

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

Nochmal schütteln



Projekt Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung

Durchbruch erzielt:
Bremer Erklärung sorgt für faire
Beschäftigungsbedingungen

Seite 3



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
 das Sparschwein wird geschüttelt - so soll noch der eine oder andere Cent locker gemacht werden, den Bremen dringend benötigt. Der Senat hat dazu das Programm zur Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung (NdAW) aufgelegt. Über viele einzelne Projekte soll die Verwaltung zukünftig (noch) besser und kostensparender organisiert werden. Außerdem sollen zusätzliche Einnahmen gefunden werden. Vor diesem Hintergrund legt sich der Senat unerschrocken mit der Deutschen Fußball Liga hinsichtlich der Kostenübernahme für Polizeieinsätze bei Risikofußballspielen an. Aber um im Bild zu bleiben: In das Sparschwein müsste dringend viel mehr hineingesteckt werden. Bremen benötigt deutlich mehr Einnahmen. Wie wäre es mit umFAIRteilen, einer gerechten Steuerpolitik? Dann reicht es auch für die Beamtenbesoldung. Apropos:
 Ein wichtiges Thema fehlt leider in dieser MUMM. Nach dem Urteil aus Nordrhein-Westfalen zur Beamtenbesoldung ist klar, dass die Bürgerschaftsbeschlüsse zur Besoldung 2013/2014 korrigiert werden müssen. In Gesprächen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit Bürgermeister Böhrens und Bürgermeisterin Linnert gibt es allerdings noch keine Einigung. So der Stand zum Redaktionsschluss. Wir berichten, wenn es Neuigkeiten gibt.

Viel Spaß beim Lesen wünscht
 mit kollegialen Grüßen
 Doris Hülsmeier

MUMM

(10.10.2014 - Redaktionsschluss: 15.09.2014)

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Knochenhauerstr. 20/25, 28195 Bremen

Presserechtl. verantwortlich:

Doris Hülsmeier, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Redaktionsteam:

Elke Kosmal-Vöge

Hajo Kuckero

Kai Mües

Burckhard Radtke

Ivonne Weinhold

Burkhard Winsemann

Nicoletta Witt

Kontakt:

Telefon: 361-2215

Telefax: 496-2215

E-Mail: mumm@gpr.bremen.de

Fotos: wenn nicht anders angegeben: privat und MUMM-Redaktion

Druck:

Druckerei Senatorin für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint voraussichtlich im Dezember 2014
 Redaktionsschluss ist der 15. November 2014

Inhalt

Bremer Erklärung 3

TISA, WSIFT, TTIP 4

GdP: Veränderungen für die Zukunft herbeiführen ... 5

Erfolg für SchulsozialarbeiterInnen 5

Rekommunalisierung der Müllabfuhr 6

Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung (NdAW).... 7

NdAW-Projekte..... 8/9

Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung..... 10

Rudolf Hickel: König Fußball im Steuerstaat..... 11

Betriebsrente in Gefahr..... 11

Soziale Dienste der Justiz..... 12

Staatsarchiv..... 13/14

Nachwuchs für die bremische Verwaltung 14

Zukunftschance Ausbildung..... 15

Weißblaue Geschichten..... 16

Ein großer Schritt voran

Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen

Einen großen Schritt vorwärts machen wir für bessere Beschäftigungsbedingungen im Bereich des öffentlichen Dienstes in Bremen. Seit Jahren hatte sich der Gesamtpersonalrat um eine Dienstvereinbarung mit der Senatorin für Finanzen bemüht, die prekäre Arbeitsbedingungen und -verhältnisse im Bereich des öffentlichen Dienstes verringern und möglichst ausschließen sollte. Jetzt wollen der Präsident des Senats, Jens Böhrnsen, und die Senatorin für Finanzen, Karoline Linnert, gemeinsam mit der Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates, Doris Hülsmeier, eine „Bremer Erklärung für faire Beschäftigungsbedingungen“ unterschreiben. Mit diesen Grundsätzen werden viele Lücken und Mängel bei den bisherigen Beschäftigungsbedingungen besser geregelt. Damit wird ein verbindlicher Rahmen vereinbart, auf den sich die Personalräte bei ihrer Arbeit vor Ort beziehen können.

Was ist daran neu?

Für viele KollegInnen galten diese Bedingungen auch schon bisher. Aber für viele galten sie auch nicht - insbesondere wenn sie befristet, in unfreiwilliger Teilzeit, als Leiharbeitskräfte bei anderen Arbeitgebern oder im Rahmen von Werk- und Honorarverträgen beschäftigt waren. Mit der „Bremer Erklärung“ werden zwar nicht alle Ziele erreicht, aber der Gesamtpersonalrat hat einiges geschafft! Trotzdem gibt es immer noch viel zu tun.

Wie geht es weiter?

Nach der Unterzeichnung kommt es darauf an, dass die Dienststellen und die örtlichen Personalräte die vereinbarte „Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen“ mit Leben füllen. Unfaire Arbeitsverhältnisse soll es im Vertretungsbereich des Gesamtpersonalrates Bremen nicht mehr geben! Einzelfälle können einer

gemeinsamen Clearingstelle von Gesamtpersonalrat und Senatorin für Finanzen vorgelegt werden.

In zwei Jahren sollen die Umsetzung dieser Verbesserungen gemeinsam ausgewertet und die Regelungen weiterentwickelt werden.



Hajo Kuckero



Saskia Coenraats



Nicoletta Witt

Das sind die wesentlichen Regelungen:

„Im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes soll es im Arbeitnehmerbereich grundsätzlich für alle Beschäftigten sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse geben,

- ◇ die sich an den im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Vertrags- und Arbeitsbedingungen orientieren,
- ◇ die auf Grundlage der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TV-L/TVÖD) geschlossen werden,
- ◇ die in der Regel unbefristet sind, wobei sachgrundbezogene Befristungen möglich sind, insbesondere, wenn es die Aufgabenerfüllung erfordert,
- ◇ die geringfügige Beschäftigungen nur im Ausnahmefall vorsehen, soweit es die Aufgabenerfüllung erfordert und auch das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und die ergänzend hierzu vereinbarten tariflichen Vorschriften beachtet werden,
- ◇ die auf Wunsch der/des Beschäftigten in der Regel eine Vollzeitbeschäftigung ermöglichen,
- ◇ die eine gute Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Bedingungen durch den Arbeitgeber (u. a. durch besondere organisatorische Maßnahmen, Arbeitszeitmodelle, Unterstützungs-, Fortbildungs- und Betreuungsangebote) sicherstellen,
- ◇ die nach einer Ausbildung die Übernahme bei der Ausbildung für Bedarfsberufe im Rahmen der Personalplanung vorsehen; bei anderen Ausbildungsverhältnissen erfolgt eine weitere Beschäftigung nach der Dienstvereinbarung „Ausbildung“ bzw. nach Maßgabe der tarifvertraglich vereinbarten Regelungen,
- ◇ die Praktika nur als Orientierungs- und Ausbildungspraktika im Rahmen der „Allgemeinen Richtlinien für die Durchführung von Praktika in der bremischen Verwaltung“ vom 02.07.2012 (Brem.ABl. S. 414) ermöglichen,
- ◇ die allen Beschäftigten im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes unabhängig von der konkreten Beschäftigungsform die Teilnahme an Einarbeitungs-, Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen, interner Fort- und Weiterbildung und internen Ausschreibungen ermöglichen,
- ◇ die den gesetzlich festgelegten Mindestlohn beachten,
- ◇ bei denen Zeitarbeitsverhältnisse, die eine Vakanz kurzfristig auffangen, nicht länger als 6 Monate abgeschlossen werden. Leiharbeitskräfte sollen grundsätzlich die gleiche Vergütung wie Beschäftigte im Arbeitsverhältnis erhalten.

Über die Vergabe von Werk- und Honorarverträge sind die zuständigen Interessenvertretungen zu informieren. [...] Die vorstehenden Regelungen gelten auch für Beschäftigte im Beamtenverhältnis, soweit ein entsprechender konkreter Anwendungsfall vorliegt. [...]

TISA, SWIFT, TTIP

Abkommen mit dramatischen Auswirkungen

„Wasser ist Menschenrecht!“ - unter diesem Titel wurde vor gerade einmal einem Jahr eine EU-Richtlinie zu Fall gebracht, mit der die Wasserversorgung privatisiert werden sollte. Weit mehr als eine Million EU-Bürgerinnen und Bürger machten mit ihrer Unterschrift deutlich, dass so existenzielle Dienstleistungen nicht dem privaten Profitinteresse ausgeliefert werden dürfen. Als wäre all dies nicht geschehen, versucht die EU-Kommission es jetzt gleich noch einmal im größeren Maßstab: TISA



Wasser ist zu kostbar, als dass es dem privaten Profitinteresse ausgeliefert werden darf

TISA ist die Abkürzung für Trade in Services Agreement, ein Abkommen über die Handelsbeziehungen im Dienstleistungsbereich, über das derzeit zwischen USA, EU und rund 20 weiteren Staaten verhandelt wird. Die Verhandlungen finden außerhalb des eigentlich dafür vorgesehenen Rahmens der Welthandelsorganisation (WTO) statt, offenbar um zurückhaltendere WTO-Mitgliedsstaaten unter Druck zu setzen.

