die Karriereplanung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Die Kolleginnen und Kollegen möchten sich entwickeln und erwarten professionelle Unterstützung für eine systematische Personalentwicklung. Sie wünschen sich mehr Möglichkeiten der Flexibilität für die Lebensplanung, für die Betreuung ihrer Kinder oder für die Pflege von Angehörigen.

Mehr Standards für gleich gute Arbeitsbedingungen: Die Kolleginnen und Kollegen nehmen sehr deutlich wahr, dass es in einigen Bereichen gute Arbeitsbedingungen gibt, hingegen in anderen Bereichen nicht. Das belastet die betroffenen Kolleginnen und Kollegen und das Arbeitsklima. Die Umsetzung der Dienstvereinbarungen, die der Gesamtpersonalrat für alle Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen mit der Senatorin für Finanzen abgeschlossen hat, sichert gute Standards für alle Bereiche des bremischen öffentlichen Dienstes. Das ist eine verpflichtende Führungsaufgabe.

Gute Führung: Auch die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen durch ihre Führungskräfte stellt sich äußerst unterschiedlich dar. Alle wünschen sich gute Führung. Aber was meint das genau? Interesse, Offenheit, Transparenz, Förderung, Unterstützung, alles das drückt gleichzeitig Wertschätzung aus. Offene Rückmeldungen, konstruktiver Umgang mit Fehlern gehören dazu, ebenso wie die Übernahme von Verantwortung und Steuerung. Der Gesamtpersonalrat fordert, dass Standards für gute Führung verbindlich verankert werden und dass sie die Grundlage für die Auswahl und Schulungen von Führungskräften sind. Gute Führung benötigt Kompetenzen, Zeit und Unterstützung, auch das ist weiterzuentwickeln.

Gute Führung fängt ganz oben an. Wir erwarten, dass der Senat seine Verantwortung für

die Beschäftigten wahrnimmt. Dazu gehört auch, dass die Aufgaben des bremischen öffentlichen Dienstes mit ausreichend Personal hinterlegt werden und dass die Bezahlung stimmt.

Beteiligung: Die Kolleginnen und Kollegen sind kompetente Expert_innen ihrer Arbeit. Ihr Wissen ist unverzichtbar für die stetige Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes und die weitere Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung. Die Beschäftigten haben daher Beteiligungsrechte.

Mitbestimmung: Die Mitbestimmungsrechte der Personalräte sichern Einflussrechte im Sinne der Kolleginnen und Kollegen und der Arbeitsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Das Bremische Personalvertretungsgesetz ist für die Beschäftigten gemacht. Angriffe auf das Gesetz sind daher Angriffe gegen die Beschäftigten.

Gute Führung, gute Arbeitsbedingungen, den Aufgaben angemessenes Personal, mehr Vernetzung, bessere Work-Life-Balance und Personalentwicklungsmöglichkeiten - so könnte der bremische öffentliche Dienst sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren und gleichzeitig mehr Interessent_innen für die spannenden und vielfältigen Aufgaben des öffentlichen Dienstes finden.

Was bedeutet Work-Life-Balance?

Der Begriff Work-Life-Balance steht für das ausgewogene Verhältnis zwischen beruflichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen eines Menschen. Die Begriffsbildung Work-Life-Balance stammt aus dem Englischen: Arbeit (work), Leben (life), Gleichgewicht (balance). Der Ausdruck wird häufig verwendet im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Work-Life-Balance umfasst aber auch weitergehende Interessen der individuellen Lebensführung wie zum Beispiel die Wahrnehmung eines Ehrenamts. Work-Life-Balance ist in diesem Sinne geprägt von den jeweils individuellen Zielen und Entscheidungen der Beschäftigten und von den Möglichkeiten, die der Arbeitgeber und die Gesellschaft zur Erreichung dieser Ziele bieten.



Balance (siehe Kasten) ist in aller Munde. Die bremischen Beschäftigten identifizieren sich in hohem Ausmaß mit ihren Aufgaben und der Gemeinwohlorientierung. Gleichzeitig hat die Kürzungspolitik der letzten Jahrzehnte ihre Spuren hinterlassen. Unsere Kolleginnen und Kollegen sehen deutliche Verbesserungsbedarfe. Die Befragung der Beschäftigten und die Ergebnisse des Innovationszirkels junger Beschäftigter von 2018 liefern wichtige Hinweise.

Mehr Vernetzung: Die Kolleginnen und Kollegen wollen über den Tellerrand schauen und wünschen sich mehr Zusammenarbeit und Kontakte über die Ressort- und Dienststellengrenzen hinaus. Es ist für viele Kolleginnen und Kollegen selbstverständlich, sich über soziale Medien auszutauschen. Sie wünschen sich solche Lösungen



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

#Durchstarten - Jugendberufsagentur

Nach der Halbzeit Anpfiff zur Evaluationsphase

Das Projekt Jugendberufsagentur (JBA) hat „Halbzeit“! Acht Partner mit vier unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen sind an drei Standorten als Team zusammengewachsen: Die Bundesagentur für Ar-

beit Bremen-Bremerhaven (SGB III), die Jobcenter Bremen und Bremerhaven (SGB II), der Magistrat Bremerhaven, die Senatorin für Kinder und Bildung (BremSchulDSG), die Senatorin für Jugend, Frauen, Integration

und Sport (SGB VIII) und der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen.

Während der dreijährigen Organisationsentwicklungsphase haben verschiedene Arbeitsgruppen mit den Beteiligten aus Bund und Kommune unter anderem ein Datenkonzept, ein Vermittlungs- und Matchingkonzept sowie Konzepte Aufsuchende Beratung - auch für junge Geflüchtete - erarbeitet. Neue Arbeitsabläufe wie zum Beispiel gemeinsame Fallbesprechungen, kollegiale Beratung und ein gemeinsames Fortbildungskonzept wurden entwickelt. Die Gesamtpersonalräte Bremen und Bremerhaven waren kontinuierlich beteiligt und konnten daher im April 2018 der Beendigung der Phase der Organisationsentwicklung zustimmen.

rungskonzepts wird nun zur auf zwei Jahre angelegten begleitenden Evaluation „angepfeifen“. Es soll sich an zwei Fragestellungen orientieren: Ist die JBA organisatorisch richtig aufgestellt, um die gesetzten Ziele zu erreichen? Sind die Prozesse und eingesetzten Instrumente geeignet, um die Ziele zu erreichen? In der dafür neu gegründeten Arbeitsgruppe Evaluation werden die Gesamtpersonalräte Bremen und Bremerhaven selbstverständlich wieder beratend teilnehmen. Auf das Ergebnis kann man gespannt sein und MUMM bleibt dran.



Foto: Uwe Umstätter/Westend617/Strandperle

Foto und mehr auf <https://www.jugendberufsagentur-bremen.de/>

Auf Grundlage des Evaluie-



Ivonne Weinhold

Schnelle Hilfe

Erste Einsätze der Einheit zur mobilen Unterstützung (EmU)

„Land unter“ in der Wohngeldstelle. Anfang des Jahres 2018 waren große Rückstände entstanden, die aus eigener Kraft von der Dienststelle nicht mehr aufgearbeitet werden konnten. Deshalb hatte der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr den Einsatz der Einheit zur mobilen Unterstützung (EmU) beantragt.

Ab 1. März waren in der Wohngeldstelle drei erfahrene EmU-Kräfte im Einsatz und halfen, die Rückstände aufzuarbeiten. Die Kolleg_innen wurden dort schon erwartet, die Arbeitsplätze waren vorbereitet, eine Schulung für die „Neuen“ wurde zeitnah durchgeführt. Der Einsatz lief nach kleineren Anfangsschwierigkeiten erfolgreich und dauerte insgesamt vier Monate.

Das war der erste Einsatz dieses vom Senat neu geschaffenen Instruments zur zentralen Unterstützung. Das Personal zum Aufbau der Einheit zur

mobilen Unterstützung wurde Mitte 2017 ausgewählt. In den Vorstellungsgesprächen wurde schnell deutlich, warum sich die Kolleginnen und Kollegen für die EmU beworben hatten. Ihre Mo-



Foto: gemeinfrei/pixabay.com

Schnell und zielgerichtet - der Große Emu ist eine flugunfähige Vogelart aus der Gruppe der Laufvögel und die einzige überlebende Art der Familie der Emus (WIKIPEDIA)

tivation war, den Kolleg_innen, die in der Arbeit untergehen, zu helfen und damit auch die Wartezeiten für die Bürgerinnen und Bürger zu verkürzen. Die Bewerber_innen hatten darüber hinaus das Interesse, Neues kennenzulernen und ihre Kompetenzen zu erproben, ohne die alte, oft geschätzte Arbeit aufzugeben.

