

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

HERBSTAKTIONEN





Ein neues Gewand zum Neuen Jahr...

... für die **MUMM** wär doch schön, dachte sich unsere Layouterin Elke. Und flink wie der Wind hat sie die **MUMM** neu „eingekleidet“ - man sehe und staune! Die Redaktion ist begeistert. Ganz sonnig und leichtfüßig kommt die **MUMM** jetzt daher, quasi als Gegenmittel zur winterlichen, eher dunklen Jahreszeit.

Und wie findet ihr die neue **MUMM**? Wir freuen uns über Rückmeldungen an mumm@gpr.bremen.de

Viel Spaß beim Lesen!

Eure **MUMM**MacherInnen

Inhalt

■ Kommentar

Doris Hülsmeier:
Beschäftigtenbeteiligung endlich überall.....3

■ Zum Thema

Durchhalten bis 674

(Herbst-)Widerstand formiert sich.....6

Lob - aber wenig Perspektiven7

Stopp, mehr schaffe ich nicht!8

■ vor Ort

Mamas und Papas „von Amts wegen“9

Wasserschutzpolizei am Ende?10

■ Das geht alle an

„Mädchen vom Dienst“11

Kumulieren und panaschieren12

■ Bremisches

Einiges bewirkt.....13

Gute Arbeit braucht Beteiligung!.....14

■ Gewerkschaftliches

Mehr Geld und nicht weniger!15

■ Zu guter Letzt

Laufzeitverlängerung für alle.....16

MUMM

(Januar 2011)

Herausgeber:

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

Presserechtl. verantwortlich:

Doris Hülsmeier,
Vorsitzende des Gesamtperso-
nalsrats

Redaktionsteam:

Elke Baumann
Elke Kosmal-Vöge
Bernd Krause
Burckhard Radtke
Brigitte Schüler
Wiltrud Sossna
Burckhard Winsemann

Kontakt:

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

Fotos:

Sinja Schnirring, Wolfgang
Ahlers, Volker Althaus, Edmund
Mevisen und die Redaktion
Druck:
Druckerei Senatorin für Finan-
zen

Die nächste Ausgabe von
MUMM erscheint im
April 2011
Redaktionsschluss ist der
1. März 2011

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

alles Gute zum neuen Jahr 2011 - Glück, Gesundheit und schöne Erfolge! Ich hoffe, ihr seid gut reingekommen trotz Schnee und Eis.

Nach langen Verhandlungen ist die Kuh endlich vom Eis. Veränderungsprozesse zum notwendigen Umbau der Verwaltung finden künftig überall unter Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen statt. Dies regelt eine neue Dienstvereinbarung. Damit ist auch ein Ziel der rot/grünen Koalition umgesetzt. Denn: Gute Arbeit braucht Beteiligung und Mitbestimmung. Auch die Beschäftigten profitieren davon, sie können ihre Interessen direkt einbringen. Jetzt können die Bereiche loslegen.

Unter dem Motto „gerecht geht anders“ fanden

im Herbst zahlreiche Aktionen der Gewerkschaften gegen die Politik der Bundesregierung statt. Beschäftigte aus Privatindustrie und Verwaltung und Arbeitslose wandten sich gemeinsam gegen die Rente mit 67, gegen die Aufgabe des Solidarprinzips im Gesundheitswesen, gegen die Mehrbelastungen der Schwachen, gegen die Unterfinanzierung öffentlicher Dienstleistungen. Schnelle Erfolge wird es nach Lage der Dinge nicht geben, nötig ist ein langer Atem.

Die Tarif- und Besoldungsrunde 2011 für die Tarifbeschäftigten der Länder und die BeamtInnen steht bevor. Der Senat zielt auf Sonderlösungen im Rahmen des Tarifvertrages der Länder und für die BeamtInnen. Betroffen sind ca. 20.000 Beschäf-

tigte in Bremen. Es wird hart zur Sache gehen. Weder Müllmänner noch Erzieherinnen werden die Kohlen aus dem Feuer holen, sie haben andere Tarifverträge. Wenn wir Tarifbeschäftigte der Länder und BeamtInnen also mehr Geld wollen und nicht weniger, dann müssen wir es uns alle gemeinsam erstreiten.

Mit herzlichen Grüßen
Joris Hilsmaier



Nicht des Wetters wegen waren die zahlreichen Regenschirme vor der Bremischen Bürgerschaft aufgespannt. InteressenvertreterInnen aus dem bremischen öffentlichen Dienst unterstrichen damit ihre Forderung nach einem Rettungsschirm für öffentliche Dienstleistungen. Anlass waren die abschließenden Beratungen über die Haushalte für 2011. Die InteressenvertreterInnen machten aufmerksam auf immer längere Bearbeitungs- und Wartezeiten für die Bürgerinnen und Bürger. Die Beschäftigten werden belastet durch Arbeitsverdichtung und Arbeitsrückstände. Sie werden von Überstundenbergen erdrückt. Außerdem droht der Senat auch noch mit dauerhaften Reallohnverlusten für die Beschäftigten.

„Gute Arbeit im öffentlichen Dienst muss ausreichend finanziert werden!“ so die Forderung der InteressenvertreterInnen. Ein Rettungsschirm ist notwendig. Dazu müssen Steuern im Bereich hoher Einkommen, Vermögen und Erbschaften sozial ausgewogen erhöht und der Vollzug der Steuergesetze verbessert werden.

Durchhalten bis 67

Trotz Protesten Rentenalter hochgesetzt

Trotz vieler Proteste der Gewerkschaften hat die Bundesregierung die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre beschlossen. Eine entsprechende Änderung des Bremischen Beamtenversorgungsgesetzes liegt bereits in der Schublade: Damit soll auch für Beamtinnen und Beamten die Pensionsgrenze auf 67 Jahre bzw. auf 62 Jahre bei Polizei, Feuerwehr und Justizvollzug angehoben werden.

An der Lebenswirklichkeit der meisten Beschäftigten geht die Erhöhung vorbei - sie verabschieden sich zwischen 57 und 63 Jahren aus dem Berufsleben. Die Erhöhung des Renten- und Pensionsalters bedeutet also indirekt eine Kürzung der Altersversorgung, da bei frühzeitigem Ausscheiden zum Teil erhebliche Abschlüsse anfallen.

Immer wichtiger werden Maßnahmen des Gesundheitsmanagements in den Dienststellen. Gemeinsam mit den Beschäftigten müssen belastende Faktoren in der Arbeit herausgefunden und beseitigt werden. Und gerade für besonders belastete Berufsgruppen müssen alters- und altersgerechte Arbeitsplätze bereitgestellt werden.



