

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

**Mit euch.
Gemeinsam mehr erreichen.
18. März 2020**



**Wahlen zum Gesamtpersonalrat,
zu den Personalräten,
Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie
Frauenbeauftragten**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Frühling naht und die MUMM-Redaktion freut sich auf die wärmere Jahreszeit.

Gleichzeitig machen uns aber die beobachtbaren Klimaveränderungen Sorgen. Aktuell warnt ein Team von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus verschiedenen Instituten und Ländern, dass die festgestellten gestiegenen Meerestemperaturen zu Wetterextremen wie zum Beispiel Wirbelstürme und heftige Niederschläge führen. Antje Boetius, die Leiterin des Alfred-Wegener-Instituts in Bremerhaven, sieht derzeit eine Entwicklung, die ungebremsst zu einer Erderwärmung von 4 bis 6 Grad bis zum Ende des Jahrhunderts führen würde. So warm war es auf der Erde vor 60 Millionen Jahren, ohne Polareis und mit einem Meeresspiegel, der um 170 m höher lag als jetzt.

All diese Erkenntnisse lassen keinen Zweifel zu: es besteht dringender Handlungsbedarf. Dennoch gibt es Menschen aus Politik, Wirtschaft und Medien, die diese Erkenntnisse leugnen und die die wichtigen und notwendigen Debatten zum Schutz des Klimas als „Hysterie“ verunglimpfen. Wir finden das unglaublich.

Aber: 30.000 junge und ältere Bremerinnen und Bremer, darunter auch viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, haben am 20. September 2019 für wirkungsvolle und sozialverträgliche Maßnahmen zum Klimaschutz bei der größten Versammlung der Bremer Nachkriegsgeschichte demonstriert. Das stimmt uns hoffnungsvoll.

Breite Unterstützung bekommen hoffentlich auch die Personalräte, Frauenbeauftragten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und der Gesamtpersonalrat bei den bevorstehenden Wahlen am 18. März 2020, damit sie wirkungsvoll für die Beschäftigten Einfluss nehmen können. Die Wahlen und viele andere Themen sind das Thema dieser MUMM.

Eure MUMM-Redaktion wünscht euch viel Spaß beim Lesen.

MUMM

(19.02.2020 - Redaktionschluss: 15.01.20)

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@gpr.bremen.de

Fotos: wenn nicht anders angegeben: MUMM-Redaktion

Layout und Druck:

Hausdruckerei Der Senator für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint voraussichtlich im April 2020

Inhalt

Doris Hülsmeier: Mit euch. Gemeinsam mehr erreichen	3
GdP: GPR Wahl gibt dir die Chancen	4
dbb: Probleme im Alltag am Arbeitsplatz angehen	4
ver.di: Das Wahlrecht wahrnehmen	5
GEW: Bekenntnis zu Bildungsinvestitionen nötig	5
Mehr Pep ohne PEP	6
Was nutzt mir eigentlich die Dienstvereinbarung	7
Personalrat ist wichtig,	8/9
Wieder attraktiv machen!	10
Bremer Erklärung bekräftigt	11
Frauenrechte sind ein Seismograph für die Demokratie	12
JAV - Wir wissen, wo „der Schuh drückt“	13
Das Dilemma der Praktikumsklassen	14
Tatort Häfen, Weser und Nordsee	15
Das Letzte: Schwarze Löcher	16

Mit euch. Gemeinsam mehr erreichen.

Am 18. März 2020 wählen gehen

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

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

Initiative der Beschäftigten verfolgen und zu dem wir eine Dienstvereinbarung anstreben. Arbeit, die zum Leben passt, ist dabei die Zielstellung. Und dabei vergessen wir auch nicht diejenigen, die hauptsächlich ohne Computer arbeiten. Auch für sie müssen mehr zeitliche Spielräume und Zugänge zu digitalen dienstlichen und fachlichen Informationen geschaffen werden.

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

Der Gesamtpersonalrat steht, wie die Personalräte, für Demokratie im Arbeitsleben. Wir verhandeln eure Interessen auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber, so wie es in unserer Landesverfassung vorgese-

hen ist. Wir sorgen für Transparenz. Wir begleiten und beeinflussen Veränderungsprozesse in eurem Sinne. Wir arbeiten eng mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes „als berufene Vertretungen der Interessen der Beschäftigten“ (§ 52 Bremisches Personalvertretungsgesetz) zusammen.

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

Am 18. März wird gewählt. Gesamtpersonalrat, Personal-



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

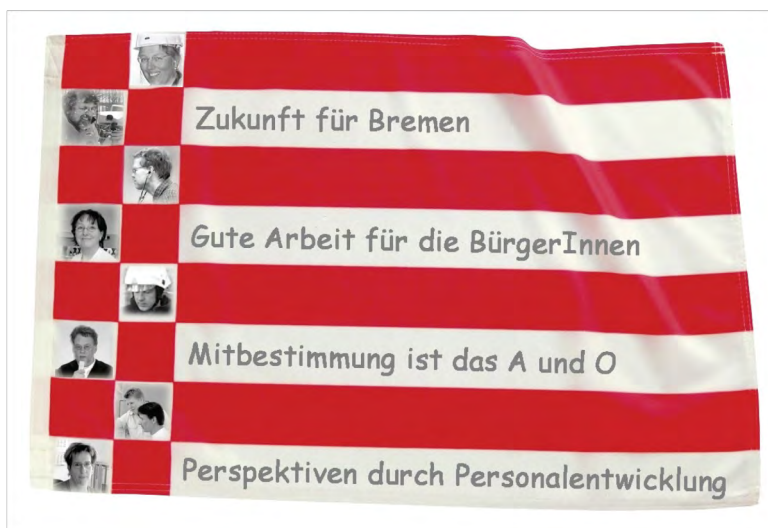
räte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Frauenbeauftragte stehen zur Wahl.

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

Wählen gehen.

Doris Hülsmeier

Flagge zeigen



für den öffentlichen Dienst

GPR Wahl gibt dir die Chancen

GdP: Am 18. März die DGB-Gewerkschaften unterstützen



Foto: GdP
Lüder Fasche, Landesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei

Zeit ist die neue Währung. Das liest man jetzt nicht nur zunehmend, sondern gerade die Aktiven in den Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) hören das auch immer öfter. Natürlich, eine faire Bezahlung und sichere Arbeitsplätze werden auch weiterhin zentrale gewerkschaftliche Themen blei-

ben. Doch wenn es um Mehrarbeit, Bezahlung und Freizeit geht, reflektieren immer mehr unserer Mitglieder auf den Erhalt oder gar ein Mehr an Freizeit. Wie sagte die frisch gewählte junge finnische Ministerpräsidentin, Sanna Marin, unlängst: „Die Menschen haben es verdient, mehr Zeit mit ihren Familien, Angehörigen, Hobbys und anderen Aspekten des Lebens, wie der Kultur zu verbringen.“

Dieser zunehmenden Haltung im Einvernehmen mit den klassischen gewerkschaftlichen Zielen gerecht zu werden, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Ihr können gerade wir Gewerkschaften im DGB optimal gerecht werden, denn durch unsere zigtausend Mitglieder und unsere zahlreichen Aktiven erfahren wir als erste von Wünschen und Sorgen der Beschäftigten.

