

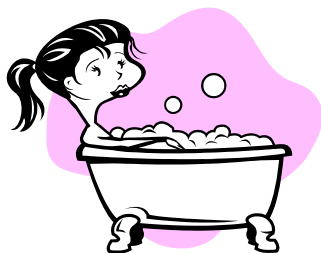
Mitarbeiterinnen- Und Mitarbeiter-Magazin
des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Komm' mit!

**Personalräte,
Frauenbeauftragte und
Gesamtpersonalrat
werden neu gewählt**

**Wählen gehen!
14. März 2012**





Sonnabend. Entspannungstag. Badewannentag ...

... Ich liege in der Wanne und mit Badeölen veredeltes Wasser umspielt meinen Körper. Duftende Dämpfe schmeicheln meinen Sinnen. Leise Musik erklingt aus dem Radio. Da klopf es an die Tür. „Herein!“ sage ich misstrauisch ob der Störung. „Guten Tag,“ sagt der Herr vom Landesuntersuchungsamt, „ich möchte Ihr Badewasser untersuchen.“ „Doch nicht jetzt!“ sage ich, und der „Untersucher“ antwortet: „Ja, aber wann denn dann?“

So oder so ähnlich hat es sich wohl unsere Redaktion beim Schreiben des Artikels auf Seite 14 der letzten **MUMM** vorgestellt, als sie dem Landesuntersuchungsamt die Aufgabe „Untersuchung des Badewassers“ zugeschrieben hat.

Keine Sorge! Das Landesuntersuchungsamt untersucht keinesfalls das Badewasser, sondern vielmehr die Badegewässer in Bremen. Und das ist gut so. Denn in Badegewässern können sich ganz leicht krankmachende Bakterien ansammeln und so den Badespaß verderben. Nur gründliche und regelmäßige Probenuntersuchungen stellen klar, ob gefahrlos im See gebadet werden kann - wenn es denn wieder warm ist.

Viel Spaß beim Lesen!

Eure **MUMM**MacherInnen

Inhalt

■ Kommentar	
Doris Hülsmeier: Arbeit darf nicht krank machen	3
■ Nachruf	
Wiltrud - strahlend und kämpferisch	4
■ Bremisches	
Unter Dach und Fach.....	5
■ Halloooo? Wie soll das denn gehen?	
Soziale Verantwortung stärken - noch weniger Personal!	6
Weniger Geld und Personal - gleiche Grünpflege!.....	6
Guter Justizvollzug in Bremen?	7
Will Bremen heimlich bei der Feuerwehr sparen?	7
■ Wahlen	
Wer nicht kann, kann trotzdem	8
■ Ausbildung	
Auch Auszubildende haben die Wahl!.....	9
Es reicht hinten und vorne nicht..	9
■ vor Ort	
Polizeikommissar aus Überzeugung.....	10
Wieso denn diese Eile?	11
■ Das geht alle an	
Schulsekretärin - ein toller Job...	12
Mate ni kani? Baani samay!.....	13
■ Gewerkschaftliches	
ver.di: Entgeltordnung zum TV-L in Kraft.....	14
ver.di: Betriebsausschüsse bleiben	15
ver.di: Guter Schritt in die richtige Richtung.....	15
■ Zu guter Letzt	
Rettet die Welt.....	16

MUMM

(20.02.2012)

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat für das
Land und die Stadtgemeinde
Bremen

Knochenhauerstr. 20/25,
28195 Bremen

Presserechtl. verantwortlich:

Doris Hülsmeier,
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Redaktionsteam:

Harry Eisenach
Elke Kosmal-Vöge
Bernd Krause
Burckhard Radtke
Brigitte Schüller
Burkhard Winsemann

Kontakt:

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

Fotos:

Die Redaktion
Druck:
Druckerei Senatorin für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint nach den Personalratswahlen Anfang April 2012 als Mini**MUMM**. Redaktionsschluss ist der 14. März 2012

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich hoffe, das neue Jahr hat für euch gesund und glücklich begonnen. Auf jeden Fall aber wünsche ich euch für 2012 alles Gute.

Eines unserer wichtigsten Ziele ist: Arbeit darf nicht krank machen. Der Gesamtpersonalrat hat sich zusammen mit den örtlichen Interessenvertretungen für eine Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement eingesetzt, die dann nach langen, schwierigen Verhandlungen 2009 mit der Senatorin für Finanzen abgeschlossen wurde. Auch die neugefassten Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz verfolgen diese Zielstellung. Es ist schön zu sehen, dass diese Regelungen in immer mehr Dienststellen positive Auswirkungen für die Kolleginnen und Kollegen haben.

Das zeigt: Starke und aktive Interessenvertretungen - Gesamtpersonalrat, Personalräte und Frauenbeauftragte - entfalten Wirkung und können konkret etwas für die Kolleginnen und Kollegen erreichen, auch in schwierigen Zeiten.

Der erste Gesundheitsbericht für den bremischen öffentlichen Dienst verweist auch auf die Probleme bei der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements: In

kleinen Dienststellen und in Dienststellen mit besonderen, z. T. mehrfachen Belastungsfaktoren wie Schichtdienst, körperliche Arbeit und Umgang mit Menschen in schwierigen Lebenssituationen sieht es nicht gut aus. Auch ein Betriebsklima, das durch fehlende Wertschätzung und Anerkennung geprägt ist, führt zu erheblichen gesundheitlichen Belastungen. Verschärft wird dies durch den andauernden Personalmangel. Hier ist einiges zu tun, um die Kolleginnen und Kollegen durch systematische und auf Dauer angelegte Maßnahmen zu entlasten. Wir wollen gesund erhaltendes Arbeiten in allen Bereichen!

Zusammen mit den örtlichen Personalräten und Frauenbeauftragten setzen wir uns vom Gesamtpersonalrat ein für eure berechtigten Interessen in der Dienststelle, für gute Arbeitsbedingungen und für eure Rechte. Wir unterstützen auch tatkräftig unsere Gewerkschaften bei deren öffentlichkeitswirksamen Aktionen für unsere Forderungen nach mehr Personal, guten Arbeitsbedingungen und fairer Bezahlung. **Denn: Halloooo? Wie soll das denn gehen?** Gute Arbeit für ein attraktives Bremen bei 200 Stellen im Jahr weniger, Lebensarbeitszeitverlängerungen und geplanten Einschnitten bei den Einkommen?

Am 14. März 2012 werden Frauenbeauftragte, Personalräte und der Gesamtpersonalrat neu gewählt. Gerade angesichts von Schuldenbremse und weiteren schwierigen Perspektiven für uns Beschäftigte im bremischen öffentlichen Dienst ist eine hohe Wahlbeteiligung als Rückhalt für starke Interessenvertretungen ganz wichtig!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, macht mit für starke und aktive Interessenvertretungen und geht wählen!



Mit herzlichen Grüßen

Iris Hilsmann

Wiltrud – strahlend und kämpferisch



Wiltrud mit einem leuchtend-bunten Schal und mit schönen Ohrringen, so haben wir sie vor Augen, strahlend und kämpferisch. Wie oft haben wir sie so erlebt als leidenschaftliche Gewerkschafterin und politische Interessenvertreterin als Personalratsvorsitzende im Amt für Soziale Dienste Ost, als stellvertretende Personalratsvorsitzende und Frauenbeauftragte bei KiTa Bremen und als freigestelltes Mitglied des Gesamtpersonalrats.

Eine gerechte Gesellschaft mit guten Lebensbedingungen für alle, dieses Ziel war Wiltrud zeitlebens ein Herzensanliegen. Das hat sie mit großem Engagement verfolgt. Dabei hat sie die Stärkung der Schwachen und Benachteiligten besonders im Blick gehabt, die Interessen von Kindern und die Interessen von Frauen. Ihr Arbeitsfeld,

den öffentlichen Dienst, hat sie als wichtiges Instrument der Gesellschaft gesehen, um Chancengleichheit herzustellen und Benachteiligungen abzubauen.