Mehr Arbeitsplätze für Junge statt Rente und Pension mit 67

ver.di Den ganzen Tag lang mit schwierigen Situationen und Menschen umgehen, bücken, tragen, klettern, Lärm aushalten - und dann durchhalten bis 67? Die meisten Beschäftigten in anstrengenden Berufen sorgen sich, wie lange sie durchhalten. Mit gutem Grund: Nicht nur schwere und einseitige körperliche Arbeit, sondern auch dauerhafte psychische Belastungen zehren an der Gesundheit. In Berufen mit hohen körperlichen und/oder psychischen Belastungen erreicht daher kaum ein Kollege und kaum eine Kollegin das Rentenalter. Schon jetzt arbeiten nur noch 21 % der 60- bis unter 65-Jährigen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Könnt ihr euch eine Erzieherin vorstellen, die mit 67 noch den ganzen Tag lang Kinder trägt oder mit ihnen auf dem Boden spielt? Oder einen Gärt-

ner im Umweltbetrieb, der noch mit 67 bei jedem Wetter schwerste körperliche Tätigkeiten wie z. B. Baumarbeiten ausführt? Oder einen Kollegen im Sozialbereich, der mit 67 noch den ganzen Tag lang

ben wegen der besonderen beruflichen Anforderungen und sehr hohen körperlichen und psychischen Belastungen eine gesonderte Altersgrenze, die bei 60 Jahren liegt. Deutlich verbesserte Sonderre-

eine Anhebung des Pensionsalters auf 62 Jahre durchgeführt wird.

Die Heraufsetzung des Renten- und Pensionsalters ist eine verkappte Kürzung von Renten und Pensionen für besonders belastete Beschäftigte. Das ist ein Skandal.

Statt Rente und Pension mit 67 brauchen wir eine gute Umsetzung des Gesundheitsmanagements in allen Bereichen und mehr Arbeitsplätze für junge Menschen!

Marita Rosenow,
stellv. Landesleiterin des
ver.di-Landeszirks Niedersachsen-
Bremen



hilfebedürftige Menschen in schwierigsten Lebenslagen berät? Wer aber vor 67 in Rente oder Pension geht, muss monatliche Abschlüsse in Kauf nehmen.

BeamtInnen bei Feuerwehr und Justizvollzug ha-

gelungen im TV-L wären hier erforderlich, da im Justizvollzugsdienst auch ArbeitnehmerInnen eingesetzt werden. Nicht ausgeschlossen ist, dass nach dem Willen des Senats, auch in diesen Berufen

Renten- und Pensionsalter für Lehrkräfte senken!

GEW Lehrkräfte und pädagogisches Personal sind häufig extremen psychischen Belastungen und sehr oft auch besonderen physischen Belastungen (z. B. hoher Lärmpegel, übrigens nicht nur im Sportunterricht) ausgesetzt.

Deshalb arbeiten ca. 40 % der Lehrkräfte in Teilzeit. Bei den KollegInnen über 55 sind es mehr als die Hälfte! Sie reduzieren auf eigenen Wunsch ihre Unterrichtsverpflichtung, um die Belastungen im Beruf halbwegs gesund zu überstehen. Damit nehmen sie bereits im aktiven Dienst erhebliche Gehalts-einbußen in Kauf und verringern damit gleichzeitig

ihre Renten- oder Pensionsansprüche.

Denn wer mit 60 nicht mehr vor der Klasse stehen kann, der muss raus - und zwar mit erheblichen Abschlägen bei den Altersbe-

zügen! Ersatzarbeitsplätze gibt es nicht.

Im letzten Jahr schieden ein Viertel aller „Ruheständler“ wegen Dienstunfähigkeit aus.

Deshalb muss es auch für Lehrkräfte und päd-

agogisches Personal die „besondere Altersgrenze“ geben, die für den Polizei- und Justizvollzug sowie die Feuerwehrleute gilt (zurzeit 60. Lebensjahr).

Außerdem ist sicherzustellen, dass Lehrkräfte überhaupt in der Lage sein werden, das Renten- bzw. Pensionsalter gesund zu erreichen. Dazu muss zunächst die Unterrichtsverpflichtung um mindestens zwei Stunden gesenkt werden. Außerdem müssen auch für Lehrkräfte alterns- und altersgerechte Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden.

Elke Baumann,
Landesvorstandssprecherin der
Gewerkschaft Erziehung
und Wissenschaft



Besondere Altersgrenze unerlässlich



Einsätze wie die zum Tag der Deutschen Einheit oder dem Castor-Transport mit durchgängigen Einsatzzeiten bis zu 40 Stunden haben gezeigt, wie stark die Kolleginnen und Kollegen beansprucht werden. Die hohen physischen und psychischen Anforderungen des Polizeiberufs sind mit zunehmendem Alter immer schwieriger zu erfüllen. Den immer jünger werdenden Tätern und der stark ansteigenden Gewaltbereitschaft mit einem Anheben des Lebensalters

begegnen zu wollen, hat damit keinen Sinn.

Die besondere Altersgrenze mit 60 Jahren bei der Polizei ist nicht als ein Recht des einzelnen auf einen vorgezogenen Ruhestand zu verstehen. Sondern sie war in der Vergan-

genheit die Antwort des Arbeitgebers darauf, wie man die Leistungsfähigkeit besonderer Verwaltungszweige erhalten kann. Der überwiegende Teil der Bremer Polizei arbeitet im operativen Bereich und damit im belastenden Schicht-

oder Wechselschichtdienst bzw. in bedarfsorientierten Diensten. Aus diesen Gründen ist eine besondere Altersgrenze unerlässlich.

Horst Göbel,
Landesvorsitzender der
Gewerkschaft der Polizei



(Herbst-)Widerstand formiert sich

Aktionen der Beschäftigten machen auf Missstände aufmerksam

Unter dem Motto „Gerecht geht anders“ formierte sich in Bremen im Herbst Widerstand gegen die „Spar“-Politik der Bundesregierung. Ein soziales Bündnis u. a. aus den Gewerkschaften und Wohlfahrts- und Sozialverbänden hat in mehreren Aktionen gegen die massiven Kürzungen bei den Sozialleistungen, dem Elterngeld, den öffentlichen Dienstleistungen, die Rente mit 67 sowie gegen die Aufgabe des Solidarprinzips im Gesundheitswesen demonstriert. Gleichzeitig haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für einen Kurswechsel in Richtung menschenwürdiger Arbeit und einer gerechten, sozialen Gesellschaft geworben.