Die Einheit zur mobilen Unterstützung setzt sich zusammen aus 13 bewährten Kräften (ein Mann und zwölf Frauen) aus den Dienststellen und zehn Kolleginnen und Kollegen aus dem Nachwuchskräftepool, die direkt nach der Ausbildung dem Pool zugeordnet werden. Die erfahrenen Kolleg_innen erhalten eine Leistungsprämie für die drei Jahre der Zugehörigkeit zu EmU.

Ein weiterer Einsatz der Einheit zur mobilen Unterstützung hat bisher bei der Senatorin für Kinder und Bildung stattgefunden. Aktuell liegen bei der

Senatorin für Finanzen keine weiteren Anträge vor. Wir sind gespannt, ob es weitere Einsätze gibt und welche Erfahrungen dabei gemacht werden.



Karen Vogel-Krawczyk

Hauptsache E-Mail

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die neue Verwaltungsvorschrift Kommunikation und Dokumentenverwaltung (VV KommDok) ist seit Mai 2018 in Kraft. Sie legt Standards fest und regelt Vorgehensweisen in der telefonischen und elektronischen Kommunikation (E-Mail). Des Weiteren werden die elektronische Aktenführung und Vorgangsbearbeitung mit dem Dokumentenmanagementsystem der bremischen Verwaltung geregelt. Uns war wichtig, dass bei der konkreten Ausgestaltung örtliche Gegebenheiten berücksichtigt werden. Wir haben darauf geachtet, dass Entscheidungsspielräume, wenn möglich, bei euch bleiben und nicht zentral vorgegeben werden. So wird in den Dienststellen, abhängig von den jeweiligen Aufgaben, festgelegt, welche Telefoneinstellungen bei

Abwesenheit erfolgen sollen. Außerdem könnt ihr weiterhin selbst bestimmen, wer Einsicht in eure Kalender, Kontakte und Aufgaben hat und ob ihr eine Stellvertretung für euer Postfach einrichtet. Im Basis.Bremen-Bereich ist es inzwischen möglich, den Abwesenheitsassistenten ohne Zugriff auf das Postfach einzurichten. Darauf haben wir lange gewartet, da es die Regelungen für unvorhergesehene Abwesenheit erleichtert. Die E-Mail-Nutzung bleibt weiterhin für Belange ohne dienstliche Bezüge unzulässig. Allerdings wurde uns zugesichert, dass der dienstliche Bezug sehr weitgehend ausgelegt wird. Das Versenden und Empfangen von gewerkschaftlichen Informationen ist ausdrücklich erlaubt. Wir haben zudem erreichen können, dass ihr noch

in diesem Jahr von dienstlicher Hardware auf eure privaten E-Mail-Konten (private Webmail) zugreifen könnt - soweit ihr zum Basis.Bremen-Bereich gehört. Ermöglicht wird die Rücknahme der Sperre durch zentrale technische Maßnahmen. Für Rechner aus anderen Bereichen müssen entsprechende Sicherheitsmaßnahmen im Rahmen eines Informationssicherheitsmanagements nachgewiesen werden.

Für die Ausgestaltung dieser neuen Verwaltungsvorschrift hat die Senatorin für Finanzen eine Muster-Dienstanweisung angekündigt. Der gesamte Ausgestaltungsprozess ist mit euren örtlichen Interessenvertretungen gemeinsam durchzuführen und zu vereinbaren.

Ihr habt noch Fragen hierzu? Sprecht mich gerne an.

Eure Jutta Sonnemann
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gesamtpersonalrat



Jutta Sonnemann

Unter die Lupe genommen:

Gesetzliche Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte

In der Regel sind Beamt_innen privat versichert. Doch warum eigentlich? Weil sie ausreichend viel Geld verdienen? Der Blick in die aktuellen Besoldungstabellen bestätigt das jedenfalls nicht. Trotzdem sind viele Betroffene fast schon gezwungen, sich privat zu versichern. Ein Grund hierfür ist, dass die Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse für Beamtinnen und Beamte genau doppelt so teuer ist wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das soziale Sicherungssystem „gesetzliche Krankenversicherung“ wird finanziell gleichermaßen vom Arbeitgeber und von Arbeitnehmer_in solidarisch getragen. Das gilt allerdings nicht für Beamtinnen und Beamte. Sie müssen neben ihrem Beitragsanteil auch den Arbeitgeberanteil zahlen. Deshalb ist die private Krankenversicherung für viele Beamtinnen und Beamte zunächst günstiger als eine Mitgliedschaft in der



Foto: gemeinfrei/pixabay.com

gesetzlichen Krankenversicherung. Allerdings kennt die private Krankenversicherung keine Familienversicherung und wird im Falle der Mitversicherung von Partnerin oder Partner und gegebenenfalls Kindern ebenfalls zu einer außerordentlichen finanziellen Belastung für die Beamtinnen und Beamten. Somit führt sowohl die Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung mit dop-

peltem Beitrag als auch die in einer privaten Krankenversicherung ohne Familienversicherung dazu, dass aus einem mittleren Einkommen ein unteres werden kann.

Es wäre ein Fortschritt, wenn sich die DGB-Gewerkschaften mit ihrer Forderung nach einer pauschalierten Beihilfe durchsetzen könnten und der Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Krankenversicherung

für künftige und heute schon freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte übernommen würde. Ein Rückkehrrecht von der privaten in die gesetzliche Krankenversicherung könnte allerdings nur über eine Änderung der Bundesgesetzgebung erfolgen.

Die rot-grünen Regierungsparteien in Bremen beschäftigen sich seit einiger Zeit mit diesem Thema. Verbesserungen mindestens auf Landesebene sind längst überfällig! Wir werden die Entwicklungen hierzu in der Bremischen Bürgerschaft im Interesse der Beamtinnen und Beamten genau beobachten.



Lars Hartwig

Gute Nachrichten für Ausbilderinnen und Ausbilder

Ausbilder_innentätigkeit wird gewürdigt

Es gibt gute Nachrichten für alle Ausbilderinnen und Ausbilder. Die Ausbilder_innentätigkeit wird zukünftig in der Beurteilung, im Geschäftsverteilungsplan und in den Ausschreibungsrichtlinien für Stellenausschreibungen berücksichtigt. Auch sollen Fläche und Ausstattung der Ausbildungsplätze als Ausnahmebedarf beim Flächen-

standard für Büroräume anerkannt werden. MUMM hat dazu gleich mal einen erfahrenen Ausbilder befragt:

MUMM: Herr Radeke, wie waren die Anfänge für Sie als Ausbilder?

Torsten Radeke: Hier im Fachbereich 03 Mathematik und Informatik an der Uni Bremen sind wir vor circa 16 Jahren mit der Ausbildung gestartet. Damals gab es nur Unterstützung und Wertschätzung vom Kanzler und der zentralen Verwaltung. Viele meinten: „Warum tut ihr euch so einen Stress an und bildet aus?“, und einige sagen das auch heute noch. Meine Kollegen_innen und

ich verstehen das nicht.

MUMM: Warum lohnt sich denn die Tätigkeit als Ausbilder_in?

Torsten Radeke: Fast alle guten Azubis finden am Ende der Ausbildung hier auf dem Campus der Uni Bremen einen Arbeitsplatz. Diese ehemaligen Auszubildenden sitzen häufig auch an „Schlüsselstellen“, die für uns Techniker_innen im Fachbereich 03 wichtig sind. Denn dadurch konnten schon viele technische Probleme „auf dem kurzen Dienstweg“ gelöst werden. Und einige bilden heute sogar selbst aus. Das ist für uns ein toller „Lohn“ und überzeugt auch die meisten Skeptiker_innen.

MUMM: Herr Radeke, wie finden Sie die beschlossenen Neuerungen?

Torsten Radeke: Nicht jeder Bereich wie die Uni Bre-

men hat ein so gut intern aufgebautes Netzwerk rund um das Thema Ausbildung. Darum ist es schön, dass die Ausbilder_innentätigkeiten zukünftig auch extern stärker zur Geltung kommen und damit gewürdigt werden. Das wird auch bei der Gewinnung von Nachwuchs bei den Ausbilder_innen helfen. In erster Linie ist es aber einfach nur schön zu sehen, wie junge Menschen durch unsere Arbeit erfolgreich und motiviert in eine berufliche Zukunft starten.

Das Interview für die MUMM führte Nico Timke vom APR-AFZ.

