

MUMM



3 / 2007

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



3.12.2007.
Kein bisschen alt:
Das BremPersVG hat
Geburtstag.



weitere Themen siehe Seite 2



Ischa Freimaak!...

...das fiel uns ein, als wir das Erscheinungsdatum unserer neuen **MUMM** ins Gedächtnis riefen. Da kam uns dann auch der Gedanke mit den Luftballons auf dem Titelblatt. Für jedes Thema einen Ballon, das gibt eine bunte Mischung. Die Luftballons symbolisieren nicht das Wegfliegen, Entgleiten oder Platzen. Nein, nein, sie sind der Jahreszeit geschuldet. Obwohl, wenn man all die Lebensmittelläden durchschreitet, hätten wir auf dem Titelblatt die Ballons getrost auch durch Weihnachtskugeln ersetzen können, denn Baumschmuck oder Bremer Klaven, Spekulatius und Weihnachtsmänner füllen bereits seit einiger Zeit die Regale. Und obwohl dies die letzte **MUMM** in diesem Jahr ist, verkneifen wir uns dennoch vorgezogene Weihnachtsgrüße.

Bleibt uns bitte trotzdem gewogen. Viel Spaß beim Lesen.

Eure **MUMM**MacherInnen

Inhalt



Kommentar

Edmund Mevissen: Neuer Anfang nur auf dem Papier?.....3



Zum Thema

Erwartungen hoch, Lage schwierig4

Blut, Schweiß und Tränen?.....5

Höhenverstellbarer Rasenmäher6



Gastkommentar

Dr. Hans Endl: Standortfaktor bürgernahe Verwaltung.....8



Vor Ort

Ein Anfang ist gemacht.....10



Das geht alle an

Personalratswahlen am 27.02.200811

Mitbestimmung geht uns alle an!.....11



Gewerkschaftliches

ver.dis neuer Ansprechpartner12

GdP: Wir sind mehr wert!13



Aus-/Fortbildung

Keine Mitbestimmung, kein Tarif14



Bremisches

Eine Chance für die Vernunft.....15

Hans Koschnick an MUMM 2/200715



Zu guter Letzt

MUMMpITZ: Regelbeurteilung von ganz oben.....16

MUMM

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadt-
gemeinde Bremen

Knochenhauerstr. 20/25, 28195 Bremen

Presserechtlich verantwortlich:

Edmund Mevissen,

Vorsitzender des Gesamtpersonalrats

Redaktionsteam:

Peter Garrelmann, Doris Hülsmeier, Elke Kos-
mal-Vöge, Bernd Krause, Burkhard Winsemann
und Yasmina Wöbbekind

Telefon: 361-2215

Telefax: 496-2215

E-Mail: mumm@gpr.bremen.de

Druck: Druckerei Senatorin für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint
im Februar 2008

Redaktionsschluss ist der 15.01.2008

liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Seit dem 29. Juni 2007 ist der rot/grüne Senat im Amt. Trotz der unverändert schwierigen finanziellen Lage hat sich die neue Regierung nicht nur auf das Thema Haushaltsnotlage beschränkt. Es wurden endlich wieder politische Schwerpunkte in der Bildung, im Sozialbereich und in der inneren Sicherheit gesetzt. Und das ist gut so.

Aber die Kürzungen in den übrigen Bereichen sollen nun derartig drastisch ausfallen, dass sie nach den vielen Jahren der Streichungen im Personalbereich die Aufgabenwahrnehmung dramatisch in Frage stellen.

Hoffnungen geweckt

In der Koalitionsvereinbarung und in den ersten Auftritten des Präsidenten des Senats und der Bürgermeisterin vor den Personalräten wurde deutlich gemacht, dass die Leistungen der KollegInnen wieder wertgeschätzt werden sollen und dass notwendige Veränderungsprozesse im öffentlichen Dienst nur gemeinsam mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen bewältigt werden können. Das sind neue, wichtige Signale, die wir so in der Zeit der Großen Koalition unter Henning Scherf sehr vermisst haben.

Aber das Handeln...

Aber ist es Wertschätzung, wenn die Mittel aus der Koalitionsvereinbarung für die Beamtenbesoldung in den aktuellen Senatsbeschlüssen (vgl. S. 6/7) gekürzt werden? Und auch im Tarifbereich überlegt man jetzt wieder, ob man den Beschäftigten nicht weitere Einkommenskürzungen abverlangen kann, trotz anderslautender

politischer Zusagen und Sondierungsergebnisse. Innensenator Lemke setzt dem dann noch die Krone auf mit seiner jüngsten Beschimpfung der Beschäftigten im Ausländeramt (vgl. WK am 12.10.07).

Wir zeigen weiter Flagge

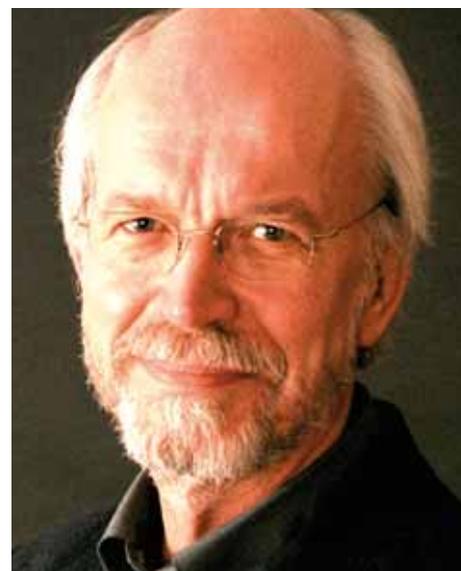
Mit der Initiative des Gesamtpersonalrats und der örtlichen Interessenvertretungen unter dem Motto „Flagge zeigen für den öffentlichen Dienst“ haben wir deutlich gemacht, wie wichtig den Beschäftigten ihre Aufgaben für die BürgerInnen sind. Nur mit unseren Dienstleistungen sehen wir eine Zukunft für ein lebenswertes Bremen.

