

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

Neue Signale vom Bürgermeister

Böhrnsen vor Personalräten

Seite 7



Gastbeitrag von Ursula Engelen-Kefer, DGB

Existenzsichernde Arbeitsplätze statt Billigjobs

Seite 4

weitere Themen siehe Seite 2

MUMM-Video ist da!

Nun hat es uns...

...das neue Jahr. Vor Weihnachten hatten wir bereits hurtig drauflos gemummt, das festgesetzte Erscheinungsdatum saß uns im Nacken. Und dann das Warten auf die erlösende Botschaft: „Andruckt is“.

Wir würden uns freuen, wenn ihr auch in diesem Jahr Gefallen an unserer **MUMM** finden würdet, auch wenn die Nachrichten, die wir mitzuteilen haben, nicht immer hoffnungsvoll stimmen. Bei allem geht es uns darum, breit zu informieren und die Interessen und Positionen der Kolleginnen und Kollegen aufzugreifen. Dabei sind wir für jede Anregung dankbar und natürlich auch für kritische Hinweise.

Euch für 2006 unsere guten Wünsche, Gesundheit und Glück. Wie schrieb ein GPR-Vorsitzender in den 50er Jahren: „Wir wollen hoffen, dass der Weg, den wir gemeinsam zu gehen haben, nicht zu steinig werden möge.“

Noch ein Hinweis: Die Video-Dokumentation über die gemeinsame Personalversammlung am 28.6.2005 ist nun fertig geworden. Sie kann bei uns im Büro (Telefon: 361-2215, E-Mail: gesamtpersonalrat@gpr.bremen.de) angefordert werden. Manchmal dauern auch Dinge, die keine Wunder sind, etwas länger.

In diesem Sinne. Herzliche Grüße und viel Spaß beim Lesen.

Eure **MUMM**macherInnen

Inhalt

Kommentar

Edmund Mevissen: Ein Anfang ist gemacht 3

Gastbeitrag

Ursula Engelen-Kefer: Existenzsichernde Arbeitsplätze statt Billigjobs 4

Das geht alle an

JobTicket findet großen Anklang 6

... aber muss es ein Gesetz sein? 6

Zum Thema

Neue Signale vom Bürgermeister 7

Vor Ort

Dem Ekelfleisch auf der Spur 10

Andruckt is' 11

Gleichstellung - ein mühsames Geschäft 12

Was gibt's Neues?

Hülsmeier kommt, Schmidt geht 13

Neuer APR am Start 13

Fortbildungsangebote jetzt online 13

Gewerkschaftliches

ver.di/GEW: Aus für die Bildungs GmbH!? 14

dbb: Eine Reform, die ein Rückschritt ist 14

Technik

Die Alte hat ausgedient 15

Was ist MiP? 15

Zu guter Letzt

MUMMpITZ: Wieder aufgerollt: Der Fall Siemens-Hochhaus 16

Diese Ausgabe beinhaltet eine EXTRA-BEILAGE REST-CENT. Sollte diese Beilage fehlen, kann sie unter Telefon 361-2215 angefordert werden.

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, Irmtrud Gläser, Elke Kosmal-
Vöge, Bernd Krause, Burkhard Winsemann und
Yasmina Wöbbekind

Telefon: 361-2215

Telefax: 496-2215

E-Mail: mumm@gpr.bremen.de

Druck: Druckerei Senator für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint
im Juni 2006

Redaktionsschluss ist Mitte Mai 2006

liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im vergangenen Jahr haben die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Bremen und ihre Interessenvertretungen einmal mehr gezeigt, dass sie nicht bereit sind, alles mit sich machen zu lassen!

Die große Koalition geriet in eine Krisensituation, nachdem auch dem Letzten klar wurde, dass der „Kanzlerbrief“ nicht hielt, was man erhoffte. Über Jahre ist versäumt worden, den berechtigten Anspruch auf eine deutliche Einnahmeverbesserung auf Bundesebene mit sehr viel mehr Nachdruck einzufordern. Stattdessen beschloss die Koalition erneut, die Bürgerinnen und Bürger und die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes weiter „zur Kasse zu bitten“. In den letzten zehn Jahren wurden schon 5700 Stellen abgebaut, 20 % aller Arbeitsplätze. Zusätzlich gab es Drohungen mit betriebsbedingten Kündigungen und Angriffe auf das Personalvertretungsgesetz. Und es wurde öffentlich mit dem Gedanken gespielt, uns Beschäftigte gegen die Bürgerinnen und Bürger auszuspielen.