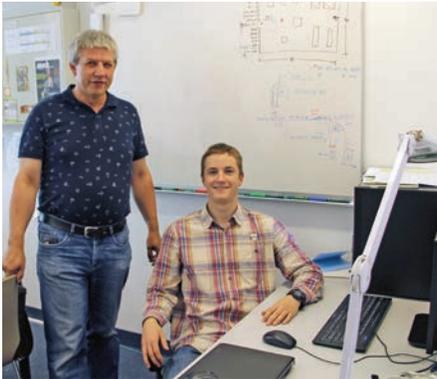


Foto: Universität, FB 03

Ausbilder Torsten Radeke mit seinem Auszubildenden

EQ, Ausbildung, Zukunft!

Bericht über eine vielfältige Personalversammlung

26 Teilnehmende aus 8 Ländern! So sieht es aus, wenn der Gesamtpersonalrat alle Praktikant_innen des Jahrgangs 2017 in der Einstiegsqualifizierung (EQ) im Rahmen des Projekts „Zukunftschance Ausbildung“ zu einer Personalversammlung einlädt. Gemeinsam mit drei Mitgliedern des Ausbildungspersonalrats beim Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ), die selbst bereits erfolgreich von der Einstiegsqualifizierung in die Ausbildung gewechselt sind, gaben wir den jungen geflüchteten Menschen Zeit und Raum für ihre Anliegen und Fragen. Erfreulich war, dass die zwölf Monate Praktikum überwiegend positiv bewertet wurden. Ein wichtiger Hinweis an die Teilnehmenden war, dass beim Wechsel in die Ausbildung nicht mehr alle weiter vom Ausbildungspersonalrat beziehungsweise Aus- und Fortbildungszentrum betreut werden. Das heißt für diejenigen, die mit

der Ausbildung direkt in einem Betrieb und nicht bei der Freien Hansestadt Bremen weitermachen, dass sie sich zum Beispiel an das IQ-Netzwerk-Projekt „Faire Integration“ oder die Gewerkschaften wenden können.

Allen Teilnehmenden wurde verdeutlicht: Es gibt immer Anlaufstellen, an die man sich vertrauensvoll wenden kann - man muss nur fragen. Und Fragen sind in Bremen ausdrücklich erlaubt, denn „Bremen ist bunt!

Wir leben Vielfalt!“

Darüber hinaus gibt es zum ersten Mal seit Beginn des Projekts ein speziell für die EQ-Praktikant_innen entwickelte Bildungszeit, welche das Aus- und Fortbildungszentrum zusammen mit dem Gesamtpersonalrat vom Lidice Haus hat entwickeln lassen. „EQ, Ausbildung, Zukunft!“ ist der Titel der viertägigen Weiterbildung, für die bei der Personalversammlung ausführlich geworben wurde. Diese Veranstaltung fand Anfang der Sommerferien statt. Berichten zufolge war sie ein schöner Erfolg und für die Teilnehmenden besonders hilfreich. Das Angebot wird deshalb jährlich wiederholt.



Kollegin und Kollegen vom Ausbildungspersonalrat AFZ



Ivonne Weinhold

Was ist denn ein FiSi?

Mit dem Computer auf Du und Du

Für einen FiSi ist der Computer ein bester Freund. Für die meisten von uns ist er nur „das unbekannte Wesen“. FiSis sind neugierig, sorgfältig, flexibel, können analytisch denken und haben gute Noten in den naturwissenschaftlichen Fächern sowie in Mathematik und Englisch. FiSis haben für die Kolleg_innen im Blick, dass wichtige Daten nicht verloren gehen, und wenn am PC-Arbeitsplatz „nichts mehr geht“, helfen sie lösungsorientiert mit technischer Unterstützung: die FiSis - Fachinformatiker_innen für Systemintegration.

Nico Timke: Was sind die Aufgaben eines FiSi?

Eric Schädler: Die Aufgaben eines FiSi sind sehr breit gefächert. Häufig richtet man Server oder Computer ein. Dazu muss man meistens noch passende Dienste verwalten, wie DNS oder DHCP Server. Damit die Geräte auch untereinander kommunizieren können, führen wir auch netzwerktechnische Aufgaben wie Patchen, das heißt Inbetriebnahme eines Internetanschlusses, und Konfiguration der Switches oder Router durch. In den meisten Firmen, aber auch hier bei uns an der Uni, wird mit Benutzerverwaltung innerhalb des Netzwerkes gearbeitet. So muss dabei dann auch das System gepflegt oder neue Benutzer hinzugefügt werden. Häufig treten Fehler bei laufenden Systemen auf. Fehleranalyse von Computern und Servern gehört häufig zu den Aufgaben.

Nico Timke: Was sind deine Pläne nach der Ausbildung?

Eric Schädler: Zunächst möchte ich gerne an der Uni weiterarbeiten und dazu vielleicht berufsbegleitend in Richtung Wirtschaftsinformatik studieren.

Nico Timke: Wie stehen die Chancen einer Übernahme an der Uni?

Eric Schädler: Die Chancen einer Übernahme stehen bei Bedarf an Techniker_innen gut. Falls es keinen Bedarf gibt, wird

es wohl nichts mit der Übernahme. Das ist aber meistens nicht der Fall.

Nico Timke: Entspricht die Ausbildung deinen Erwartungen?

Eric Schädler: Ich hätte nicht gedacht, dass die Ausbildung so vielseitig ist.



Foto: Universität, FB 03

Eric Schädler, Auszubildender zum Fachinformatiker: Systemintegration bei der Universität Bremen

Nico Timke: Was gefällt dir besonders gut an der Ausbildung bei der Uni?

Eric Schädler: Das lockere Arbeitsklima und das gute Miteinander unter den Kolleg_innen. Als weiteren Grund kann ich auch noch die große Aufgabenvielfalt nennen. Es gibt hier an der Uni so viele verschiedene Bereiche, die man kennenlernen kann. Dort ergeben sich viele Projekte und als Azubi wird einem schon viel Verantwortung übergeben, um das Projekt oder die Aufgabe zu lösen. Die Möglichkeit hat man bei den meisten Firmen sicher nicht.

Nico Timke: Was sind die Herausforderungen dieser Ausbildung?

Eric Schädler: Man muss viel mitdenken und viel hinterfragen, um die mögliche Ursache von Problemen herauszufinden oder Probleme zu beheben. Manchmal machen die Server/Serverdienste nicht das, was

man selbst gern möchte, und die Problembeseitigung kann manchmal sehr zeitintensiv sein. Man sollte vieles genau planen und sich immer einen Plan B überlegen. Man kann nicht einfach spontan einen Server herunterfahren und mal eben was tauschen/ausbessern

bekommen. Unter anderem lernt man dort, wie man Server einrichtet und konfiguriert. An einem Tag waren wir am Umräumen, und unser Server stand „offen“ herum, also das Gehäuse war offen. Ein anderer Azubi hat mit einer Cent-Geldmünze gespielt und diese immer wieder hochgeschnipst. Irgendwann hat er sie zu weit nach vorne geschnipst, und die Centmünze fiel in den Server. Kurz danach war der Server aus! Es hat sich herausgestellt, dass der Cent einen Kurzschluss im Server ausgelöst hat. Durch den Kurzschluss funktionierten die Netzwerkkarten nicht mehr. Vielleicht kommt das jetzt nicht ganz so lustig rüber, aber damals war das schon ein echt witziges Highlight.

Nico Timke: Danke für das Interview Eric und viel Glück für die restliche Zeit deiner Ausbildung!

Das Interview führte Nico Timke, Mitglied im APR-AFZ und Auszubildender als Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung an der Universität Bremen



Nico Timke

oder eben neu starten. Die Geräte werden in den meisten Fällen von mehreren Mitarbeiter_innen oder Außenstehenden genutzt. Ein Ausfall könnte fatale Auswirkungen haben. Zum Beispiel, dass die Arbeit von mehreren Wochen einfach verloren geht.

Nico Timke: Wie bist du auf diese Ausbildung aufmerksam geworden?

Eric Schädler: Auf den Ausbildungsplatz bin ich durch Zufall aufmerksam geworden. Ich habe mich beim Aus- und Fortbildungszentrum beworben, aber ich wusste nicht, dass ich dadurch zur Uni kommen werde. Jetzt bin ich aber sehr froh darüber.

Nico Timke: Ist dir schon mal etwas Witziges in deiner Ausbildung passiert?

Eric Schädler: Am Anfang der Ausbildung sitzen wir Azubis in einem extra Büro um die Grundkenntnisse vermittelt zu

Ingredienzen für attraktive Arbeitsplätze

Kolleginnen und Kollegen wissen, was es dafür braucht

Wie kann die Freie Hansestadt Bremen als Arbeitgeberin an Attraktivität gewinnen? Die Kolleginnen und Kollegen im bremischen öffentlichen Dienst identifizieren sich hochgradig mit ihrer Arbeit. Bei aller Unterschiedlichkeit und Vielseitigkeit der Aufgaben spielt es für die meisten Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes zudem eine große Rolle, dass sie mit ihrer Arbeit anderen Menschen helfen können und etwas Nützliches für die Gesellschaft tun.