Schwierige Bedingungen brauchen Aufbruchstimmung

Jetzt besteht die große Chance, bei allen vorhandenen Schwierigkeiten aus den positiven Signalen der neuen Regierung nach der lähmenden Zeit der Großen Koalition eine Aufbruchstimmung zu entwickeln. Der Senat und die Vorgesetzten können nur gemeinsam mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen eine verbesserte Dienstleistungsqualität für die BürgerInnen erreichen unter guten Arbeitsbedingungen für die KollegInnen.

Gute Arbeit ist nicht möglich bei pauschalen Kürzungsvorgaben mit einem „höhenverstellbaren Rasenmäher“, ohne sich mit der konkreten Situation in der Aufgabenerledigung zu beschäftigen. Die KollegInnen erwarten und haben ein Recht darauf, dass die Versprechungen ihnen gegenüber eingehalten werden.

Der neue Senat ist gefordert.



mit freundlichen Grüßen
Gerd R.



Erwartungen hoch, Lage schwierig

Betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen



Bürgermeister Jens Böhrnsen stellte die Koalitionsvereinbarung vor...

Trotz schwieriger Auseinandersetzungen müssen die Beschäftigten und ihre gute Arbeit endlich wieder Wertschätzung erfahren und ernst genommen werden.

War es ein erstes Signal für einen anderen Umgang mit den Beschäftigten als unter der Großen Koalition? Gleich nach Abschluss der rot/grünen Koalitionsverhandlungen führte einer seiner ersten Wege den Präsidenten des Senats, Bürgermeister Jens Böhrnsen, zu den Interessenvertretungen der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes. Rund 150 Personalräte, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertrauensleute waren am 21. Juni 2007 zur Personalrätekonferenz gekommen, um aus erster Hand zu hören, was sich die neue Regierung vorgenommen hat.

Die Erwartungen der KollegInnen an den neuen Senat sind in einem Feld hoch: Bei allen schwierigen Auseinandersetzungen, die die nächsten Jahre unvermeidlich bringen werden, müssen die Beschäftigten und ihre gute Arbeit endlich wieder Wertschätzung erfahren und ernst genommen werden. Das heißt auch, Veränderungsprozesse zukünftig unter intensiver Beteiligung der MitarbeiterInnen und ihrer Interessenvertretungen zu gestalten und die Mitbestimmung in der Praxis zu stärken. Böhrnsen kündigte an, der neue Senat wolle das Verwaltungsreformabkommen von 1997 erneuern und die vor einem Jahr

beschlossene Verschlechterung der Freistellungsregelung für Personalräte nicht wirksam werden lassen.

Bei allen positiven Botschaften vergaßen die KollegInnen nicht ihre Kritik an den Plänen der Koalition zum weiteren Personalabbau deutlich zu äußern. Erneut wiesen sie auf die schon jetzt unzureichende Personalausstattung und die sich daraus ergebenden Probleme bei der Aufgabenwahrnehmung hin. Weitere Kürzungen, die Böhrnsen mit Blick auf die Finanzplanung nochmals verteidigt hatte, seien nicht hinnehmbar. Umgekehrt konnte Böhrnsen Lob dafür entgegennehmen, dass die Koalition genau dies in einigen wenigen Bereichen nicht nur erkannt hat, sondern den Personalabbau tatsächlich beenden will. Beifall erhielt der Bürgermeister auch dafür, dass er betriebsbedingte Kündigungen ausschloss und klarstellte: „Wir wollen niemanden bedrohen.“

Fazit dieser ersten Personalrätekonferenz nach der Bürgerschaftswahl: Die Erwartungen an die neue Regierung sind hoch, doch die Lage bleibt schwierig.

Die Redaktion ■■■



...und erhielt von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Personalrätekonferenz Beifall, aber auch Kritik.



Blut, Schweiß und Tränen?

Linnert: Finanzplanung ist einzuhalten

Sie wolle keine Blut-, Schweiß- und Tränen-Rede halten, kündigte die neue Senatorin für Finanzen, Bürgermeisterin Karoline Linnert zu Beginn ihres Auftritts auf der Personalrätekonferenz am 13. September an. Am Ende wurde sie aber doch dramatisch: „Diese Regierung muss ein Interesse daran haben, deutlich zu machen, dass wir es hier so weit treiben, wie es vertretbar ist - aber auch nicht darüber hinaus.“ Besondere Annehmlichkeiten werden auf diese Weise jedenfalls nicht angekündigt.

Im Konkreten hielt sie sich an die in der Koalition vereinbarten Vorhaben. So verteidigte sie die beschleunigte Fortsetzung des Personalabbaus mit differenzierten Kürzungsquoten. Dafür, dass die rot/grüne Koalition Schwerpunkte in den Bereichen Bildung, Soziales und Sicherheit setzen will, erhielt sie Zustimmung von den Interessenvertretungen, die sich aber zugleich dagegen wandten, dass damit der Kürzungsdruck auf andere wichtige öffentliche Aufgaben noch weiter erhöht wird. Mehrere Personalräte wiesen in der Versammlung darauf hin, dass schon jetzt vieles unerledigt liegen bleibe, weil es an Personal fehle.

Linnert erklärte, die an das Bundesverfassungsgericht gemeldete Finanzplanung sei sehr ehrgeizig, müsse aber in jedem Fall eingehalten werden, um Bremens Sparwillen zu dokumentieren. Dabei gehe es aber nicht um abstrakte Finanzwissenschaft. Es müssten für die einzelnen Aufgabenbereiche Untergrenzen für die notwendigen Ausgaben definiert werden.

Wie zuvor bereits Bürgermeister Jens Böhrnsen schloss die Finanzsenatorin betriebsbedingte Kündigungen im öffentlichen Dienst aus und bekannte sich zu den Mitbestimmungsrechten nach dem Bremischen

Personalvertretungsgesetz und zur Beteiligung der MitarbeiterInnen bei Veränderungsprozessen. Auch den tarif- und mitbestimmungslosen Zustand bei der Ausbildungsgesellschaft ABiG will sie baldmöglichst beenden. Weiter erklärte Linnert, sie wolle die von den Koalitionsparteien für die Anpassung der BeamtenInnenbesoldung vorgesehenen Mittel „mit Zähnen und Klauen“ gegen Pläne für eine anderweitige Verwendung verteidigen. Ergebnis: siehe Artikel S. 6/7.