Mit unserer Masse an Mitglie-

dern fällt es uns auch leicht, auf die passenden politische Rahmenbedingen hinzuwirken, welche ihr als Beschäftigte im öffentlichen Dienst jeweils wünscht. Hierzu bedarf es einer guten und breiten Vernetzung in die Behörden, Betriebe und in die Politik. Das bietet die Gewerkschaft der Polizei ebenso wie ihre Geschwistergewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund.

Arbeitszeitverordnung zum Beispiel ist so ein klassisches Thema, das nicht von den örtlichen Personalräten allein begleitet werden kann. Der Gesamtpersonalrat mit seiner übergeordneten Zuständigkeit ist an dieser Stelle unverzichtbar. Wie immer, wenn gleich mehrere Behörden und Betriebe betroffen sind, kann der Gesamtpersonalrat hier entscheidend weiterhelfen. Deshalb erhöht es eure Chancen,

wenn ihr wählen geht und der DGB-Liste zur Wahl des Gesamtpersonalrats eure Stimme gebt.

Lüder Fasche



Probleme im Alltag am Arbeitsplatz angehen

dbb: Gebt dem beamtenbund und tarifunion eure Stimme



Foto: dbb
Jürgen Köster, Landesvorsitzender dbb beamtenbund und tarifunion bremen

Der dbb beamtenbund und tarifunion vertritt Arbeitnehmer und Beamte des öffentlichen Dienstes des Landes Bremen, der Stadt Bremen und der Stadt Bremerhaven und wird nach außen hin sichtbar über seine Fachgewerkschaften,

beispielhaft für die Polizei die DPolG, für Finanzen und Steuer die DStG, für die Schulen BPV, VBE, BLBS und INS, für die Justiz den BDR, DJG, DGVB, für die Verwaltung die komba, vbba, GdS.

Durch die Nähe zu den Mitgliedern unserer Gewerkschaften werden wir über die vorhandenen Probleme im Alltag am Arbeitsplatz informiert und gehen diese an. Daneben gibt es aber auch große neue Herausforderungen, die aktuell gemeistert werden müssen, eine davon ist die Digitalisierung, die mit den neuen Technologien unsere Arbeitswelt vor große Veränderungen stellt.

Wie wirken sich die digitalen Veränderungen durch die anderen Dimensionen der Informationsverfügbarkeit und die neuen Möglichkeiten der Vernetzung auf die vorhandenen Arbeitsabläufe aus und welche

digitalen Kompetenzen müssen die Kolleginnen und Kollegen erwerben?

Wie können die digitalen Kompetenzen den bremischen Beschäftigten vermittelt und es verhindert werden, dass die Digitalisierung digitale Gewinner und Verlierer hervorbringt?

Zu dieser Problematik gesellt sich der vorhandene und immer deutlicher werdende Fachkräftemangel.

Die Arbeitgeber und Dienstherren haben zu spät die Zeichen der Zeit erkannt und sich nicht, trotz unserer vorgebrachten Bedenken in den letzten vier Jahren, davon überzeugen lassen, für eine ausreichende Personalausstattung in den Ressorts zu sorgen. Dieses vorhandene Versäumnis darf zu keiner weiteren Erhöhung der Arbeitsbelastung für die Bediensteten führen, sondern es müssen die attraktive Arbeitsbedingen im

öffentlichen Dienst geschaffen werden, um konkurrenzfähig gegenüber der Privatwirtschaft zu sein und somit das dringend benötigte Personal gewonnen werden kann.

Geht am 18. März 2020 zur Wahl der örtlichen Personalräte, der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Gesamtpersonalrat und dem Gesamtpersonalrat.

Gebt dem dbb beamtenbund und tarifunion eure Stimme!

Jürgen Köster



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Das Wahlrecht wahrnehmen!

Mit ver.di im Rücken bilden Personalräte eine starke Bank

Foto: ver.di



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

Personalräte und Gesamtpersonalräte bilden die demokratische Grundlage in den Dienststellen und Verwaltungen. Denn dort, wo Mitbestimmung gelebt wird und Interessenvertretungen eingebunden

werden, existiert eine gute Sozialpartnerschaft. Die ist wichtig für den Erfolg und die Zufriedenheit der Beschäftigten. Aber um erfolgreiche Mitbestimmung umzusetzen, braucht es auch die Unterstüt-

zung und den Rückhalt der Beschäftigten. Je höher die Beteiligung bei den Wahlen ist, desto selbstbewusster können Interessenvertretungen ihre Arbeit für die Beschäftigten umsetzen. Und die Herausforderungen nehmen zu. Digitalisierung, flexiblere Arbeitszeiten, agiles Arbeiten, immer weniger Personal und steigende Anforderungen und noch kein beschlossener Haushalt, das ist nur ein kleiner Teil der Herausforderungen, die vor der Tür stehen. Und wo bleiben die Beschäftigten? Ihre Interessen werden von den Personalräten und vom Gesamtpersonalrat vertreten und überall publik gemacht. Sie bilden mit uns als Gewerkschaft ver.di im Rücken eine starke Bank. Denn gemeinsam werden wir überall unsere Einflüsse geltend machen und für gute und sichere Arbeitsbedingungen streiten und ver-

handeln. Seit an Seit mit den Beschäftigten für eine sichere Zukunft mit guten Arbeitsbedingungen! Das Wichtigste ist nun: Stärken Sie Ihren Personalräten und dem Gesamtpersonalrat für die Zukunft den Rücken und nehmen Sie Ihr Wahlrecht wahr. Wir und die Personalräte werden dann gemeinsam mit Ihnen für einen zukunftssicheren und attraktiven öffentlichen Dienst eintreten.

Markus Westermann



Bekenntnis zu Bildungsinvestitionen nötig

GEW: Hohe Wahlbeteiligung wichtig gegenüber Arbeitgeber

Foto: GEW



Andreas Rabenstein, GEW-Stadtverbandssprecher

Wir haben in Bremen eine Bildungsnotlage, die die Zukunft von Kindern, Jugendlichen und Studierenden massiv gefährdet. Hier entschieden gegenzusteuern, ist die zentrale Forderung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und ein klarer Auftrag an Rot-Grün-Rot. Mit Verweis auf die

desolate Finanzlage allen Lerninteressierten die notwendige Bildung vorzuenthalten ist sträflich. Wir brauchen ein Bekenntnis zu vielfältigen Investitionen in Bildung. Unstrittig muss aber sein: Es gibt über Jahre keine gute Lage, sondern wohl nur gute Wege, diesem Mangel zu begegnen. Diese Wege müssen im Konsens mit den Beschäftigten besprochen werden und mittelfristig jeglichen Qualitätsabbau und jegliche Dequalifizierung verhindern. Nur dann ist es möglich, in Kitas, Schulen und in der Ausbildung Regelungen zu vereinbaren.