Wiltrud hat sich stark gemacht für gute Arbeitsbedingungen und eine gerechte Bezahlung, besonders im Sozial- und Erziehungsbereich. Entschieden, gradlinig und beharrlich hat sie die Interessen der Kolleginnen und Kollegen verfolgt, bei den Arbeitgebern und bei der Politik. Es war ihr immer wichtig, die Öffentlichkeit einzubeziehen und als Unterstützung zu gewinnen. Streit gehörte für Wiltrud zu wirkungsvoller politischer und gewerkschaftlicher Arbeit untrennbar dazu. Es ging ihr darum, in der Auseinandersetzung einen guten Weg zu finden. Mit großer politischer

Klugheit konnte Wiltrud die Dinge auf den entscheidenden Punkt bringen.

Auf ihre überzeugende Weise hat Wiltrud viel bewirken können. Sie hat aber auch immer die Kolleginnen und Kollegen dazu ermutigt, sich selbst für ihre Interessen gewerkschaftlich einzusetzen.

Ihr KiTa Bremen hat Wiltrud nie aus dem Blick verloren. Zuletzt hat sie zusammen mit der ZGF ein Konzept für eine gute und qualifizierte ErzieherInnen-Ausbildung entwickelt und noch mit auf den Weg gebracht in die gewerkschaftliche und politische Diskussion.

Wiltrud ist uns ans Herz gewachsen als liebevolle Kollegin. Sie hat uns teilhaben lassen an ihrem Leben, an ihren vielseitigen kulturellen Interessen und Aktivitäten, an ihren Freuden. Mit Wiltrud konnte man Spaß haben, konnte man diskutieren und tanzen, sie hat das Leben so gerne und ganz umfassend genossen. Solidarität war ihr als Gewerkschafterin genauso wichtig wie im Persönlichen. Ihre Vorstellung von einer gerechteren Welt hat sie selbst gelebt. Auch als sie selbst schwer erkrankt war, hat sie Anteil genommen an den Freuden und Sorgen ihrer Kolleginnen und Kollegen, hat sie Trost und Mut zugesprochen.

Wiltrud hat nicht aufgegeben und nicht resigniert. Im persönlichen Umgang mit ihrer langen Krebserkrankung, aber auch im po-

litischen Eintreten für eine bessere Welt war sie voller Optimismus und Lebensfreude. Wiltrud hat uns mit ihrer schwungvollen Energie Mut gemacht und viel Kraft gegeben.

Am 3. Januar 2012 ist Wiltrud Sossna nach langjähriger Krebserkrankung gestorben.

Doris Hülsmeier

Unter Dach und Fach

Eigenreinigung bis 2020 gesichert

Nun endlich!

Nach fast einem Jahr zäher Verhandlungen ist das Gesamtpaket abgeschlossen, mit dem die Eigenreinigung durch Immobilien Bremen bis 2020 gesichert wird. Es ist ein großer Erfolg, dass damit alle Arbeitsplätze zu akzeptablen Arbeits- und Entgeltbedingungen erhalten werden.

Der neue Tarifvertrag für die Reinigungskräfte im bremischen öffentlichen Dienst war der schwerste Brocken. Der Arbeitgeber wollte Reinigung als einfachste Tätigkeit behandeln und in die Entgeltgruppe 1 eingruppieren. Nicht mit uns!

Das Ergebnis der Tarifaufeinandersetzung ist wegweisend. Das Einstiegsentgelt für neu einzustellende Reinigungskräfte erreicht zwar nicht ganz die Entgeltgruppe 2, liegt aber deutlich über dem Tarif im Gebäudereinigerhandwerk. Nach 4 bzw. 9 Jahren gibt es Erhöhungs-

schritte, die dann eine Bezahlung im Bereich der Entgeltgruppe 2 sichern. Außerdem wurde festgelegt, dass TVöD-Erhöhungen in vollem Umfang auf die neue Entgelttabelle übertragen werden. Auch dies ist eine Verbesserung.

Durch das Ergebnis haben wir erreicht, dass Reinigung nicht als einfachste Tätigkeit gesehen wird, sondern als einfache. Damit wurde akzeptiert, dass es qualifiziertere Tätigkeiten sind. Von diesem Abschluss profitieren nicht nur die zukünftig einzustellenden Reinigungskräfte, sondern auch die, die nach 2009 eingestellt wurden.

Entsprechend der Ausstattung mit zeitgemäßen Maschinen und Geräten werden die zu reinigenden Flächen heraufgesetzt. Dieses soll in jährlichen Schritten erfolgen. Damit wird die Konkurrenzfähigkeit gegenüber der Fremdreinigung verbessert. Zugleich wurde festgelegt, dass

für über 60-jährige sowie leistungsgeminderte Kolleginnen die bisherigen Flächenwerte weitergelten.

Mit zum Paket gehört auch eine Neufassung der Reinigungsrichtlinie. Wichtigste Änderung ist dabei, dass die Reinigungshäufigkeit in den Grundschulen reduziert wird. Damit das funktioniert, müssen die Schulen im Rahmen ihrer pädagogischen Arbeit dazu beitragen, die Verschmutzung von Fluren und Klassenräumen zu begrenzen. Die Senatorin für Bildung ist gefordert, die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeit des pädagogischen Personals mit dem Personalrat Schulen zu regeln.

Das Gesamtpaket, das zwischen der Senatorin für Finanzen, der Immobilien Bremen AöR, dem Personalrat der IB und ver.di als Grundlage der Eigenreinigung bis 2020 vereinbart worden ist, wird Bremen schrittweise Einsparungen bei den Reinigungsausgaben ermöglichen. Wichtig ist, dass dabei faire Arbeitsbedingungen und Bezahlung für die Kolleginnen garantiert sind.



Haben sich auf ein Gesamtpaket geeinigt: Staatsrat Henning Lühr, Bürgermeisterin Karoline Linnert (Senatorin für Finanzen), Susanne Kremer (ver.di-Landesbezirk Niedersachsen Bremen), Heidi Adler (Personalrat) und Dr. Oliver Bongartz (Immobilien Bremen) (v.r.n.l.)



Heidi Adler
Vorsitzende des
Personalrats
Immobilien
Bremen



Susanne Kremer
stellv. ver.di-Lan-
desbezirksleiterin

Soziale Verantwortung stärken - noch weniger Personal!

Halloooo? Wie soll das denn gehen?

Verwahrlosung, Vernachlässigung, heruntergekommene Verhältnisse ... - in Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen des Amtes für Soziale Dienste (AfSD) fallen in der letzten Zeit immer häufiger diese Begrifflichkeiten. Diese Worte beschreiben nicht nur die Lebensverhältnisse einiger rat- und hilfeschuchenden BürgerInnen, sondern auch die Arbeitsbedingungen, die viele MitarbeiterInnen des AfSD an ihren Arbeitsplätzen aushalten müssen.

25 Stellen im Amt für Soziale Dienste sind nicht besetzt. Stellenbeset-

zungsverfahren ziehen sich endlos hin und weitere Personalkürzungen sind beschlossen. Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich mit sinnvollen Vorschlägen an Prozessen zu Aufgabenveränderungen beteiligt. Aus diesen Vorschlägen wurde von den Verantwortlichen viel zu wenig gemacht. Die Belastungen werden durch Aufgabenzuwächse immer weiter verschärft. Zusätzlich stellen Politik und Öffentlichkeit stetig wachsende Anforderungen an soziale Dienste. Mehr Aufgaben, weniger Personal und deutlich mehr

Probleme von Menschen lassen sich mit dem formulierten politischen Anspruch nicht vereinbaren.