Irritationen und Unmut lösten die Äußerungen der Finanzsenatorin zur Tarifpolitik aus. Das ausverhandelte Paket für einen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung (in Folge des so genannten Bsirske-Briefes) will sie noch einmal ganz aufschneiden und neu packen. Unklar blieb dabei, ob sie sich davon noch höhere Kürzungsmöglichkeiten verspricht. Marita Rosenow, stellvertretende ver.di-Landesleiterin, bekräftigte jedoch, dass die Verhandlungszusage abgearbeitet ist.

Burkhard Winsemann ■■■



Die neue Bürgermeisterin und Senatorin für Finanzen Karoline Linnert stellt sich den Personalräten auf der Konferenz am 13.9.2007.



„Was haben die Bürgerinnen und Bürger, was haben die Beschäftigten von der rot/grünen Regierung zu erwarten?“ fragte Edmund Mevissen.



Die vorgesehenen Mittel reichen hinten und vorne nicht, um ein Mindestmaß an öffentlichen Dienstleistungen unter akzeptablen Qualitätsstandards aufrechtzuerhalten. Damit würde die Entwicklung Bremens und der ganzen Region beeinträchtigt und auf lange Sicht neuer Sanierungsbedarf heraufbeschwo-

Höhenverstellbarer Rasenmäher

Rot/Grün modifiziert Personalpolitik nur geringfügig

Der neue Senat soll nach dem Willen der Koalitionsparteien an dem Finanzrahmen festhalten, der im vergangenen Jahr als Anlage zur Verfassungsklage auf weitere Sanierungshilfen nach Karlsruhe übermittelt worden war. Höhere Ausgaben auf Grund gesetzlicher Verpflichtungen (v.a. bei den Sozialleistungen) sind nach den Eckwertbeschlüssen des Senats zu den Haushalten 2008/09 allerdings nicht mehr ausgeschlossen. Auf jeden Fall soll aber im Jahr 2009 ein ausgeglichener Primärhaushalt erreicht werden. Das hieße, dass Bremen ohne Berücksichtigung der erdrückenden Zinslasten keine neuen Kredite aufnehmen müsste.

Die Einhaltung dieser Zielsetzung wird in der bremischen Politik durchweg als zwingende Voraussetzung für einen Erfolg der Verfassungsklage angesehen. Allerdings sind schon zwischen 1995 und 2004 die von der Finanzplanung vorgesehenen Daten und damit die Haushaltssanierung meilenweit verfehlt worden, vor allem weil außerbremische Einflussfaktoren wie die schwache Konjunktur und die Steuerpolitik sich nicht wie vorgesehen verhielten. Solche externen Faktoren können auch zukünftig wirken. Auch kann niemandem daran gelegen sein, dass Bremen seine Kürzungsziele um jeden Preis durchdrückt. Denn die vorgesehenen Mittel reichen hinten und vorne nicht, um ein Mindestmaß an öffentlichen Dienstleistungen unter akzeptablen Qualitätsstandards aufrechtzuerhalten. Damit würde die Entwicklung Bremens und der ganzen Region beeinträchtigt und auf lange Sicht neuer Sanierungsbedarf heraufbeschwo-

Für die Personalausgaben sind in der Planung zwar nominal Steigerungen um rund 1% jährlich vorgesehen. Doch dies reicht wegen der erheblich steigenden Zahl der Versorgungsemp-

fängerInnen nicht einmal aus, um den Zuwachs der Versorgungsausgaben zu finanzieren. Die Ausgaben für die Dienstbezüge der aktiven Beschäftigten sollen daher kontinuierlich sinken.

Weiterhin Druck an allen Fronten

Der neue Senat wird also weiterhin an allen Fronten Druck auf die Personalausgaben machen. Die nochmalige Beschleunigung des Personalabbaus, die die Große Koalition für die Jahre 2008 und 2009 vorgesehen hatte, will die neue Koalition lediglich modifizieren. VertreterInnen von SPD und Grünen hatten vor der Bürgerschaftswahl (unter anderem in der Personalrätekonferenz am 15. März) erklärt, die pauschalen Personalkürzungen per PEP-Quote könnten mit Blick auf den bereits erfolgten Stellenabbau und die zu erfüllenden Aufgaben so nicht weitergeführt werden. Statt einer einheitlichen PEP-Quote soll es deshalb zukünftig vier geben, die über die gesamte Kernverwaltung betrachtet wiederum durchschnittlich 2% Personalkostenkürzungen pro Jahr ergeben:

- 1,3% p.a in der Steuerverwaltung und im Justizvollzug,
- 2% p.a. für so genannte bürgerInnenorientierte Dienstleistungen (arbeiten wir im öffentlichen Dienst nicht letztlich alle für die BürgerInnen?),
- 4% p.a. bei so genannten internen Dienstleistungen,
- 6,5% p.a. in den senatorischen Dienststellen,
- immerhin: Mit Polizei, Feuerwehr und Lehrpersonal an Schulen sind in den nächsten Jahren große Bereiche von Personalkürzungen ausgenommen.

Auch die Kitas werden finanziell so ausgestattet, dass sie kein Personal abbauen müssen. Die anderen Eigen-



betriebe und Sonderhaushalte müssen sich hingegen darauf einstellen, dass durch sinkende Entgelte und Zuschüsse aus dem Haushalt vergleichbare Personalkürzungen wie im Kernhaushalt erzwungen werden.

Es bleibt also beim Rasenmäherprinzip, neu ist nur die Schnitthöhenverstellung. Welche Spielräume nach den erheblichen Personalkürzungen der letzten Jahre in den einzelnen Dienststellen tatsächlich noch bestehen, bleibt dabei leider außer acht. Die Koalition setzt auf das Prinzip Hoffnung sowie ein intensiviertes Personalmanagement. Dazu sollen Maßnahmen zur Förderung der Mobilität der Beschäftigten und eine stärkere Ausrichtung der internen Fortbildung auf die Bedarfe der Dienststellen gehören. Auch eine Gesundheitsberichterstattung mit Fehlzeitenstatistik soll aufgebaut werden.