Wir haben einige Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen des bremischen öffentlichen Dienstes befragt, was sie an ihrer Arbeitgeberin Freie Hansestadt Bremen schätzen und wo sie Verbesserungsbedarfe sehen.



Foto: privat

In Bremen stehen wir in den Kitas vor großen Herausforderungen, zum Beispiel durch zunehmende Kinderarmut und einen hohen Sprachförderbedarf. Das muss sich auch in einer besseren Bezahlung und entsprechenden Karrierechancen durch Qualifizierung und Spezialisierung widerspiegeln. Das macht die Arbeit in Bremen attraktiver. Damit sich mehr junge Menschen für den Erzieher_innenberuf entscheiden, brauchen wir auf Dauer eine bezahlte Ausbildung - so wie es in anderen Berufen auch üblich ist.

Die Arbeitsbedingungen müssen durch kleinere Gruppen so verbessert werden, dass wir den gestiegenen qualitativen Erwartungen und vielfältigeren Aufgaben gerecht werden können, ohne uns ständig zu überlasten.

Sandra Behrmann, Erzieherin in der KiTa Blanker Hans



Der öffentliche Dienst bietet jungen Leuten eine große Vielfalt an Beschäftigungsfeldern, in denen sie sich für die Gesellschaft, in der wir leben, gewinnbringend einsetzen können. Durch den allgegenwärtigen Mangel an Fachkräften sind die Chancen auf einen sicheren Arbeitsplatz und ein festes Einkommen zudem so groß wie seit langem nicht mehr. Und wo sonst bekommt man Beruf und Privatleben, Arbeit und Familie so selbstverständlich unter einen Hut?

Um mehr junge Leute anzusprechen, müssen wir aber am Image des öffentlichen Dienstes arbeiten: hier ist eine Verbesserung der Aufstiegschancen gerade in jungen Jahren wünschenswert, um junge Kolleg_innen durch ihre persönliche Weiterentwicklung fördern, fördern und damit motivieren zu können. Ein weiterer Anreiz ist die Anhebung der Einstiegsämter. Der Arbeitslohn muss mit den geänderten Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt Schritt halten.

Jennifer Noske, Landeshauptkasse, Landesvorsitzende der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Bremen



Foto: privat

Um den Einstieg in den Bremer Schuldienst wieder attraktiver zu machen, müsste die Politik viel tun: A13 für alle, Verringerung der Pflichtstunden, Zeiten für Kooperation, mehr Stunden in Doppelbesetzung, eine bessere Materialausstattung, Sanierung maroder Gebäude, Stundenreduzierung für Klassenlehrkräfte, angemessene Verträge für pädagogische Mitarbeiter_innen, und nicht zuletzt eine bindende Teilzeitverordnung. Bremen hat als Stadtstaat den Vorteil, dass die politischen Wege recht kurz sind und Vorhaben daher zügig umgesetzt werden könnten.

Maike Rullkötter, Grundschullehrerin in Elternzeit mit Teilzeit an einer Ganztagschule

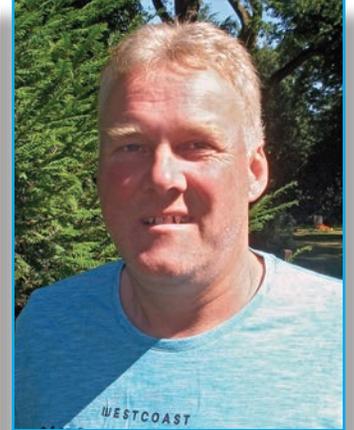
Foto: privat



Foto: privat



Foto: privat



”

Es mag paradox klingen, aber als Polizeibeamter habe ich einen gefährlichen und dennoch gesicherten Arbeitsplatz. Mein Opa hat schon immer zu mir gesagt: "Der Beamtenmantel sitzt eng, aber warm!" Und damit hat er Recht. Ich verdiene zwar keine Millionen, weiß aber, dass das Geld kommt. Natürlich gibt es auch Probleme. Wer eine verantwortungsvolle Aufgabe hat, muss auch verantwortungsvoll bezahlt werden! Seit dem Mai 2017 versee ich Dienst auf einer mit A 10 bewerteten Stelle, bekomme aber nur A 9. Und damit stehe ich bei weitem nicht alleine! Vernünftige Aufstiegschancen und eine der Tätigkeit entsprechende Bezahlung bei der Polizei Bremen müssen her!

Jannik Wessels, Polizei Bremen

“

”

Gerade für junge Menschen sollten die Jobs im öffentlichen Dienst attraktiv sein. Er bietet zwar eine pünktliche Gehaltszahlung, 30 Tage Urlaub, flexible Arbeitszeiten und eine Zusatzrente. Um Familie und Beruf zu vereinen, gibt es in vielen Bereichen schon gute Regelungen. Allerdings sollten gute Aufstiegs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten vermehrt angeboten werden. Um mehr junge qualifizierte Menschen anzusprechen, müssen Vollzeitstellen die Regel sein. Martina Conrades, Immobilien Bremen

“

”

Studierende der Sozialwissenschaften wünschen sich für ihre berufliche Zukunft einen sicheren Arbeitsplatz mit spannenden, sinnvollen und abwechslungsreichen Tätigkeiten. Eine gute Arbeitsatmosphäre und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ihnen wichtig. Daher ist die öffentliche Verwaltung durchaus attraktiv für unsere Absolvent_innen. Ich höre jedoch häufig von Studierenden, dass sie die befristeten Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft und Forschung abschrecken. Birgit Ennen, Leiterin des Zentrums Studium und Praxis an der Universität Bremen

“

”

Obwohl der öffentliche Dienst sicherlich kein schlechter Arbeitgeber ist, wird es immer schwieriger, im Bereich Garten- und Landschaftsbau Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Bewerberzahlen gehen immer weiter zurück, und viele Jugendliche sind mit der Ausbildung überfordert. Eine Übernahmegarantie könnte bestimmt helfen, das Image des Umweltbetriebes zu verbessern. Gerit Melloh, Ausbilder beim Umweltbetrieb Bremen

“



Moin! Die Bremer Stadtreinigung

Bremer Abfallwirtschaft neu organisiert

Die Bremer
Stadtreinigung

Wie immer am Dienstag mittag hole ich meine geleerte Mülltonne vom Straßenrand, um sie in den Keller zu bringen. Bei den Nachbarhäusern sehe ich noch den Müllwagen, der schon weitergefahren war. Er sieht heute irgendwie anders aus. Ein neuer Wagen? Eine neue Firma? Eine neue Lackierung? Ich schaue genauer hin. In der Tat: Der Müllwagen grüßt mich mit einem freundlichen Moin!

Moin!

Seit dem 1. Januar 2018 gibt es sie nun, Die Bremer Stadtreinigung Anstalt öffentlichen Rechts (AöR). Ihr Logo wird uns öfter begegnen, ob auf Müllwagen oder den neuen Müllsäcken. Sie ist die zentrale Ansprechpartnerin für Bremer Abfallwirtschaft und Stadtsauberkeit, sei es für die Müllabfuhr, die Recyclingstationen, das Gebührenmanagement oder auch die Straßenreinigung mit Winterdienst.

Etwa 200 Kolleginnen und Kollegen arbeiten für die Bremer Stadtreinigung (Stand August 2018). Vom Umweltbetrieb Bremen und von der senatorischen Dienststelle Bau, Umwelt und Verkehr wurden zum Jahresanfang die ersten Kolleginnen und Kollegen mit ihren Aufgaben in die Bremer Stadtreinigung überleitet.

Seit dem 1. Juli 2018 gehören alle 16 Bremer Recyclingstationen zur Bremer Stadtreinigung. Hier kann man von echter Rekommunalisierung sprechen. Die zuvor bei vielen privaten Betrieben beschäftigten Kolleginnen und Kollegen der Recyclingstationen sind nun Beschäftigte der Stadtreinigung Bremen. Für sie gilt deshalb der Tarif des öffentlichen Dienstes, der TVöD. Die genauen Rahmenbedingungen werden in einem Überleitungstarifvertrag

festgeschrieben (war bei Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen).

Den überwiegenden Teil des operativen Geschäfts haben zwei Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) mit mehrheitlich privater Beteiligung übernommen. Eine umfassende Rekommunalisierung hätten wir uns auch für die Müllabfuhr und Stadtreinigung südlich der Lesum gewünscht. ver.di fordert für die Beschäftigten dieser Gesellschaften einen Tarifvertrag, der sich am TVöD orientiert mit einer entsprechenden Zusatzaltersversorgung. Gute Arbeit muss auch gut bezahlt werden!