Mit vielen guten Ansätzen verkündet die Koalitionsvereinbarung ein positives Bild von Teilhabe statt Ausgrenzung. Erklärmaßen soll der soziale Zusammenhalt gestärkt, die Unterstützung von Menschen in prekären Lebenssituationen entwickelt und ein weiteres Auseinanderdriften der Gesellschaft verhindert werden.

Halloooo? Wie soll das denn gehen?

Die politischen Akteure und die verantwortlichen

Entscheidungsträger bleiben verlässliche Perspektiven schuldig. Jetzt werden auch noch Planungen laut, das ganze Amt für Soziale Dienste aufzulösen und in die senatorische Behörde zu integrieren. Es liegt an uns allen, gemeinsam sinnvolle Perspektiven auch durch öffentliche Aktionen einzufordern.



Burckhard Radtke
stellv. Vorsitzender
Gesamtpersonalrat
Bremen

Weniger Geld und Personal - gleiche Grünpflege!

Halloooo? Wie soll das denn gehen?

Grünanlagen sind wichtiger Teil urbanen Lebens in Bremen - und nicht nur hier. Während aber andere Großstädte das städtische Grün als Standortvorteil ansehen und entspre-



chende Mittel bereitstellen, ist man in Bremen weit davon entfernt. Die Mittel für die Pflege des öffent-

lichen Grüns wurden in den letzten Jahren erheblich reduziert - bundesweit stehen wir damit bereits am Tabellenende. Produktivitätssteigerungen und der Einsatz diverser Unternehmensberater in den vergangenen Jahren waren immer mit Personalabbau verbunden.

Eine in 2011 durchgeführte Analyse eines weiteren Unternehmensberaters hat einen Personalmehrbedarf für den Grünunterhaltungsbereich ergeben. Über 40 Gärtnerinnen und Gärtner fehlen demnach für die Grünpflege!

Aber wurde dies in der aktuell beschlossenen Wirtschafts- und Finanzplanung bis 2015 berücksichtigt? **Nein!**

Im gleichen Gutachten

wurde für den Friedhofsbereich festgestellt, dass angeblich 10 MitarbeiterInnen im Friedhofsbereich nicht mehr benötigt werden.

Wurde dies in der aktuell beschlossenen Wirtschafts- und Finanzplanung bis 2015 berücksichtigt? **Ja!**

Durch die Festlegungen im Wirtschaftsplan des Umweltbetriebs Bremen wird es zwangsläufig zu weiteren Verschlechterungen bei der Grünpflege kommen. Dabei soll doch der Bürger von den Einsparungen nichts merken! Halloooo? Wie soll das denn gehen?

Diese Bedingungen machen Beschäftigte krank. Eine systematische Betrachtung der Gesundheitssituation der Beschäftigten

hat alarmierende Ergebnisse gebracht. Immer weiter reduzierte Budgets bei gleichem Leistungsumfang haben Spuren hinterlassen - nicht nur im Grün, auch bei den Beschäftigten! Und das mit allen gesundheitlichen und sozialen Folgen!

Die politisch Verantwortlichen wollen keine schlechtere Grünpflege. Was bleibt sind dann aber Haushaltseinsparungen auf dem Rücken der Beschäftigten!

Bernhard Esters
Personalrat Umweltbetrieb Bremen

Guter Justizvollzug in Bremen?

Halloooo? Wie soll das denn gehen?

Zur ver.di-Protestaktion am 16.11.2011 vor dem Tor der JVA Bremen kamen mehr als 80 Kolleginnen und Kollegen. Sie zeigten ihren Unmut über die geplanten Personalkürzungen und die Lebensarbeitszeitverlängerung. Die Aktivitäten der KollegInnen zusammen mit ver.di und dem Personalrat zeigen Wirkungen.

Der Senator für Justiz und Verfassung erkennt endlich an, dass

- ◊ die Personalausstattung in der JVA Bremen unzureichend ist.
- ◊ die gesundheitliche Belastung der Kolleginnen und Kollegen in der JVA

weiter ansteigt.

- ◊ während der Sanierung der JVA ein erhöhtes Sicherheitsrisiko zu bewältigen ist.
- ◊ Überstunden nicht mehr abgebaut werden können.
- ◊ die Aufschlusszeiten und Angebote für die Gefangenen schon heute eingeschränkt werden müssen.
- ◊ eine weitere Reduzierung des gegenwärtigen Personalbestandes nicht in Betracht kommt.

Demnächst sind in der JVA Bremen neue Herausforderungen zu bewältigen. Trotzdem soll jetzt bereits im zweiten Jahr nicht

ausgebildet werden.

Gefangene mit langen Haftstrafen über 8 Jahre, die bisher im niedersächsischen Vollzug eingewiesen haben, werden zukünftig in der JVA Bremen untergebracht. Zusätzlich wird eine sozialtherapeutische Abteilung eingerichtet. Und das alles ohne zusätzliches Personal.

In dieser prekären Personalsituation wird dann auch noch die Lebensarbeitszeit für die hoch belasteten Kolleginnen und Kollegen des allgemeinen Justizvollzugsdienstes von 60 auf 62 Jahre angehoben - egal wie hoch die gesundheitlichen Belastungen und der

Krankenstand der Kolleginnen und Kollegen auch sind. Das zeigt die tatsächliche Wertschätzung der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen.

Also mal ganz ehrlich: Guter Justizvollzug in Bremen - Hallooo? Wie soll das denn gehen?

Andreas Strassemeier
Personalrat
Justizvollzugsanstalt Bremen

Will Bremen heimlich bei der Feuerwehr sparen?

Halloooo? Wie soll das denn gehen?



Politische Erfolge werden in allen Farben und Facetten gefeiert. Nur beim Sparen soll keiner etwas merken und am liebsten wollen die Bremer Politiker heimlich sparen. Aber beim Sparen werden Dinge gestrichen, die zuvor als notwendig erachtet wurden. Und die es auch weiterhin

sind. Das zeigt ein Blick in die Vergangenheit.

In den letzten Jahren wurden bei der Feuerwehr Bremen über 140 Stellen abgebaut. Bei steigenden Einsatzzahlen. Das Ergebnis ist: Wir haben in Bremen das schlechteste Schutzziel. Bundesweit! Nirgends muss man länger

auf die Feuerwehr warten. Und dieses Schutzziel wird durch fest eingeplane Mehrarbeit sichergestellt. Zeitweise werden über 15 % der täglichen Personalsstärke durch Mehrarbeit abgedeckt.

Jetzt will Bremen weiter bei der Feuerwehr „sparen“. Damit die BürgerInnen nichts merken, will der Senat in die Taschen der Feuerwehrleute greifen. Nichts anderes ist die Eigenbeteiligung bei der freien Heilfürsorge, und nichts anderes ist die Erhöhung der Lebensarbeitszeit. Oder glaubt im Senat jemand, Kolleginnen und Kollegen, die ohnehin schon dauernd Mehrarbeit in diesem aufreibenden Beruf geleistet haben,

könnten das auch noch ein paar Jahre länger tun? Halloooo? Wie soll das denn gehen?

Wahrscheinlich irren sich die PolitikerInnen, wenn sie glauben, die BürgerInnen würden nichts merken. Zu diesen Bedingungen wird es schwer werden, zukünftig wird es noch schwerer werden, zu diesen Bedingungen junge, motivierte Menschen für die Arbeit bei der Feuerwehr zu begeistern.

Lars Hartwig
Personalrat Feuerwehr Bremen

Wer nicht kann, kann trotzdem

So einfach geht Briefwahl

Jeder kann einmal, die meisten zweimal, manche sogar dreimal wählen. Am 14. März 2012 werden der Personalrat der Dienststelle, der Gesamtpersonalrat und die Frauenbeauftragte gewählt. Unser Tipp: Auch beurlaubte und abwesende Kolleginnen und Kollegen können natürlich wählen.