Selbst mit dem völligen Verzicht auf Neueinstellungen beim Ausscheiden von KollegInnen wird es in vielen Fällen nicht möglich sein, die Personalabbauvorgaben einzuhalten. Es muss mit der Entstehung neuer „Personalüberhänge“ gerechnet werden. Einmal mehr zeigt sich: „Personalüberhänge“ sind rein rechnerische Folgen überzogener Personalabbauvorgaben. Immerhin hat der Präsident des Senats, Jens Böhrnsen, in der Personalrätekonferenz am 21. Juni unmissverständlich klargestellt, dass es betriebsbedingte Kündigungen mit ihm nicht geben werde.

Einkommen sollen erhalten

Neben dem Personalabbau sollen auch zukünftig die Einkommen im öffentlichen Dienst für die Kürzungsziele des Senats herangezogen werden. So soll die zum 1.1.2008 in Kraft tretende TV-L-Tariferhöhung um 3% nur zum Teil auf Besoldung und Versorgung übertragen werden: Eine Erhöhung

um 1,9% ist jetzt zum 1. Oktober 2008 vorgesehen, ein Jahr später soll die Besoldung nochmals um 1% steigen; für die Pensionen hält der Senat diesen zweiten Schritt noch offen. Damit bleiben die Haushaltseckwerte bereits deutlich hinter dem in der Koalitionsvereinbarung festgelegten Erhöhungsvolumen zurück. Weiter ist geplant, die Pensionsgrenze auf 67 Jahre anzuheben. Von der zunächst diskutierten Anhebung der Altersgrenze in den Vollzugsdiensten auf 64 Jahre ist die Koalition indes wieder abgerückt und will nun bei der Polizei eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf freiwilliger Basis um bis zu 5 Jahre ermöglichen.

Positiv liest sich, dass Mitbestimmung und MitarbeiterInnenbeteiligung von der Koalition als wichtige Voraussetzungen für erfolgreiche Veränderungsprozesse angesehen werden. Auch sollen die Mitbestimmungsrechte nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz erhalten bleiben und zudem das Verwaltungsreformabkommen von 1997 erneuert werden.

Burkhard Winsemann ■■■



Mit dem höhenverstellbaren Rasenmäher bis unter die Grasnarbe gekürzt.



Standortfaktor bürgernahe Verwaltung

Plädoyer für öffentliche Dienstleistungen



Dr. Hans Endl, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Wie wir alle wissen, klagt Bremen erneut vor dem Bundesverfassungsgericht um Bundeshilfen und führt Verhandlungen innerhalb der Föderalismuskommission, um Auswege aus der Haushaltsnotlage zu finden. Gutachten von Bund und Ländern bestreiten allerdings den Anspruch auf neue Hilfen, weil Bremen angeblich noch „Luft“ hat im Haushalt und Einsparungen zum Teil nicht realisiert seien. Zum Beleg wird unter anderem auf die im Vergleich zu anderen Bundesländern höheren Sozialausgaben hingewiesen.

Die Arbeitnehmerkammer hat deutlich gemacht, dass solche Vergleiche kaum Sinn machen, wenn man sich nicht auch konkret mit den Gründen des Ausgabenniveaus auseinandersetzt. Eine Stadt hat andere Ausgabenstrukturen als ein Flächenland. Bremen hat bekanntlich eine große Zahl arbeitssuchender Menschen und entsprechend viele Familien und Einzelne sind abhängig von staatlichen Sozialleistungen. Geradezu grotesk ist es zu behaupten, es bestünde für Bremen gar keine wirkliche Notlage, solange das Geld reicht, um Sicherheit und Ordnung herzustellen. Soziale und kulturelle ebenso wie Bildungseinrichtungen könnten auf Sparflamme betrieben oder aber ganz geschlossen werden. Wer so denkt, nimmt die öffentlichen Dienste nur als Kostenfaktor wahr. Das ist falsch! Wir brauchen den öffentlichen Dienst, um die Aufgaben eines vorsorgenden Gemeinwesens wahrzunehmen. Wirtschaftlich und sparsam, aber mit hoher Qualität und bürgernah.

An diesem Punkt setzt die bremische Entbürokratisierungsinitiative an, an der sich die Arbeitnehmerkammer Bremen aktiv beteiligt. Zu viel „Bürokratie“ im Sinne überflüssiger Vorschriften, sinnloser Kosten, Ärger und Reibungsverluste im Umgang zwi-

schen Behörden und Bürgerinnen und Bürgern sollen beseitigt werden. So wird überprüft, ob Gesetze und Verordnungen notwendig sind und ihren einmal gedachten Zweck erfüllen. Viel häufiger tragen aber organisatorische Defizite, unklare Zuständigkeiten und zu lange Informationswege dazu bei, dass Bürokratie bald als „überflüssig“ empfunden wird. Bürokratieabbau in diesem Sinne zielt daher nicht nur auf „Deregulierung“, sondern auf höhere Qualität und eine möglichst bürgernahe, moderne und leistungsfähige Verwaltungsorganisation. Doch leider wird das Projekt „Bürokratieabbau“ gerne auch missverstanden, nämlich um Personal abzubauen und Leistungen zugunsten der Bürgerinnen und Bürger zu verringern. Das darf nicht sein. Niemand hat etwas davon.

Alle haben etwas von einem leistungsfähigen öffentlichen Dienst, der sich gesellschaftlicher Bedarfe annimmt. Viele Kommunen haben Konsequenzen aus Fehlentwicklungen gezogen und machen einmal eingeleitete Privatisierungen wieder rückgängig, wenn Leistungen in eigenen Betrieben effektiver erbracht werden können. Weil der Kürzungsdruck nicht nachlässt, sollten wir gemeinsam mehr darüber nachdenken, welche Aufgaben wirtschaftlich und bürgernah mit eigenen Kräften besser bewältigt werden können. Die zwischenzeitlich fortschreitend auf Fremdleistungen umgestellte Innenreinigung ist ein gutes Beispiel dafür. „Billig ist gut“ stimmt nicht. Nicht „outsourcing“, sondern „insourcing“ ist hier gefragt.

Dafür gibt es einen weiteren Grund: Das Bundesland Bremen hat sich zudem entschieden, im Bund für die Einführung eines Mindestlohnes zu streiten. Vor diesem Hintergrund stünde es der öffentlichen Hand gut zu Gesicht, dafür zu sorgen, dass aus

der Dienstleistungsgesellschaft keine Lohndumping-Veranstaltung wird.