Ihr, liebe Kolleginnen und Kollegen, habt euch dem entgegengestellt. Mit großen gewerkschaftlichen Demonstrationen zu Beginn des Jahres und mit der eindrucksvollen gemeinsamen Personalversammlung von über 11000 Beschäftigten am 28. Juni konnten die Entscheidungen beeinflusst werden: Der sog. „Solidarpakt“ wurde nicht durchgesetzt, über die weitere Streichung der Sonderzahlungen für die Beamtinnen und Beamten ist noch nicht entschieden, die Verstümmelung des PVG wurde verhindert.

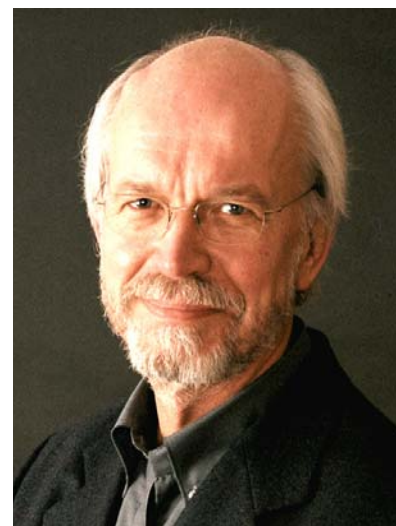
Allerdings ist der TVöD für alle Beschäftigten noch nicht in Sicht. Und die Absicht, das Besoldungs- und Versorgungsrecht der Beamten in Länderhände zu geben, schafft weitere Ungleichheiten. Wir sind also weiterhin gefordert, wenn es um Gleichbehandlung der Beschäftigten und angemessene Bezahlung geht.

Ein Anfang ist gemacht

Der neue Präsident des Senats, Jens Böhrnsen, hat vor den Interessenvertretungen des öffentlichen Dienstes einen anderen Politikstil erkennen lassen. Sein Verständnis von staatlicher Aufgabenwahrnehmung mit Setzung von Schwerpunkten, seine Ausführungen zur Wertschätzung der geleisteten Arbeit durch die Beschäftigten haben Anklang gefunden. Natürlich wissen wir, dass sich die finanziellen Verhältnisse nicht geändert haben. Aber wir erwarten verbesserte Handlungsmöglichkeiten, wenn von gleicher Augenhöhe und dem Verzicht auf Drohung mit betriebsbedingten Kündigungen die Rede ist. Unser Angebot steht für einen konstruktiven Dialog zwischen dem Senat und den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen.

Gemeinsam gegen die Arbeitsplatzvernichtung

Nicht nur im öffentlichen Dienst sind wir in Bremen gebeutelt. Auf der Betriebs- und Personalrätekonzferenz des DGB am 19.12.2005 wurde deutlich, dass in vielen Betrieben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer massiv unter Druck sind. Allein im letzten Jahr wurden in Bremen 6000 Arbeitsplätze in der privaten Wirtschaft abgebaut, davon viele in großen Konzernen mit riesigen Gewinnen. Die Kolleginnen und Kollegen der einzelnen Betriebe stehen in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber dabei oft „mit dem Rücken zur Wand“. Die Betriebs- und Personalräte haben daher einstimmig beschlossen, zukünftig gemeinsam der Arbeitsplatzvernichtung in Bremen und Bremerhaven entgegen zu treten.



Mit freundlichen Grüßen

Jens Böhrnsen

Existenzsichernde Arbeitsplätze statt Billigjobs



Ursula Engelen-Kefer, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Die Hartz-Reformen konnten die hoch gesteckten Hoffnungen im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit bislang nicht erfüllen. Der Arbeitsmarkt ist zwar in Bewegung, doch kaum einen Schritt weiter gekommen. Im Gegenteil. Denn die Beschäftigungsstruktur und die Arbeitsformen haben sich dramatisch gewandelt. Die Zahl der sozialversicherten Arbeitsplätze geht Jahr für Jahr rasant zurück - seit 2001 ein Abbau von über 2 Millionen regulären Stellen. Statt dessen boomen die prekären Beschäftigungsformen wie Minijobs, Scheinselbstständigkeit und Ein-Euro-Jobs. Dennoch bleibt die Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau - und die Langzeitarbeitslosigkeit steigt. Diese Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt hin zu Arbeitsverhältnissen zweiter Klasse sind eine gefährliche Entwicklung. Sie schafft neue Unsicherheiten für Beschäftigte und Arbeitslose und lähmt so die Binnenkonjunktur. Sie setzt reguläre Jobs unter Druck und reißt immer größere Löcher in die Kassen der Sozialversicherungen und öffentlichen Haushalte.