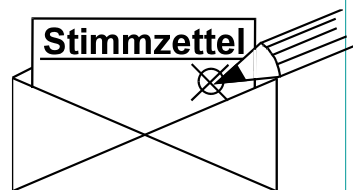
Wer am Wahltag verhindert ist, seine Stimme im Wahllokal abzugeben, kann trotzdem wählen, nämlich per Brief.

Briefwahlantrag leicht gemacht

Briefwähler und Briefwählerinnen rufen beim Wahlvorstand der Dienststelle an oder füllen den unten stehenden Antragsvordruck aus und ab in die (Boten-)Post an den Wahlvorstand.

Vom Wahlvorstand kommen dann die benötigten Wahlunterlagen zurück.

Und so wählen Sie richtig: Auf dem Stimmzettel kreuzen Sie unbeobachtet die gewünschten KandidatInnen(listen) an. Den Stimmzettel legen



Sie dann in den Stimmzettelumschlag. Der Umschlag wird anschließend verschlossen.

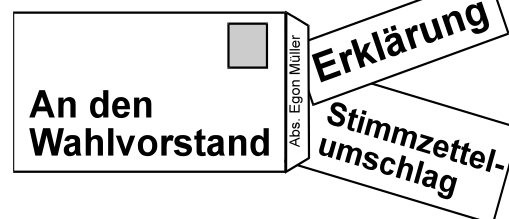
Sofern eine Erklärung beigefügt ist, unterschrei-



ben Sie diese mit Angabe von Ort und Datum.

Den Stimmzettelumschlag und die Erklärung legen Sie dann in den Freiumschlag.

Den Freiumschlag senden Sie rechtzeitig und verschlossen (spätestens bis



zum Abschluss der Stimmabgabe) an den Wahlvorstand der Dienststelle. Der Absender (wenn noch nicht vorgedruckt) muss noch auf dem Freiumschlag angegeben werden.

Ach, wenn doch alles so einfach ginge.

Elke Kosmal-Vöge
z. Zt. Gesamtwahlvorstand

Name, Vorname, Anschrift

Antrag auf Briefwahl

Ich bitte um Zusendung der Briefwahlunterlagen für

An den
Wahlvorstand bei

Dienststelle

die Wahl des Personalrats ☐

die Wahl der Frauenbeauftragten ☐

die Wahl des Gesamtpersonalrats ☐

Ort, Datum, Unterschrift

Auch Auszubildende haben die Wahl!

Wählen gehen - gefällt mir!

Probleme in der Ausbildung? Wie sieht es aus mit Übernahme? Welche Rechte habe ich als Auszubildende/r? Was ist zu beachten, wenn ich noch nicht 18 Jahre alt bin? Bei diesen und vielen anderen Fragestellungen helfen euch die Interessenvertretungen. Das sind Ausbildungspersonalrat, Jugendvertretung aber auch Gesamtpersonalrat, örtlicher Personalrat und Frauenbeauftragte. All die werden auch von euch gewählt.



Am 14. März 2012 ist Wahltag. Wie gesagt, auch die Auszubildenden sind bei diesen Wahlen wahlberechtigt.

Nur die unter 18-Jährigen wählen die drei JugendvertreterInnen für den Gesamtpersonalrat. Wenn in einer Dienststelle mindestens fünf Jugendliche beschäftigt sind, darf auch dort ein/e JugendvertreterIn gewählt werden.

Alle Auszubildenden sind wahlberechtigt für den Gesamtpersonalrat und den Personalrat der Dienststelle, in der sie gerade arbeiten. Weibliche Auszubildende wählen zusätzlich die Frauenbeauftragte. Auszubildende, die im Moment in der theoretischen

Ausbildung sind, wählen in ihrer vorherigen Dienststelle.

Interesse zeigen? Gefällt mir!

Aktiv werden? Gefällt mir!

Wählen gehen? Gefällt mir!



Ingo Tebje
stellv. Vorsitzender des
Gesamtpersonalrats Bremen

Es reicht hinten und vorne nicht

Noch weniger Ausbildungsplätze vorgesehen

451 Auszubildende und Berufspraktikantinnen und -praktikanten sollen 2012 in Bremen eingestellt werden. Dies ist der Senatsvorlage zur Ausbildungsplanung der Senatorin für Finanzen zu entnehmen. Bremen schmückt sich damit, auch in 2012 wieder eine hohe Ausbildungsquote von 8,5 % zu erreichen. Tatsächlich wird jedoch weniger ausgebildet als in den letzten Jahren: 2010 gab es noch 501 Ausbildungsplätze zu besetzen, jetzt sollen es 10 % weniger sein. Damit fehlen weitere 50 Ausbildungsplätze.

Die Bedarfe an qualifizierten Nachwuchskräften wird Bremen mit seinen Planungen nicht decken können.

◇ In der allgemeinen Verwaltung fehlen an vielen Stellen qualifizierte MitarbeiterInnen. Die vorgesehenen Ausbildungszahlen für den mittleren und gehobenen Dienst reichen hinten und vorne nicht aus.

◇ Mit den geplanten geringen Einstellungszahlen wird die derzeit hohe Belastung von Poli-

zeibeschäftigten für die Zukunft zementiert. Einhergehend mit der Anhebung der besonderen Altersgrenze wird der Altersdurchschnitt im Bereich der Polizei zusätzlich angehoben. Das ist für die Aufgabenwahrnehmung der Polizei fatal.

◇ Im Justizvollzug soll im zweiten Jahr nacheinander niemand zur Ausbildung eingestellt werden. Schichtarbeit und schwierige Arbeit mit den Gefangenen führen ohnehin zu anstrengenden Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen. Sie werden durch Personalknappheit noch weiter zusätzlich belastet.

◇ Die Ausbildungsplätze in der Steuerverwaltung sind nicht ausreichend, um die zu erwartenden Abgänge auszugleichen. Für die wichtigste Einnahmeverwaltung Bremens ist dies nicht akzeptabel.

◇ Der Ausbau der Unter-Dreijährigen-Betreuung erfordert mehr qualifiziertes Personal in den

Kitas - alle in der Ausbildung befindlichen Erzieherinnen und Erzieher sollten daher nahtlos das erforderliche Praktikum machen können. Auch für den Bereich der Sozialarbeit/Sozialpädagogik werden angesichts des zu erwartenden Bedarfs zu wenige Plätze angeboten.

Gute Ausbildung erfordert vielfältige Ausbildungsplätze und gute Ausbilderinnen und Ausbilder. Hier wird die Lage aber immer brenzlicher. Trotz engagierten Bemühens um neue Ausbilderinnen und Ausbilder werden es immer weniger. Viele gehen in Ruhestand, andere können wegen zu großer Arbeitsbelastung durch Personalknappheit die Ausbildung nicht wahrnehmen. Hier wird sich die Arbeitgeberseite ernsthafte Gedanken zur Sicherung einer qualifizierten Ausbildung machen müssen.



Ina Menzel
stellv. Vorsitzende des Gesamtpersonalrats Bremen

Polizeikommissar aus Überzeugung

Auszug aus der Rede Nils Peters beim Empfang der Betriebs- und Personalaräte in der Oberen Halle des Rathauses am 1. November 2011

Sehr geehrter Herr Bürgermeister, sehr geehrter Herr Staatsrat, sehr geehrte Gäste!

Mein Name ist Nils Peters. Ich bin 26 Jahre alt und habe als Kind dieser Stadt den Großteil meines Lebens in Bremen verbracht. Ich bin aktives



Mitglied im Vorstand der Jugendorganisation der Gewerkschaft der Polizei, der JUNGE GRUPPE-Bremen. Ich habe mich für den Beruf des Polizeibeamten entschieden, um meiner Stadt etwas zurückzugeben. Ich wollte selbst etwas dafür tun, dass meine Familie und meine Freunde sich in Bremen sicher fühlen. Ich wollte den Menschen in dieser Stadt der Freund und Helfer sein, den ich selbst schon immer in jedem Polizeibeamten gesehen habe. Ich wurde Polizeikommissar aus Überzeugung!