Gesellschafts- und bildungspolitisch notwendige Konzepte von Inklusion und Oberschulentwicklung sowie frühe Bildung als Wegbereiter von Lebensperspektiven werden durch eine völlig unzureichende Personalausstattung und krankmachende Arbeitsbedin-

gungen geradezu konterkariert. Gefährdungsanzeigen sind hiergegen eine Antwort der Beschäftigten. Ein ähnliches Bild an den Hochschulen: Forschung und Lehre sind in hohem Maße abhängig von Fristverträgen. Die Folgen gehen dauerhaft zu Lasten der Beschäftigten, planbare Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind regelhaft „Fehlansätze“.

Gute Arbeitsbedingungen in Kitas, Schulen und Hochschulen heißt: Mehr Einstellungen, die Ersetzung prekärer durch reguläre Beschäftigungsverhältnisse und die wertschätzende Wahrnehmung einer Fürsorgepflicht, die die Gesundheit der Einzelnen und die Motivation aller für die Bildungsarbeit im Interesse der Lernenden in den Mittelpunkt rückt.

Der Gesamtpersonalrat vertritt die Interessen gegenüber

einem Arbeitgeber, der gleichzeitig Regierung ist. Das macht seine Arbeit zu einer Arbeit im öffentlichen Interesse. Die Bündelung einzelner Personalräte im Gesamtpersonalrat verschafft diesem gleichsam ein „allgemeinpolitisches Mandat“. Durch eine hohe Beteiligung bei der Personal- und Gesamtpersonalratswahl stärkt ihr dieses Instrument! Geht wählen, wählt die Liste der DGB-Gewerkschaften

Andreas Rabenstein



Mehr Pep ohne PEP

Personalbedarfe werden zukünftig aufgabenbezogen ermittelt

„Das Programm PEP wird beendet.“ So gibt es der rot-grün-roten Koalitionsvertrag vor. Zukünftig soll aufgabenbezogen untersucht werden, wieviel Personal benötigt wird. Im Grundsatz entspricht dies einer langjährigen Forderung des Gesamtpersonalrats. Bei aller Freude über diese wichtige Grundsatzentscheidung bleibt abzuwarten, ob die so ermittelten Bedarfe finanziell und personell gedeckt werden können.

Im Rahmen der laufenden Haushaltsaufstellung ist vorgesehen, den größten Teil der derzeit als vorübergehende Verstärkung ausgewiesenen Personalmittel zu verstetigen. Das entsprechende Personalsvolumen wird dann ohne Kürzungsquoten fortgeschrieben.

Beim Senator für Finanzen soll eine „Fachstelle Personalbedarfsermittlung und -planung“ eingerichtet werden. Deren Aufgabe soll laut Koalitionsvereinbarung sein, „aufgabenbezogen (...) Untersuchungen zur Personalbemessung zusammen mit den Ressorts und der Senatskanzlei“ durchzuführen. Auf der Grundlage dieser Untersuchungen können dann politische Entscheidungen über zukünftige Anpassungen der Zielzahlen getroffen werden.

Ziel ist es, Personalbedarfe möglichst fair und nach einheitlichen Maßstäben zu ermitteln und damit auch solche Bereiche zu berücksichtigen, bei denen Personalmangel nicht so schnell öffentlich spürbar wird. Es wird allerdings einige Zeit brauchen, den gesamten öffentlichen Dienst neu zu vermessen.

Zunächst wird die Fachstelle daher voraussichtlich vor allem dort tätig werden, wo die Ressorts Mehrbedarfe für bestimmte Aufgabenbereiche sehen. Denkbar ist darüber hinaus, dass der Senat die Fachstelle mit Untersuchungen zu Aufgaben beauftragt, die in vergleichbarer Weise in allen Ressorts anfallen.



Vergleiche sind tückisch. Man muss schon genau hinschauen, um zu erkennen, ob hier eine Birne unter die Äpfel gemischt wurde.

Methodisch soll die Personalbedarfsermittlung unter anderem an die Erfahrungen mit der Zuweisungsrichtlinie für Lehrkräfte anknüpfen. Darin werden bestimmte Arbeitspakete identifiziert und mit Zeitbudgets ausgestattet. Dabei werden auch die sozialen Rahmenbedingungen der einzelnen Schulen berücksichtigt. Mit einer ähnlichen Vorgehensweise wurde vor Kurzem auch der Personalbedarf der Jugendhilfe untersucht.

Bei einigen Aufgaben wird sich auch Benchmarking, also der Vergleich von Kennzahlen oder Fallzahlen als Methode anbieten. Das kann innerhalb Bremens zwischen den einzelnen Senatsressorts oder mit anderen Großstädten oder Ländern geschehen.

Grundsätzlich steckt bei jeder Methode der Personalbedarfsermittlung der Teufel im Detail. Wurde etwas Wesentliches übersehen oder falsch gewichtet? Ist das, was verglichen wird, wirklich vergleichbar? Unerlässlich ist, dass die

Personalräte entsprechende Untersuchungen in ihren Bereichen kritisch begleiten und die Sichten und Belange der betroffenen Kolleginnen und Kollegen einbringen.



Burkhard Winsmann

Eine kurze Geschichte des PEP

Nicht wenige haben es erst ganz zum Schluss erfahren: PEP heißt Personalentwicklungsprogramm, nicht etwa Personaleinsparprogramm. Dass PEP nun endet, ist überfällig: Im jüngst veröffentlichten Personalbericht 2019 stellt der Senator für Finanzen fest, dass bereits zu Beginn der 2010er Jahre, nach mehr als 15 Jahren PEP, weiterer Personalabbau immer schwieriger zu erreichen war und „sektoral an Untergrenzen einer sachgerechten Aufgabenerfüllung stieß“. Viele haben auch wahrgenommen, dass diese Untergrenzen noch unterschritten wurden.

Trotzdem wurde PEP noch fast ein ganzes Jahrzehnt fortgeschrieben, mit differenzierten Kürzungsquoten und immer mehr davon ausgenommenen Dienststellen. Daneben entwickelte sich allerdings, verstärkt mit der Zuwanderung ab 2015, eine Parallelwelt: Eine ganze Reihe von Dienststellen verzeichnete einen so großen Aufwuchs, dass die PEP-Zielzahlen dafür ganz offensichtlich nicht ausreichten. Mittel für zusätzliches Personal wurden auf unterschiedlichen häuslicher Wegen bereitgestellt, aber durchweg außerhalb der mit PEP gesteuerten Zielzahlen. So ist mittlerweile ein recht unübersichtliches Bild entstanden.

Was nutzt mir eigentlich die Dienstvereinbarung ...

... zum Personalausgleich - Nach 34 Jahren immer noch aktuell

Was passiert eigentlich mit mir, wenn der Senat neue Ressortzuschnitte beschließt? Auch bei anderen größeren oder kleineren politisch beschlossenen Organisationsveränderungen fragen sich die Kolleginnen und Kollegen, was das für sie bedeutet.