Für die Bürgerinnen und Bürger zählen die Leistungen des öffentlichen Dienstes, die entscheidend ihre Lebensqualität in einer Stadt beeinflussen. Die Bürgerinnen und Bürger sind keine „Kunden“. Das Verhältnis zwischen Bürgerinnen und Bürger und Staat ist weniger einfach. Mal stehen ihre Leistungsansprüche gegenüber einer Verwaltung im Vordergrund, mal wird in ihre Rechte eingegriffen. Mal ist Versorgung gefragt, mal Selbsthilfe und Eigeninitiative.

Eine bürgernahe Verwaltung ist dabei in doppelter Weise ein „Standortfaktor“: Für die Bürgerinnen und Bürger ein Stück Lebensqualität ihrer Stadt. Für Unternehmen eine Unterstützung ihrer Aktivitäten.

Dr. Hans Endl 





Ein Anfang ist gemacht

Reinigungskräfte erwarten weitere Schritte



Bohnermaschinen, wie sie schon 1965 verwendet wurden, sind in der Eigenreinigung keine Seltenheit.

Die Eigenreinigung im öffentlichen Dienst braucht endlich wieder eine Perspektive! Durch die erste öffentliche Ausschreibung einer Stelle im Rathaus ist ein Anfang gemacht.

Seit 1993 haben wir bei der Eigenreinigung im öffentlichen Dienst in fast allen Bereichen Einstellungsstopp. Dadurch ist ein hohes Durchschnittsalter bei den verbliebenen Kolleginnen eingetreten. Auch die Ausstattung mit Maschinen und Geräten lässt zu wünschen übrig. Die vorhandenen Reinigungsgeräte könnten zum Teil schon in Museen ausgestellt werden.

Es wurde im Reinigungsbereich immer mehr privatisiert. Als Begründung dienen angebliche Kostenvorteile der Privaten gegenüber der Eigenreinigung. Die Privatisierungen wurden immer wieder von Unternehmensberatern empfohlen. Aber jetzt wird spürbar, dass die erhofften Einsparungen nicht eingetreten sind. Im Gegenteil! Die offensichtlichen Folgen sind Wertverluste in der Gebäudesubstanz sowie höhere Kosten in der Bauunterhaltung.

Nun nach der Bürgerschaftswahl kommt endlich Bewegung in die Sache. Die Hausmeister und Reinigungskräfte sollen wieder zusammengeführt werden. Dieses sollte eigentlich schon vor Jahren umgesetzt werden. Damals sind die Hausmeister in den Eigenbetrieb Gebäude- und TechnikManagement überführt worden. Auch die Reinigungskräfte sollten dort angesiedelt werden, aber es ist bis heute nicht umgesetzt worden.

Dauerhafte Perspektive dringend nötig

Der Eigenreinigung soll eine dauerhafte Perspektive gegeben werden. Dazu muss in allen Bereichen der Einstellungsstopp aufgehoben und sozial und tariflich abgesicherte Frauenarbeitsplätze geschaffen werden.

Mit einer ersten öffentlichen Ausschreibung der Senatskanzlei (Rathaus) ist ein Anfang gemacht. Dort wurde am 1. September eine Raumpflegerin eingestellt.

Im Hause der Senatorin für Finanzen soll es nach Aussage der Bürgermeisterin Karoline Linnert weitergehen. Dort wird überlegt, je nach Laufzeit der Verträge mit den Privatfirmen nach und nach neue Kolleginnen im Reinigungsbereich einzustellen.

Es soll zeitnah eine Arbeitsgruppe eingerichtet werden, die Vorschläge für die zukünftige Organisationsstruktur der Eigenreinigung erarbeiten soll.

Natürlich muss aber auch gleichzeitig über die Bedingungen und Eingruppierungen mit der Gewerkschaft ver.di verhandelt werden.

Heidi Adler ■■■

Personalratswahlen am 27.02.2008

ArbeiterInnen und Angestellte jetzt vereint

Am 27. Februar 2008 werden die Personalräte und die Frauenbeauftragten der Dienststellen und Eigenbetriebe sowie der Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen neu gewählt.

„ArbeiterInnen und Angestellte - wo sind sie geblieben?“ fragt man sich, wenn man die Vorschriften über die im Personalrat vertretenen Gruppen im neu gefassten Bremischen Personalvertretungsgesetz (BremPVG) durchblättert. Ganz einfach: Nach dem neuen Tarifrecht (TVöD, TV-L) sind beide Gruppen vereint, und das wird im BremPVG nachvollzogen: Neu

ist daher die Gruppe der ArbeitnehmerInnen.

Bis zur Wahl ist es zwar noch eine Weile hin, die Vorbereitungen fangen jetzt aber schon an. Die Wahlvorstände zur Organisation der Wahlen werden in jedem Bereich gebildet. Und es werden Kandidatinnen und Kandidaten für die neu zu wählenden Interessenvertretungen gesucht. Wir hoffen, dass sich viele engagieren!

Wichtig ist, damit auch morgen und übermorgen kraftvoll mitbestimmt werden kann: Am 27. Februar 2008 wählen gehen!

Peter Garrelmann ■■■



Mitbestimmung geht uns alle an!

Stolz auf ein 50jähriges Jubiläum

3. Dezember 1957 - Das Bremische Personalvertretungsgesetz (BremPVG) tritt in Kraft. Durch Volksentscheid war 1947 die Mitbestimmung in der Bremischen Landesverfassung verankert worden. Jetzt wurde sie für die öffentlichen Dienststellen und Betriebe in Gesetzesform gegossen.

Von Anfang an gab es dabei die politische Auseinandersetzung, ob man den Beschäftigten das Recht auf Mitbestimmung einräumen sollte oder lediglich eine Beteiligung. Der Senat wollte immer das letzte Wort behalten. Doch wie schon die BürgerInnen beim Volksentscheid von 1947 bestand diesmal auch das Parlament darauf, dass die KollegInnen im öffentlichen Dienst eine gleichberechtigte Mitbestimmung erhielten. Der Senat muss seitdem die Macht im öffentlichen Dienst mit den Personalräten teilen. Nur in Angelegenheiten der BeamtenInnen und in Organisationsfragen bleibt ihm ein Letztentscheidungsrecht.