Was heißt es eigentlich, Polizeibeamter zu sein? Die Polizei als Exekutivorgan im Staat hat die Aufgabe, die öffentliche Sicherheit und Ordnung zu erhalten. Kurzum, Gefahren für die Bevölkerung abzuwehren und die Strafverfolgung zu gewährleisten. Sinnbildlich sind wir allen Menschen Helfer in der Not, auch in

gefährlichen Situationen. Dieses Bild wird durch jede Kollegin und jeden Kollegen nach bestem Wissen und Gewissen ausgefüllt. Dies war der Grund für die meisten von uns, den Beruf des Polizeibeamten zu ergreifen. Denn das Wort Beruf kommt in erster Linie von Berufung!

Doch ist es als Beamter überhaupt noch möglich, den Ansprüchen der Bevölkerung gerecht zu werden, wenn sich die Bedingungen von Jahr zu Jahr verschlechtern?

Ich spreche an dieser Stelle sicherlich für einen Großteil der Beamten, seien es Lehrer, Feuerwehrleute oder Verwaltungsbeamte, wenn ich sage, dass die letzten Jahre kein Zuckerschlecken waren. Im Gegenteil! Es gab Stellenkürzungen in allen Bereichen, Zuwendungen wie Weihnachtsgeld wurden gestrichen, die Ausbildungszahlen blieben auf der Strecke. Nur die Aufgabenfelder, die wurden vergrößert.

Doch damit nicht genug! Wie soll es möglich sein, seine Pflicht zu erfüllen, wenn die Anerkennung des Menschen in Uniform sich mancherorts in puren Hass verwandelt?

Sie haben wahrscheinlich alle die Debatten in den Medien mitverfolgt, zuletzt die neue Dimension der Krawalle in Bremen an der Sietwallkreuzung. Meine Kolleginnen und Kollegen, welche in diesen Einsätzen einer aggressiven Gewaltfront gegenüberstanden,

hatten berechtigter Weise Sorge um ihre Gesundheit. Doch scheinbar ist es zur Normalität für unterschiedlichste Bevölkerungsschichten geworden, aufgestauten Frust auf dem Rücken von Polizisten auszutragen, beinahe gnadenlos, als wären wir nicht Mensch, sondern Maschine. Und längst nicht alles erscheint in den Medien, meine Damen und Herren. Glauben Sie mir, es ist zum Beispiel kein schönes Gefühl, wenn ein vollbesetzter Bus frustrierter und betrunkenen Fußballfans am Osterdeich wegen eines technischen Defektes umgeladen werden muss. Besonders dann nicht, wenn man diesen Vorgang mit lediglich fünf Kollegen absichert und man plötzlich registriert, dass die Meute ohne ersichtlichen Grund losstürmt, um uns den Deich hinunter zu prügeln. Da helfen auch schwere Körperschutzausstattung und Helm nur bedingt, dass können Sie sich sicher vorstellen.

Dass sich solche Verhaltensmuster durch alle Alterstufen und Gesellschaftsschichten ziehen, macht die Arbeit nicht gerade einfacher. Hinzu kommen die hier nicht weiter ausgeführten Belastungen durch zum Teil traumatische Ereignisse wie schwere Verkehrsunfälle, verwaarloste Familien mit vernachlässigten Kindern, Todesfälle aller Art, blutige Gewalttaten, im Dienst verletzte Kolleginnen und Kollegen und vieles mehr.

Es sei an dieser Stelle noch einmal verdeutlicht: Selbst wenn wir diesen Beruf frei gewählt haben, wir machen nur den Job, der uns von der Gesellschaft aufgetragen wurde. Am Ende der Schicht wollen wir demnach trotzdem, so wie jeder andere Mensch, nur gesund nach Hause zurückkehren!

Aber wie soll man angesichts dieser schlimmen Zustände noch motiviert und zuversichtlich seinen Dienst verrichten, wenn zusätzlich ein Gefühl der Hilflosigkeit aufkommt, da man sich von der Politik allein gelassen fühlen muss?

Die neueste Koalitionsvereinbarung scheint dem Ganzen ja noch die Krone aufzusetzen. Die Lebensarbeitszeit wird erhöht, gravierender Stellenabbau oder Besoldungsabsenkungen sind vorgesehen und Einschnitte im Gesundheitssystem sind anscheinend unabdingbar. Dass sich dann manch Kollegin oder Kollege fragt, wofür er sich diesen Gefahren eigentlich aussetzt, ist angesichts dessen wohl kaum verwunderlich.

Auch wir als Polizeibeamte werden immer häufiger zum Opfer! Die im Sommer vom Kriminologischen Forschungsinstitut Niedersachsen veröffentlichte Studie zur Gewalt gegen Polizeibeamte belegt eine nicht hinnehmbare Steigerung in den letzten fünf Jahren. Allein die Zahl der schwerer verletzten Kolleginnen und Kollegen, das bedeutet eine mindestens

einwöchige Dienstunfähigkeit, stieg laut Studie um 60 %. Da diese Entwicklung von vielen Polizeibeamten schon frühzeitig erkannt wurde, fordert die Gewerkschaft der Polizei bereits seit längerem die konsequentere Ausschöpfung der Rechtsnormen sowie einen neuen Straftatbestand. Es geht um die Einführung eines § 115 im Strafgesetzbuch, mit welchem jeglicher Übergriff gegen Vollstreckungsbeamte als Angriff auf den Staat unter Strafe gestellt wird. Doch dies ist bislang leider nicht erfolgt. Stattdessen wird weiter auf unserem Rücken herumgerechnet und über die Kennzeichnungspflicht von Uni-

formträgern diskutiert. Die Schutzfrau und der Schutzmann als Freund und Helfer, spielen anscheinend in vielen Köpfen keine echte Rolle mehr. Der Mensch in Uniform wird immer häufiger verkannt!

Ohne den entsprechenden Rückhalt, ohne eine Ausschöpfung der bestehenden Rechtsnormen und ohne Novellierung der Gesetze in bestimmten Aspekten, wird die Welle des zunehmenden Werteverfalls unaufhaltsam weiterrollen. Ich bin noch so erzogen worden, dass ein Polizeibeamter einen gewissen Status inne hält. Nicht im Traum wäre mir eingefallen, offensiv auf den Beamten zuzugehen,

ihn anzustarren, lässig vor ihm auf den Boden zu spucken und zu sagen: „Na Alter, alles klar oder was? Habt ihr Bullen eigentlich nix besseres zu tun, als hier rumzustehen? Ach stimmt, ihr dürft euch ja eh nix erlauben!“ So mir geschehen, und in ähnlicher Form leider kein Einzelfall gewesen.

Wie soll es anhand solcher nicht abschließbarer Aufzählungen für die Polizei in Zukunft weitergehen? Der Beruf wird eindeutig gefährlicher, ganz gleich in welchem Einsatz. Immer schlechtere Bedingungen, erschwert durch den fehlenden Rückhalt aus Politik und Gesellschaft, begrenzen die Mo-

tivation. Dem dringend benötigten Nachwuchs fehlen die Anreize. Die Qualifiziertesten wandern in andere Bundesländer oder gleich in die Wirtschaft ab. Der demografische Wandel ist schon heute in der Polizei angekommen. Auch in dieser Nacht sorgen wieder Streifenwagenbesatzungen mit einem Gesamalter von weit über 100 Jahren unter den bereits geschilderten Umständen für Ihre Sicherheit.

Denken Sie doch darüber einmal nach ...