In einem bereits ausgehandelten Überleitungstarifvertrag wurde unter anderem vereinbart, dass die Personalvertretung bis zur Wahl eines örtlichen Personalrats zunächst durch den Gesamtpersonalrat wahrgenommen wird. Unterstützt wird der Gesamtpersonalrat vom Kollegen Bernd Hillmann, der als Sachverständiger freigestellt wurde. Bernd Hillmann war jahrelang Betriebsrat in der Entsorgung Nord GmbH (ENO) und kennt sich in der Interessenvertretung bestens aus.

Eine Personalratswahl soll in der zweiten Jahreshälfte 2018 eingeleitet werden. Nach dieser Wahl ist der Gesamtpersonalrat nicht mehr für Die Bremer Stadtreinigung zuständig. Das hängt damit zusammen, dass die Personalhoheit bei der Bremer Stadtreinigung liegt.

Der Umzug ins neue Gebäude hat geklappt. Am Montag, dem 02.07.2018 sind die Kolleginnen und Kollegen ins neue Gebäude an der Reeperbahn eingezogen. Man hat es kaum für möglich gehalten, denn vor einigen Wochen war es fast noch ein Rohbau. Umso erstaunlicher, dass am Montag alle Mitarbeiter_innen einen eingerichteten Arbeitsplatz vorgefunden haben. Natürlich gibt es noch einiges nachzuarbeiten, aber im Großen und Ganzen war das eine Meisterleistung all derer, die für den Umzug verantwortlich waren. In einer kurzen Begrüßungsveranstaltung wurde ihnen dafür gedankt.

Es gibt noch viel zu regeln für die Bremer Stadtreinigung. Vieles unterliegt der Mitbestimmung. Arbeitszeiten, Raumplanung, Standortplanung, Überleitungstarifverträge - alles muss verhandelt werden.

Es gibt viele Vorstellungsgespräche, da es noch viele unbesetzte Stellen gibt. Daher ist es so wichtig, möglichst schnell einen örtlichen Personalrat zu wählen. Nur ein örtlicher Personalrat kann die betrieblichen Angelegenheiten auch mit der dazu notwendigen Nähe überblicken und die richtigen Entscheidungen im Interesse der Kolleginnen und Kollegen treffen.



Kai Mues

Moin!

Wir stehen für Abfallentsorgung und Stadtsauberkeit in Bremen. Jetzt und in Zukunft.

Achtung: Neue Abfuhrtage ab 01.07.

Die Bremer Stadtreinigung

Infos auf www.die-bremer-stadtreinigung.de



Gutes Tarifergebnis

Verbesserungen für unterschiedliche Zielgruppen erreicht

Für die Arbeitgeber waren unsere gewerkschaftlichen Forderungen Teufelszeug. In der Höhe nicht bezahlbar, und die Mindestbetragsforderung war aus ihrer Sicht total falsch. Nicht bei den unteren und mittleren

2020. Die Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 6, S 2 bis S 4 sowie P 5 und P 6 erhalten zusätzlich eine Einmalzahlung von 250 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig). Die Entgelte für Auszubildende sowie Prak-

Betrieben und Dienststellen aktiv eingebracht haben und wir so den Druck auf die Arbeitgeber erhöhen konnten.

Ingo Tebje
Gewerkschaftssekretär
beim ver.di-Bezirk Bremen-
Nordniedersachsen



Große Beteiligung am Warnstreiktag in Bremen am 12. April 2018

Einkommensgruppen sollten nach Auffassung der Arbeitgeber die Akzente gesetzt werden, sondern oben bei den höheren und hohen Einkommen. Den unterschiedlichen Zielen konnten die Gewerkschaften und die öffentlichen Arbeitgeber von Bund und Kommunen in der Tarifrunde 2018 für den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) mit der kompletten Überarbeitung der Tabellenwerte gerecht werden. Alle Berufseinsteiger_innen fangen nun mit deutlich verbesserten Einstiegsentgelten an, untere Entgeltgruppen wurden überproportional angehoben, und auch in den höheren Entgeltgruppen konnten Akzente gesetzt werden.

Die Ergebnisse

Die Tabellenentgelte werden in drei Schritten erhöht, und zwar ab 1. März 2018, zum 1. April 2019 und zum 1. März 2020. Die Tabellenerhöhungen fallen für alle Entgeltgruppen und Stufen unterschiedlich aus. Kein Tabellenwert wird insgesamt um weniger als 175 Euro erhöht, das Gesamtvolumen über alle Entgeltgruppen beträgt rund 7,5 % bei einer Mindestlaufzeit bis zum 31. August

2020. Die Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 6, S 2 bis S 4 sowie P 5 und P 6 erhalten zusätzlich eine Einmalzahlung von 250 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig). Die Entgelte für Auszubildende sowie Prak-

tikant_innen werden zum 01.03. 2018 um 50 Euro und zum 01.03.2019 um weitere 50 Euro erhöht. Die Auszubildenden in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesrechtlicher Regelung werden ab dem 1. März 2018 in den Geltungsbereich des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) einbezogen. Da Bremen dieses Jahr in die praxisintegrierte Ausbildung einsteigt, ist das ein sehr wichtiger Erfolg für die Zukunft. Für die Auszubildenden in dualen Studiengängen werden entsprechende Verhandlungen nach dem Abschluss der Tarifverhandlungen aufgenommen. Hier werden wir in Bremen klären müssen, wie die entsprechende Tarifierung auch auf den TV-L Bereich übertragbar ist.

Mit dem Gesamtvolumen von ca. 7,5 % bei 30 Monaten Laufzeit haben wir auch im Vergleich zu anderen Tarifabschlüssen ein gutes Tarifergebnis erzielt. Alle Ergebnisse zusammen genommen machen den vorliegenden Tarifabschluss zu einem, der sich sehen lassen kann. Diesen Abschluss konnten wir nur erreichen, weil sich viele Kolleginnen und Kollegen aus den

Fachtag Kollege Algorithmus Zukunft der Arbeitsplätze im digitalisierten bremischen öffentlichen Dienst

Die Digitalisierung wird unsere Arbeitswelt im öffentlichen Dienst absehbar verändern, Veränderungen, die mit Chancen und Risiken verbunden sind. Was genau kommt auf uns zu? Mit einem Fachtag wollen wir über die Veränderungen informieren und über Gestaltungsmöglichkeiten und –notwendigkeiten diskutieren. Wie können wir negative Auswirkungen für die Beschäftigten verhindern und ausschließen, dass Teile der Beschäftigten abgekoppelt werden? Wie können wir gewerkschaftlich und personalrätlich Einfluss nehmen, um die Chancen der Digitalisierung für gute Arbeitsbedingungen und gute Bezahlung für alle wirksam werden zu lassen?

Das ver.di Bildungswerk veranstaltet in Kooperation mit ver.di Bremen und dem Gesamtpersonalrat zu diesem Thema einen Fachtag. Wir laden alle interessierten Beschäftigten und Personalräte, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen herzlich ein.

Bitte Vormerken!

Der Fachtag findet statt am Donnerstag, den 1. November 2018 von 9:00 bis 16:30 Uhr im Konsul Hackfeld-Haus, Birkenstraße 34 in Bremen.

Das Programm wird im September 2018 erscheinen.

Eine Freistellung als Bildungszeit ist beantragt. Die Interessenvertretungen können sich im Rahmen ihrer Tätigkeit freistellen lassen.

Stadtamt aufgelöst - ein Jahr danach

Zeit für ein update

Mit der Gründung des Migrationsamtes, des Bürgeramtes und des Ordnungsamtes wurde das Stadtamt in seiner bisherigen Organisations- und Führungsstruktur aufgebrochen. In

ten Prozessen besser eingebunden zu werden.

Doch der positive Tenor überwog bei den Personalräten. „Befristete Stellen wurden entfristet und vakante Stellen wer-

die positive Entwicklung der Zusammenarbeit und unsere Chance, etwas zu bewirken.“

Mit der Gründung der drei neuen Ämter wurden neben der Veränderung der bishe-

Es gibt in Zukunft viel mitzubestimmen, wie die Verbesserung der Raumsituation, die Schaffung besserer beruflicher Perspektiven, die weitere Senkung der bereits rückläufigen Krankenquote sowie gute und klare Regelungen für eine bestmögliche Handlungssicherheit aller Beschäftigten.

Ich wünsche den Kolleginnen und Kollegen der drei neu gegründeten Ämter viel Erfolg beim Erreichen ihrer künftigen Ziele.



Foto: gemeinfrei/pixabay.com



Lars Hartwig

kleineren Einheiten wollte man schneller auf die Anliegen der Bürgerinnen und Bürger und neue Situationen reagieren können. Doch was ist aus diesem Vorhaben nach mehr als einem Jahr geworden?