Bis heute - 50 Jahre danach -

konnten die Beschäftigten mit ihren Gewerkschaften und mit vielen Verbündeten diese Mitbestimmungsrechte gegen viele Angriffe verteidigen. 1959 musste sie sogar das Bundesverfassungsgericht bestätigen. 1994 gab es eine parlamentarische Anhörung mit dem Ziel, das BremPVG zu verschlechtern. 14.000 Unterschriften zeigten, wie wichtig den KollegInnen ihre Mitbestimmungsrechte sind. Das Gesetz wurde nicht geändert!

In dieser Legislaturperiode hat die neue rot/grüne Koalition versichert, dass sie zur Mitbestimmung stehe. Auch die CDU erklärte vor der Wahl, das BremPVG nicht ändern zu wollen. Von dem Vorhaben des DGB-Vorsitzenden Michael Sommer, Bremen zur Hauptstadt der Mitbestimmung zu erklären, sind wir zwar noch ein gutes Stück entfernt, aber wir können mit einigem Stolz feststellen, dass das BremPVG breit getragen wird und dass es sich in der Praxis bewährt hat. Auf die nächsten 50 Jahre!

Peter Garrelmann ■■■

ver.dis neuer Ansprechpartner

Interview mit Matthias Hoffmann

MUMM: *Moin Matthias, wie gefällt es dir denn in deinem neuen Job in Bremen?*

Matthias Hoffmann: Moin **MUMM!** Seit meinem Dienstbeginn in Bremen am 10.4. bin ich auf viele aktive Personalräte und interessierte Gewerkschafter gestoßen. Manche Feinheiten des öffentlichen Dienstes in Bremen habe ich noch nicht durchdringen können, aber insgesamt fühle ich mich sehr willkommen bei euch.

Was hast Du denn vor dem 10.4. gemacht?

Vor dem 10.4. betreute ich 5 Jahre lang die Gewerkschaftsjugend im Nord-Niedersächsischen als ver.di-Sekretär.

Vor meiner hauptamtlichen Gewerkschaftszeit arbeitete ich als Dipl.-Sozialarbeiter und -Pädagoge und habe so die Arbeit mit schwierigen Menschen kennen gelernt. Ich denke, keine schlechte Voraussetzung für die Auseinandersetzung mit manchem Arbeitgeber...

Für die Gewerkschaften sind die Zeiten auch nicht gerade einfach, oder?

Was heißt schon einfach. Die ganze Arbeitswelt befindet sich seit 10 Jahren in einem massiven Wandel. Immer weniger tariflich ordentlich bezahlte Vollzeitstellen, Zunahme von Teilzeitstellen, immer mehr Druck, Stress und Unsicherheit. Auch der öffentliche Dienst ist da keine Ausnahme. Die hohe Arbeitslosigkeit und das Gefühl vieler Menschen, keinen Einfluss mehr auf ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen nehmen zu können, merken wir an zurückge-

henden Mitgliederzahlen. Die Anforderungen an Gewerkschaften wandeln sich: Mehr Einzelfallhilfe, aber auch mehr Zusatzangebote, die sich aus der Gewerkschaftsmitgliedschaft ergeben.

Was steht hier in Bremen im öffentlichen Dienst an?

Neben dem ständigen Kampf um ausreichende finanzielle und personelle Ausstattung des öffentlichen Dienstes setzen wir darauf, dass endlich eine Klärung der Tarifzuordnung TVöD/TVL in Bremen erfolgt. Allgemein sind wir in intensiven Vorbereitungen der zu erwartenden sehr harten Tarifrunde 2008. Unser Motto ist: Öffentliche Dienste sind MehrWert! Endlich müssen auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wieder einen Ausgleich für massiv gestiegene Lebenshaltungskosten bekommen. Orientierung sind dazu die Gehaltszuwächse in der Wirtschaft. Bei den verschiedenen Gesprächen spüre ich auch die hohe Bereitschaft, bei der Blockadehaltung der Arbeitgeber notfalls einen Arbeitskampf mit zu tragen. Nicht vergessen werden dürfen die vielen Beamtinnen und Beamten in Bremen und Bremerhaven. Besonders diese Gruppe hat in der Vergangenheit überdurchschnittlich viele Kürzungen hinnehmen müssen.

Sehr wichtig sind mir die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen der ganz jungen Kolleginnen und Kollegen. Gerade sie sind auch von der Zunahme der befristeten Stellen betroffen. Vor allem bei der ABiG gibt es für uns als ver.di viel zu tun.

Gibt es schon positive Erfahrungen in deiner Arbeit?

Ja, eigentlich jede Woche. Besonders gefreut hat mich, dass wir gemeinsam mit den Vertrauensleuten und den ver.di-Leuten im Personalrat trotz massiven Widerstands der Amtsleitung wieder den 24-Stunden-Dienst



Matthias Hoffmann arbeitet seit dem 10. April 2007 bei ver.di Bremen-Nordniedersachsen als Gewerkschaftssekretär. Manche Feinheiten des bremischen öffentlichen Dienstes hat er noch nicht durchdringen können, fühlt sich hier aber sehr wohl.

bei der Feuerwehr Bremen durchsetzen konnten.

Die Schulhausmeister in Bremen konnten einen bundesweit einmaligen Tarifvertrag zur Arbeitszeit abschließen. Toll fand ich auch, dass ein junger Kollege ver.di-Mitglied geworden ist, weil er sich bei der Ausbildungs-

gesellschaft Bremen für einen Tarifvertrag stark machen möchte. Solche Beispiele könnte ich noch viele erzählen, es macht deutlich: **Gewerkschaft kann gemeinsam einiges bewegen!**

Die Redaktion

Wir sind mehr wert!

Tarifabschluss für BeamtInnen übernehmen

Die Lohnrunden der letzten zwei Jahre haben den arbeitenden Menschen in der privaten Wirtschaft deutliche Zuwächse beschert. Eine unübersehbar boomende Konjunktur verstärkte den Druck auf die Arbeitgeber, einen Teil ihrer Gewinne denjenigen zu geben, die mit ihrer Arbeit die Wirtschaftsentwicklung erst möglich machten.