Nils Peters
Polizei Bremen
JUNGE GRUPPE der
Gewerkschaft der Polizei

Wieso denn diese Eile?

Nun auch zwei Jahre längere Arbeitszeit für BeamtInnen



In der letzten Sitzung des Jahres 2011 wurde kurzerhand in erster und zweiter Lesung die Verlängerung der Lebensarbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten beschlossen. Mit nicht nachvollziehbarer Eile hat die Bremische Bürgerschaft sehr massiv in die Lebensplanung der Beam-

tinnen und Beamten eingegriffen. Wir fragen uns, ob die Abgeordneten sich ausreichend mit den vorgebrachten Argumenten und der Tragweite der Entscheidung auseinandersetzen konnten.

Wir sind enttäuscht darüber, dass die PolitikerInnen wieder einmal ihren Zusa-

gen, mehr Beteiligungsmöglichkeiten für die Beamtinnen und Beamten zu ermöglichen, keine Taten folgen lassen haben. Mit vielfältigen Protesten haben die Gewerkschaften weitere Gesprächswünsche deutlich gemacht. Trotz der Aktionen wurden die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und weitere Verschlechterungen bei der Versorgung ohne eine kritische politische Debatte durchgewunken. Besonders unverständlich ist, dass für die Vollzugsdienste die Erhöhung der Lebensarbeitszeit so kurzfristig und in so schnellen Schritten erfolgen soll. Von dieser Regelung werden besonders die Beamtinnen

und Beamten getroffen, die unter gesundheitlich sehr belastenden Arbeitsbedingungen tätig sind. Genau wie bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kommt die Verlängerung der Lebensarbeitszeit in vielen Fällen faktisch einer Kürzung der Altersbezüge gleich. Der Gesamtpersonalrat unterstützt die Haltung der Gewerkschaften, dass eine Erhöhung der Lebensarbeitszeit für alle Beschäftigten abzulehnen ist.



Burckhard
Radtko
stellv. Vorsitzender
Gesamtpersonalrat
Bremen

Schulsekretärin - ein toller Job ...

... oder schlecht bezahlte Sackgasse?

An den Bremer Schulen arbeiten knapp 200 Verwaltungsangestellte - die meisten in Teilzeit, viele davon unfreiwillig. Zwei Kolleginnen haben uns darüber in einem Interview Auskunft erteilt.

MUMM: *Ihr seid Schulsekretärinnen - oder „Verwaltungsangestellte an Schulen“ wie es richtig heißt. Macht die Arbeit Spaß? Gibt es auch negative Seiten?*

„Spaß ja, denn es ist ein sehr abwechslungsreicher und sehr anspruchsvoller Arbeitsplatz. Negative Seiten? Viele! Z. B. gibt es in der Regel keine festgelegten Sprechzeiten des Sekretariats, das bedeutet permanente Unterbrechungen bei der Arbeit durch Schüler, Lehrkräfte, Besucher, Telefon. Selbst ungestörte Pausen sind praktisch nicht möglich. Von uns werden viele Tätigkeiten erwartet und z. T. gefordert, die nicht unserer Aufgabenbeschreibung entsprechen, dazu gehören z. B. als erster Ansprechpartner die Beratung der Eltern, Schüler und Lehrkräfte und die Versorgung kranker Schüler. Dabei sind wir durch die faktische Vorzimmerfunktion für die Schulleitung und ständige Präsenz oft der Prellbock bei Beschwerden und Konflikten.“

MUMM: *Was ist anders als die Aufgabenbeschreibung?*

„Seit 2003 sind viele sachbearbeitende Tätigkeiten von der Behörde in die Schule verlagert wor-

den. Vieles klingt so einfach wie vorher, beinhaltet aber inzwischen viel mehr Verantwortung, Sachverstand und Eigeninitiative. Das muss endlich in der Aufgabenbeschreibung und bei der Bezahlung berücksichtigt werden. Dazu kommt, dass in der Regel keine Krankheitsvertretungen zur Verfügung stehen und wir nach der Krankheit die liegengebliebenen Arbeiten nacharbeiten müssen.“

MUMM: *Und wie sieht es mit Aufstiegschancen für euch aus?*

„Aufstiegschancen für Verwaltungsangestellte gibt es praktisch nicht. Nur in sehr seltenen Ausnahmefällen ist die Teilnahme an einem Aufstiegslehrgang möglich. Das gilt auch nur für Verwaltungsangestellte an Schulen, die in EG 6 TV-L eingruppiert sind, die vielen Kolleginnen in EG 5 haben gar keine Aufstiegschance.“

MUMM: *Die Schulferien sind dann aber doch bestimmt ein netter Ausgleich?*

„Leider nicht, wir haben den gleichen Urlaub wie alle anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die Zeit, die in den Ferien nicht gearbeitet wird, muss von uns vor- oder nachgearbeitet werden.“

MUMM: *Schulsekretärin ist offensichtlich doch nicht der ideale Job. Aber dafür habt ihr sicher einen festen Vollzeitarbeitsplatz an einer Schule?*

„Schön wär's. Vollzeitstellen haben die wenigsten. Und viele Kolleginnen müs-

sen zwischen zwei Schulen pendeln, wenn sie mehr Stunden arbeiten möchten, um ihren Lebensunterhalt halbwegs abzusichern. Ein Recht auf Vollzeit gibt es für die meisten Verwaltungsangestellten an Schulen nicht.“

MUMM: *Aber die Bezahlung ist dann doch bestimmt angemessen für diese schwierige und auch nervenaufreibende Arbeit?*

„Nein, mit EG 5 oder EG 6 kann man das kaum sagen. Wer nach dem 31.10.2003 eingestellt wurde, hat noch nicht einmal den alten Bewährungsaufstieg und bleibt „lebenslanglich“ in EG 5. In anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes werden entsprechende Tätigkeiten oft höher vergütet - z. B. Sachbearbeiter-Tätigkeiten meist mit EG 8 oder mehr. Uns hat die Bildungsbehörde bisher eine Höhergruppierung verweigert.“

MUMM: *Was bedeutet das konkret für eure Kolleginnen?*

„Etliche meiner Kolleginnen sind auf die Tätigkeit an zwei verschiedenen Schulen oder sogar zusätzliche Beschäftigungen angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Im schlimmsten Fall sogar in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen auch außerhalb des öffentlichen Dienstes. Das ist sehr aufreibend und so bleibt nicht mehr viele Zeit für die Kinder und die Familie.“

MUMM: *Das klingt nach einer anstrengenden,*

schlecht bezahlten beruflichen Sackgasse. Was haltet ihr für notwendig, damit sich die Situation für euch und eure Kolleginnen verbessert?

„Wir brauchen:

- ◇ Grundsätzlich eine bessere Vergütung, die der tatsächlichen Arbeit entspricht,
- ◇ mehr Verwaltungsstunden für die Schulen entsprechend der gestiegenen Aufgaben und Anforderungen,
- ◇ die Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigte nach Wunsch Stunden aufzustocken, ohne an verschiedenen Schulen arbeiten zu müssen,
- ◇ bessere Arbeitsbedingungen wie z. B. Sprechzeiten und teilweise bessere räumliche Ausstattung,
- ◇ mehr Wertschätzung unserer Tätigkeit durch Behörde, Schulleitung, Kollegium und Öffentlichkeit,
- ◇ mehr Unterstützung unserer Forderungen durch die Schulleitungen.“

MUMM: *Was kann getan werden, um diese Forderungen zu unterstützen?*

„Besonders wichtig ist die Wahl von Verwaltungsangestellten in den Personalrat, damit wir unsere Interessen direkt vertreten können. Dazu wünschen wir uns eine hohe Wahlbeteiligung der Schul-Verwaltungsangestellten an den Personalratswahlen, damit sichergestellt wird, dass eine Verwaltungsangestellte Mitglied des Personalrats

Mate ni kani? Baani samay!*

Rest-Cent-Vergabeausschuss entscheidet über die Projekte 2012

Schulen wird. Das stärkt auch den Personalrat gegenüber der Arbeitgeberseite.“

MUMM: Vielen Dank für diesen interessanten Einblick in eure Arbeitssituation - und viel Erfolg!