1



4



3



5



5



2

❶ ver.di-Aktion: „Nein zur Kürzungspolitik!“ Anlass: Europäischer Aktionstag am 29.9.2010, Bodenstein gestaltet von Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes

❷ Teilpersonal- und -betriebsversammlung aller pädagogischen MitarbeiterInnen an Schulen am 7.10.2010 im Konsul-Hackfeldt-Haus, Anlass: GEW-Aktionstag gegen prekäre Arbeit

❸ Gegen die Rente mit 67, ver.di-Aktion der Beschäftigten von Kita Bremen am 27.10.2010 in der Sögestraße

❹ Die ver.di-Betriebsgruppe Umweltbetrieb Bremen veranstaltet einen Aktionstag „Gegen Rente mit 67!“ auf dem Bahnhofsvorplatz am 10.11.2010

❺ Motto: „Gerecht geht anders - sozial ist anders!“ ver.di-Aktion der Beschäftigten in Bremer Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Drogenhilfe, Altenpflege und Kliniken am 19.11.2010 auf dem Bremer Marktplatz

Lob - aber wenig Perspektiven

Böhrnsen will ernsthafte Signale nicht überhören

„Attraktiv und vorbildlich“ erlebt Jens Böhrnsen, der Präsident des Senats und Bürgermeister, den bremischen öffentlichen Dienst, für den er auch sonst anerkennende Worte fand. Über hundert InteressenvertreterInnen des bremischen öffentlichen Dienstes blieb er aber einige wichtige Antworten



litik, klare Signale für die Beschäftigten zu geben, wie sie zukünftig bei immer weniger Personal noch ihre Arbeit erledigen sollen. Bei den KollegInnen sei kein Land in Sicht. Auch die „Heuer“ müsse stimmen, so die Erwartungen der Interessenvertretungen. Bezogen auf die Einkommen verwies Böhrnsen darauf, dass tarifliche Regelungen mit den Gewerkschaften verhandelt würden und „von beiden Seiten unterschrieben werden müssten“. Die Anpassung der Beamtenbesoldung an die Tarifentwicklung solle im Rahmen der norddeutschen Länder erfolgen.

Positiv in der Bilanz: Klare Signale vom Bürgermeister gab es für verlässliche und auskömmliche Arbeitsverhältnisse

im bremischen öffentlichen Dienst. Das lässt für die Auseinandersetzung um die zukünftige Vermeidung prekärer Beschäftigungsverhältnisse im bremischen öffentlichen Dienst hoffen. Ebenso sagte er Unterstützung für eine Regelung zur Beteiligung der Beschäftigten bei Veränderungsprozessen zu. Abschließend versicherte Jens Böhrnsen, „richtig ernsthafte Signale“ nicht überhören zu wollen und bat eindringlich darum, „auf Probleme aufmerksam gemacht zu werden.“



Doris
Hülsmeier

zur Zukunft des öffentlichen Dienstes schuldig. Die Schuldenbremse und die damit verbundenen Kürzungen des bremischen Haushalts um ein Viertel, das sind 1 Mrd. Euro bis 2020, stellte der Bürgermeister als alternativlos dar. Gleichzeitig gab er sich zuversichtlich: „Wir werden das schaffen“.

Die mit den Kürzungen verbundenen Probleme für den öffentlichen Dienst hat der Bürgermeister allerdings ausgeblendet, so die Kritik der Personalräte. Sie reagierten spürbar enttäuscht auf den „freundlichen Bürgermeister, bei dem die Probleme der Kolleginnen und Kollegen nicht ankommen“. Es sei aber doch Aufgabe der Po-



Interessierte Personalräte, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen bei der Personalrätekonferenz am 16.9.2010: Der Präsident des Senats, Bürgermeister Jens Böhrnsen, stellt die mit der Schuldenbremse verbundenen Kürzungen des bremischen Haushalts als alternativlos dar. Er bat aber eindringlich darum, auf Probleme aufmerksam gemacht zu werden.

Stopp, mehr schaffe ich nicht!

Überlastungsanzeigen zeigen Mängel und Gefahren auf

Der organisatorische Umbau öffentlicher Verwaltungen und der anhaltende Personalabbau haben die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten deutlich verändert. Arbeitsverdichtung und die Zunahme von Stress sind die Folgen. Dabei wird immer wieder deutlich: Überlastung und Überforderung bei der täglichen



Arbeit haben in den seltensten Fällen mit mangelnder Leistungsfähigkeit zu tun. Vielmehr sorgen die entstandenen Organisationsmängel, vor allem aber mangelhafte Personalausstattung in vielen Arbeitsbereichen dafür, dass Beschäftigte die ihnen übertragenen Aufgaben einfach nicht mehr schaffen können. Überlastungssituationen sind Anzeichen dafür, dass die Balance zwischen den Aufgaben und der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit aus den Fugen geraten ist.

Was ist eine Überlastungsanzeige?

Die Überlastungsanzeige ist der schriftliche Hinweis von Beschäftigten an den Arbeitgeber, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährdet ist und ein Schaden für den Arbeitgeber

bzw. Dritte (z. B. BürgerInnen) entstehen kann. Gesetzliche Regelungen zu diesem Instrument feh-

len, Überlastungsanzeigen haben sich in der betrieblichen Praxis entwickelt. Allgemein sind ArbeitnehmerInnen im Rahmen der gesetzlichen Treuepflicht gem. § 242 BGB verpflichtet, die Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen und Schäden für den Arbeitgeber bzw. Schäden gegenüber Dritten möglichst zu verhindern. Unterlaufen Beschäftigten Fehler auf Grund von Arbeitsüberlastung, so können solche „Pflichtverletzungen“ Schäden hervorrufen. Die ArbeitnehmerInnen sind in derartigen Fällen ggf. schadensersatzpflichtig. Zwar gilt dies in der Regel nur bei vorsätzlichem und grob fahrlässigem Fehlverhalten, doch sind damit in der Praxis oft komplizierte und mit Risiken behaftete Rechtstreitigkeiten verbunden.

Der Arbeitgeber ist jedoch ebenso in der Pflicht

(§ 618 BGB), die ArbeitnehmerInnen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit zu schützen. Daraus ergibt sich Handlungsbedarf für beide Seiten.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil (BAG 27.09.1994 - AP Nr. 103) entschieden:

„Bei der Beurteilung des Grades der Fahrlässigkeit kann die Arbeitsüberlastung, die Eilbedürftigkeit und die von dem Angestellten nicht zu vertretende Übermüdung eine Rolle spielen. Ein Mitverschulden des Arbeitgebers kommt z. B. in Betracht bei fehlerhafter Anweisung, Organisationsmängeln oder bei Überforderung des Arbeitnehmers. Der Angestellte soll den Arbeitgeber auf derartige Umstände hinweisen, z. B. durch eine sog. Überlastungsanzeige.“

Mit schriftlichen Überlastungsanzeigen machen demnach die betroffenen MitarbeiterInnen auf Mängel und Gefahren aufmerksam. Dabei geht es nicht darum andere zu belasten: Sie können vielmehr ein wirkungsvolles Instrument sein, um sich zu entlasten.