Gespräche mit den drei Personalräten und erste gesammelte Eindrücke von den Personalversammlungen des Bürgeramtes und des Migrationsamtes haben mir geholfen, diese Frage zu beantworten. Unabhängig voneinander haben mir die Vertreter_innen der drei Personalräte erklärt, dass die Zusammenarbeit mit den drei Amtsleiterinnen grundsätzlich gut und respektvoll sei. Der respektvolle Umgang und die gute Stimmung waren mir auf den Personalversammlungen schon aufgefallen. Das hielt die Personalräte dennoch nicht davon ab, die Probleme deutlich anzusprechen. Die Kritikpunkte reichten z. B. von der schlechten Performance des Terminmanagementsystems TeVIS und das sehr langsame und instabile Arbeiten dieses Systems bis hin zum Wunsch des Personalrates des Bürgeramtes, in bestimm-

den schneller ausgeschrieben und neu besetzt“, so Timo Kuzyk, Vorsitzender des Personalrates Bürgeramt. Auch der Umstand, dass es deutlich ruhiger um die Ämter in der Öffentlichkeit geworden ist, wurde positiv hervorgehoben. „Die Entscheidungswege innerhalb des Amtes sind erheblich verkürzt, dies hat eine größere Flexibilität zur Folge und trägt erheblich dazu bei, dass eine spürbar positive Außenwirkung besteht“, so Andreas Kolwe, Vorsitzender des Personalrates des Migrationsamtes. „Wir können heute deutlich flexibler auf Gesetzesänderungen reagieren.“

Es gibt auch Themen, die aufgrund der großen komplexen Probleme und übermäßigen Arbeitsverdichtung in der Vergangenheit nur sehr niederschwellig behandelt wurden. „Heute ist es ganz anders möglich, sich zusammen mit der Amtsleiterin um das Thema Gesundheitsförderung zu kümmern“, so Kolwe. Der Personalratsvorsitzende des Ordnungsamtes fasst die Veränderungen wie folgt zusammen: „In erster Linie freuen wir uns sehr über das neue Personal,

rigen Führungs- und Organisationsstruktur auch das Personal aufgestockt. Feste Stellen wurden geschaffen, und den Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit wurden volle Stellen angeboten. Das sind von allen Seiten anerkannte und richtige Maßnahmen, die bereits vom Personalrat des Stadtamtes gefordert wurden. Leider wurden sie damals weder anerkannt noch umgesetzt. Stattdessen wurde damals die Mitbestimmung infrage gestellt.

Wenn Rechtspopulisten das Sagen haben ... Österreich: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche sollen wieder möglich werden

Was mit Arbeitnehmerrechten passiert, wenn Rechtspopulisten das Sagen haben, sieht man aktuell in Österreich. Dort will die Regierung aus ÖVP und FPÖ wieder den 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche möglich machen. Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) hat dagegen am 30. Juni in Wien mehr als 100.000 Menschen auf die Straße gebracht.

(aus dem DGB-Newsletter einblick)

Engagement verändert!

Interview mit Mark Birnstiel, Personalrat Amt für Soziale Dienste (AfSD)

Irene Purschke: Einen großen Erfolg des personalrätlichen und gewerkschaftlichen Engagements im AfSD gab es im November 2016. Berichte doch mal.

Mark Birnstiel: Dieser Erfolg hat natürlich eine Vorgeschichte. Es waren viele

Bremen Tarifzugehörigkeit im TV-L findet, während die Mehrheit der anderweitigen Jugendämter im TVöD zugehörig ist. Im TVöD gibt es eine spezielle Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst, die viele pädagogische Tätigkeitsfelder ökonomisch besserstellt. Kurz-

Zukunft eine bessere Personalausstattung im Casemanagement des Jugendamtes erleben werden. Unsere Forderung ist 28 Fälle pro Vollzeitstelle. Diese Forderung, wird von ver.di auch auf Bundesebene vertreten.

Irene: Mark, was verstehst du unter „Fall“?

Mark: Das werde ich sicher hier nicht verraten. Weil ich davon ausgehe, in naher Zukunft in intensive Gespräche diesbezüglich mit der Arbeitgeberseite zu geraten. Sorry. Generell lässt sich aber sagen, dass über eine Fallzahldebatte das gewerkschaftliche Ziel einer Wechselwirkung zwischen Arbeitsmenge und zugestandener Personalausstattung hergestellt werden könnte. Es bedarf nun einer Klärung der philosophischen Frage: Wann ist der Fall ein Fall? Oder: Welche Arbeitsinhalte bewerten wir wie? Darauf freue ich mich!

Irene: Wie meinst du das?

Mark: Weil darüber konkrete Verbesserungen in der Arbeitswirklichkeit meiner Kolleg_innen erreicht werden können und es ein gelungenes Beispiel dafür ist, dass es sich lohnt, sich für seine Interessen zu bewegen. Als Solidargemeinschaften, die solche Kämpfe strategisch begleiten, sind gewerkschaftliche Betriebsgruppen unverzichtbar. Ich persönlich unterscheide sehr

trennscharf zwischen personalrätlichen und gewerkschaftlichen Engagement. Ich kam zu der Erkenntnis, dass auch noch so engagierte und kompetente Personalräte es leider nicht allein vermögen, in wichtigen Kernfragen Durchbrüche für die jeweilige Belegschaft zu erreichen. Hierzu bedarf es einer kämpferischen, gewerkschaftlichen Komponente. Konkret: Starke Betriebsgruppenarbeit in den Dienststellen und Betrieben! Diese kann natürlich durch gute Personalratsarbeit flankiert werden. Beides ergänzt sich im Idealfalle hervorragend!

Irene: Hast du für uns noch eine abschließende Botschaft?

Mark: Mischt euch ein! Die Gewerkschaft sind wir! Jammern oder nörgeln hat noch niemanden nach vorne gebracht! Engagement verändert. Engagement bedarf Engagierter.



Mark Birnstiel, hier im Interview mit Irene Purschke (GPR), ist seit 2015 freigestellter Personalrat im Amt für Soziale Dienste (AfSD) und Sprecher der ver.di-Betriebsgruppe

Hintergrundgespräche mit Verantwortungsträgern in Politik und Verwaltung nötig. Die Betriebsgruppe des AfSD musste re-mobilisiert und neu strukturiert werden, um öffentlichkeitswirksam in Erscheinung treten zu können. Die Kolleginnen und Kollegen mussten gewonnen werden, für ihre Interessen zu kämpfen. Es gab in der Folge dann zwei Bürgerschaftsdebatten, in denen es inhaltlich um das Jugendamt ging. Diese wurden durch die Betriebsgruppe mit bis zu 130 Kolleg_innen aufmerksam verfolgt.

Irene: Was wurde konkret erreicht?

Mark: Eine Höhergruppierung von Kerntätigkeiten im Jugendamt von TV-L 9 auf TV-L 10. Der Unterschied macht bis zu 500 Euro Brutto aus. Somit konnte für die Kernbereiche des Jugendamtes Bremen das bundesweit übliche Gehalt erwirkt werden. Die Differenz, die vorher bestand, erklärt sich daraus, dass das Jugendamt

um, die sich daraus ergebende Gehaltslücke konnte geschlossen werden!

Irene: Klasse! Herzlichen Glückwunsch für den Erfolg. Seit Kurzem gibt es eine bundesweite Debatte über die Fallzahlen in Jugendämtern. Habt ihr als Betriebsgruppe das Thema aufgegriffen?

Mark: Wir betreiben dieses Thema länger, konkret seit ein- einhalb Jahren. Auch hier gab es eine intensive Lobbyarbeit der Betriebsgruppe im politischen Raum. Es ist uns gelungen, politisch Verantwortliche für das Thema zu sensibilisieren. Pressarbeit war auch nötig. Am 29. Mai 2018 wurde, wiederum im Beisein vieler Kolleg_innen, in der Bürgerschaft der Beschluss gefasst, sich mit der Thematik Personalausstattung/Fallzahlen in der Sozialdeputation zu befassen. Es werden Gesprächsformate im Sozialressort mit Beteiligung der Interessenvertretungen aufgelegt. Ich bin guter Dinge, dass wir in naher

Das Interview mit Mark Birnstiel führte Irene Purschke



Irene Purschke



Mark Birnstiel hält sich noch bedeckt in der Frage, wann ein Fall ein Fall ist!

Inklusion in Bremen 2018

Im Gymnasium nicht möglich?