Das Interview führte
Hajo Kuckero
Personalrat Schulen

Mit einem kleinen Betrag Gutes tun und ganz viel bewirken - wo geht das schon?

Mit der Teilnahme am Rest-Cent-Projekt kann man das. Vier Projekte werden im Jahr 2012 gefördert. Wie bereits in 2011 werden weiterhin finanziell aus Rest-Cent unterstützt

◇ eine Schule für Komanfara in Mali, die noch vor Weihnachten eingeweiht wurde. In drei Klassenräumen findet bereits Unterricht statt. Die Bremer Schülerfirma kursivDESIGN vermarktet die natürliche Kosmetik LaShea, um diese Projekte finanziell zu fördern,



◇ der Kindergarten in Diani, Kenia, in dem die Kinder erstmals in der Amtssprache Englisch unterrichtet werden. Der Verein ermöglicht auch den Schulbesuch und hat in 2011 eine Testschulklasse eingerichtet. Ein Schulgebäude ist fast fertig gebaut. Auf einem erworbenen Grundstück wird Obst



und Gemüse angebaut, ◇ eine Schulbibliothek in einem Dorf in Burkina Faso. Die Bauphase und die Elektrifizierung sind abgeschlossen. Jetzt geht es an die Einrichtung mit Möbeln und Büchern. Die Bibliothek soll von SchülerInnen und Erwachsenen genutzt werden.



Neu ist das Projekt Mate ni kani hinzugekommen, das zunächst mit einem kleineren Betrag von 500 Euro pro Quartal unterstützt wird. Mate ni kani e. V. ist ein Bremer Verein, der sich in Niger engagiert für Aktivitäten, die der kulturellen Breitenbildung dienen. In diesem Projekt geht es um Bücher, die Wurzeln schlagen - zur Förderung von muttersprachlicher Kinder- und Jugendliteratur.



Im Jahr 2011 wurden insgesamt 23.470,47 Euro Rest-Cent-Mittel gespendet und vergeben. Die drei Projekte Endlich Schu-

le! in Komanfara, For fair education, Burkina Faso und Kindergarten in Diani e. V., Kenia haben jeweils € 7.823,49 Euro erhalten.

Mit durchschnittlich 6 Euro im Jahr, maximal 11,88 Euro kann jeder Kollege und jede Kollegin einen kleinen Beitrag leisten, um Zukunft für Menschen in armen Ländern zu schaffen. Einwilligungserklärung abgeben - und schon kann jeder und jede mitmachen.

Die Erklärungen gibt es im Internet unter www.gpr.bremen.de/restcent oder auch im MIP-Formularcenter.

Doris Hülsmeier
Elke Kosmal-Vöge

*Wie hast du geschlafen? In guter Gesundheit! (wörtliche Übersetzung in der Muttersprache Djerma nigrischer SchülerInnen)



Entgeltordnung zum TV-L in Kraft

TVöD-Tarifrunde beginnt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach der Tarifeinigung mit den Ländern (TdL) vom 10. März 2011 konnten im Januar 2012 die letzten Feinheiten der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) abgestimmt werden. Die Änderungstarifverträge mit der Entgeltordnung und den Überleitungsvorschriften sind unterschrieben und treten mit Wirkung vom 1. Januar 2012 in Kraft. Im bremischen öffentlichen Dienst werden hiervon die nach früherem Recht als Angestellte geltenden Beschäftigten erfasst. Die Beschäftigten der kommunalen Eigenbetriebe und die nach früherem Recht als Arbeiterin/Arbeiter geltenden Beschäftigten fallen unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und werden daher nicht erfasst.

Eckpunkte der Entgeltordnung

Kernpunkt der Neuregelung ist, dass sich die Eingruppierung unmittelbar nach den §§ 12 und 13 des TV-L und der Entgeltordnung (neue Anlage A) zum TV-L richtet. Inhaltlich wurden dabei die Eingruppierungsgrundsätze der §§ 22 und 23 BAT unverändert in den TV-L übertragen. Damit gilt weiterhin die sogenannte Eingruppierungsautomatik. Danach ergibt sich das Entgelt aus der Entgeltgruppe, in der die Beschäftigten eingruppiert sind. Die Beschäftigten

sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale durch die ihnen übertragene Tätigkeit erfüllt werden. Die bereits durch den TVÜ-Länder abgeschafften Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege gibt es auch im neuen Recht nicht mehr. Als wesentliche materielle Verbesserung gegenüber dem bisherigen Recht konnten wir jedoch durchsetzen, dass im Bereich bis zur Vergütungsgruppe Vc BAT mit Aufstieg nach Vb BAT die Tätigkeitsmerkmale mit früheren Aufstiegen nach längstens sechs Jahren direkt der höheren Entgeltgruppe zugeordnet wurden:

- ◇ BAT-IXb/VIII-Aufstiege der E 3 statt der E 2,
- ◇ BAT-VIII/VII-Aufstiege der E 4 oder der E 5 statt der E 3,
- ◇ BAT-VII/VIb-Aufstiege der E 6 statt der E 5,
- ◇ BAT-VIb/Vc-Aufstiege der E 7 oder der E 8 statt der E 6 und
- ◇ BAT-Vc/Vb-Aufstiege der E 9 statt der E 8.

Hiervon profitieren die Beschäftigten, die nach dem 31. Oktober 2006 neu eingestellt wurden oder denen nach dem 31. Oktober 2006 eine andere Tätigkeit übertragen wurde. Dies gilt auch bezüglich der durch den TVÜ-Länder abgeschafften Vergütungsgruppenzulagen. Soweit sie früher nach einer Wartezeit von bis zu sechs Jahren zustanden, stehen sie jetzt wieder zu und sind - in entsprechend verminderter Höhe - so-

fort ab der Übertragung der Tätigkeit zu zahlen. Niedrigere Eingruppierungen während einer bis zu einjährigen Einarbeitungszeit wurden nicht mehr vereinbart. Hausmeister sind mindestens in Entgeltgruppe 4 eingruppiert. Alle Tätigkeitsmerkmale, die eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung voraussetzen, wurden mindestens der Entgeltgruppe 5 zugeordnet. Bei den Ingenieurinnen/Ingenieuren konnten die Tätigkeitsmerkmale mit einer inhaltlichen Heraushebung zu einem Drittel der Arbeitszeit der jeweils nächsthöheren Entgeltgruppe zugeordnet werden. Inhaltlich blieben die Tätigkeitsmerkmale grundsätzlich unverändert. Für den Bereich der Datenverarbeitung sollen bis zum 31. März 2012 neue Tätigkeitsmerkmale vereinbart werden. Außerdem sind Verhandlungen über die Auswirkungen neuer Berufe und berufsbildungsrechtlicher Entwicklungen auf die Tätigkeitsmerkmale im Bereich der Gesundheitsberufe vorgesehen.

Einzelfall mit ver.di prüfen

Das neue Recht gilt uneingeschränkt bei Neueinstellungen und Umgruppierungen nach dem 31. Dezember 2011. Die vorhandenen Beschäftigten sind unter Beibehaltung ihrer Eingruppierung und der daran geknüpften weiteren Entgeltbestandteile in die Entgeltordnung zum

TV-L übergeleitet. Eine Neufeststellung der Eingruppierung findet aus Anlass des Inkrafttretens der Entgeltordnung nicht statt. Ergäbe sich für vorhandene Beschäftigte nach neuem Recht eine höhere Eingruppierung oder ein erstmaliger Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage, so stehen ihnen die daraus folgenden Ansprüche ab Januar 2012 zu, wenn sie dies bis spätestens 31. Dezember 2012 beim Arbeitgeber beantragen. Da sich Höhergruppierungen wegen des Verfahrens der Stufenzuordnung oder eines wegfallenden Strukturausgleichs nicht in jedem Einzelfall finanziell lohnen, wird die Gewerkschaft ver.di ihren Mitgliedern Beratung in der Frage anbieten, ob sie einen entsprechenden Antrag stellen sollen.