Die Überlastungsanzeige ist kein Freibrief!

Sie ist ein Nachweis, dass dem Arbeitgeber unhaltbare Zustände (wie z. B. anhaltender Personalmangel) bekannt sind. Die Verantwortung für entstandene Arbeitsrückstände und hieraus resultierende Folgen wird somit nicht von den Beschäftigten

übernommen. Eine Überlastungsanzeige berechtigt nie zu pflichtwidrigem Handeln. Sie entbindet die Beschäftigten nicht von ihren Pflichten zur sorgfältigen Arbeitsleistung.

Überlastungsanzeige in Dienstvereinbarung aufnehmen

Damit Überlastungsanzeigen nicht im „Papierkorb oder auf der langen Bank landen“ empfehlen wir, dieses Instrument und klare Verfahrensregeln dazu in die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung aufzunehmen. Dabei sollten folgende Aspekte geregelt sein:

- ◇ Wem gegenüber wird die Überlastungssituation angezeigt?
- ◇ Form und Inhalt der Überlastungsanzeige
- ◇ Wer ist für die Entlastung verantwortlich?
- ◇ Beispielhafte Aufzählung von Entlastungsmöglichkeiten
- ◇ Bearbeitungsfristen

Damit wird Klarheit für Beschäftigte und Führungskräfte geschaffen. Somit können Überlastungsanzeigen ein wirksames Instrument zum Schutz der Beschäftigten und zur Verbesserung der Arbeitsabläufe und -prozesse sein.



Renate Sternatz
Bereichsleiterin FB
Gemeinden ver.di
Bundesverwaltung

Mamas und Papas „von Amts wegen“

Amtsvormundschaft endlich mit mehr Beachtung

Solange ein Kind noch nicht 18 Jahre alt ist, muss es jemanden geben, der die Verantwortung dafür übernimmt, dass es dem Kind gut geht. Diese Aufgabe haben die Eltern.

Manchmal können, wol-

Kind in einem Heim oder einer Pflegefamilie wohnt, welche Schule es besucht und welche pädagogischen Hilfen erforderlich sind. Der Vormund unterzeichnet den Ausbildungsvertrag, Einwilligungen zu

Verständnis. Zudem unterliegt das Handeln eines Vormundes einem strafrechtlichen Verfolgungs- und Verurteilungsrisiko (Garantenstellung) sowie dem Risiko einer Haftung. Welche Auswirkungen dies für das Leben eines Vormunds haben kann, hat das Verfahren um den tragischen Tod von Kevin K. deutlich gezeigt. Trotz der damals völlig überhöhten Zahl von ca. 250 zu vertretenden Mündeln (Fachleute halten eine Betreuungszahl von ca. 50 Mündeln für angemessen) und der anerkannten Überlastungssituation des Vormunds, gab es ein Disziplinarverfahren sowie ein öffentlich sehr beachtetes gerichtliches Verfahren, das den Vormund persönlich und gesundheitlich massiv beeinträchtigt hat.

In der Folge des tragischen Todes von Kevin und der stadtweiten Debatte zum Wohl eines Kindes ist es gelungen, die Zahl der gesetzlichen Vormünder zu erhöhen. Inzwischen nähern sich die Betreuungszahlen einer vertretbaren Menge an. Aktuell werden ca. 700 Mündel betreut. Es gibt immer weniger Unzufriedenheit mit der Menge und der Qualität ihrer Arbeit. Endlich gibt es viel bessere Möglichkeiten, sich intensiver um jedes einzelne Mündel zu kümmern und auch einen besseren Kontakt zu halten.

Hoffentlich kann dieser Standard gehalten werden. Zum Wohl der zu vertre-

tenden Kinder, aber auch zum Wohle der Amtsvormünder dürfen hier keine Stellen gestrichen werden.



Burckhard
Radtke



len oder dürfen Eltern diese Aufgabe nicht übernehmen. Dies kann z. B. durch Krankheit oder bei Überforderung der Eltern oder bei Vernachlässigung oder Misshandlung des Kindes möglich sein. In diesen Fällen, aber auch bei unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen und bei minderjährigen Müttern wird durch ein Gericht ersatzweise ein Vormund eingesetzt. Ein Vormund übernimmt die gesetzliche sowie auch persönliche Verantwortung und vertritt ausschließlich die Interessen des Mündels.

Ein Vormund ist für alles verantwortlich, was das Leben des Kindes bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres grundsätzlich betrifft. Dazu gehören unter anderem Entscheidungen darüber, ob das

einer Operation oder zu einer Therapie und trifft Entscheidungen im Rahmen der finanziellen Sorge. Außerdem hat der Vormund mitzureden, wenn es um die Kontakte zu den Eltern geht oder bei nicht gewollten Schwangerschaften.

Nicht immer finden sich verantwortungsvolle Menschen aus dem Umfeld des Kindes, denen eine solche Aufgabe übertragen werden kann. In solchen Situationen wird das Jugendamt mit dieser Aufgabe betraut. In Bremen wurde hierfür die Amtsvormundschaft des Amtes für Soziale Dienste eingerichtet und dazu Vormünder benannt.

Für die große Verantwortung dieser Tätigkeiten erleben die Kolleginnen und Kollegen in der Amtsvormundschaft viel zu wenig

Wasserschutzpolizei am Ende?

Kein Geld für Personal und Boot

Die Wasserschutzpolizei ist insbesondere zuständig für die wasserpolizeilichen Aufgaben auf der Weser in Bremen und in Bremerhaven. Die Zuständigkeit bezieht sich in der Regel auf die schiffbaren Wasserstraßen und die Schleusen wie Hafenanlagen. Die Bremer Wasserschutzpolizei muss außerdem bis zur 12-See-meilen-Grenze das deutsche Küstenmeer überwachen. Zu den Aufgaben gehören z. B. Kontrollen von See- und Binnenschiffen, Schutz der Meeresumwelt, Hafensicherheit, Überwachung von Transport und Umschlag gefährlicher Güter. Dabei kommt den Seehäfen Bremen und Bremerhaven eine wichtige Bedeutung als Außengrenzübergangsstellen zu.

Schon lange ist gerade die Wasserschutzpolizei ständigen Anpassungsprozessen unterworfen. Nun stellt die Finanzsituation im bremischen Haushalt die Politik vor Entscheidungen, die sie lange verdrängt hat.