Die Rechte und Interessen der betroffenen Kolleginnen

Einbeziehung in die Planung fest schreibt. Die Dienstvereinbarung gibt Sicherheit, weil sie den Anspruch der Kolleginnen und Kollegen auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz gewährleistet, wenn Umsetzungen oder Versetzungen erforderlich sind. Dabei ist festgelegt, dass bei einem notwendigen Personalausgleich das Prinzip der

Die Dienstvereinbarung Personalausgleich greift aber nicht nur bei großen Organisationsveränderungen. Wenn die Aufgaben der Personalstelle einer Behörde von Performa Nord übernommen werden, Rechtsänderungen zu einem Aufgabenwegfall führen oder Aufgaben im Rahmen der Geschäftsverteilung des Senats neu ge-



Foto: gemeinfrei/pixabay.com

und Kollegen werden in solchen Fällen durch die Dienstvereinbarung Personalausgleich geschützt. Sie bildet den Rahmen, um einen notwendigen Ausgleich sozialverträglich zu gestalten.

Die Dienstvereinbarung über die Sicherung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen bei einem Personalausgleich wurde 1986 zeitgleich mit zwei weiteren Dienstvereinbarungen - über berufliche Weiterbildung und zur Einführung automatischer Datenverarbeitungsanlagen - abgeschlossen.

Die Dienstvereinbarung Personalausgleich schafft Transparenz, indem sie die rechtzeitige Unterrichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre

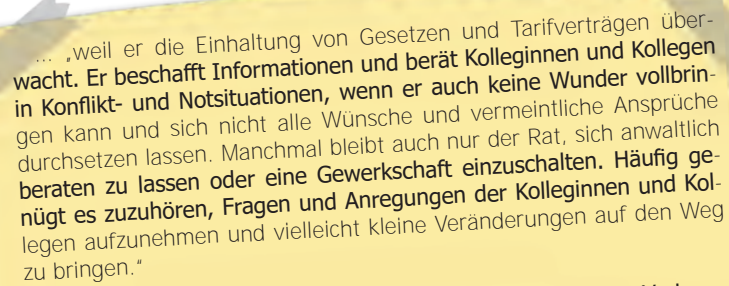
Freiwilligkeit Vorrang hat. Kolleginnen und Kollegen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, dürfen nur in besonderen Ausnahmefällen ohne ihre Zustimmung versetzt werden. Bei großen Organisationsveränderungen, wie zuletzt bei der Neuorganisation im Bereich des ehemaligen Stadtmtes, sind Umstellungspläne zu erarbeiten, in denen die Veränderungen darzustellen sind. Dabei wird auch festgehalten, welche Fortbildungen gegebenenfalls notwendig sind und wo sich der zukünftige Arbeitsplatz befindet. Bei all dem sind die Interessenvertretungen und die betroffenen Kolleginnen und Kollegen frühzeitig zu informieren und zu beteiligen.

schnitten werden, um nur einige mögliche Anwendungsfälle zu beschreiben, sind die Auswirkungen auf die betroffenen Kolleginnen und Kollegen unter Berücksichtigung der Dienstvereinbarung Personalausgleich zu gestalten.

Die Dienstvereinbarung Personalausgleich ist daher - wie die beiden weiteren Dienstvereinbarungen aus 1986 - immer noch aktuell und ein wichtiges Instrument für die Personalräte, um die Interessen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu wahren.



Ina Menzel



... „weil er sich stets für die Interessen der Belegschaft einsetzt. In meinem Fall ganz besonders, weil ich meinen Dienstposten als Betriebsprüferin einem Initiativantrag des Personalrats zu verdanken habe. Für meine tägliche Arbeit im Außendienst benötige ich eine steuerliche Datenbank, die erst nach einer Initiative des Personalrats auf meinem dienstlichen Rechner installiert werden durfte.“

... „weil er darüber wacht, dass alle Kolleginnen und Kollegen gerecht und gleichbehandelt werden. Er setzt deren Anliegen **und Forderungen gegenüber der Geschäfts-**führung durch. Er sorgt für die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen und achtet darauf, dass gesetzliche Richtlinien für Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz und Unfallverhütung umgesetzt werden.“

... „weil er die Rechte und Schutzvorschriften von mir und meinen Kolleginnen und Kollegen überwacht. Wenn ich mal ein Problem habe, weiß ich, an wen ich mich wenden kann. Ich finde es schön, dass mir jemand zuhört und sich für mich einsetzt.“

Deepmala Block, BSC-Mitte



... „weil er eine stellvertretende Stellung für die Arbeitnehmer_innen einnimmt und die Rechte der Beschäftigten gegenüber der Dienststellenleitung wahrnimmt. Auf einen Personalrat zu verzichten, heißt also, auf die wichtigsten Rechte als Arbeitnehmer_in zu verzichten.“

Personalräte sind sehr wichtig für die Belegschaft, da viele von uns oft unsicher sind, welche Rechte wir haben. Besonders bei offenen Fragen zu Arbeitszeit, Mehrarbeit, Fort- und Weiterbildungen oder Überlastungsanzeigen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz ist es umso wichtiger, eine_n neutrale_n Ansprechpartner_in im Personalrat fragen zu können.“

Antonia Pakzad, Bremer Volkshochschule



... „weil sich Einzelkämpferinnen und Einzelkämpfer aufreiben. Zusammen mit dem **Personalrat können wir eine Gegenmacht entwickeln.** Gegen Kürzungspolitik und parteipolitische Manöver. Für einen **Wiederaufbau der öffentlichen Infrastruktur** - und damit gegen **die Schwarze Null!**“

Werner Pfau, Schulzentrum Rübekamp



... „weil man sein Recht auf Mitbestimmung in Anspruch nehmen sollte, damit Unstimmigkeiten und Probleme in der Dienststelle **von jemandem gehört und ernst genommen werden.** Denn nur, wenn viele vor Ort wählen, bekommt man auch eine **starke Interessenvertretung, die sich mit Freude und Engagement** für die Belange der Beschäftigten einsetzt - nur so lassen sich unsere Arbeitsbedingungen verbessern.“

Feli Smidt, Der Senator für Finanzen/Jobcenter



... „weil wir als Gremium mit zwei Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG 5 P 8.17 und BVerwG 5 P 9.17) im Oktober 2018 einen wichtigen Erfolg für die Arbeit der Personalvertretungen erzielen konnten. Darin wurde klargestellt, dass im Rahmen der Allzuständigkeit keine mitbestimmungsrechtlichen Freiräume im innerdienstlichen Bereich zugelassen sind. An diese Erfolge möchten wir auch in der kommenden Amtsperiode anknüpfen und das Personalvertretungsrecht in unserer Dienststelle weiter stärken.“

Sarah Schnepel, Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau



Wieder attraktiv machen!

Die Beamtenlaufbahnen neu gestalten

Ist es heute noch attraktiv, Beamtin oder Beamter zu sein?