Im Rahmen der TISA-Verhandlungen tauchen auch andere alte Bekannte wieder auf. So fordern die USA offenbar erneut einen weitgehenden Zugriff auf Kontodaten aus anderen Ländern (SWIFT), und auch die Inhalte des ebenfalls an massivem öffentlichem Wider-

stand gescheiterten ACTA-Abkommens über Urheberrechte, stehen jetzt erneut zur Debatte.

Angriff auf öffentlichen Dienst

Soweit bisher - trotz der bereits bei den TTIP-Verhandlungen (siehe MUMM 1/2014) geübten Geheimhaltung - bekannt geworden ist, sind schwerwiegende Auswirkungen für den öffentlichen Dienst zu erwarten. Eine Grundannahme in den Verhandlungen ist nämlich, dass es öffentliche Dienstleistungen quasi gar nicht gibt. Ausnahmen von der weitgehenden Deregulierung und Liberalisierung des Dienstleistungsverkehrs sollen nur in solchen Bereichen möglich sein, die in dem Abkommen ausdrücklich benannt werden. Wenn etwas vergessen wurde oder die Notwendigkeit von Sonderregelungen erst später sichtbar wird - Pech gehabt. Außerdem soll geregelt werden, dass Leistungen, die einmal privat erbracht worden sind, nicht mehr in öffentliche Trägerschaft zurückgeführt werden können. Ein Vorhaben wie die derzeitige Initiative, die Abfallwirtschaft in Bremen zu rekommunalisieren, wäre dann nicht mehr möglich.

Entschädigungsansprüche für Private

Für jegliche Art von Regulierungen soll mit TISA Stillstand eintreten. Hinter den einmal erreichten Stand an Marktliberalisierung dürfte kein Staat mehr zurückfallen. Nachträglich Ausnahmen von dieser Regel geltend zu machen, könnte Entschädigungsansprüche auslösen, ähnlich wie beim Handels- und Investitionsabkommen TTIP. Demnach wäre es nicht mehr ohne weiteres möglich, technische Normen zu verschärfen oder Qualifikationsanforderungen in bestimmten Dienstleistungen neu zu regeln. Dies gälte unabhängig davon, ob eine Regelung ausländische Anbieter beim Marktzugang benachteiligen würde oder nicht.

Besonders dramatische Folgen dieses Stillstandsgebots sind im Bereich der Finanzdienstleistungen zu befürchten. Nachdem unmittelbar nach der Finanzkrise von 2008 allenthalben eine stärkere Regulierung dieses Sektors propagiert wurde, zeigt ein von wikileaks veröffentlichtes Verhandlungsdokument, dass TISA diesen Bestrebungen endgültig einen Riegel vorschieben soll.

Angriff auf Arbeitsbedingungen

Ein Problem mit noch kaum absehbaren Auswirkungen zeichnet sich durch TISA für den Arbeitsmarkt ab. Ausländischen Unternehmen wäre es danach erlaubt, MitarbeiterInnen in ein anderes Land zu entsenden, um dort Dienstleistungen zu erbringen. Damit könnten Tarifverträge unterlaufen werden. Außerdem wäre das Aufenthaltsrecht dieser Arbeitskräfte unmittelbar an ihre Arbeit gebunden, sie wären ihrem Arbeitgeber demnach vollständig ausgeliefert. Dies würde natürlich auch auf die Arbeitsbedingungen inländischer Arbeitskräfte zurückwirken - darin liegt ja gerade die Wirkung des entfesselten Wettbewerbs. Berichten zufolge wurden in den TISA-Verhandlungen bisher keinerlei Vorschläge für durchsetzbare Arbeitsnormen unterbreitet.



Burkhard Winsemann

Veränderungen für die Zukunft herbeiführen

Starke Personalvertretung - starke Gewerkschaften

Haushaltsnotlageland, Haushaltssperre, Stabilitätsrat – ja, alles Begriffe, die wir BremerInnen seit Jahren kennen. Die finanzielle Situation Bremens wird nicht besser, sie wird sogar zunehmend schlimmer. Der öffentliche Dienst spürt dies vor allem daran, dass an allen festen Schrauben noch weiter gedreht wird. Bekanntermaßen kommt nach fest ab, aber das ist noch nicht bei allen angekommen, also wird fleißig weiter versucht Aufgabenwahrnehmungen neu zu ordnen und zu optimieren. Der öffentliche Dienst hat immer mehr Aufgaben zu bewältigen. ArbeitnehmerInnen und BeamtInnen gleichermaßen werden so immer stärker belastet, sie werden krank und frustriert. Und an dieser Stelle kommen Personalvertretungen und Gewerkschaften ins Spiel, da kommen WIR ins Spiel. Un-

sere gewählten Personalvertretungen kämpfen Tag für Tag für die Beschäftigten in einer Welt, in der es nur noch um Geld und Optimierung geht. Die Gewerkschaften versuchen die politisch Verantwortlichen mit Fachwissen von Fehlentscheidungen abzuhalten und bieten stattdessen Möglichkeiten, richtige Entscheidungen zu treffen.

Die Polizei in unseren Städten kämpft immer noch mit einer drastischen Unterdeckung der Stellen. Arbeiten auf einer höher bewerteten Stelle, ohne dafür die erforderliche Bezahlung zu erhalten. Dazu die Tatsache als Polizistin oder Polizist ca. 20 Jahre auf eine erste Beförderung warten zu müssen. Eine Verbesserung dieser bekannten Situationen scheint nicht in Sicht, andere Prioritäten haben seit langem Vorrang, was zu großer Verärgerung und

erneut zu Frustration bei den Betroffenen führt. Nur gemeinsam lässt sich für die Zukunft eine Veränderung herbeiführen. Dazu sind starke Personalräte und Gewerkschaften zwingend erforderlich - wir sind stark!



Jochen Kopelke
Vorsitzender der Gewerkschaft der Polizei,
Landesverband Bremen

Erfolg: SchulsozialarbeiterInnen haben unbefristete Arbeitsverträge!

Fast 50 SchulsozialarbeiterInnen waren vor rund zwei Jahren im Rahmen des „Bildungs- und Teilhabe-Programms“ befristet für Bremer Schulen eingestellt worden. Danach sollten sie wieder gehen, weil die schwarz-gelbe Bundesregierung sie nicht weiter bezahlen wollte.

Aber die SchulsozialarbeiterInnen und ihre Landesarbeitsgemeinschaft Schulsozialarbeit (mit Unterstützung der GEW) haben immer wieder in der Öffentlichkeit, in den Medien und in politischen Gremien auf diese unsägliche Situation und die besondere Bedeutung der Schulsozialarbeit hingewiesen. Mit Erfolg! Nach einer halbjährigen Verlängerung ihrer Verträge und einigem Hin und Her hat der Bremer Senat schließlich die weitere Finanzierung der notwendigen Schulsozialarbeit beschlossen.

Inzwischen sind alle 46 SchulsozialarbeiterInnen in Bremen seit August unbefristet in den öffentlichen Dienst übernom-

men worden! Allerdings müssen einige jetzt an anderen oder mehreren Schulen arbeiten. Einerseits können von 46 SchulsozialarbeiterInnen längst nicht alle 150 Schulen in Bremen versorgt werden. Andererseits wurde politisch eine Rangliste der besonders unterstützungsbedürftigen Schulen erstellt.

Herzliche Glückwünsche an die SchulsozialarbeiterInnen, die mit ihrem Mumm (und viel Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen) diesen Erfolg erungen haben!



Hajo Kuckero

Alles Gute, Hajo!

Am 1. August 2014 ist unser Kollege Hajo Kuckero in die Ruhephase der Altersteilzeit gewechselt. Seit 2012 hat er den Gesamtpersonalrat nach langjähriger, erfolgreicher Tätigkeit im Personalrat Schulen verstärkt. Der Kampf gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse ist für ihn seit langem eine Herzensangelegenheit, die er personalrätlich wie gewerkschaftlich intensiv verfolgt. Seine Überzeugungskraft und Hartnäckigkeit hat uns bei unserer Arbeit zu diesem Thema weitergebracht. Mit der Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen hat Hajo zu einem „großen Schritt vorwärts“ für bessere Verhältnisse für alle im bremischen öffentlichen Dienst beigetragen.

In Hajo haben wir einen überzeugten GEW-ler und Lehrer schätzen gelernt, der sich auch für die Benachteiligten stark macht und sich mit großem Engagement, guten Ideen sowie viel Verhandlungsgeschick erfolgreich für bessere



Arbeitsbedingungen einsetzt. Unvergessen ist auch, wie er die Arbeitgeberseite gewonnen und damit den Weg geebnet hat für die Umsetzung der Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte im Schulbereich. Leider haben wir FahrradfahrerInnen zu spät erfahren, dass er auch gelernter Fahrradmechaniker ist ;-)

Wir wünschen dir, lieber Hajo, viel Spaß bei einem aktiven Ruhestand, eine gute Gesundheit, weiterhin viele schöne Erfolge und freuen uns auf ein Wiedersehen.