Auch die öffentlichen Arbeitgeber schöpfen Gewinne aus dieser guten Konjunktur. Die Steuereinnahmen stiegen derartig, dass Bundesfinanzminister Steinbrück damit rechnet, eher als geplant die Neuverschuldung auf Null zu reduzieren.

Da ist es an der Zeit, auch für die Beamtinnen und Beamten des Landes Bremen Besoldungserhöhungen einzufordern. Denn diese sind seit 2004 nicht nur von jedweder Gehaltserhöhung abgekoppelt worden, sondern mussten auch erhebliche Besoldungseinbußen hinnehmen.

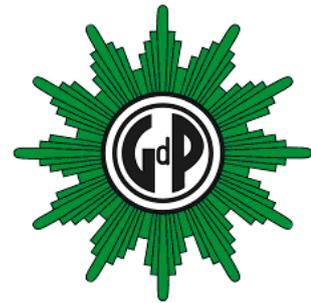
Sie sind damit in den letzten Jahren in einem unverhältnismäßig hohen Maße für die Sanierung der öffentlichen Haushalte herangezogen worden. Da sie einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis unterliegen, ist es ihnen insbesondere

nicht erlaubt, ihre Forderungen durch Kampfmaßnahmen zu unterstreichen. Die öffentlichen Arbeitgeber nutzen diesen Umstand, um mit einer sozialen Kälte sondergleichen die Besoldungen und Versorgung zu reduzieren.

Das Dienst- und Treueverhältnis ist keine Einbahnstraße, sondern begründet sich auf gegenseitigem Treu und Glauben. Für die Inkaufnahme der eingeschränkten Arbeitnehmerrechte müssen Beamtinnen und Beamte angemessen alimentiert werden. Dazu gehörte in der Vergangenheit auch die Übernahme der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst.

Daher erwarten wir, die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, dass die Schulden der öffentlichen Haushalte nicht weiterhin auf die individuellen Beamtenhaushalte verlagert werden und fordern gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund die Übernahme des Tarifabschlusses 2006.

Horst Göbel





Keine Mitbestimmung, kein Tarif

Jetzt sind schon 615 Azubis ohne



„Volles Haus“ in der oberen Rathaushalle: 216 Auszubildende wurden am 4. September 2007 von Bürgermeisterin Karoline Linnert zu ihrem Ausbildungsbeginn begrüßt. Viele der jungen Leute wurden von ihren Verwandten, Freunden und Ausbilderinnen und Ausbildern begleitet.

Wann bricht für die Auszubildenden bei der Ausbildungsgesellschaft Bremen mhH (ABiG) endlich die Mitbestimmung aus? Wann erhalten sie Vergütung nach Tarif? Das fragt der Gesamtpersonalrat bohrend nun schon seit Jahren Senat und Haushaltsausschuss.

Erste Hoffnungsschimmer auf Besserung gab es auf der Personalräteversammlung am 15.

März 2007. Die damalige Vorsitzende des Haushalts- und Finanzausschusses, Frau Karoline Linnert, erklärte im Namen aller Fraktionen, dass „es so nicht geht“ ohne Mitbestimmung und der Senator für Finanzen ein Konzept erarbeiten soll.

Leider ist aus dem Hoffnungsschimmer bis heute noch nicht mehr geworden. Frau Linnert, die inzwischen Bürgermeisterin und Finanzsenatorin ist, begrüßte die neu eingestellten Auszubildenden am 4. September 2007 im Rathaus. Auf die ABiG kam sie mit den Worten „...bevor mir die Leviten gelesen werden...“ zu sprechen.

Ums Levitenlesen geht es aber

nicht. In seinem Begrüßungsbeitrag lobte Peter Garrelmann die große Anzahl der bereitgestellten Ausbildungsplätze und deren inhaltliche Qualität. Der Gesamtpersonalrat sieht dennoch dringenden Handlungsbedarf in Sachen Tarifbezahlung und Mitbestimmung für die Auszubildenden bei der ABiG. Er bekräftigte die Forderung des Gesamtpersonalrates, die Ausbildung der ABiG in den öffentlichen Dienst zurückzuholen: „Das ist die sauberste Lösung“.

„Im öffentlichen Dienst gibt es „ordentliche Mitbestimmung“ und Tarifbezahlung, die im Vergleich zu anderen Ausbildungsvergütungen im Mittelfeld liegt. Diese Lösung ist sinnvoll, weil unsere AusbilderInnen des öffentlichen Dienstes die Azubis der ABiG ohnehin betreuen, da die Ausbildung weitgehend in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes erfolgt.“

Frau Linnert gab zu erkennen, dass die ABiG bestehen bleiben soll, äußerte jedoch die Erwartung, dass bei der Begrüßung der Azubis im nächsten Jahr mit Verbesserungen gerechnet werden kann.

Es ist hohe Zeit zum Handeln. Ein Vorzeigemodell zum Nachahmen ist die ABiG nicht. Im Gegenteil. Denn dort „wachsen“ inzwischen ganze

Generationen von Auszubildenden ohne Mitbestimmung „auf“. Und außerdem werden sie unter Tarif bezahlt.

Wie will man denn junge Menschen für Demokratie begeistern, wenn man ihnen alles vorenthält?

So jedenfalls nicht!

Peter Garrelmann ■■■



Lene Hollwedel, Sarah Zieske (v. l. n. r.) und Tim Gels (r.) (mit ihren AusbilderInnen) freuen sich auf ihren Ausbildungsbeginn bei GeoInformation Bremen.



Eine Chance für die Vernunft

Klimagutachten für das Siemens-Hochhaus



Eigentlich standen die Zeichen gegen die deutlich artikulierten Interessen der Kolleginnen und Kollegen im Siemens-Hochhaus. Die Gesellschaft für Bremer Immobilien mbH

(GBI) hatte mit dem Vermieter einen Vergleich geschlossen, der zwar eine Sanierung des Gebäudes vorsieht, die Fenster sollen dabei aber nicht zu öffnen sein.