Inklusion betrifft alle Mitglieder einer Gesellschaft und bedeutet für jedes einzelne Individuum

- ◇ dazugehören, dabei zu sein, eingebunden zu sein,
- ◇ nicht abgeschoben und ausgegrenzt zu werden,
- ◇ kein Sonderfall zu sein, mit allen individuellen Besonderheiten, Eigenheiten, Stärken und Schwächen und Interessen akzeptiert zu werden.

Alle Menschen haben das Recht, dabei zu sein - inklusiv, auch das lernbehinderte Kind, der verhaltensauffällige Jugendliche, die Schülerin im Rollstuhl.

Als Deutschland 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention ratifizierte übernahm Bremen als erstes Bundesland diese Forderungen in sein Schulgesetz und fand dafür bundesweit Beachtung und Lob. Es wurde für die Schulen ein Unterstützungssystem in Form von Regionalen Beratungszentren (ReBuZ) und Zentren für unterstützende Pädagogik (ZuP) an jeder Schule geschaffen. Leider sind die hierfür erforderlichen Ressourcen nicht im erforderlichen Maße an die Schulen und Unterstützungssysteme gegangen (siehe Rechnungshofbericht aus 2012). Die Rahmenbedingungen für die Arbeit in den Schulen verschlechterten sich von Jahr zu Jahr, und die Zustimmung und Akzeptanz der Inklusion bekam spürbare Risse. Die mangelnde personelle und räumliche Ausstattung wurde oft als entscheidender Grund für eine spürbare Unzufriedenheit der Kollegien mit ihrer Arbeit insgesamt an-

geführt. Die Oberschulen bekamen neben den Gymnasien den Auftrag, alle Schüler_innen zu fördern und zu bilden. Vom inklusiven Unterricht auch behinderter Kinder waren und sind die Bremer Gymnasien aber weitgehend ausgeklammert.

Der Versuch am Gymnasium Horn, die Einrichtung einer Inklusionsklasse zu verhindern, ist auch Ausdruck dieser Tendenzen. Aber die Befürwortung von frühzeitiger Leistungsselektion und Ausschluss von Kindern, die kein „Turboabitur“ anstreben, ist aus unserer Sicht die Abkehr der weiter oben genannten Gedanken von Teilhabe, Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt und Toleranz. Das ist traurig, denn integratives Denken und Handeln hat sich in Bremen über Jahrzehnte entwickelt und ist über viele Projekte in der Stadt gewachsen. Der Studiengang Behindertenpädagogik an der Uni Bremen war über Jahre führend in der wissenschaftlichen Forschung und Ausbildung auf diesem Gebiet. Die gemeinsame Betreuung von behinderten und nichtbehinderten Kindern in den Kitas der bremischen evangelischen Kirche war bundesweit und auch international ein vielbeachtetes Modell und Vorbild für andere Träger. Viele Einrichtungen und Initiativen in Bremen lassen diesen Geist der Integration spüren.

Und dass Gymnasien sehr wohl erfolgreich die Gedanken der Inklusion angehen und umsetzen, zeigen die jahrelangen Erfahrungen der Bremer Gymnasien in Vegesack und Ober-



Mareen Sieb, Julia Wolters, Michael Strosetzky (Sprecher_innen GEW-Fachgruppe Inklusion und Sonderpädagogik)

Foto: privat

vieland sowie von Schulzentren, die in Formen kooperativer Beschulung auch Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf gemeinsam mit „Gymnasiasten“ unterrichten.

Zur Umsetzung des inklusiven Gedankens ist ein geändertes Wertesystem in der Gesellschaft erforderlich, das allen Menschen die gleichen Rechte einräumt, Vielfalt akzeptiert und als selbstverständlich voraussetzt, auch am Gymnasium, solange es eine gesellschaftlich gewollte Schulform ist ...

Mareen Sieb, Julia Wolters, Michael Strosetzky (Sprecher_innen GEW-Fachgruppe Inklusion und Sonderpädagogik)



„Kulturpolitische“ Übergriffe in der Bildungspolitik? Zwei Beispiele, was gerade in Bremer Schulen passiert - ein Kommentar

Die Klage mit dem Ziel, behinderte Kinder nicht an einem Gymnasium aufnehmen zu müssen, richtet sich nicht vorrangig gegen politisch verursachte unzureichende Bedingungen. Sie entspringt unter Umständen auch einer Haltung, bestimmte Gruppen von Menschen aus der allgemeinbildenden Schule herauszuhalten. Damit soll im Kern ein elitäres Bildungsverständnis zementiert werden, welches einer demokratisch verfassten Gesellschaft sowie dem Bremer Schulgesetz entgegensteht. Es geht um Sortierung und Selektion. Es geht um die Sicherung des Rohstoffes „Bildung“, der durch politische

Foto: gemeinfrei/pixabay.com



Alternative Stimmung

Die Twitterisierung des Leseverhaltens und ihre Folgen

Der Kurznachrichtendienst twitter ist zwar im Wettbewerb der social media in den letzten Jahren eher ins Hintertreffen geraten. Seine Nutzerzahlen stagnieren, und viele sind auch nur noch dabei, um die Absonderungen des US-Präsidenten aus erster Hand zu erfahren. Nichtsdestotrotz hat das Gezwitscher einen großen Anteil daran, dass das Mediennutzungsverhalten in den letzten Jahren völlig neu geprägt wurde. 140 Zeichen sind heute das Maß aller Dinge, wenn es um die Verbreitung von Nachrichten geht. Was länger ist, wird mit einer dramatisch einbrechenden Aufmerksamkeitskurve abgestraft.

140 Zeichen sind ungefähr so viel, wie Überschrift und Untertitel des Aufmachers in einer klassischen Tageszeitung. Für die Presse ist das Fluch und Segen zugleich. Ein Fluch, weil kaum jemand sich noch die Mühe macht, ganze Artikel zu lesen und folglich die Zeitung im Kiosk liegenbleibt. Die inzwischen weitverbreiteten Paywalls („Bezahlschranke“) in den Online-Ausgaben, so verständlich sie aus dem wirtschaftlichen Interesse der Zeitungen heraus sind, verstärken eher noch diesen Trend. Dann lese ich eben

nur die Überschrift. Zumal, das muss man den Redaktionen lassen, diese heute oft mit viel Liebe zum Detail gedichtet werden. Manches erinnert an die frühen Tage der taz. Aber Vorsicht, Dichtkunst kann (und soll ja durchaus auch mal) Trugbilder erzeugen.



CC BY-NC 2.0 veröff. DI Qiu (diegeocn auf flickr)

Warum nicht einmal zwitschern: Bremerinnen und Bremer lieben ihre Stadt!

Sollen Trugbilder erzeugt werden, dann ist die Twitterisierung hingegen ein Segen. Denn mit der Trennung von Überschrift und Inhalt geht auch die Trennung von Stimmung und Fakten einher. Und dann kann man sich in den höheren Etagen der Redaktionen auf die Gestaltung und Verbreitung von politischen Stimmungen konzentrie-

ren, weitgehend unbeeindruckt von dem, was der oder die „Basis“-Journalist_in an guten und wichtigen Informationen zusammengetragen hat.

So wird aus vermeintlichen Auffälligkeiten (viel mehr scheint es nach dem letzten Stand ja gar nicht zu sein) um die Außenstelle Bremen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) immer wieder ein „Bremer BAMF-Skandal“. Einerseits wird damit die Stimmung geschürt, dass Bremen sowieso der Hort schlampigen Verwaltungshandelns ist und immer sein wird. Da kann der mit journalistischer Sorgfalt arbeitende Autor im Artikel noch so deutlich schreiben, dass die bremische Verwaltung damit gar nichts zu tun hat. Andererseits soll es unbedingt als Skandal gebrandmarkt werden, dass diese BAMF-Dienststelle eine überdurchschnittlich hohe Anerkennungsquote hat. Kein Skandal scheint es hingegen zu sein, wenn die Anerkennungsquoten der anderen BAMF-Dienststellen auch deshalb so niedrig sind, weil zigtausendfach Asylanträge zu Unrecht abgelehnt werden, wie die Entscheidungen der Verwaltungsgerichte zeigen.

Sehr alternativ verstimmt

war ich auch, als ich jüngst lesen musste „Studie bescheinigt Bremen wenig Lebensqualität“. Eine privatwirtschaftliche schweizerische Wissenschaftsfabrik hatte dies aus vielen Daten der amtlichen Statistik „errechnet“. Klingt hochseriös, oder? Dabei ist Lebensqualität auch etwas persönliches.

Ein wichtiges Kriterium bei der Studie war die hohe Armutsquote in Bremen. Simple Logik: Viele arme Menschen, schlechte Stadt. Umgekehrt wird ein Schuh draus. Eine hohe Lebensqualität kann man einer Stadt bescheinigen, in der auch Menschen an oder unter der Armutsgrenze ein Leben in Würde und Sicherheit führen können. Da hat Bremen nach vielen Jahren Kürzungspolitik sicher einige Hausaufgaben zu machen. Und dazu gehört auch, dass hier deutlich weniger Menschen in Armut leben müssen. Aber immerhin fängt Bremen jetzt mit den Hausaufgaben an.