Der Bund hat diese Frage für sich offenbar beantwortet. Er will das Beamtenrecht novellieren und damit die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten attraktiver gestalten. Das gibt es natürlich nicht umsonst. 705 Millionen Euro sollen in den nächsten drei Jahren für die Steigerung der Attraktivität der Beamtenberufe investiert werden. Ab 2023 sollen jährlich 109 Millionen Euro hierfür verwendet werden.

Früher war Geldmangel der Faktor, der den Staat bremste. Heute ist es zusätzlich Personalmangel. Einer Prognose zufolge werden im öffentlichen Dienst bis 2030 rund 800.000 Stellen in nahezu allen Bereichen unbesetzt sein. Auch Bremen ist betroffen. Seit rund 30 Jahren wird im bremischen öffentlichen Dienst massiv gespart. Im Besonderen wurde bei den Beamtinnen und Beamten gespart. Anders als bei den Tarifbeschäftigten kann der Arbeitgeber bei den Rahmenbedingungen der Beamtinnen und Beamten einseitig, das heißt auch zum Schlechteren, eingreifen. Allerdings verschlechtert eine solche Entwicklung die Attraktivität der Berufe, in denen Beamtinnen und Beamte tätig sind. Deshalb ist es umso wichtiger, die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten wieder attraktiver zu gestalten. Um die Attraktivität und somit die Anziehungskraft dieser Berufe zu erhöhen, hat der Bund unter anderem Maßnahmen zur Personalgewinnung und Verbesserungen im Zulagenwesen formuliert. Das Beispiel des Bundes sollte Signalwirkung auch für Bremen haben.

Unsere Forderung an den Senat: „Machen Sie die Rahmenbedingungen für die Beamtinnen und Beamten in Bremen wieder attraktiv!“ Konkret bedeutet das unter anderem die Abschaffung des einheitlichen Beförderungsstichtags, da dieser die Bezahlung



Das Straßenschild in 24103 Kiel zeigt die Richtung

entsprechend der Wertigkeit unangemessen hinauszögert. Ebenfalls müssen die Einstiegsämter angehoben werden. Aufgrund der sich im Laufe der Zeit veränderten Tätigkeiten und wachsender Verantwortung müssen diese entsprechend ihrer Wertigkeit angehoben werden. Da es für Berufsstarter schwierig ist, die komplexen Beihilfesysteme ohne Unterstützung zu durchdringen, muss es hierfür eine Beratung geben. Außerdem muss die neu eingeführte Pauschalierte Beihilfe auf den Bereich der Freien Heilfürsorge ausgeweitet werden. Nur so hätten die Kolleginnen und Kollegen der Feuerwehr und der Polizei die Wahlmöglichkeit zwischen der Einzelabsicherung in der Freien Heilfürsorge oder einer Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Das hängt jedoch von der eigenen Entscheidung und der jeweiligen Lebenssituation ab.

Verbessert werden muss auch die Zulagenregelung bei Feuerwehr, Polizei und Justiz-

vollzug. Die Zulagen wurden insgesamt in den letzten Jahrzehnten infrage gestellt und viele Jahre nicht mehr verhandelt. Sie müssen endlich angeglichen, angehoben, dynamisiert und wieder ruhegehaltstfähig gemacht werden.

Es ist positiv zu werten, dass der Senat begonnen hat, das Zulagenwesen wieder zum Gegenstand der Verhandlungen zu machen und im Koalitionsvertrag eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifergebnisse auf die Beamtinnen und Beamten zugesichert wird. Um den Fachkräftemangel tatsächlich zu beheben, kann das jedoch nur ein Anfang sein. Selbstverständlich müssen alle Beamtinnen und Beamten amtsangemessen besoldet werden.

Wir erwarten weitere Schritte vom Bremer Senat.



Lars Hartwig

Bremer Erklärung bekräftigt

Bürgermeister bekennt sich zu fairen Beschäftigungsbedingungen

Auf der Personalräteversammlung am 27.11.2019 hat sich der neue Bürgermeister klar zur Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen bekannt. Faire Beschäftigung ist ihm und der neuen Regierung wichtig.

Das hören wir als Gesamtpersonalrat gerne. Allerdings hat die Clearingstelle, an die sich prekär beschäftigte Kolleginnen und Kollegen gemäß Dienstvereinbarung wenden können, leider immer noch genug zu tun. Dauerthema ist die Zwangsteilzeit, von der überwiegend Frauen betroffen sind. Ganz schlimm wird es,

wenn Betroffene eine Aufstockung ihres Arbeitslosengeldes II beim Jobcenter beantragen müssen. Honorarkräfte senden Notrufe. Sie erhalten keine Bezahlung bei Krankheit oder Urlaub, und die Krankenversicherung muss auch komplett selbst gezahlt werden - ohne Zuschuss vom Arbeitgeber. Darüber hinaus geht die Clearingstelle Fällen nach, in denen Firmen, die Dienstleistungen für die Stadt erbringen, nicht den Bremer Mindestlohn in Höhe von 11,13 € zahlen.

Diese Beispiele zeigen, warum die Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedin-

gungen so wichtig ist. Wer für die Freie Hansestadt Bremen arbeitet - ob direkt angestellt oder über einen externen Dienstleister - muss von seinem Einkommen ohne Existenzängste leben können.

Es gibt Zusagen vom Bürgermeister Andreas Bovenschulte, von der Bürgermeisterin Maike Schaefer und Wirtschaftsministerin Kristina Vogt, die Bremer Erklärung neu zu unterzeichnen. Damit soll deutlich gemacht werden, dass dieser Senat zur Bremer Erklärung steht.

Personalräte, die prekäre Arbeitsverhältnisse in ihren

Bereichen entdecken, sollen bei ihren Dienststellenleitungen deutlich auf die Bremer Erklärung verweisen. Die Clearingstelle unterstützt dabei gerne.



Kai Müles



Der Bürgermeister hat inzwischen Verbesserungen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zugesagt. Mittlerweile gibt es einen Senatsbeschluss, der besagt, dass alle Honorarkräfte, die ein Interesse an einer Festanstellung haben, sie auch bekommen sollen. Wir erwarten jetzt vom Bürgermeister, dass der Senatsbeschluss schnell umgesetzt wird und dass alle Kolleginnen und Kollegen ein Angebot erhalten. Dabei darf es keine Rolle spielen, wie viele Stunden sie unterrichten. Wichtig ist, dass sie dadurch sozialversichert werden.

Die Honorarkräfte der Musikschule Bremen blasen dem Bürgermeister den "Bovenschulte-Blues"

Frauenrechte sind ein Seismograph für die Demokratie

Zur Wahl der Frauenbeauftragten am 18. März 2020



Frauenrechte sind ein Seismograph für die Demokratie. Es sind die Frauenbeauftragten, die Einfluss im Sinne der weiblichen Beschäftigten nehmen, die darauf hinwirken, dass Entscheidungen für Frauen getroffen werden, um vorhandene strukturelle Benachteiligung abzubauen. Frauenbeauftragte beraten ebenso die Dienststellenleitungen, vermitteln internes und externes Wissen zur Frauenförderung und machen Chancen sichtbar, die oft im Verborgenen liegen.