Rekommunalisierung der Müllabfuhr

Erste Stufe geschafft dank reger Unterstützung der BremerInnen

Bereits sechs Wochen nach Start des Volksbegehrens „Müllabfuhr in Bürgerhand“ zur Rekommunalisierung der Bremischen Abfallwirtschaft ist die Mindestanzahl in Höhe von 5.000 Unterschriften erreicht.

Damit ist die erste Stufe für unser Volksbegehren zur Rekommunalisierung der Bremischen Abfallwirtschaft ein voller Erfolg. Dem Stadtmagazin konnten wir Anfang September rund 6.500 Unterschriften übergeben.

Das Thema der Rekommunalisierung der Abfallwirtschaft liegt den Bürgerinnen und Bürgern unserer Stadt am Herzen. ver.di-Kolleginnen und -Kollegen und viele UnterstützerInnen haben bei den zahlreichen Sammelaktionen im Sommer in Fußgängerzonen, auf Märkten, vor Supermärkten und an vielen anderen Orten unzählige Gespräche mit Bremerinnen und Brethern geführt. Teilweise standen sie Schlange, um ihre Unterschrift für das Volksbegehren zu leisten.

Mein ausdrücklicher Dank an alle Helferinnen und Helfer, die uns so großartig unterstützt haben!

Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, um die Weichen neu zu stellen. Denn: Viele Beschäftigte, die bremischen Müll entsorgen, arbeiten mittlerweile ohne Tarifvertrag mit schlechter Entlohnung. Gleichzeitig sind

der Hochschule Bremen stellt fest, dass die Privatisierung der Müllabfuhr ein schlechtes Geschäft für Bremen war. Das vom Senator für Umwelt, Bau und Verkehr in Auftrag gegebene Gutachten bestätigt inzwischen, dass die von ver.di vorgeschlagene vollständige Rekommunalisierung finanzielle Vorteile für die Stadt bietet. Bei stabilen



Gebühren würden bei einer städtischen Lösung jährlich erhebliche Mittel freierwerden, da Mehrwertsteuer und Gewinnabsichten entfallen. Diese können im Sinne der Beschäftigten und BürgerInnen genutzt

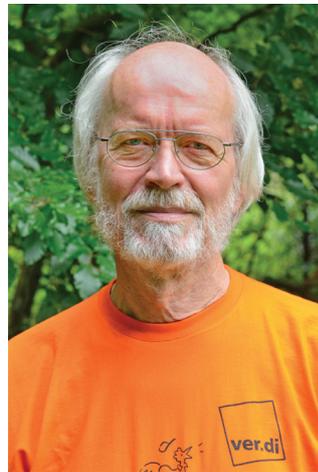
werden. Daher: Die Müllabfuhr muss zurück zur Stadt!

Auch der parallel laufende Bürgerantrag hat die erforderlichen Unterschriften (4.000) erhalten. Gesammelt wurden hier 5.500. Dieser Antrag wurde dem Präsidenten der Bürgerschaft Christian Weber in einer öffentlichkeitswirksamen Aktion überreicht. Hier können wir gespannt sein, wie die Stadtbürgerschaft mit diesem Thema umgeht. Unser Ziel ist klar: Wir wollen die 100%ige Rekommunalisierung der Abfallentsorgung und Stadtreinigung in Bremen.

Die Unterschriften der Bürgerinnen und Bürger sind ein deutliches Signal an die Bremer Politik.

Rainer Kuhn

Geschäftsführer des ver.di-Bezirks Bremen-Nordniedersachsen



Ich meine ...

Endlich gibt es in Bremen wieder Bestrebungen, den Privatisierungswahn der Scherf-Regierung zurückzunehmen und öffentliche Aufgaben erneut in öffentliche Hände zu legen!

Um die Jahrtausendwende beherrschte den Senat die platte Ideologie: „Private können es besser“. Der Widerstand vieler Beschäftigter und ihrer Gewerkschaften und Interessenvertretungen konnte nicht verhindern, dass es zu einer Reihe von Privatisierungen kam wie bei der Müllabfuhr. Immerhin hat die Gewerkschaft ver.di eine Absicherung der damaligen Beschäftigten in ihren Rechten und ihrer tarifvertraglichen Bindung erreichen können. Gerade bei ihrem Rückkehrrecht in den öffentlichen Dienst zeigt sich, wie wichtig diese Vereinbarungen noch heute sind!

Nach manchen leidvollen Erfahrungen mit hohen Kosten und fehlenden Einflussmöglichkeiten der öffentlichen Hand werden in Bremen Privatisierungen in verschiedenen Bereichen wieder in Frage gestellt. Gerade bei der Müllabfuhr gibt es bundesweit viele Beispiele dafür, dass die Städte diese Aufgabe erfolgreich durchführen können.

Glaukt man allerdings der Berichterstattung im WESER-KURIER vom 28.08.2014 zeichnet sich ein Armutszeugnis der

Staatsrätekonferenz ab: Man traut sich nicht zu, selbst geeignetes Personal für einen eigenen Entsorgungsbetrieb zu finden und möchte auch die Verantwortung für die Durchführung der Aufgabe und für das Personal lieber Privaten überlassen. Offensichtlich wird sogar eine tarifliche Bezahlung der Beschäftigten kritisch gesehen! So scheinen die StaatsrätInnen nur eine Beteiligung Bremens vorzuziehen, um das Geschäft den Privaten zu überlassen.

Dazu darf es nicht kommen! Zum Wohle der Stadt Bremen und ihrer Bürgerinnen und Bürger muss der öffentliche Dienst wieder die Verantwortung für die Abfallwirtschaft übernehmen. Die anderen Großstädte in der Bundesrepublik haben es vorgemacht. Und was die können, können wir BremerInnen schon lange!

Wenn die StaatsrätInnen nicht den Mut dazu haben, muss sich der Senat für die Rekommunalisierung entscheiden. Und wenn der sich auch nicht traut in die Verantwortung zu gehen, müssen die Bürgerinnen und Bürger ihn per Volksentscheid dazu zwingen!

Edmund Mevissen

Vorsitzender des Gesamtpersonalrats von 2000 bis 2008
Im Gesamtpersonalrat hat er jahrelang entschieden gegen die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen gekämpft. Jetzt unterstützt er als Erstunterzeichner den ver.di-Aufruf zur Rekommunalisierung der Müllabfuhr.



die bremischen Müllgebühren im Vergleich zu anderen Städten ziemlich hoch. Die Gewinne streicht Nehlsen ein. Ein Gutachten von Prof. Mönnich von

Auf der Suche nach Einsparungen und Einnahmen

Das Programm zur Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung (NdAW)

Leistungsfähig und noch kostensparender soll der öffentliche Sektor zukünftig organisiert werden, das ist das Ziel des Programms zur Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung. Gleichzeitig soll für mehr Einnahmen gesorgt werden.

Der Senat hat dieses umfassende Gesamtvorhaben mit 17 Ressortübergreifenden und 18 Ressort-Projekten am 5. August 2014 einschließlich der geschätzten Einsparungen beschlossen. Wichtig ist dem Senat dabei die Beteiligung der Interessenvertretungen und Beschäftigten. Die Dienstvereinbarung zur Beschäftigtenbeteiligung wurde deshalb entfristet.

Zwölf Projektaufträge wurden dem Gesamtpersonalrat inzwischen zur Mitbestimmung vorgelegt. Der Gesamtpersonalrat ist in den Projektgruppen und Lenkungsausschüssen beteiligt und hat den Projektaufträgen und geplanten Vorgehensweisen zugestimmt.

Drei Projekte sollen gemeinsam mit dem Magistrat Bremerhaven durchgeführt werden, sofern die politischen Vorklärungen erfolgt sind. Diese Projekte werden durch die Gesamtpersonalräte Bremens und Bremerhavens mitbestimmt.

Der Aufbau von Jugendberufsagenturen in Bremen war ursprünglich als Ressortprojekt

geplant. Inzwischen sind drei Ressorts beteiligt. Daher unterliegt es ebenfalls der Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats.

Das Vorhaben zur Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung wird durch den Gesamtpersonalrat und die betroffenen örtlichen Personalräte intensiv begleitet. Auf den kommenden Seiten stellen wir die Kolleginnen und Kollegen des Gesamtpersonalrats vor, die in den neun Lenkungsausschüssen und 17 Projektgruppen mitarbeiten.



Ein Tropfen auf den heißen Stein

Lang, lang ist es her, die Zeit der großen Koalition in Bremen, als das Unternehmensberater-Unwesen im bremischen öffentlichen Dienst noch florierte. Da wurden unglaubliche Millionensummen in die Kassen von Berger und Co. gespült. Die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen wurden damals weitgehend außen vor gelassen, die hätten die fragwürdigen Konzepte ja entlarven können. Das Ergebnis: Lukrative Aufgaben wurden verkauft oder ausgegliedert, teure Geschäftsführer wurden eingestellt, vielfach auf Kosten der neu eingestellten, schlechter bezahlten Beschäftigten.