Durch eine verfehlte Einstellungspolitik bei der Polizei in den letzten Jahren liegen wir in der Stadt Bremen mit mehr als 120 besetzten Vollzeitstellen unter der dringend notwendigen Stellenzielzahl von 2600. Fast jeder Bereich stöhnt unter der hohen Belastung. So auch die Wasserschutzpolizei.

Die Polizeiführung hat zwei Kernbereiche identifiziert, die nach ihrer Auffassung nicht aufgegeben werden dürfen: Einsatz und Kriminalitätsbekämpfung.

Alles andere steht auf dem Prüfstand.

So steht (wieder einmal) auch die Wasserschutzpolizei und mit ihr das Küstenboot „Bremen 3“ und die grenzpolizeilichen Aufgaben auf dem Prüfstand. Aus Sicht der Polizeiführung ist das sogar nachvollziehbar, denn sie hat nicht mehr das Personal

rin eingebettet die maritime Fachkompetenz einer Wasserschutzpolizei. Eine bewährte Vorgehensweise, wie sie auch in anderen großen europäischen Seehäfen wie Antwerpen, Rotterdam oder Hamburg üblich ist. Denn sie spart Zeit und Geld. Damit ist sie auch ein Faktor für die Attraktivität eines Hafen-



zur Verfügung, welches ihr zugesagt wurde.

Ein Streichen von Aufgaben der Wasserschutzpolizei hat aber nicht nur Konsequenzen für die Kolleginnen und Kollegen. Schwerwiegend könnten auch die wirtschaftlichen Folgen sein. Weshalb?

Die Wasserschutzpolizei ist eingebunden in eine behördliche Hafenstruktur, die die Philosophie des „one face to the customer“ verfolgt. Alle behördlichen Angelegenheiten, die sich aus dem Anlaufen eines Hafens und der Liegezeit ergeben, werden dem Hafenkunden aus einer Hand ermöglicht - da-

standortes.

Die bremischen Häfen laufen nun Gefahr, dass die zuvor bei einer Wasserschutzpolizei gebündelten Aufgaben herausgebrochen und in die Hände der Bundespolizei und des Landes Niedersachsen gelegt werden. Statt mit einer Behörde hätten die Kunden der bremischen Häfen es plötzlich mit dreien zu tun. Auf der einen Seite handelt es sich um die grenzpolizeilichen Kontrollen und auf der anderen um die Sicherung der Verkehrswege. Derzeit werden grenzpolizeiliche Aufgaben von den Kollegen des Wasserschutzpolizeiamtes bei der

Abfertigung von Schiffen zügig mit erledigt. Zukünftig kämen Bundespolizisten zusätzlich an Bord.

Bei der Sicherung der Verkehrswege geht es auch um Schwertransporte auf See. Diese müssen durch die Polizei begleitet werden. Vor dem Hintergrund eines neuen „Off-shore-Hafens“ in Bremerhaven und eines im benachbarten Cuxhaven gewinnt diese Tatsache an Bedeutung. Es ist geplant, das Bremer Küstenboot aus Kostengründen abzuschaffen und stattdessen den Niedersachsen das Feld zu überlassen. Es ist schwer vorstellbar, dass die Konkurrenzsituation für Niedersachsen keine Rolle spielt, wenn sie flexibel ihr Küstenboot einsetzen sollen. Daran ändert auch das Vorhaben nichts, das niedersächsische Boot zeitweise mit Bremer Kolleginnen und Kollegen besetzen zu wollen.



Horst Göbel
Landesvorsitzender
der Gewerkschaft
der Polizei

„Mädchen vom Dienst“

Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses

„Die Uni ist der größte Halsabschneider als Arbeitgeber überhaupt“. Diese Aussage in der Dokumentation eines ver.di Forschungsprojektes zu prekärer Beschäftigung an Universitäten und Hochschulen beschreibt exemplarisch viel von dem Frust und der Enttäuschung über die Bedingungen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen.

In Ermangelung eines Interviewpartners in unserer Reihe „Prekäre Beschäftigung“ befassen wir uns diesmal mit den Ergebnissen dieses Forschungsprojektes.

Wesentliche Grundlage für die Probleme sind die meist befristeten Verträge, die geringe Stundenzahl und das damit verbundene geringe Einkommen sowie die sich daraus ergebenden Zwänge und Abhängigkeiten. Durch viele zusätzlich abgeforderte Arbeitszeiten, die nicht bezahlt werden, verringert sich der durchschnittliche Stundenlohn noch einmal.

Große Unsicherheit und fehlende Planbarkeit der eigenen Existenz

Nur sehr selten gibt es wissenschaftliche MitarbeiterInnen, die ihre Situation als zufriedenstellend empfinden und sich über die kurzen vertraglichen Bindungen freuen.

Überwiegend erleben die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ihre unsichere Arbeitssituation als belastend und schwierig.

Aussagen überwiegen wie „dass es finanziell immer weniger Sicherheiten gibt“, „alle zwei Jahre wieder neu kämpfen zu müssen, um eine Verlängerung zu erreichen“, „das belastet sehr und macht mein Leben kaum planbar“, „die Arbeit ist völlig unangemessen entlohnt“.

Konkurrenz statt Kollegialität

Die Zusammenarbeit hat sich durch die eingeschränkten finanziellen Mittel und starken hierarchischen Formen der Arbeitsorganisation grundlegend verändert. Die Arbeitssituation ist viel stärker durch Konkurrenz bestimmt. Interviewäußerungen belegen, dass die Kollegialität leidet: „da muss man eben erstmal an sich denken“, „also ich finde, bei uns wird in den letzten Jahren immer mehr dieser Individualismus gepflegt“, „man wird auch gezwungen, ein Stück weit so zu werden, weil man sonst einfach untergeht“.

Fehlende symbolische und materielle Anerkennung

Durch die Monopolstellung der Universitäten sind wissenschaftliche MitarbeiterInnen nicht in der Lage, ihre Rechte einzufordern. „Nimm den Job zu den Konditionen oder geh“, bekommen BewerberInnen zu hören. Regelmäßig kommt es zu Problemen bei der Bezahlung:

„Ich hab im Prinzip seit dem letzten Jahr Ärger mit der Personalabteilung, weil ich falsch eingestuft bin.“ Nur Durchhaltevermögen und entsprechende Frustrationstoleranz sowie eine hohe Eigeninitiative bei sehr viel Mehrarbeit ermöglicht eine Anerkennung und Förderung.