Die Familien- und Sorgearbeit wird überwiegend von Frauen wahrgenommen. Dies charakterisiert deren besondere Erwerbsbiographien mit Teilzeit. 45 % aller erwerbstätigen Frauen arbeiten in Teilzeit. Zugleich liegen hier noch viele Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale verborgen.

Daher ist Teilzeit vielfach eine Frauendomäne und die Erlangung herausgehobener Führungspositionen eben nicht!

Um das zu ändern, sind Arbeitsplätze auf die Bedürfnisse von Frauen zuzuschneiden, um eine gesunde Work-Life Balance zu ermöglichen.

Am 18. März 2020 werden die Frauenbeauftragten neu gewählt. Warum ist das wichtig?

Frauen in den Dienststellen können ihre Themen an die Frauenbeauftragten herantragen und gemeinsam mit ihrer Hilfe Weichen stellen für eine geschlechtergerechte Führungspolitik.

Hierbei können Frauenbeauftragte

- Arbeitskreise zu relevanten Themen in den Dienststellen (Bremer Erklärung, Telearbeit, Inhalte Frauenförderplan) einberufen

- zu Frauenversammlungen mit Referentinnen zu Themen wie Altersrente, Konflikte an Arbeitsplätzen oder sexuelle Belästigung einladen, Austausch, Information, Diskussion
- unterstützen und begleiten bei Gesprächen, Konflikten am Arbeitsplatz, Klärung von Sachverhalten.

Eine weitere große Säule der Aufgaben der Frauenbeauftragten ist die inhaltliche Mitgestaltung an einem für die Dienststelle zugeschnittenen Frauenförderplan, der möglichst alle Bedarfe der weiblichen Beschäftigten abdeckt. Jede Dienststellenleitung ist nach dem Landesgleichstellungsgesetz zur Erstellung eines Frauenförderplans verpflichtet. Nur so kann Frauenförderung in ihrer Umsetzung erfolgreich gelebt werden. Der

Frauenförderplan als maßgebliches Instrument trägt dazu bei, vorhandene Strukturen dahin zu verändern, dass eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern in allen Bereichen, Hierarchiestufen und Funktionen erreicht wird. Zwar werden strukturelle Benachteiligungen meist anerkannt. Im Konfliktfall beziehungsweise im Entscheidungsfall rechtfertigen oft Überlegungen einer sogenannten „Einzelfallgerechtigkeit“ die Entscheidungen zugunsten der Männer. Gezielte Frauenförderung ist jedoch auch immer am Einzelfall zu messen.

Wählt am 18. März 2020 eure Frauenbeauftragten.



Saskia Coenraats



Anne-Katrin Reike-Brodda

JAV - Wir wissen, wo „der Schuh drückt“

Jugend- und Auszubildendenvertretungen stark machen

Zum zweiten Mal findet am 18. März die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) im Land Bremen statt. Wahlberechtigt sind alle zur Berufsausbildung Beschäftigten bei der Freien Hansestadt Bremen: die Jugendlichen unter 18 Jahren und Auszubildenden und die Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr sowie in der Einstiegsqualifizierung im Rahmen des Projektes "Zukunftschance Ausbildung".

Die Mitglieder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung sind meist selbst noch in der Ausbildung oder zumindest noch nicht lange damit „durch“. Daher wissen wir aus Erfahrung, wo euch „der Schuh drückt“.

Die Arbeitswelt verändert sich ständig. Darum ist es wichtig, auch die Ausbildungsinhalte weiter zu entwickeln und an die moderne Arbeitswelt anzupassen. Die JAV setzt sich für eine hohe Ausbildungsqualität ein und beteiligt sich bei Themen wie Gleichstellung von Frauen und Männern, Ver-

einbarkeit von Beruf und Familie und Betriebliches Gesundheitsmanagement.

„Geld allein macht nicht glücklich“, sagt man. Wer eine Ausbildung macht sollte aber so viel verdienen, dass ein unabhängiges Leben möglich ist. Eine angemessene Vergütung ist wichtig, ebenso die Arbeitszeit, Urlaub und eine geregelte Übernahme nach der Ausbildung. Hierfür machen sich die JAVen Seite an Seite mit der Gewerkschaft stark.

Vernetzung ist wichtig. Nur gemeinsam mit anderen kann man Dinge bewegen. Die JAV nimmt deshalb regelmäßig an Personalversammlungen, JAV-Arbeitstreffen und Arbeitskreisen des Gesamtpersonalrats teil.

Für die JAV im Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen werden drei neue Mitglieder gewählt. In Dienststellen und Eigenbetrieben, in denen mindestens fünf Jugendliche und Auszubildende beschäftigt sind, wird ein Mitglied für die JAV gewählt oder zwei Mitglie-

Mach' dich stark für eine gute Ausbildung und ein gutes Praktikum - wähle am 18. März 2020 deine JAV!



der ab 21 Jugendlichen und Auszubildenden. Die gewählten Mitglieder der JAV sind zusätzliche Mitglieder des Gesamtpersonalrats/Personalrats und nehmen an den Sitzungen teil. Sie haben bei allen Angelegenheiten der zur Berufsausbildung Beschäftigten volles Stimmrecht, im Übrigen beratende Stimme. Die Amtszeit der JAV beträgt vier Jahre.

Wählen zu dürfen ist ein wichtiges Grundrecht. Nur so können wir alle aktiv darauf

Einfluss nehmen, dass unsere Anliegen vom Arbeitgeber gehört und ihm gegenüber vertreten werden.



Feli Smidt und
Nils Schröder



Das Dilemma der Praktikumsklassen

Beim Übergang von der Schule in den Beruf hapert es oft

Der Übergang zwischen Schule und Beruf ist oft ein gewaltiger Schritt. Das gilt besonders für Jugendliche, die schon die eine oder andere Enttäuschung auf ihrem Bildungsweg erleben mussten. Ein Instrument, ihnen zu helfen, sollen Praktikumsklassen sein. Sie wurden massiv ausgebaut und mittlerweile flächendeckend an fast allen berufsbildenden Schulen in Bremen eingerichtet.

Nicht praktikums- und ausbildungsreif

Die Jugendlichen werden in den Praktikumsklassen an ein bis zwei Tagen in Kernfächern unterrichtet und an den anderen drei bis vier Wochentagen suchen oder absolvieren sie Praktika in Firmen und Betrieben. Hauptziel dieses einjährigen Teilzeitbildungsgangs ist der Übergang in ein Ausbildungsverhältnis. Dieses Ziel wird aber nur sehr selten und

"Billige" Klassen

Ein Grund für die Ausweitung der Praktikumsklassen sind die Kosten: In den Praktikumsklassen mit zwei Schultagen pro Woche braucht das Bildungsressort weit weniger Lehrerwochenstunden zu finanzieren als in Vollzeit-Berufsfachschulen mit fünf Schultagen. Schülerinnen und Schüler mit Schulabschluss, Schulpflicht, aber ohne Ausbildungsvertrag werden vor allem

bekommen, damit die Zahlen stimmen", ist unter den Lehrkräften weit verbreitet. So bleibt auch das im rot-grünen Koalitionsvertrag formulierte Ziel "das Übergangssystem bietet jungen Menschen eine zweite Chance auf dem Weg zu einer Ausbildung" unerreichbar.