Lob für den Senat

Auf einem anderen Wege versucht es jetzt der rot/grüne Senat: Er hat sich ein umfangreiches Neuordnungsprogramm ohne externe Unternehmensberater vorgenommen. Dabei sollen, auch unter Einbeziehung der großen Eigengesellschaften, Kostenvorteile durch Zentralisierungen erzielt werden. Ausgaben unter anderem für teure private Gutachten oder Energie sollen auf den Prüfstand und Einnahmen gesteigert werden. Die Beschäftigten sollen mit

einbezogen werden. Sie wurden über das MitarbeiterInnenportal von der Senatsspitze informiert. Die ressortübergreifenden Vorhaben wurden offengelegt und beim Gesamtpersonalrat mitbestimmt. Dabei wurde der Gesamtpersonalrat einbezogen und Einflussnahme ermöglicht. Dafür kann man den Senat nur loben.

Der Gesamtpersonalrat begleitet kritisch

In jedem Projekt wird nun geprüft, ob es eine bessere Lösung gibt und wie ihre Umsetzung aussehen kann. Standardrezepten stehen wir skeptisch gegenüber. So sind Zentralisierungen nicht in jedem Fall sinnvoll. Sachkundige Kolleginnen und Kollegen sind daher unverzichtbar. Ihre Entlastung von den Regelaufgaben muss sichergestellt werden. Gleichzeitig ist es gut, dass von Anfang an der Gesamtpersonalrat und die Personalräte über die Interessen der Beschäftigten wachen. Dem Senat geht es in erster Linie darum, Kosten zu senken. Besonders genau passen wir daher in den Projekten auf, bei denen Standards für die Kolleginnen und Kollegen zur Diskussion stehen. Wichtig ist

aus Sicht des Gesamtpersonalrats, dass die Arbeitsbedingungen gesichert werden.

Gleichzeitig stellen wir den Austausch mit den örtlichen Personalräten, Frauenbeauftragten und Schwerbehinderertenvertretungen sicher.

NdAW kann Haushaltsprobleme nicht lösen

Dieses Mammutprojekt wurde mit Blick auf den Stabilitätsrat aufgelegt. In Berlin soll gezeigt werden, dass Bremen sich wirklich Mühe gibt bei den Haushaltskürzungen zur Umsetzung der Schuldenbremse. Hinsichtlich der vom Senat geschätzten Einsparungen sind wir skeptisch. Bezogen auf die Haushaltslage Bremens können die Effekte der Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung nicht mehr sein als „ein Tropfen auf den heißen Stein“. Die Belastungen der Kolleginnen und Kollegen haben ein erschreckendes Ausmaß angenommen, das melden uns die Personalräte voller Sorgen zurück. Die Arbeitsverdichtung nimmt zu durch neue Aufgaben und Personalabbau. Daran wird das Programm NdAW nichts ändern. Die Kolleginnen und Kollegen werden weiter alleingelassen.

Das ist die Botschaft, die der Senat an den Stabilitätsrat senden sollte: Hier in Bremen wird bereits seit Jahrzehnten gekürzt - auf dem Rücken der Beschäftigten und BürgerInnen. Hier geht nichts mehr!



Doris Hülsmeier



**Organisations-
projekt zur Bündelung
Technischer Dienste**

In diesem Projekt soll zunächst eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Standorte der Betriebshöfe, Werkstätten und deren Aufgaben erfolgen. Anschließend wird überprüft, ob es sich lohnt, Standorte zusammenzulegen oder aufzugeben. Es soll auch überprüft werden, ob es Sinn macht, ressortübergreifend zusammenzuarbeiten und Standorte und technische Dienste gemeinsam zu nutzen.



Kai Mües

**Verbesserung der
Steuerung des Immobilien-
managements**

Ziel dieser drei Projekte ist es, die beeinflussbaren Baustandards zu ermitteln und die Planungs- bzw. die Arbeitsabläufe zu überprüfen. Für alle Gebäude werden die Ausstattungsstandards mit anderen Kommunen verglichen und weitere Möglichkeiten von Kürzungen oder Energieeinsparungen geprüft. Dabei soll die mögliche Übertragung auf Beteiligungsgesellschaften geprüft werden. Das wesentliche Augenmerk der Personalräte liegt darauf, verbindliche Standards an Arbeitsplätzen aller Beschäftigten zu erhalten und weitere Verschlechterungen zu verhindern.



**Forderungs-
management**

Dieses Projekt verfolgt das Ziel, die bestehenden bremischen Außenstände intensiver zu verfolgen. Dazu sollen die Beitreibungsverfahren verbessert werden, der Altforderungsbestand aufgerollt und ein Konzept über den Umgang mit künftigen Forderungen entwickelt werden. Diese Aufgaben sollen zentral bei einer Dienststelle angebunden werden. Die Schwerpunkte der personalrätlichen Betrachtung liegen in der Sicherung von qualifizierten Tätigkeiten in den Dienststellen. Gleichzeitig müssen in der neuen Organisation angemessene Arbeitsbedingungen geschaffen werden.



Burkhard Winsemann

**Bünde-
lung von Ver-
waltungs- und Einkaufs-
dienstleistungen**

In dem Projekt soll der Einkauf der Dienststellen, Betriebe und Gesellschaften bei Immobilien Bremen weiter zusammengeführt werden. Darüber hinaus soll geprüft werden, ob andere Aufgaben, die in der Verwaltung mehrfach wahrgenommen werden, ebenfalls zusammengefasst werden können. Dazu gehören die Bearbeitung von Rechnungen, Aufgaben der Druckereien und des Fuhrparkmanagements. Wir achten in diesem Projekt besonders darauf, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen und ihre Interessenvertretungen beteiligt werden und sinnvolle Arbeitsabläufe entstehen bzw. erhalten bleiben.



Burckhard Radtke

**Aufgaben-
bündelung bei bremischen Gesell-
schaften und Standards für die Beauftragung von
Externen**

In dem Projekt Aufgabenbündelung bei bremischen Gesellschaften wird die Übertragung von Verwaltungsaufgaben (z. B. Personalsachbearbeitung oder Einkauf) auf einen zentralen Dienstleister überprüft. Für Gutachten durch Berater, Juristen und Baubüros wird viel Geld ausgegeben. In dem Projekt zu den Standards für eine externe Beratung werden ob und in welcher Form vorhandene Qualifikationen gebündelt werden können. Ziel ist es, weniger Geld für die Beauftragung Externer auszugeben und Aufgaben wieder eigenständig zu erledigen. Der Gesamtpersonalrat sieht seinen Aufgabenschwerpunkt darin, sich bei der eigenständigen Aufgabenübertragung für angemessene Arbeitsbedingungen und für eine ausreichende personelle Ausstattung einzusetzen.



Karen Vogel-Krawczyk



Lars Hartwig



Doris Hülsmeier



Jutta Sonnemann

Elektronisierung von Sachakten

In diesem Projekt wird ein Konzept zur Elektronisierung von Sachakten (Bestandsakten) erarbeitet. Die Notwendigkeit, mögliche Vorgehensmodelle und Alternativen werden dabei berücksichtigt. Gleichzeitig wird eine Lösung zur automatischen Umwandlung der Bestandsakten in durchsuchbare Dateien gesucht und geprüft, wie dies am sinnvollsten organisiert werden kann. Damit werden Voraussetzungen für die elektronische Aktenführung und digitale Vorgangsbearbeitung geschaffen. Wir achten darauf, dass bei der Technik die Anforderungen von Software-Ergonomie und Barrierefreiheit umgesetzt werden und auch sonst die Interessen der Beschäftigten gewahrt werden.

Verbesserung der Zuwendungssteuerung

Ziel des Projektes ist es, durch eine Optimierung der Zuwendungssachbearbeitung, eine verbesserte Zuwendungsprüfung mit Unterstützung der Fachanwendung ZEBRA und eine vertiefte Überprüfung der Qualität und Wirtschaftlichkeit von Zuwendungen den Prozess der Zuwendungssteuerung zu verbessern. Aus Sicht des Gesamtpersonalrats ist hierbei insbesondere die Belastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zuwendungsbearbeitung zu beachten, die durch zusätzliche Aufgaben auch im Zusammenhang mit der Einführung von ZEBRA steigt. Hier ist für eine entsprechende Entlastung zu sorgen.



Bündelung der Personalsachbearbeitung

In diesem Projekt ist zu prüfen, inwiefern die zentrale Erledigung von Aufgaben der Personalsachbearbeitung in größeren Organisationseinheiten Potenziale zur Effizienzsteigerung bietet. Dabei werden insbesondere die zusätzlichen Effekte durch einen integrierten Personalservice durch Zusammenführung von Personalsachbearbeitung und Personalabrechnung bei Performa Nord betrachtet. Für den Gesamtpersonalrat ist es wichtig, dass Qualitätsstandards entwickelt werden, die gute Arbeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Personalservicebereichen und guten Service für alle Beschäftigten und die Dienststellen sicherstellen.



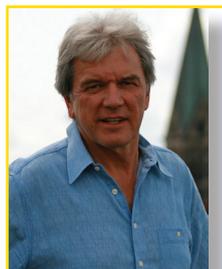
Ina Menzel

Betriebsprüfungen in der Steuerverwaltung

Durch das Projekt wird sichergestellt, dass einige vakante Dienstposten in der Betriebsprüfung wiederbesetzt werden. Beim Finanzamt für Außenprüfung Bremen sind in der Vergangenheit ausgeschiedene Kolleginnen und Kollegen nicht ersetzt worden. Dadurch ist ein dauerhafter Fehlbestand von mindestens 45 BetriebsprüferInnen entstanden. Durch das Projekt werden dem Finanzamt für Außenprüfung zehn neue PrüferInnen zugeführt.