Mangelnde berufliche Weiterentwicklung

Durch die starke Einbindung in den Forschungsalltag bringen die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen immer schwerer die eigene berufliche Entwicklung voran. Die eigentlich hierfür in den Forschungsaufträgen vorgesehene Zeit wird immer weniger berücksichtigt: „Während meiner Doktorarbeit habe ich viel Zeit darauf verwenden müssen, für meinen Boss, für meinen direkten Vorgesetzten sozusagen, das Mädchen vom Dienst zu machen, unbezahlt, und da ging viel Zeit bei drauf.“ Die berufliche Weiterentwicklung dann auch noch mit einer Familienplanung zu verbinden, scheint kaum möglich: „Ich hoffe eine Familie zu haben, das habe ich noch nicht aufgegeben, bloß das erfordert natürlich, dass man irgendwann auch einen festen Job hat“.

Strukturelle Veränderungen im Hochschulsystem

Die starke Hierarchisierung im Wissenschafts-

betrieb wird als sehr belastend und hemmend empfunden: „Bisher haben wir auf Augenhöhe gearbeitet. Ich werde inzwischen total herablassend behandelt. Es gibt eine extrem harte, klare Hierarchie“.

Schwierig wird es auch beim Wechsel von HochschullehrerInnen: „Ein neuer Prof strukturiert auch thematisch neu. Der ganze Bereich wird vom neuen Prof aussortiert, also auch ganz knallhart. Mir hat er ins Gesicht gesagt, wir sind nur noch geduldet“. Keine gute Form des Umgangs mit MitarbeiterInnen.

Trotz der vielen Probleme überrascht es, dass gerade die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nur zu einem kleinen Teil gewerkschaftlich organisiert sind. Reguläre Stellen, bessere soziale Absicherung, Mentoringprogramme, stärkere Anerkennung und mehr Geld sind Themenfelder, in denen es noch viel zu tun gibt.



Burckhard
Radtke

Kumulieren und panaschieren

Neues Wahlrecht greift erstmalig am 22. Mai 2011

Kumulieren und panaschieren - das sind keine Begriffe aus der Kochkunst. Kumulieren und panaschieren können die wahlberechtigten BürgerInnen in Bremen und Bremerhaven

mischen Wahlrecht wurde dieses Wahlverfahren eingeführt. 5 Stimmen hat nun jede/r Wahlberechtigte/r bei der Bürgerschaftswahl zu vergeben. Es können nicht nur Parteien, sondern

sind, dürfen wählen. Die vorgenannten Änderungen gelten auch für die Wahlen zur Stadtbürgerschaft und die Beiratswahlen.

Bremen ist in Sachen Kumulieren und Panaschieren aber nicht Vorreiter. In Niedersachsen gibt es drei Stimmen, in München für Kommunalwahlen sogar achtzig Stimmen. An den zukünftigen Stimmzetteln bestehen hohe Anforderungen. In Bremen wird es ein Heft sein. In ihm stehen neben dem Namen und Geburtsjahr auch der Stadt- oder Ortsteil sowie der Beruf der KandidatInnen. Das Stimmheft soll schon vor der Wahl verschickt werden, damit der Wähler/die Wählerin sich mit den vielen Wahlmöglichkeiten in Ruhe vertraut machen kann. Erst in der Wahlkabine die vielen Namen lesen zu können, würde zu lange dauern.

Kein Ergebnis am Wahltag

Die Stimmenauszählung wird wegen des großen Aufwandes am Wahlabend zu keinem amtlichen Endergebnis führen. Wahrscheinlich wird nur die Sitzverteilung der Parteien, aber nicht, welche Einzelpersonen in die Bremische Bürgerschaft einziehen, bekannt gegeben werden.

Mehr Bürgernähe versprechen sich die Initiatoren „Mehr Demokratie e.V.“ durch das neue Wahlverfahren. Nach einem Bürgerbegehren beschloss die Bremische Bürgerschaft

das neue Wahlgesetz.

Also hingehen. Die Wahl wird allein schon wegen des neuen Wahlrechts auf jeden Fall spannend sein.



Bernd Krause



erstmalig bei der nächsten Wahl zur Bremischen Bürgerschaft am 22. Mai 2011.

Kumulieren ist die Möglichkeit, mehrere Stimmen auf eine Person „anzuhäufeln“, wo hingegen Panaschieren die Verteilung der Stimmen auf KandidatInnen verschiedener Listen bedeutet.

Wer die Wahl hat, hat die Qual

Mit dem neuen Bre-

auch Personen gewählt werden. Alle Stimmen zusammen können für eine/n BewerberIn oder aber auch auf verschiedene BewerberInnen verteilt werden. Oder die Stimmen können zusammen auf eine oder verteilt auf mehrere Parteien abgegeben werden. Das neue Bremische Wahlrecht hat noch eine weitere Neuerung. Alle, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben und deutsche BremerInnen

Abgehakt ✓

Die Gründung einer kommunalen Abwasser GmbH ist vom Tisch. In einem Brief an die Parteispitzen von SPD und Grüne schrieb Umweltsenator Loske, dass „das verfolgte Konzept zur Gründung einer kommunalen Abwasser GmbH nicht realisiert“ wird.

Mit der Gründung der Abwasser GmbH wäre das Abwasser für Betriebe steuerlich günstiger, für die Verbraucher aber teurer geworden. Wir berichteten in MUMM 2/2010. SPD und Grüne hatten das Vorhaben massiv in Frage gestellt.

Einiges bewirkt

20 Jahre Bremisches Landesgleichstellungsgesetz

Vor 20 Jahren hat die Bremische Bürgerschaft das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) beschlossen, das die Rechte der Frauen im bremischen öffentlichen Dienst stärken soll. Auf dieser Grundlage arbeiten seitdem die Frauenbeauftragten in den Dienststellen und Eigenbetrieben. Seitdem hat sich für die Frauen im bremischen öffentlichen Dienst einiges getan.

Frauen in Führungsebenen

„Frauen haben doch bei uns die gleichen Chancen und bei gleicher Arbeit auch gleiches Geld!“ Stimmt, in der Reinigung und im Service sind Frauen fast unter sich. Aber wer ist deren Chef? In der Regel ein Mann! Dass dies jetzt bemerkt wird, liegt sicherlich auch an den Frauenbeauftragten, die den Finger in die Wunde legen und gehört werden.

Mittlerweile gibt es in der mittleren Führungsebene viele Frauen. Aber darüber? Da hakt es! Hier haben die Frauenbeauftragten noch viel zu tun. Frauen müssen sich trauen. Führungskräfte müssen besser hinsehen und unterstützen. Wenn Männer eine neue Position anstreben, bringen sie sich oft selber ins Gespräch. Frauen wollen, nach meiner Erfahrung, ins Gespräch gebracht werden. Hier haben Frauenbeauftragte einiges bewirkt; das

LGG stärkt ihnen da den Rücken.