Burkhard Winsemann

Entscheidungen verknüpft und damit einem gesellschaftlichen Konkurrenzkampf hingeworfen wird.

Die Klage war geeignet, die soziale und kulturelle Spaltung in dieser Stadt voranzutreiben. Die Ausgrenzung einer bestimmten Gruppe von Menschen darf in dieser Stadt an keiner Schule mehr Platz haben! Denn: Welcher Gruppe soll als nächstes die Tür gewiesen werden? Den Flüchtlingskindern?! Ihre Teilhabe am Unterricht wird zunehmend eingeschränkt, dadurch Bildungschancen vertan und „Integration“ erschwert. Hier gilt es, Solidarität zu üben und beispielsweise

Aktionen der Schüler_innen des Alten Gymnasiums „Für den Erhalt teiltintegrativer Beschulung“ zu unterstützen.

Apropos Solidarität: Der offene Versuch der AFD in Bremen-Nord, über eine Dienstaufsichtsbeschwerde wegen „Verletzung der Neutralitätspflicht“ Lehrkräften zu verbieten, offene Auseinandersetzungen über politische Inhalte zu führen und gegebenenfalls rechtspopulistische wie menschenverachtende Positionen als solche herausarbeiten zu lassen, zeigt auf, was in diesem Land schon wieder möglich ist. Gegen Faschismus und seine Helfer darf es keine Neutralität

geben! Dieser Angriff ist aber nicht nur gegen jede Form demokratiebildenden Unterrichts an unseren Schulen gerichtet, sondern insgesamt gegen Demokratie und Mündigkeit in dieser Gesellschaft. Rechte und menschenverachtende Meinungsmache sowie Denunziation hat an unseren Schulen und in der öffentlichen Verwaltung keinen Platz! Hier müssen wir alle, nicht nur Pädagog_innen, solidarisch eine klare Haltung beziehen - wenn nötig, auch laut und deutlich.



Foto: privat

Christian Gloede
Landesvorstandssprecher
der Gewerkschaft Erziehung
und Wissenschaft

Zwischen Wertschätzung und Stimmungsmache

Das Bremische Personalvertretungsgesetz erneut auf dem Prüfstand

Gibt es einen Reformbedarf für das Bremische Personalvertretungsgesetz? Auf Antrag der CDU gab es Mitte Juni 2018 im Haushalts- und Finanzausschuss der Bremischen Bürgerschaft zu dieser Frage eine Experten-Anhörung.

Lars Hartwig, stellvertretender Vorsitzender des Gesamtpersonalrats, war dabei. Er ist „unser Mann“ im Haushalts- und Finanzausschuss der Bremischen Bürgerschaft. Er äußert sich dort beratend zu Themen des bremischen öffentlichen Dienstes, er verleiht quasi den Kolleginnen und Kollegen des bremischen öffentlichen Dienstes eine Stimme.

MUMM: Lars, erzähl mal, welche Experten wurden dort gehört?

Lars Hartwig: Die SPD hat Onno Dannenberg, ver.di-Bereichsleiter, benannt. Die Grünen haben den Ex-Staatsrat aus dem Justizressort, Matthias Stauch, gesandt. Der Sachverständige der CDU war der Geschäftsführer der Handelskammer, Michael Zeimet. Die Linke hat Ingo Tebje, ver.di-Gewerkschaftssekretär, geschickt.

MUMM: Was sagen die Sachverständigen? Gibt es Veränderungsbedarfe im Bremischen Personalvertretungsgesetz?

Lars Hartwig: Zunächst wurde der Finanzstaatsrat Henning Lühr gehört. Er hält Mitbestimmung, ebenso wie die Beteiligung der Beschäftigten, für eine moderne Verwaltung für unabdingbar, gerade vor dem Hintergrund der Digitalisierung und weiterer laufender Modernisierungsprozesse. Management nach Gutsherrenart hält er für den falschen Weg. Das Gesetz stellt er nicht in Frage. Er plädiert dafür, in den konkreten Mitbestimmungsprozessen die unterschiedlichen Interessen wahrzunehmen und rät beiden Seiten zu Kompromissfähigkeit und Fairness.

Die Sachverständigen der Parteien haben die Frage sehr unterschiedlich bewertet. Der Experte der CDU, Michael Zeimet, sieht Veränderungsbedarf

und begründet das mit einem Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichts von 1995.

Der Experte der Grünen, Matthias Stauch, hält das Personalvertretungsgesetz für verfassungsgemäß. Er plädiert lediglich für eine gesetzliche Klarstellung in den Fällen, wo der Senat ein Letztentscheidungsrecht hat.

Die Experten von SPD und Linken hingegen sehen keine Veränderungsbedarfe. Onno Dannenberg sieht weder tat-



sächliche noch juristische Gründe. Zudem verwies er auf die Verankerung der gleichberechtigten Mitbestimmung in der Bremer Landesverfassung. Ingo Tebje äußerte seinen Eindruck, dass Personalräte und das Bremische Personalvertretungsgesetz als Sündenbock in der politischen Debatte herhalten müssten. Das solle von den durch den massiven Personalabbau der letzten Jahrzehnte verursachten Problemen im Dienstleistungsservice ablenken.

MUMM: Warum wird das Bremische Personalvertretungsgesetz eigentlich immer wieder zum Thema gemacht? Gibt es Probleme?

Lars Hartwig: Ich verstehe nicht, dass unser Personalvertretungsgesetz immer wieder in Frage gestellt wird. Die Kritikerinnen und Kritiker führen nur fiktive Probleme an. Vielmehr ist es so, dass die Personalräte die schwierigen

Jahre der Haushaltsnotlage bis heute immer im Interesse der Beschäftigten begleitet haben. Das Gesetz ist ja für die Kolleginnen und Kollegen gemacht, die die öffentlichen Dienstleistungen unter teilweise sehr schwierigen Bedingungen aufrechterhalten. Die Handelskammer kritisiert immer wieder schubladenmäßig die öffentliche Verwaltung, auch bei der Anhörung. Dabei musste jedem klar sein, dass es sich auf die Leistungsfähigkeit auswirkt, wenn 25 Jahre lang in allen Bereichen tausende von Stellen abgebaut wurden. Gleichzeitig hat der öffentliche Dienst deutlich mehr Aufgaben zu erledigen. Jetzt aber die Mitbestimmung und die Kolleginnen und Kollegen dafür verantwortlich zu machen, ist schäbig. Die Politiker_innen sollten sich mal lieber bei ihren Beschäftigten bedanken, statt sie und ihre Personalräte zum Sündenbock zu machen.

MUMM: Wie war dein Gesamteindruck von der Anhörung - gibt es etwas, was dich besonders bewegt hat?

Lars Hartwig: Ich habe mich sehr geärgert über die Stimmungsmache gegen den öffentlichen Dienst durch den Sachverständigen der CDU. Das waren wirklich sackweise Vorurteile. Ich hatte den Eindruck, dass er von Demokratie am Arbeitsplatz nicht viel hält.

Der Sachverständige der Grünen hat in seinem Beitrag einheitliche Standards und Regelungen für alle Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes in Frage gestellt. Das finde ich kritisch. Bereits jetzt werden ja die Besonderheiten der Dienststellen berücksichtigt. Wenn man seinen Vorstellungen folgen würde, wäre das für die Attraktivität der Freien Hansestadt Bremen schädlich.

MUMM: Hat dich denn auch etwas erfreut bei dieser Anhörung?

Lars Hartwig: Ja natürlich. Ich fand toll, dass 40 Personalratsvertreterinnen und -vertre-

ter aus Bremen und Bremerhaven die Anhörung verfolgt haben.

Es war wirklich klasse, wie Staatsrat Henning Lühr die unsachliche Stimmungsmache des CDU-Experten gegen den öffentlichen Dienst zurückgewiesen hat. Er hat Herrn Zeimet angeboten, einmal ein Finanzamt zu leiten, um zu einer realistischen Bewertung des öffentlichen Dienstes zu kommen.

Gut gefallen haben mir auch die Sachverständigen von SPD und von der Linke. Sie haben beide aus unterschiedlichen Blickwinkeln mit Zahlen und Fakten verdeutlicht, dass es keine Probleme mit dem Bremischen Personalvertretungsgesetz gibt. Mitbestimmung nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz hat sich in seiner Anwendung bewährt.

Das Interview mit Lars Hartwig führte Doris Hülsmeier.



Lars Hartwig



Doris Hülsmeier