Vorteile: Die Wiederbesetzung von vakanten Dienstposten im Finanzamt für Außenprüfung ist eine wichtige und richtige Entscheidung; insofern ist das Projekt zu begrüßen. Die Prüfungsturni in den Betrieben werden dadurch verkürzt, ohne dass allerdings die Vorgaben der Finanzministerkonferenz erreicht werden. Die Anzahl der neuen BetriebsprüferInnen ist zu gering.

Nachteile: BetriebsprüferInnen sind nicht auf dem Arbeitsmarkt verfügbar, sondern werden in der Steuerverwaltung ausgebildet. Praktische Berufserfahrung in den Finanzämtern erscheint unerlässlich. Neue PrüferInnen kommen daher in aller Regel aus den anderen bremischen Finanzämtern und schwächen dort das abgebende Finanzamt, so dass der dortige Personalbestand abnimmt und sich auf die Erledigungszahlen der zu bearbeitenden Steuererklärungen niederschlägt.



Winfried Noske

Was nutzt mir eigentlich die Dienstvereinbarung ...

... Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz?

MUMM: Liebe Nico, nach jahrelangen Befristungen ist die Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz seit dem 23. Juli endlich unbefristet gültig. Warum ist das gut für die Kolleginnen und Kollegen im bremischen öffentlichen Dienst?



Nicoletta Witt hat beim Gesamtpersonalrat jahrelang bei Konflikten am Arbeitsplatz beraten

Nicoletta Witt: Das Besondere an dieser Dienstvereinbarung ist, dass sie - im Gegensatz zu allen anderen Dienstvereinbarungen - in erster Linie von Betroffenen genutzt wird. Sie gibt Kolleginnen und Kollegen, die sich in einem Konflikt am Arbeitsplatz befinden, zunächst Orientierung und Hilfestellungen: Wo finde ich Hilfe? Was kann ich machen? Welche Wege gibt es zur Auflösung von Konflikten? Deshalb ist es für mich ein positives Signal der Senatorin für Finanzen, dass sie unserer Empfehlung gefolgt ist und die Dienstvereinbarung jetzt entfristet wurde. Gleichzeitig hoffe ich, dass die Dienstvereinbarung nicht aus dem Blickfeld gerät, sondern auch in Zukunft lebendig diskutiert, genutzt und weiterentwickelt wird.

MUMM: Sind Konflikte nicht etwas Normales im Leben? Wozu brauche ich zum Umgang damit eine Dienstvereinbarung?

Nico: Konflikte sind dann nicht mehr normal, wenn sie über einen längeren Zeitraum andauern. Wenn Probleme vor sich hin schwelen und Kolleginnen und Kollegen sich in ihrer Arbeitszufriedenheit und Ge-

sundheit beeinträchtigt fühlen. Das kann dazu führen, dass das Klima nicht mehr stimmt und auch Arbeitsergebnisse schlechter werden. Aus diesen Gründen ist es wichtig für die Beschäftigten und die Führungskräfte, rechtzeitig daran zu arbeiten, dass Konflikte bearbeitet und aufgelöst werden. Das Land und die Stadtgemeinde Bremen hat sich mit der Dienstvereinbarung dazu verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor sozialen Konflikten und Mobbing zu treffen.

MUMM: Nico, du hast auf Grund deiner Qualifikation viele Jahre lang Betroffene, Personalräte und Vorgesetzte bei Konflikten am Arbeitsplatz beraten. Wie müssen wir uns das vorstellen?

Nico: Der Gesamtpersonalrat ist für viele betroffene Kolleginnen und Kollegen die erste Anlaufstelle. Es geht dann darum, mit den Möglichkeiten der Dienstvereinbarung einen Konflikt in einem frühen Stadium aufzulösen. Dazu führe ich selbst viele unterstützende Gespräche. Ich verweise aber auch an die professionellen, unterstützenden Einrichtungen (siehe Kästen).

Mein Ziel ist es, Prozesse in Gang zu setzen, die zur Auflösung von Konflikten beitragen können. Dabei kann ein Blick von außen manchmal hilfreich sein. Wichtig ist mir dabei, jeden Schritt im Einverständnis mit den Betroffenen zu gehen. Nach meinen Erfahrungen trägt es sehr zum Erfolg bei, die Personalräte einzubeziehen.

MUMM: Wie entstehen Konflikte?

Nico: Konflikte entstehen aus den unterschiedlichsten Gründen, oft wenn mehrere Stressfaktoren zusammenkommen: Zum Beispiel bei langen Erkrankungen und daraus resultierender Überlastung des Arbeitsumfeldes, da keine Vertretung bei Langzeiterkrankung vorhanden ist. Das gesetzlich vorgeschriebene Gespräch zum Betrieblichen Eingliederungs-

management (BEM) ist dann ganz besonders wichtig. Hier können z. B. Maßnahmen festgelegt werden, die zur Konfliktvermeidung auch in Richtung des Arbeitsumfeldes beitragen.

MUMM: Hast du zum Abschluss noch einen wichtigen Hinweis?

Nico: Sowohl Arbeitsverdichtung, geringe Wertschätzung der Einzelnen, nicht altersgerechte Arbeit bzw. Arbeitsplätze als auch „überforderte“ Vorgesetzte tragen dazu bei, dass es Konflikte am Arbeitsplatz leider weiterhin geben wird. Daher ist es so wichtig, dass mit Konflikten gut umgegangen und immer wieder an ihrer Auflösung gearbeitet wird.

MUMM: Vielen Dank, liebe Nico für dieses Interview.

Das Interview führte Doris Hülsmeier



Doris Hülsmeier

Die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung (**ADE**) ist eine Serviceeinrichtung an der Universität Bremen. Sie berät zum Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs- und Arbeitsplatz.
Kontakt:
0421/218 60 170
ade@uni-bremen.de
www.ade.uni-bremen.de



Führungskräfte in Verantwortung (**FIVE**) ist ein vertrauliches telefonisches Beratungsangebot für Führungskräfte beim Umgang mit psychisch auffälligen Beschäftigten.
Kontakt:
0421-27752-28
five@ifd-bremen.de

Download der Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz:

http://www.gpr.bremen.de/sixcms/media.php/13/Dienstvereinbarung_Konfliktbewältigung_Stand_23-07-2014.pdf



Der Integrationsfachdienst Bremen (**IFD Bremen**) bietet die Möglichkeit der externen psychosozialen Beratung und Betreuung für Beschäftigte an.
Kontakt:
0421-277 52-00
info@ifd-bremen.de
www.ifd-bremen.de

König Fußball im Steuerstaat

Finanzierung von Risikospielen im Weser-Stadion

Die Deutsche Fußball Liga (DFL) soll die Kosten für Polizeieinsätze bei Risikospielen tragen, so hat es der Senat beschlossen. Die Reaktionen der einschlägigen Sport-Monopolverbände lassen sich in der Tat nur als „Erpressung“ bezeich-



nen. Sicherlich stellt sich die Frage, ob sich das Land Bremen mit dem derzeitigen Alleingang zur Beteiligung der DFL an der Finanzierung von Risikospielen im Weser-Stadion möglicherweise übernommen hat. So wird die denunziatorische Behauptung, das fiskalische Notlagenland benötige das Geld zur Haushaltssanierung, genüsslich gegen Bremen verbreitet. Am Ende ist jedoch den einschlägigen Verbandsbossen für die erpresserische Drohung, das Land Bremen von nationalen und internationalen Sportangeboten auszuschließen, zu danken. Dadurch wird wieder einmal deren monopolistischer Machtanspruch als „Staat im Staate“ und deren skrupelloses Verhalten offensichtlich. Dabei ist doch bekannt, dass die DFL über massive Einnahmeüberschüsse verfügt. Auch hat sich herumgesprochen, dass viele Mitglieder aus anderen Länderparlamenten Bremen für die Initiative danken – allerdings hinter vorgehaltener Hand. Bremen wird in dem jetzt angekündigten Kampf gegen die mit Monopolmacht ausgestatteten Sportverbände zum mutigen gallischen Dorf.