Zusammenarbeit mit dem Personalrat

Frauenbeauftragte haben die Aufgabe, einseitig auf die Interessen von Frauen hinzuweisen. Dazu gehört auch, den Personalrat entsprechend zu beraten. Eine gute, enge Zusammenarbeit mit dem Personalrat ist eine Grundvoraussetzung. Überall da, wo dies geschieht, werden die Frauenbeauftragten als Bereicherung und nicht als Konkurrenz der Personalräte anerkannt. Die anfänglichen Widerstände sind dank der Beharrlichkeit der Frauenbeauftragten inzwischen Geschichte.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Personalentwicklung

Viele glauben, die Frauenbeauftragten sollen sich um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kümmern. Dies ist aber nicht ihre Aufgabe. Die Vereinbarung von Beruf und Familie betrifft Männer und Frauen, auch wenn sich Frauen oft vorrangig verantwortlich fühlen. Wenn ein Kind kommt oder Angehörige zu pflegen sind, müssen dies beide mit dem Beruf vereinbaren können. Es ist eine wichtige Aufgabe der Personalentwicklung, dies Frauen und Männern zu ermöglichen. Bessere Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten sind

für Männer wie Frauen notwendig.

Ein wichtiges Feld, in dem gerade die Frauenbeauftragte viel bewirken kann, ist die Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz.



Kornelia Koczorowski ist Frauenbeauftragte im Amt für Soziale Dienste. Sie hat ihre volle Freistellung erfolgreich eingeklagt.

höchsten Stimmzahl und so weiter. Wenn eine Frauenbeauftragte zurücktritt, ist zukünftig die Vertretung gesichert.

Bei der Freistellung, die für Personalräte gesetzlich geregelt ist, gibt es aber leider keine Änderung. Hier gilt immer noch das Motto: Frauen müssen erklären, warum sie was brauchen. Wie ich finde, eine Schwäche des LGG. Typisch, wenn es um Frauenbelange geht.

Trotz alledem: Dass in Bremen mit einem eigenen Gesetz die Rechte von Frauen gestärkt werden, macht Mut und stärkt uns Frauenbeauftragten den Rücken.

Kornelia Koczorowski

20 Jahre Landesgleichstellungsgesetz - da gibt es auch Geschenke. Der Senat hat jetzt beschlossen, ein Klagerecht für die Frauenbeauftragten in das Gesetz neu aufzunehmen. Dann haben Frauenbeauftragte die Möglichkeit, bei Verletzung der Beteiligung durch den Arbeitgeber rechtliche Schritte einzuleiten. Auch die Wahlordnung soll zum Vorteil der Frauenbeauftragten geändert werden. Es soll keine zwei Wahlgänge mehr geben. Die Kandidatin, auf die die meisten Stimmen entfallen, ist als Frauenbeauftragte gewählt. Stellvertreterin ist die Kandidatin mit der zweithöchsten Stimmzahl, deren Stellvertreterin mit der dritt-

Gute Arbeit braucht Beteiligung!

Beschäftigte sollen zukünftig mitreden können

Gute Arbeit braucht Beteiligung - im Amt für Soziale Dienste, im Finanzamt, im Justizvollzug, im Stadtamt, in der Schule, wo auch immer im bremischen öffentlichen Dienst. Denn nur mit den Beschäftigten

gefördert werden. Durch Beteiligung werden Entscheidungen in gemeinsamer Auseinandersetzung erarbeitet. Das fördert die Transparenz und die Nachvollziehbarkeit. Durch Beteiligung wird die Zu-

nicht der Ausnahme-, sondern der Regelfall im bremischen öffentlichen Dienst sein. Sie ist nötig zur Berücksichtigung veränderter gesellschaftlicher oder rechtlicher Anforderungen, bei Veränderungen

fordert. Auch die rot/grüne Koalition hatte sich die Beschäftigtenbeteiligung zum Ziel gesetzt. Jetzt endlich wurden die wesentlichen Eckpunkte für Beschäftigtenbeteiligung in einer Dienstvereinbarung verabredet.

Die Dienstvereinbarung beschreibt wesentliche Bedingungen für erfolgreiche Veränderungsprozesse. Das sind realistische und transparente Ziele und Rahmenbedingungen. Dazu gehören auch Klarheit über den Auftrag und die Vorgehensweise, die Beteiligten, die Verantwortlichkeiten und die Handlungsmöglichkeiten sowie ein gutes Projektmanagement. Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist auch die Verzahnung mit der Mitbestimmung der Interessenvertretungen. Denn nur so können die Interessen aller, auch der nicht beteiligten Beschäftigten einer Dienststelle gesichert werden.

Die Umsetzung von Beschäftigtenbeteiligung muss vor Ort gemeinsam von Dienststellenleitung und Interessenvertretungen konkretisiert und „mit Leben gefüllt“ werden. Damit Beteiligung auch wirklich zu guter Arbeit führt.

Doris Hülsmeier



Beschäftigte können künftig mitreden. Am 9. Dezember 2010 wurde die Dienstvereinbarung zu „Grundsätzen und Verfahren der Beschäftigtenbeteiligung bei Organisationsentwicklungsprozessen“ von der Senatorin für Finanzen, Bürgermeisterin Karoline Linnert und der Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats Doris Hülsmeier unterzeichnet. Karoline Linnert hält es für sinnvoll, die Erfahrungen und Ideen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den notwendigen Umbau der Verwaltung zu nutzen. Doris Hülsmeier ist überzeugt, dass die Beteiligung ein Garant für gute Arbeit im Sinne der Bürgerinnen und Bürger und gute Arbeitsbedingungen ist.

und ihren Interessenvertretungen werden Entscheidungen gut und zukünftige Arbeitsprozesse praxistgerecht gestaltet.

Beteiligung macht stark! Denn die Beschäftigten können von Beteiligung profitieren. Durch Beteiligung werden ihre Interessen direkt berücksichtigt. Auf diese Weise können Motivation und Identifikation mit der Dienststelle

sammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten wirksamer. Das stärkt die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Und nicht zuletzt qualifiziert Beteiligung die Beschäftigten sowohl fachlich als auch im Bereich methodischer und sozialer Kompetenz.

Organisationsentwicklung wird auch in Zukunft

in der Aufgabenstellung oder für interne Verbesserungen wie zum Beispiel beim Gesundheitsmanagement. Organisationsentwicklung soll gemeinsam mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen durchgeführt werden. Schon lange haben der Gesamtpersonalrat und die örtlichen Interessenvertretungen dies ge-

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

Mehr Geld und nicht weniger!