Schließlich konnte für alle aus dem BAT übergeleiteten Beschäftigten die Frist zur Erreichung von Aufstiegen und Vergütungsgruppenzulagen bis zum 31. Oktober 2012 verlängert werden.

Tarifrunde TVöD beginnt

Im Bereich des TVöD ist es dagegen nach wie vor offen, ob eine Einigung zur Entgeltordnung mit den kommunalen Arbeitgebern (VKA) erzielt werden kann. Dieses Thema wird daher voraussichtlich Teil der Entgelttrunde 2012 werden. Die ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat die Kündigung der Entgelt-

Betriebsausschüsse bleiben

ver.di und Personalräte überzeugen Abgeordnete

tabellen zum 29. Februar 2012 beschlossen.

Wir sind es wert

Die Bundestarifkommission hat am 9. Februar 2012 beschlossen: 6,5 % mehr Lohn, mindestens 200 Euro. Verhandlungstermine sind für den 1., 12./13. und 28./29. März 2012 vorgesehen. Da sich die Arbeitgeber auf die schlechte kommunale Haushaltslage berufen, werden zufrieden stellende Ergebnisse nur mit massiven Aktionen der Beschäftigten zu erreichen sein!

Die Betriebsausschüsse der Eigenbetriebe bleiben in ihrer bisherigen Form erhalten. Die Personalräte der Eigenbetriebe haben mit Unterstützung von ver.di und dem Gesamtpersonalrat erfolgreich von den Abgeordneten eingefordert, sich weiterhin unmittelbar ihrer Verantwortung für die Steuerung der Eigenbetriebe zu stellen.

Zunächst hatte die neu gewählte Bürgerschaft keine Abgeordneten mehr in die Betriebsausschüsse senden wollen. Wesentliche Kompetenzen sollten

auf den Haushalts- und Finanzausschuss und auf die jeweiligen Deputationen verlagert werden. Die Betriebsausschüsse wären zu reinen Informations- und Beratungsgremien zwischen Betriebsleitung, senatorischer Dienststelle und ArbeitnehmervertreterInnen degradiert worden.

Die spezifischen Belange der Eigenbetriebe können durch die Deputationen sowie den Haushalts- und Finanzausschuss nicht hinreichend berücksichtigt werden. Die parlamen-

tarische Kontrolle würde dadurch letztlich weniger wirkungsvoll. Davon konnten die Personalräte und ver.di die Bürgerschaftsfractionen letztendlich überzeugen.

Daniela Kolzau
Werkstatt Bremen

Grit Wetjen
Toren Christians
KiTa Bremen

Bernhard Esters
Umweltbetrieb Bremen

Mit freundlichen Grüßen



Onno Dannenberg
Bereichsleiter Tarifpolitik öffentlicher Dienst ver.di-Bundesverwaltung



Guter Schritt in die richtige Richtung

Auszubildende bei der ABiG bekommen mehr Geld

Bereits in der ersten Verhandlungsrunde einigten sich am 06.02.2012 die Gewerkschaft ver.di und der Kommunale Arbeitgeberverband KAV. Die Auszubildenden der Ausbildungsgesellschaft bekommen ab sofort mehr Vergütung, Weihnachtsgeld und Vermögenswirksame Leistungen.

„Wir haben diese Tarifrunde gut vorbereitet und bereits im Vorfeld einige Aktivitäten gestartet.“ erklärt Steffi Wegener, Auszubildende und Mitglied der Verhandlungskommission. „So wussten die Arbeitgeber, dass die

Auszubildenden hinter den Forderungen stehen und bereit sind, dafür Aktionen zu starten und Druck zu machen.“ Das zahlt sich nun aus: Die Auszubildenden bekommen ab 1. Januar 2012 40 € mehr Vergütung im Monat und noch einmal 25 € mehr ab 1. Januar 2013, eine Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) von 300 € jährlich und ab sofort vermögenswirksame Leistungen.

„Unsere Idee war eine Gleichbehandlung von Auszubildenden bei der ABiG und dem Aus- und Fortbildungszentrum von Stadt und Land Bremen. Das ha-

ben wir noch nicht erreicht, aber wir sind einen ordentlichen Schritt in die richtige Richtung gegangen. Wir freuen uns auf die nächste Tarifrunde, um an unserem Ziel „keine 2-Klassen-Azubi beim Land Bremen“ weiterzuarbeiten.“ kommentiert Ulrike Schilling, ver.di-Jugendsekretärin und ebenfalls Mitglied der Verhandlungskommission.

Ingo Tebje (ebenfalls Mitglied der Verhandlungskommission)

Rettet die Welt ...

... mit dem Verwaltungs-PC

Der Verwaltungs-PC ist eines der Lieblingsprojekte der Senatorin für Finanzen. Schließlich ist er ein wichtiger Baustein der personalpolitischen Strategie, sogenannte verwaltungsinterne Dienstleistungen auf ein Minimum zu reduzieren. Da darf man schon mal etwas dicker auftragen, wenn es darum geht, die Vorteile des Vorhabens herauszustellen.

Anfangs setzte man vor allem darauf, dem Verwaltungs-PC erhebliche wirtschaftliche Vorteile zu attestieren. In den Wirtschaftlichkeitsberechnungen wurden diese vor allem durch die Einsparung sogenannter indirekter Kosten „nachgewiesen“, die sich durch die wundersame Befreiung der AnwenderInnen von EDV-Problemen aller Art und die somit gewonnene Arbeitszeit ergeben sollen.

Nachdem der Rechnungshof sich wenig amüsiert über so fantasievolle Wirtschaftlichkeitsberechnungen gezeigt hatte, wurden qualitative Aspekte des Projektes stärker in den Vordergrund gerückt. Nicht so sehr die Qualität der Betreuung, die die Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes zukünftig genießen werden. Die liegt noch hinter einer dicken Nebelwand. Gewarnt wird vielmehr davor, dass Bremen den IT-Betrieb zukünftig gar nicht mehr sicher gewährleisten könne, unter anderem weil die Personaldecke in absehbarer Zeit zu

dünn werde. Deshalb müsse zwingend externe Hilfe eingekauft werden. Böswillige Beobachter könnten dabei allerdings auf den Gedanken kommen, dass man hier mit vorausschauendem Management hätte gegensteuern können. Um solchen Überlegungen von vornherein den Wind aus den Segeln zu nehmen, musste deshalb noch ein gewichtiger zusätzlicher Grund gefunden werden.

Er wurde gefunden: Der Verwaltungs-PC ermöglicht der jüngsten Senatsvorlage zufolge erhebliche Energieeinsparungen. Nur so sei der durch IT verursachte CO₂-Ausstoß zu begrenzen. Hurra! Der Verwaltungs-PC rettet das Klima!

Darfs noch ein bisschen mehr sein? Ich hätte da noch was: Am 21.12. ist Weltuntergang.



Dank Verwaltungs-PC lebt der Regenwald jetzt länger?

Dezember 2012

M	D	M	D	F	S
26	27	28	29	30	1
3	4	5	6	7	8
10	11	12	13	14	15
17	18	19	20	21	22
24	25	26	27	28	29
31	1	2	3	4	5



Burkhard Winsemann
wiss. Mitarbeiter
Gesamtpersonalrat
Bremen