Die Lehrkräfte haben im besten Fall an 80 Schultagen pro Jahr (40 Schulwochen mal zwei Unterrichtstage) die Aufgabe, Defizite in der Grundbildung zu reduzieren, Wissen über Ausbildung und Berufe zu vermitteln, die Entwicklung der Persönlichkeit voranzutreiben, Selbständigkeit zu fördern. Eine nahezu unmögliche Aufgabe. Viele dieser Jugendlichen brauchen mehr Bildungszeit als die zwölf Schulpflichtjahre. Die Frustration bei Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern nimmt stetig zu. Das Ergebnis ist oft ernüchternd: Die Schullaufbahn und die Schulpflicht wird häufig ohne Berufsperspektive beendet.

Viele gehen verloren

Das politische Ziel "keiner darf verloren gehen" wird seit mehreren Jahren so nicht erreicht. Die Lehrkräfte und die Sozialpädagogik reagieren mit einer Mischung aus Wut und Resignation.



Foto: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Der Weg aus der Schule in den Beruf ist oft steiniger als erhofft

Weit mehr als 50 % der Schülerinnen und Schüler erreicht das Ziel dieses Bildungsganges nicht. Da muss es auch bei der Struktur und in der Organisation schwerwiegende Mängel geben. Zumal die Kriterien für einen erfolgreichen Schulbesuch deutlich nach unten korrigiert wurden und - gelinde formuliert - überschaubar sind: Die Jugendlichen brauchen über das Schuljahr hinweg nur acht Wochen Praktikumszeit nachweisen. Das sind ca. 20 % des gesamten Schuljahres. Dennoch scheitert die Mehrheit und nur die Wenigsten können am Ende des Schuljahres einen Ausbildungsvertrag unterschreiben.

in den vergangenen Jahren auch immer seltener erreicht. Die Bildungsbehörde geht davon aus, dass die noch schulpflichtigen Jugendlichen - alle mit einem ersten allgemeinbildenden Schulabschluss ausgestattet - formal die Ausbildungsreife und die Berufsorientierung besitzen. Die Praxis zeigt aber ein krass anderes Bild. Die meisten von ihnen sind weder praktikums- noch ausbildungsreif, denn viele Lehrkräfte werten die "Einfache Berufsbildungsreife" nicht als erfolversprechenden Abschluss am Ende der Sekundarstufe 1.

den "billigen" Praktikumsklassen zugewiesen. Eine pädagogische Fehlentscheidung. Einer Schülerin mit mehreren "mangelhaft" und "ungenügend" sowie nahezu 100 unentschuldigtem Fehltagen im Zeugnis ist der Schulabschluss "Berufsbildungsreife" zugesprochen worden, weil sie die Abschlussprüfungen bestanden hat. Danach ist sie in einer Praktikumsklasse gelandet - ohne wirkliche Perspektive auf einen erfolgreichen Übergang in den Beruf. Und dies ist ein Beispiel ohne Seltenheitswert. Die Einschätzung, dass "nahezu alle Schülerinnen und Schüler in der Oberschule einen Abschluss



Karsten Krüger

Tatort Häfen, Weser und Nordsee

Die Wasserschutzpolizei im Einsatz bei Wind und Wetter

Jeder kennt sie, aber die Wenigsten wissen eigentlich, was sie tun.

Die Kolleginnen und Kollegen der Wasserschutzpolizei (WSP) sind Polizeibeamte wie jeder andere Kollege auch. Jedoch bei der WSP liegt der Schwerpunkt der Aufgabenwahrnehmung in der Schifffahrt.

ben“, die ebenfalls einen Schwerpunkt der wasserschutzpolizeilichen Aufgaben darstellen.

Die Beamtinnen und Beamten der WSP versehen ihren Dienst im Tagesdienst, im Schichtdienst oder im Wechselschichtdienst. Sie sind im Einsatz rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr und das nicht nur

findet zu einem großen Teil an der Wasserschutzpolizeischule in Hamburg (WSPS) statt. Nach seiner „Grundausbildung“ kann sich der WSP-Kollege oder die Kollegin im weiteren Verlauf ihrer Dienstzeit weiter spezialisieren, z. B. für die Bereiche Umweltschutz, Schiffsunfallermittlungen, Gefahrgutüberwachung oder technischer beziehungsweise nautischer Bootsbetrieb. In Abhängigkeit der getroffenen Entscheidung kommen auf den „Wasserschützer“ weitere Fachlehrgänge bzw. aufgabenbezogene Qualifizierungsmaßnahmen, mit zum Teil anschließender Prüfung zu.

Neben der Ausbildung an der WSPS ist der Wissens- und Erfahrungstransfer von den dienst erfahrenen Kolleginnen und Kollegen an die „WSP-Anfänger“ ein weiterer wesentlicher und wichtiger Bestandteil der polizeipraktischen Aus- und Fortbildung an den Dienststellen und von erheblicher Bedeutung für die Erhaltung wasserschutzpolizeilicher Fachkompetenz: „Kollegen lernen von Kollegen“!

Und hier liegt eines der Kernprobleme der WSP. In den letzten 20 Jahren wurden etwa 60 % aller Stellen abgebaut. Die jetzt noch eingerichteten

Stellen sind zu einem nicht unerheblichen Teil nicht besetzt. Ferner gehen bis Ende 2024 weitere etwa 40 % der verbliebenen Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand. Damit geht ein großer Teil wasserschutzpolizeilicher Fachkompetenz in den Ruhestand.

Zur Gewährleistung der Wahrnehmung der der WSP zugewiesenen Aufgaben ist es zum einen zwingend erforderlich, jetzt und zukünftig ausreichend Kolleginnen und Kollegen für die WSP einzustellen, und zum anderen sicherzustellen, dass diese neben der „schulischen“ Aus- und Fortbildung auch von den langjährig erfahrenen „Wasserschützern“ eingearbeitet werden können, bevor diese in den Ruhestand gehen und damit erhebliche wasserschutzpolizeiliche Fachkompetenz für immer verloren geht.



Dirk Stahl

Für die Wahrnehmung von Aufgaben in „geschlossenen Einsätzen“, von überregionaler Bedeutung und in Großeinsatzlagen mit maritimer Relevanz, wurde in der WSP Bremen - als Teil länderübergreifender Zusammenarbeit mit anderen Wasserschutzpolizeien - eine Maritime Einsatzgruppe (MEG) gebildet. Eine MEG besteht aus drei Schlauchbooten mit je drei Besatzungsmitgliedern.