Tarif- und Besoldungsrunde Länder 2011

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
entsprechend der letzten Tarifeinigung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vom 1.3.2009 sind die Entgelttabellen zum TV-L ab 1.3.2009 um 40 € und anschließend um 3 % sowie ab 1.3.2010 um weitere 1,2 % erhöht worden. Diese Tabellen wurden von ver.di zum 31.12.2010 gekündigt.

Die Forderungen für 2011

Die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat im Dezember die Forderungen für die Tarifrund-

verbindliche Regelung zur Übernahme für mindestens 24 Monate geschaffen werden. Die Ergebnisse sollen zeit- und inhalts- bzw. wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden.

Die Wirtschaft boomt wieder

Die Wirtschaftsleistung wird 2010 mit voraussichtlich 3,4 % so stark wachsen wie seit der Wiedervereinigung nicht mehr. Für 2011 wird ein weiteres Wachstum des Bruttoinlandsprodukts um 2,2 % erwartet. Auch die Steuereinnahmen der Länder werden dem guten Konjunkturverlauf

erhöhungen zum Ausbau der Binnennachfrage für dringend erforderlich. Demgegenüber steht die Ankündigung aller Bundesländer, die Mehreinnahmen vor dem Hintergrund der Schuldenbremse zum Abbau der Netto-Kreditaufnahme verwenden zu wollen. Mehrere Bundesländer haben aus diesem Grund Kürzungen der Personalkosten angekündigt.

Linnert will Sonderopfer für Bremens Beschäftigte

Die Bremer Finanzsenatorin und neue stellvertretende TdL-Vorsitzende Karoline Linnert will die „Konsolidierungsländer“ Bremen, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein innerhalb der TdL „nachhaltig“ von der Tarifentwicklung abkoppeln. Die Absichten der Finanzsenatorin laufen auf eine Unterordnung der Tarifpolitik im öffentlichen Dienst unter die verfehlte Steuer- und Haushaltspolitik des Bundes und der Länder und auf eine Einschränkung der Tarifautonomie hinaus. Den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes soll ein Sonderopfer abverlangt werden. Im Gegensatz zu allen anderen Beschäftigten sollen sie mit ihrem Arbeitseinkommen die fehlenden Steuereinnahmen kompensieren. Für die „Konsolidierungsländer“ soll ein „TV-L-light“ mit niedrigeren Entgelten geschaffen werden. Damit würde ein Jahr nach der

Überwindung der Spaltung des Tarifrechts in West und Ost eine neue, dauerhafte Spaltung zwischen den Konsolidierungs- und anderen Ländern geschaffen.

Die strikte Ablehnung solcher Pläne muss der Finanzsenatorin von allen Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes deutlich gemacht werden! In der Tarif- und Besoldungsrunde 2011 wird es daher darauf ankommen, dass sich zur Durchsetzung ihrer Interessen alle Beschäftigten beteiligen!



Onno Dannenberg
Bereichsleiter
Tarifpolitik öffentlicher Dienst
ver.di-Bundesverwaltung



de 2011 für den Bereich der Länder beschlossen. Kernpunkt ist die Erhöhung der Tabellenentgelte sowie der Entgelte für Auszubildende und PraktikantInnen um 50 € und anschließend um 3 % bei einer Laufzeit bis zum 29.2.2012. Für die Auszubildenden soll eine

folgend steigen. Der Arbeitskreis „Steuerschätzungen“ sagt für die Jahre 2010 bis 2012 Steuermehreinnahmen für die Länder von insgesamt 14,2 Mrd. € voraus. Hieran müssen die Beschäftigten teilhaben. Auch die Wirtschaftswissenschaftler halten Lohn-

Laufzeitverlängerung für alle

Oder: Schuften bis zum Umfallen

Der Bundestag hat beschlossen, dass die Laufzeiten der Kernkraftwerke verlängert werden sollen. Philosophisch betrachtet markiert diese Entscheidung eine Zeitenwende,

nicht wie einst im real existierenden Sozialismus in 5-Jahres-Rhythmen, die planen für die nächste Million Jahre.

Schon stellen wir fest, dass die Laufzeitverlänge-

derungen im Versorgungsrecht können und werden da nur der Anfang sein. Die Arbeitsministerin hat ja auch gerade ein Jobwunder für die über 60-Jährigen angekündigt. Der de-

zum 31.12.2010 begrenzt, könnte auf der Zielgeraden noch einmal verlängert werden, um etwaige Fehlspekulationen deutscher Banken mit irischen Anleihen aufzufangen. Irgendwo muss man schließlich mit dem Geld bleiben, das für Renten und Pensionen bald nicht mehr gebraucht wird.



Burkhard Winsemann



eine Umorientierung von so historischen Ausmaßen, dass die **MUMM** ihren LeserInnen einen Kommentar dazu nicht vorenthalten will. Denn nur vordergründig geht es hier um Kernkraftwerke. Es geht um Entschleunigung und um die Abkehr von der Wegwerfgesellschaft.

Endlich hat mal eine Regierung den Mut gefunden, angemessene Rahmenbedingungen für Unternehmen zu schaffen, die eine zukunftsweisende, langfristig orientierte Wirtschaftsweise anstreben. Wirklich beeindruckend: Die planen nicht wie börsenüblich das nächste Quartal und auch

eine mächtige Eigendynamik entfaltet. Alles wird bedächtiger, übereilte Veränderungen werden noch einmal überdacht. So berichten unsere KollegInnen von der Polizei über die längsten Schichten ihres Lebens. 30 bis 40 Stunden am Stück waren sie im Einsatz! Und das ist ja auch effizient, wenn man es sich ersparen kann, immer wieder andere KollegInnen in die komplizierte Lage rund um den Castor-Transport einzuweisen.

Was für die tägliche Laufzeit richtig ist, kann für die Lebenslaufzeit nicht falsch sein. Die Rente mit 67 und entsprechende Än-

mografische Wandel muss kein personalwirtschaftliches Problem sein, und auch das Lamentieren über den drohenden Wissensverlust beim Ausscheiden älterer Kolleginnen und Kollegen kann man sich sparen. Werft die Kompetenzen der Alten nicht weg - lasst sie einfach weiterarbeiten. Nur wer sich wirklich kaputtgeschuftet hat, sollte noch ein Gnadenbrot bekommen. So geht Sozialstaat heute.

Apropos - schon sehe ich einen neuerlichen Akt der Entschleunigung am Horizont. Die Laufzeit des Finanzmarktstabilisierungsfonds, eigentlich bis