Es geht nicht um eine verzweifelte Suche nach Einnahmen für den Bremer Haushalt. Im Mittelpunkt steht ein staats- und steuerrechtlicher Anspruch: Steuern sind allgemeine Entgelte, mit denen der Staat ausschließlich seine allgemeinen Aufgaben finanzieren darf. Nach

diesem unbestrittenen Prinzip ist es nicht zulässig, gruppenbezogene Aufgaben wie die polizeiliche Sicherung von Risikofußballspielen per Steuern oder gar durch staatliche Schuldenaufnahme aus dem allgemeinen öffentlichen Haushalt zu finanzieren. Im Unterschied zu Steuern sind Gebühren spezielle Entgelte, die der Nutzer für spezielle staatliche Leistungen zu begleichen hat. Zu Recht hat der Bremer Senat beschlossen, in die Gebührenordnung den neuen Tatbestand aufzunehmen: Gewinnerorientierte Großveranstaltungen, bei denen wegen erheblicher Gewaltgefahr ein überdurchschnittlicher Polizeieinsatz erforderlich wird, sind jenseits der Grundversorgung mit 200 BeamtInnen für normale Spiele hinaus, gebüh-

renpflichtig. Die Zusatzpersonalkosten belaufen sich beim Einsatz von zusätzlichen 1000 PolizistInnen auf ungefähr 220.000 € (gegenüber normalerweise 80.000 € für 200 BeamtInnen). Die vollen Kassen bei der DFL machen es möglich, diesen Gebührenbescheid zu bezahlen. Übrigens sei daran erinnert: Ein Logistikunternehmen zahlt für den zusätzlichen Polizeieinsatz zur Sicherung eines Schwertransports auf Bremens Straßen (etwa Windenergieanlagen) eine Gebühr. Dass das Unternehmen - ebenso wie der SV Werder Bremen Steuern bezahlt, ist kein Grund, auf das spezielle Entgelt zu verzichten.

Rudolf Hickel



Prof. Dr. Rudolf Hickel
Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW)/Universität Bremen

Betriebsrente in Gefahr

Arbeitgeber wollen Zusatzversorgung kürzen

Die Betriebsrente für den größten Teil der Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes wird durch die zusätzliche Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) sichergestellt. Daneben gibt es auch noch andere - insbesondere kommunale - Zusatzversorgungskassen. Umlagen bzw. Beiträge zahlen die Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen. Grundlage für die Betriebsrente sind entsprechende Tarifverträge, die die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern geschlossen haben. 2001 erfolgte die Umstellung auf das Versorgungspunktemodell, seitdem können sich die Beschäftigten selbst leicht ausrechnen, wieviel Betriebsrente sie sich schon erarbeitet haben. Unter www.vbl.de findet man im Internetportal der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder hilfreiche und verständliche Informationen.

Seit Februar 2014 wurden auf Wunsch der Arbeitgeberseite Tarifverhandlungen über die tarifliche Altersversorgung

geführt. Die Arbeitgeberseite forderte dabei massive Leistungsver schlechterungen und begründete dies mit den derzeitigen niedrigen Zinserträgen und der steigenden Lebenserwartung der Menschen. Die Gewerkschaften haben darauf hingewiesen, dass Zinserträge nur für wenige Kassen eine Rolle spielen, insbesondere bei der VBL hätten sich seit 2001 bis 2012 gut 8,5 Milliarden Euro Rückstellungen angesammelt. Der steigenden Lebenserwartung stehe das spätere Renteneintrittsalter gegenüber, heute, noch ohne Rente mit 67, gehen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Schnitt zwei Jahre später als vor 10 Jahren in Rente.

Die Arbeitgeber haben in den Tarifverhandlungen mit Kündigung der Altersvorsorgetarifverträge gedroht und am 21. Mai 2014 die Verhandlungen abgebrochen und ein „Spitzengespräch“ eingefordert. Wie es weitergeht ist derzeit nicht absehbar. Zu befürchten ist jedoch, dass die Arbeitgeberseite

ihre Angriffe auf die Zusatzversorgung fortführt.

Betriebsrenten als zweite Säule der Altersversorgung sind wichtig, damit auch im Alter der Lebensstandard gehalten werden kann. Die Wichtigkeit dieser zweiten Säule wird auch von Politikern immer wieder betont. Bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wollen sie jedoch auch in diesem Bereich sparen und die Leistungen verschlechtern. Gemeinsam müssen wir uns dagegen wehren, wenn wir auch für das Alter ein angemessenes Einkommen sichern wollen.



Ina Menzel

Was machen eigentlich BewährungshelferInnen?

„Die Sozialen Dienste der Justiz müssen ihre Menschlichkeit behalten“

Es gibt wirklich tolle Berufe im Bremer öffentlichen Dienst. Häufig ganz dicht dran, an den BürgerInnen unserer Stadt. Auf dem Weg zu meinem Termin kommt mir die Feuerwehr mit Alarm entgegen.

Genau, denke ich, ganz dicht dran an den BürgerInnen unserer Stadt. Doch was machen eigentlich BewährungshelferInnen?

Diese Frage ist wichtig, denn ich treffe mich gleich mit Rosemarie Matthes-Lippert, Mitarbeiterin und Personalrätin bei den Sozialen Diensten der Justiz im Lande Bremen.

Sie hat mir zugesagt, mich inhaltlich ein wenig über die Arbeit ihrer Behörde zu informieren.

Was ich bisher weiß, BewährungshelferInnen werden von Amts wegen verurteilten StraftäterInnen zur Aufsicht und Hilfestellung zur Seite gestellt. Am Wall angekommen betrete ich die neu bezogenen Räumlichkeiten der Sozialen Dienste der Justiz. Einst war hier ein namhaftes Bremer Schreibwarengeschäft ansässig.

Rosemarie Matthes-Lippert begrüßt mich in ihrem freundlich eingerichteten Büro.

Schnell wird mir im Gespräch klar, ihre Aufgaben sind vielfältig und sehr anspruchsvoll. Als BewährungshelferIn arbeitet man in Bremen in den Bereichen Gerichtshilfe, Führungsaufsichten und Bewährungshilfen. Wenn Urteile mit Auflagen zur Bewährung ausgesprochen werden, kommen BewährungshelferInnen wie Rosemarie Matthes-Lippert zum Einsatz. Ein Bewährungsbeschluss regelt, was Verurteilte machen bzw. nicht machen dürfen. Ob diese Kontakt zur Bewährungshilfe oder Drogenhilfe aufnehmen oder eine Therapie machen müssen.

Im Strafverfahren ermittelt die Gerichtshilfe die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Angeschuldigten oder Verurteilten. Sie ist auch eine Möglichkeit der Hilfestellung für Betroffene vor oder während eines Verfahrens.

Dazu kann z. B. die Vorbereitung einer Hauptverhandlung oder die Erstellung eines ausführlichen Lebenslaufs gehören.

„In erster Linie kontrollieren wir die Auflagen und Weisungen der Gerichte. Die Gerichte sind unsere Auftraggeber“, unterstreicht Rosemarie Matthes-Lippert. Sie berichtet mir, dass im Zuge der Umstrukturierung



Rosemarie Matthes-Lippert ist ganz dicht dran an den Menschen, die sie berät

der Sozialen Dienste in der Justiz die Bewährungshilfe, Gerichtshilfe und Führungsaufsicht in den meisten Bundesländern zu einer Organisation zusammen geführt wurden. Auch in Bremen wurde im Jahr 2011 die eigenständige Behörde der Sozialen Dienste der Justiz geschaffen. Die Behörde hat im Land Bremen insgesamt drei Standorte, Bremen Stadt, Bremen Nord und Bremerhaven.

Insgesamt arbeiten dort rund 35 BewährungshelferInnen, die alle SozialpädagogenInnen oder SozialarbeiterInnen sind. Außerdem wird das Team durch fünf Verwaltungsfachangestellte verstärkt.

Die Sozialen Dienste der Justiz haben viele Kooperationspartner, um die Problemlagen der KlientInnen anzugehen. Unterstützt werden sie z. B. von der Schuldnerberatung, Wohnungshilfe, Berufs-

hilfe oder dem Betreuten Wohnen. „Die Kooperationspartner unterstützen uns dabei, dass unsere KlientInnen eine Chance bekommen, zukünftig straffrei leben zu können. Das ist unsere Aufgabe!“, sagt Rosemarie Matthes-Lippert.

Sie macht jedoch deutlich, dass es sehr schwierig ist. Die KlientInnen haben keine Lobby, sie werden in unserer Gesellschaft übersehen und stigmatisiert.

Regelmäßig werden die KlientInnen bei wichtigen Terminen von MitarbeiterInnen der Sozialen Dienste der Justiz begleitet. Es ist schon erstaunlich, wie sich der Tonfall ändert, wenn die MitarbeiterInnen sich im laufenden Gespräch zu erkennen geben. Doch gerade diese Menschen brauchen eine solide Hilfestellung. Es ist wichtig, dass den Klienten der Sozialen Dienste der Justiz Wertschätzung entgegengebracht wird. „Wir haben ein

offenes Ohr und hören zu. Wir machen ihnen deutlich, dass sie wer sind und etwas können“, so Matthes-Lippert.

Es geht darum, rechtskonformes Handeln zu erlernen und rechtswidrigem Handeln vorzubeugen. Was den Reiz ausmacht, in diesem Bereich zu arbeiten, wird im Gespräch ganz deutlich. „Ich mag Menschen. Und ich glaube, jeder Mensch hat positive Seiten“, sagt sie. „Um diese Arbeit machen zu können, muss man schon ein positives Menschenbild haben, sonst geht das nicht. Gerade wenn man Urteile liest und sieht, wozu Menschen fähig sind“.

Mir wird klar, auch in diesem Bereich muss man ganz dicht am Menschen dran sein.

Rosemarie Matthes-Lippert ist auch als Personalrätin ganz dicht bei ihren KollegInnen. Seit Dezember letzten Jahres ist sie

Personalratsvorsitzende und für diese Tätigkeit mit fünf Stunden in der Woche freigestellt.