Bei den zu verfolgenden Straftaten handelt es sich um solche mit überwiegend maritimen Charakter, wie zum Beispiel Gefährdung des Schiffsverkehrs, umweltgefährdende Abfallbeseitigung, fahrlässige Tötung im Schiffsbetrieb, Straftaten gegen die Umwelt. Bei den Ordnungswidrigkeiten werden neben den allgemeinpolizeilichen Rechtsgrundlagen solche mit kommunaler, nationaler und vielfach auch internationaler Art mit schiffsfahrtspolizeilichem, maritimem Charakter bearbeitet.

Weitere Aufgaben der WSP sind die Untersuchung von zum Teil schweren und tödlichen Personenunfällen im Schiffsbetrieb und die Überwachung des Sportbootverkehrs. Per Gesetz vom Bund auf die WSP übertragen, wurden die sogenannten „Schiffsfahrtspolizeilichen Vollzugsaufga-

ben bei schönem, sondern auch bei schlechtem Wetter. Der Einsatzort „Gewässer“ kann deshalb für einen „Wasserschützer“ nicht nur gefährlich werden, sondern ist häufig auch körperlich sehr anstrengend.

Der WSP setzen neben Streifenwagen an Land auf den Gewässern ein Küstenboot, Streckenboote, ein Hafenboot und Schlauchboote verschiedener Größen und Motorisierungen ein. Die Besatzungen bestehen, je nach Einsatzmittel, aus 2 bis 5 Kolleginnen und Kollegen.

Die Aufgaben der WSP erfordern von den Kolleginnen und Kollegen neben der grundsätzlichen Polizeiausbildung wegen der Themenvielfalt und der Spezialisierung ein hohes Maß an Fachwissen aus dem maritimen Bereich. Die dafür erforderliche zusätzliche Ausbildung

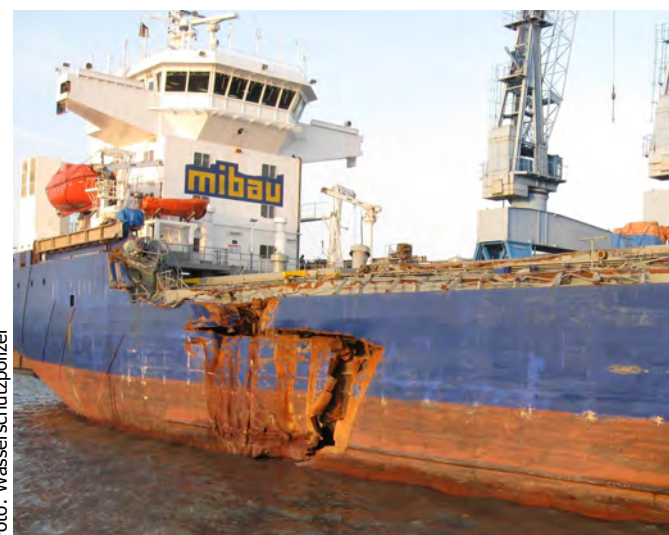


Foto: Wasserschutzpolizei

Wenn Schiffe Unfälle haben, nimmt die Wasserschutzpolizei umfangreiche Ermittlungen auf

Schwarze Löcher

- oder: Das Phänomen schwarze Null

Ein Schwarzes Loch ist ein Objekt, dessen Masse auf ein extrem kleines Volumen konzentriert ist. Dadurch erzeugt es eine so hohe Anziehungskraft, dass nichts, nicht einmal ein Lichtstrahl, daraus entkommen kann.

tation der Schuldenbremse. Beim Verzicht auf den noch erlaubten Rest an staatlicher Kreditaufnahme geht es auch gar nicht um zukünftige Generationen. Es geht darum, wichtige öffentliche Investitionen im hier und jetzt zu unterbin-

steht aber nicht so im Haushalt.

Öffentliche Investitionen für den Klimaschutz? Die gibt es, aber nur in homöopathischen Dosen. Die nachfolgenden Generationen möchten bitte, statt mit ihren ständigen Demonstrationen die porösen Reste der Verkehrsinfrastruktur zu belasten, auch freitags wieder zur Schule gehen.

Schließlich können sie da noch viel lernen. Vielleicht nicht immer so, wie es eigentlich gedacht ist, denn Lehrpersonal ist knapp und kostet viel Geld. Aber ganz praktische Dinge, sogar über den Klimawandel. Zum Beispiel, dass es in der Schule immer seltener regnet. Obwohl immer noch kein Dachdecker da war. Und dass man, wenn es doch regnet, größere Eimer braucht als früher.

Ganz zu schweigen von den Löchern in den Datennetzen. Die überlassen wir konsequent der Privatwirtschaft und wundern uns dann über die Funklöcher. Und über weltweite Rankings der Netzqualität, in denen wir - mit rapide fallender Tendenz - weit hinter Rumänien in einem bunten Reigen mittelmäßig entwickelter Länder liegen. Zuletzt direkt hinter Panama. Oh, wie schön ist Panama.

Panama - ist das nicht eins von diesen Steuerparadiesen?



Die schwarze Null im Kopf beeinträchtigt das Denkvermögen

Diesen Ländern, die eine so hohe Anziehungskraft auf Steuerflüchtlinge haben, dass es schon mal einen Staatshaushalt schreddern kann? Hier schließt sich die Null, pardon, der Kreis.



Burkhard Winsemann

Foto: EventHorizonTelescope, CC-BY 4.0



Aus Radioaufnahmen berechnete Darstellung des schwarzen Lochs der Galaxie M87

Etwas ganz Ähnliches kann man in so manchem menschlichen Gehirn beobachten: Eine Idee, so hoch verdichtet, auf so engem Raum eingepfercht, dass kein vernünftiger Gedanke mehr herauskommen kann. Dieses Phänomen nennt man schwarze Null.

Nur Zyniker würden der Forderung widersprechen, dass die öffentlichen Haushalte sich nicht ausufernd verschulden sollen. Sondern nur so maßvoll, dass die finanziellen Handlungsspielräume zukünftiger Generationen nicht von Zinszahlungen aufgezehrt werden. Kritischer ist schon zu hinterfragen, ob die Schuldenbremse ein dafür geeignetes Instrument ist. Sie ist zu starr, sie bildet konjunkturbedingte Mindereinnahmen nicht ausreichend ab und erlaubt schon gar keine konjunkturbedingten Mehrausgaben. Aber immerhin: Die Schuldenbremse würde dem Bund im Jahr 2020 eine Nettokreditaufnahme von 13. Mrd. € erlauben.

Die schwarze Null aber ist eine populistische Uminterpre-

den. Nicht weil sie überflüssig wären, sondern um privaten Investoren und ihren Gewinninteressen den Vortritt zu lassen. Was der Bundesverkehrsminister in der Maut versenkt (oder gar verschenkt) hat, wird er sicher bei der nächsten sich bietenden Gelegenheit durch ein zusätzliches PPP-Projekt beim Autobahnbau „einsparen“: Das wird dann teurer, muss auch von zukünftigen Generationen bezahlt werden,



Die porösen Reste der Verkehrsinfrastruktur

Foto: Manfred Richter auf Pixabay