Doch nun kommt wieder Bewegung in die Sache. Personalräte und Gesamtpersonalrat hatten unverdrossen weiter gefordert: Die KollegInnen müssen die Fenster im Siemens-Hochhaus künftig öffnen können. Auf jeden Fall sind die Möglichkeiten dazu unabhängig zu prüfen.

Jetzt haben die Personalräte vor der Einigungsstelle einen ersten Erfolg. Nach dem Wechsel an der Spitze des Ressorts Umwelt, Bau, Verkehr und Europa erklärte der neue Staatsrat Golasowski: Ein unabhängiges Gutachten soll kommen. Und man will alles dafür tun, dass der Vermieter die Ergebnisse des Gutachtens dann auch umsetzt.

Ein Etappensieg der Vernunft.

Peter Garrelmann ■■■

Schon sehr lange ist das Klima im Siemens-Hochhaus ein Streitpunkt zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten.

Hans Koschnick an MUMM 2/2007:

„Euren Aufruf, das Wahlrecht auch aktiv zu nutzen, hat mir sehr gefallen, allerdings hatte ich dann das Problem, eine häusliche Diskussion auch noch ohne allzu große Verluste zu bestehen. Nein, nicht wegen der Aufforderung, den Wahlvorgang auch im Sinne der Interessen der Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes zu nutzen, sondern wegen Eurer Interpretation der Grimmschen Märchensammlung zum Thema der Bremer Stadtmusikanten. Denn diese haben zwar das soziale und freiheitliche Bremen als Ziel gehabt, aber doch Bremen nie erreicht. Sie sind in den hannöverschen (heute niedersächsischen) Wäldern hängen geblieben, als sie in solidarischer Aktion als Rentnerkollektiv die geld- und machtgerigen Bewohner eines Räuberhauses vertrieben hatten und besetzten diese Wohnstätte als eigenes Ruhestandsrefugium. Den Wunsch, weiter nach Bremen zu ziehen, hatten sie damit aufgegeben.“

Diesen Tatbestand sollten wir bei den Vorstellungen eines Bremens als Fluchtstätte für Alte und Bedrängte nicht fehlinterpretieren.

Um die Ruhe in den eigenen vier Wänden zu erringen, habe ich versprochen, Euch entsprechend anzuschreiben. Was hiermit in Verbundenheit geschieht.“

Anm. d. Red.: Wo seine Christine Recht hat, hat sie Recht.



Hans Koschnick: „Häuslicher Frieden gerettet!“

Dieser **MUMM** ist ein Extrablatt „REST-CENT“ beigefügt. Überstücke können beim Gesamtpersonalrat angefordert werden:

gesamtpersonalrat@gpr.bremen.de
oder 361-2215

MUMMpITZ

Regelbeurteilung von ganz oben Gibt's sonst nichts zu tun?

Der Standortälteste ist ganz angetan und eilt geschwind durchs Amt, die frohe Botschaft auf den Lippen: „In unserem Ressort sollen Regelbeurteilungen für alle Beschäftigten kommen. Und zwar nicht vom popeligen Sachgebietsleiter, sondern vom Dienstvorgesetzten - also von ganz oben.“ Mit verklärtem Blick richtet er die Arme himmelwärts und schwärmt drauf los: „Das wird ganz toll in unserem Laden. Wir sind über 400 Beschäftigte, und bisher kennt der Boss nicht mal alle, geschweige denn mit Namen. Das würde sich schlagartig ändern: Mit der Regelbeurteilung kommt man sich automatisch näher. Beinahe von Kollege zu Kollege, wie auf Du und Du und fast auf Augenhöhe. Regelmäßige Besuche vom Chef, vielleicht von Zeit zu Zeit ein gemeinsames Bürofrühstück mit handgebrühtem Bohnenkaffee und Butterhörnchen, da kann man beim Boss glänzen und mit seinen Kenntnissen brillieren. Und wenn man dann gemeinsame Steckenpferde hat, wie zum Beispiel ausgestopfte Schmetterlinge sammeln, dann tauscht man nach Dienstschluss oder huscht am Wochenende gemeinsam durch Wald und Flur mit Botanisiertrommel und Catcher bewaffnet auf der Jagd nach den scheuen Flattermännern. Oder man hat eine verbindende Leidenschaft wie das Rauchen, naturgemäß trifft man sich regelmäßig selbst bei Regen, Schnee und Eis in der schnuckeligen Raucherecke im Hof. Das schweiß zusammen.“

Ein Kollege fasst sich an den Kopf: „Der Chef weiß doch gar nicht, was wir tatsächlich im Detail tun. Bei über 400 Leuten ist der arme Kerl doch völlig überfordert,

mir ginge das genauso. Da wird ihm dann doch nur alles auf dem Dienstweg zugetragen vom Referenten über den Referatsleiter und den Abteilungsleiter. Wie Stille Post. Beurteilungen vom Hörensagen. Das ist, wie wenn man die Sonnenfinsternis bei Nebel in der Turnhalle nachstellt.“

Und eine andere Kollegin: „Das ganze Beurteilungswesen ist flüssiger als Wasser, also überflüssig. Es schafft nur künstliche Konkurrenz und macht zusätzlich Stress. Wegen zwei Zehntel besserer Note kriegen sich die Kollegen in die Haare, oder das Klima wird schlechter wegen Neid. Und das, obwohl bei uns andauernd Personal eingespart wird und wir die Arbeit gemeinsam von den Ausgeschiedenen erben. Wird uns dann auch noch zusätzlich Arbeit von den Vorgesetzten aufgesackt, weil diese die meiste Zeit mit der Beurteilung verbringen? Prost Mahlzeit! Gibt es denn sonst nichts zu tun?“

All das beeindruckt den Standortältesten in keinster Weise, er schwelgt weiter: „Die Regelbeurteilung zeigt einem, dass man ein wertvoller Mensch ist, der endlich ernst genommen wird. Und wenn die Beurteilung von ganz oben kommt, das ist wie eine höhere Weihe. Erst dann kann man wirklich aufrecht durchs Leben gehen. Und wenn man nach erfolgter Beurteilung noch eine schöne Plakette verliehen bekäme, so wie die Umweltplakette „Blauer Engel“, die Seligkeit wäre total. Man wäre quasi TÜV-geprüft mit Brief und Siegel.“

Peter Garrelmann 