Als Personalrätin ist es ihr besonders wichtig, die Bedürfnisse der KollegInnen nicht aus den Augen zu verlieren. „Denn der Gedanke, dass es unseren KlientInnen schlechter geht als uns, darf nicht zur Selbstausbeutung führen“, sagt sie. Es wird seit Jahren Personal eingespart, was sich natürlich auf die Fallzahlen auswirkt. Matthes-Lippert bearbeitet aktuell 77 Bewährungs- und Führungsaufsichten und 11 Fälle der Gerichtshilfe. Sie kritisiert, dass leider 80 % der Arbeit Verwaltungstätigkeiten sind. „Wir schreiben viele Stellungnahmen, da bleibt dann sehr wenig Zeit für den Menschen und die notwendige Beziehungsarbeit“. Da ist es wichtig, gerade als Personalrätin, der Leitung deutlich zu machen, dass bestimmte Dinge mit dem wenigen Personal eben nicht machbar sind. „Dann sagen wir ganz deutlich Nein!“, so Matthes-Lippert. „Natürlich kann es manchmal auch einen Kompromiss geben.“

Was wünscht sich Matthes-Lippert für die Zukunft der Sozialen Dienste der Justiz?

„Tja, unsere Gesellschaft verändert sich. Mein Wunsch ist auf jeden Fall, dass die eigene Behörde ihre Menschlichkeit behält“.

Mir scheint, dass der Personalrat der Sozialen Dienste der Justiz ausgesprochen gut aufgestellt ist und daran mitwirken wird.

Mit Rosemarie Matthes-Lippert sprach Lars Hartwig



Lars Hartwig

Staatsarchiv Bremen

Staub? Fehlanzeige!

Im Jahr 1221 wird erstmals das Staatsarchiv Bremen in einer Chronik erwähnt. Es ist damit eine der ältesten Einrichtungen Bremens. Heute ist das Staatsarchiv ein modernes Dokumentations- und Informationszentrum für alle Interessierten. Es bewahrt die Historie Bremens und erschließt auf gesetzlicher Grundlage das archivwürdige Schriftgut der öffentlichen Einrichtungen des Landes und der Stadt Bremen. Viele Millionen wertvolle Dokumente in Schrift- und Bildform liegen im Staatsarchiv, auch aus dem Erwerb von Privatpersonen. In Werkstätten und Magazinen werden die Bestände gepflegt und unterhalten. MUMM wollte mehr wissen über das Staatsarchiv Bremen und traf sich deshalb mit der Kollegin Monika Marschalck und dem Kollegen Joachim Koetzle. Als Leiter der Fotografie ist Joachim Koetzle für die Erhaltung und Pflege der Bildbestände unserer historischen Stadtgeschichte mitverantwortlich. Monika Marschalck ist die Frau der Recherchen und gibt sachkundige Auskünfte zu allen Fragen.

MUMM: Herr Koetzle, was macht ein Fotograf im Staatsarchiv?

J. Koetzle: Wir haben jährlich ca. 9.000 persönliche und schriftliche Benutzungen zu den unterschiedlichsten Themen und Zwecken. Da gibt es z. B. den Studenten, der seine Diplomarbeit schreibt und Bildmaterial zu Bürgermeister Hildebrandt (1914) braucht. Ich

towerkstatt vier KollegInnen beschäftigt. Heute wird leider nur noch eine dreiviertel Stelle dafür vorgehalten.

MUMM: Frau Marschalck, wie sollen wir uns „Recherche“ vorstellen?

M. Marschalck: Das kann ich am besten an einem Beispiel erklären. Eine junge Frau möchte eine wissenschaftliche Arbeit über die Geschichte des



Joachim Koetzle präsentiert eine historische Luftaufnahme Bremens, hier vom Stadtgebiet Burg-Grambke

kann dem jungen Mann entweder mit einer Kopie oder einer Reproduktion von zeitgeschichtlichen Bildern weiterhelfen. So bearbeite ich im Jahr ca. 250 Fotoaufträge für Einzelpersonen und Institutionen. Derzeit suchen wir einen Privatnachlass mit einer umfangreichen Fotosammlung, um ihn im Anschluss zu archivieren. Übrigens: In den 70er Jahren wurden in der Fo-

Krankenhaus Bremen-Ost schreiben. Bei uns findet sie sowohl Informationen über die Gebäude und deren Historie, aber auch über die Entwicklung der Einrichtung und ihre Arbeit. Dazu können wir ihr Kopien oder Reproduktionen anbieten. Das Staatsarchiv verfügt über ein riesiges, sehr umfangreiches Magazin, welches sich auf 10

Etagen erstreckt.

MUMM: Das ist ja enorm, wie finde ich denn da die Informationen, die ich brauche?

M. Marschalck: Um alles wiederfinden zu können, führen wir sogenannte „Findbücher“. Sie geben eine komplette Übersicht darüber, was in den einzelnen Akenbeständen archiviert ist.

MUMM: Und das funktioniert auch über 10 Etagen?

M. Marschalck: Ja, das funktioniert, weil alle MitarbeiterInnen - wir sind 21 KollegInnen und 5 Azubis - ein hohes Interesse daran haben, alles so zu archivieren, dass NutzerInnen es auch finden können. Und unten im Erdgeschoss haben wir für die BesucherInnen einen Lesesaal, in dem sie dann in den gefundenen Archivalien recherchieren können.

MUMM: Kann ich hier auch Dokumente über mein altes Haus finden?

J. Kötzle: Nicht, wenn es noch steht. Erst, wenn es ein Haus nicht mehr gibt, kann



Monika Marschalck sucht im Findbuch die „richtige“ Akte zu gesuchten Informationen

die Bauakte Einzug im Staatsarchiv halten. Wir archivieren ausschließlich historische Dokumente.

MUMM: Kommen wir zu den Behörden. Wie erkenne ich als Beschäftigte, ob es sich um eine historische Akte oder eine schlichte Altablage handelt?

M. Marschalck: Gut, dass Sie fragen. Viele Behörden wissen gar nicht, dass sie gar keine Akten wegwerfen dürfen. Durch das Landesarchivgesetz ist nämlich vorgeschrieben, dass alle nicht mehr aufzubewahrenden Akten, dem Staatsarchiv angeboten werden müssen. Hier werden sie auf ihre „Archivwürdigkeit“ untersucht und entweder ins Staatsarchiv übernommen oder vernichtet. Mei-

Fortsetzung auf Seite 14

Alles Gute, Nico!

Nicoletta Witt geht am 16. Oktober 2014 in die Ruhephase ihrer Altersteilzeit. Seit 2009 war sie im Gesamtpersonalrat eine wichtige Stütze, zuletzt als stellvertretende Vorsitzende und Vorstandsmitglied für die ArbeitnehmerInnen. Sie war zuständig für die Bereiche Bildung und Wissenschaft sowie Kultur und hat in der MUMM-Redaktion mitgearbeitet. Zahllosen Kolleginnen und Kollegen ist sie persönlich bekannt durch ihre engagierte Beratungstätigkeit: Bei Konflikten am Arbeitsplatz, Betrieblichem Eingliederungsmanagement und Suchtproblemen hat sie vielen den Rücken gestärkt und weitergeholfen. Dafür hat sie viel Anerkennung erfahren. Nicoletta ist uns als

entschiedene Interessenvertreterin ans Herz gewachsen, die sich mit großer Empathie und gleichzeitig Realismus für gute Lösungen stark macht. Gerechtigkeit ist ihr ganz wichtig, in den Dienststellen wie in der Gesellschaft. Auf dem Weg dorthin lässt sie sich nicht beirren.

Liebe Nico, es war schön mit dir. Genieß das Leben - in deiner SPD, beim Werkeln rund um den Bus, auf dem Campingplatz oder in eurem Traumland Frankreich. Bis bald.



Fortsetzung von Seite 13

stens werden die alten Akten dem Staatsarchiv zugeschickt. Wir kommen aber auch gern in die Dienststelle, um vor Ort das Aktenmaterial zu sichten.

MUMM: In einem Magazin habe ich unzählige Karteikästen gesehen. Was wird da denn gesammelt?

M. Marschalck: Das ist die Auswanderer-Kartei. Viele Personen, die ab 1946 über Bremen/Bremerhaven in die Welt ausgewandert sind, können bei uns wiedergefunden werden. In diesen Schränken gibt es ca. 1,5 Millionen alphabetisch sortierte Karteikarten für Einzelpersonen bzw. Familien.



Originalurkunde mit Wachssiegel vom 21.02.1337

MUMM: Gibt es noch etwas, was wir wissen sollten?

J. Koetzle (lächelnd): Übrigens: Staub gibt es hier nicht. Im Staatsarchiv ist es überhaupt nicht verstaubt.

Neben den ArchivarInnen gibt es auch eine Restauratorin bei uns. Das ist sinnvoll und notwendig, denn so manches Dokument kommt hier in sehr schlechtem Zustand an und muss restauriert werden. Die aktuellste Arbeit war jüngst die Bearbeitung und Aufbereitung der „Kundigen Rolle“. Die Wiederbeschaffung der Kundigen Rolle war eine echte Sensation. Jetzt ist sie bei uns wieder sicher verwahrt.

MUMM: Vielen Dank für das interessante Gespräch. Wir wünschen weiterhin viel Freude bei der Arbeit und möglichst spannende historische Dokumente, Bilder und Nachlässe.

Das Interview führte Nicoletta Witt



Nicoletta Witt

Nachwuchs für die bremische Verwaltung

Feierliche Begrüßung im Rathaus

Mit einer Feierstunde in der Oberen Rathaushalle am 1. September 2014 wurden die frisch

Am ersten Tag in Ausbildung oder dualem Studium mussten Formalitäten geklärt, Formu-

bildende oder dual Studierende aus 30 Berufen in der Oberen Halle des Bremer Rathauses von Staatsrat Henning Lühr in der bremischen Verwaltung willkommen heißen. Diese Feierstunde für die Auszubildenden, ihre Familien und Freunde und auch Ausbilderinnen und Ausbilder ist inzwischen zu einer guten Tradition geworden. Ina Menzel begrüßte die Auszubildenden im Namen des Gesamtpersonalrats und warb dafür, sich gemeinsam mit anderen für gute Ausbildung und faire Arbeitsbedingungen zu engagieren.

Erstmals konnten auch 20 junge Flüchtlinge begrüßt werden, die eine einjährige Ein-



Foto: Senatssprekariat

gebackenen 23 Verwaltungsfachangestellten, sieben Justizfachangestellten und ersten 28 AbsolventInnen des neuen Dualen Studiengangs Public Administration gefeiert. Außerdem wurden 62 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begrüßt, die seit Oktober 2013 im Rahmen des Nachwuchspools eingestellt worden sind. Arne Schneider, Haushaltsdirektor bei der Senatorin für Finanzen, überreichte die Prüfungszeugnisse und verdeutlichte die Erwartungen an die Nachwuchskräfte. Doris Hülsmeier sprach für den Gesamtpersonalrat Glückwünsche aus.

lare ausgefüllt und auch - von den Beamtinnen und Beamten auf Widerruf - der Eid abgelegt werden. Am 2. September 2014 wurden dann 231 neue Auszu-



Ina Menzel begrüßt die 231 neuen Auszubildenden im Namen des Gesamtpersonalrats

stiegsqualifikation absolvieren, um sich auf die im nächsten Jahr beginnende Berufsausbildung vorzubereiten. Ziel ist es, den Teilnehmenden eine nachhaltige berufliche Perspektive zu eröffnen. Der Gesamtpersonalrat begrüßt ausdrücklich diese Maßnahme zur Verbesserung der Integration der Flüchtlinge.

Ina Menzel

Zukunftschance Ausbildung

Neues Ausbildungsprogramm für junge Flüchtlinge in Bremen

Krieg und Verfolgung treibt immer mehr junge Leute dazu, aus ihren Heimatländern zu fliehen. Die in Bremen lebenden jungen Flüchtlinge haben nun eine Chance auf eine berufliche Zukunft.

Ab September werden im bremischen öffentlichen Dienst erstmalig 25 Flüchtlinge eine einjährige Einstiegsqualifizierung absolvieren. Diese dient als Vorbereitung für eine duale Berufsausbildung in verschiedenen Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz.

Hintergrund für diese Maßnahme ist eine Senatserklärung vom Herbst letzten Jahres. Darin bekennt sich Bremen zu seiner Verantwortung für junge Menschen, die als Flüchtlinge in der Freien Hansestadt Bremen leben. Das Ausbildungsprogramm „Zukunftschance Ausbildung“ war geboren!

Um einen reibungslosen Übergang in die Berufsausbildung im Herbst 2015 zu ermöglichen, starten die jungen Menschen mit einer einjährigen Einstiegsqualifizierung. In die-

sem Jahr werden sie bereits praktisch ausgebildet und besuchen die Berufsschule. Zusätzlich erhalten sie berufsbezogenen Sprachunterricht und sozialpädagogische Unterstützung.

Sandra von Atens, Jochen Kriesten und Marion Seidel vom Aus- und Fortbildungszentrum machten sich mit viel Engagement ans Werk. Sie sind sehr zufrieden, dass alle der 25 zusätzlichen Ausbildungsplätze vergeben werden konnten.

In folgenden zehn Ausbildungsberufen wird ausgebildet:

IndustriemechanikerIn, ElektronikerIn, ChemielaborantIn, FachlageristIn, TischlerIn, FachinformatikerIn, Fachkraft für Metalltechnik, HauswirtschafterIn, Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement und Medizinische/r Fachangestellte/r.

Auch die vielen AusbilderInnen von der Universität Bremen, vom Technischen Bildungszentrum, vom Schulzentrum Neustadt, vom Stadtamt, vom Amt für Soziale Dienste, vom Klinikum Bremen-Mitte und



Eine Stadtführung am 4. September 2014 war Teil des „Bremischen Willkommensprogramms“ für die Teilnehmer an dem Ausbildungsprogramm für junge Flüchtlinge

von der Werkstatt Bremen sowie in den beteiligten Verbundbetrieben, wo die Ausbildung stattfindet, tragen zu diesem Programm bei. Mit Offenheit und Mut stellen sie sich der zusätzlichen Herausforderung.

Die Vielfalt der Kulturen der Auszubildenden ist „bunt“: Guinea, Mali, Libyen, Irak, Afghanistan, Senegal, Marokko, Südsudan, Gambia, Somalia, Benin,

Elfenbeinküste, Indien, Mazedonien, Montenegro, Armenien, Pakistan, Algerien. Viele der jungen Leute sprechen drei oder mehr Sprachen fließend - ganz schön beeindruckend!

Vielfältig haben die Kolleginnen und Kollegen vom Aus- und Fortbildungszentrum auch den Start mit einem „bremischen Willkommensprogramm“ geplant: Rathausempfang, Hafenrundfahrt, Stadtrundgang, Bremer Geschichtenhaus und Führung durch das Weser-Stadion/WUSEUM.

Na dann: Viel Spaß und viel Erfolg beim Start in die Ausbildung!



Ivonne Weinhold

Weißblaue Geschichten

Innovative Fortentwicklung des Rechts in Bayern

Vielleicht sollten wir diese Kolumne umbenennen. Königlich-bayerisches Amtsgericht? Die Justiz im weißblauen Freistaat überrascht uns ja nun immer wieder mit innovativen Fortentwicklungen des Rechts, die weit über die Deutung einzelner Paragraphen hinausreichen. Wir alle erinnern uns noch an das revolutionäre Windhundverfahren bei der Vergabe der Zuschauerplätze im NSU-Prozess. Oder an die sensationell schnelle und gleichermaßen präzise Sachaufklärung im Fall des Würstchenkönigs U. H. (MUMM 1/2014). Und jetzt der Fall Bernie Ecclestone: Gegen Zahlung von 99 Mio. \$ an die bayerische Staatskasse und 1 Mio. \$ an eine gemeinnützige Stiftung entgeht er einem Strafprozess wegen Korruption. Man mag sich fragen, ob denn diese fantastische Summe zu einer Straftat passen kann, deren Schwere der Einstellung des Verfahrens nicht entgegensteht. Man mag sich auch fragen, ob 44 Mio. \$ Schmiergeld, um die es in dem Verfahren ging, wirklich als Kleinigkeit eingestuft werden können. Und man mag sich fragen, ob es überhaupt Sinn ergibt, ausgerechnet ein Verfahren wegen Korruption gegen Geldauflagen einzustellen. Wer sich wegen Körperverletzung verantworten muss, könnte da ja auf den Gedanken kommen, Gericht und Staatsanwaltschaft je eine ordentliche Tracht Prügel anzubieten.

Aber all diese Überlegungen gehen am eigentlichen Kern der Sache vorbei. Der Freistaat Bayern schickt sich mit der Entscheidung an, sich vollends aus der bundesstaatlichen Finanzverfassung zu verabschieden und seinen Haushalt auf völlig neue Weise zu finanzieren. Die Diskussion über die Neuregelung des Länderfinanzausgleichs verliert dadurch an Brisanz. Der Löwenanteil des Schmiergeldes wurde eingezogen und floss dem bayerischen Staatshaushalt ungeschmälert zu, ebenso wie es mit der Geldauflage der Fall sein wird.

Kein Bundesanteil, kein Länderfinanzausgleich. Wenn aber die Bayern LB aufgrund des Handelns ihres Managements schlechte Geschäfte macht und deshalb weniger Steuern zahlt, geht dies zu großen Teilen zu Lasten des Bundes und der anderen Länder. Bayern wird endlich wieder Nehmerland im Länderfinanzausgleich. Und wenn die Bayern LB allzusehr in Schieflage gerät, müssen die Sparkassen und Landesbanken im gesamten Bundesgebiet aus-helfen.

Während also Bremen sich mit umfangreichen Projekten zur Neuordnung der Aufgabewahrnehmung mühsam daran macht, letzte Reserven in den öffentlichen Haushalten zu erschließen, saniert Bayern seinen Haushalt mit einem einzigen Federstrich.



Burkhard Winsemann



Von diesen hohen Bergen hat man Weitblick - das zeigt die Entscheidung im Falle Ecclestone