Ein-Euro-Jobs bieten kaum Eingliederungsperspektiven

Die großflächig eingesetzten so genannten 1-Euro-Jobs sind der falsche Weg. Sie bieten weder für die TeilnehmerInnen eine realistische Eingliederungsperspektive, noch sind sie ein fiskalisch „günstiges“ Arbeitsmarktinstrument. Nach Schätzung des DGB wird nur etwa jeder 20. Teilnehmer im Anschluss an die Maßnahme einen regulären Anschlussjob finden. Das ist eine weitaus schlechtere Eingliederungsquote als zum Beispiel bei ABM oder bei Qualifizierungsmaßnahmen. Da für 1-Euro-Jobs weiterhin die vollen ALG II-Leistungen sowie zusätzlich eine Trägerpauschale gezahlt werden, andererseits aber keine Steuer- oder Sozialversicherungseinnahmen entstehen, ist die 1-Euro-Maßnahme gesamtfis-

kalisch nicht billiger als eine reguläre Beschäftigung. Lediglich die komplizierte Finanzarchitektur von Hartz IV vernebelt diesen Umstand und schafft Fehlanreize bei den verschiedenen beteiligten Trägern.

Außerdem treten bei den 1-Euro-Jobs große Verdrängungsprobleme gerade im öffentlichen Dienst auf. Da das notwendige Kriterium der „Zusätzlichkeit“ nicht präzise definiert werden kann, gibt es in der Praxis einen breiten Wildwuchs, der von den Behörden nicht hinreichend kontrolliert wird. Überall im öffentlichen Dienst sind in den letzten Jahren Arbeitsplätze abgebaut und Arbeitsbedingungen verschlechtert worden. Die entstandenen Löcher jetzt durch 1-Euro-Kräfte füllen zu wollen, ist eine Bankrotterklärung der Politik.

Dieser Trend muss gestoppt werden. Eine Erfolg versprechende Beschäftigungspolitik kann nicht bei Billiglösungen und einer Ausweitung des (bereits vorhandenen) Niedriglohnssektors ansetzen. Dringend notwendig ist die Sicherung und der Ausbau sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze.

Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung ist hierzu kein schlüssiges Gesamtkonzept zu erkennen. Während die konjunkturelle Nachfrage durch die geplante Erhöhung der Mehrwertsteuer eher weiter abgewürgt wird, setzt insbesondere die CDU auf eine Ausweitung des Niedriglohnssektors durch Kombilöhne. Angesichts der Herausforderungen der Wissens- und Informationsgesellschaft und des schon heute absehbaren Fachkräftemangels in Deutschland eine fatale Perspektive: Der Druck auf reguläre Arbeitsplätze würde weiter zunehmen, denn hinter der Diskussion über Kombilöhne verbirgt sich die Konzentration auf eine Senkung der Löhne. Doch einen Dumpingwettbewerb können wir nie gewinnen. Deshalb können und müssen wir wieder besser werden und nicht stän-

dig billiger. Dafür brauchen wir vor allem Investitionen für innovative Arbeitsplätze und für Bildung. Es wäre ökonomisch unverzeihlich und menschlich unwürdig, wenn Arbeitslose in perspektivlose Billigjobs abgedrängt werden und ihre Potenziale einfach verkümmern. Deutschland muss im Informationszeitalter zu einer Dienstleistungs- und nicht zur Dienstbotengesellschaft werden. Die Förderung von (Weiter-)Bildung und Qualifizierung muss deshalb auch im Arbeitsleben wieder eine hohe Priorität haben. Damit lassen sich auch viele soziale Folgeprobleme lösen.

Das Kernproblem ist aber schon heute das grassierende Lohn- und Sozialdumping. Die Nachfrage wird eingeschränkt, die Binnenkonjunktur gelähmt, personalintensive Betriebe massiv unter Druck gesetzt, Jobs vernichtet und die sozialen Sicherungssysteme ausgehöhlt. Notwendig ist deshalb eine Haltelinie bei den Löhnen sowie eine Strategie zur Förderung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Qualifizierung. Im Gegensatz zu einer unkontrollierbaren Lohnsubventionierung ganzer Branchen durch Kombilöhne ist es sinnvoll, die sozialen Sicherungssysteme durch Steuern zu entlasten. Die Sozialversicherungen müssen seit langem eine Fülle von gesellschaftlichen Aufgaben leisten, die richtigerweise über Steuern finanziert würden. Voraussetzung dafür ist jedoch eine Steuerreform, um auch hohe Einkommen, hohe Gewinne und hohe Vermögen stärker in die Verantwortung zu nehmen. Ein solches Umsteuern ist auch eine sinnvolle Alternative zu den vielen prekären Beschäftigungsformen. Eine generelle Subventionierung der Arbeitgeber wäre dagegen ein Fass ohne Boden ohne positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, aber mit neuem Druck auf das Lohngefüge.

Kombilöhne bringen Tarife unter Druck

Kombilöhne gibt es ohnehin längst: Mit Hartz IV haben wir bereits ein Kombilohnsystem, denn Arbeitslose sind verpflichtet, Jobs (auch untertarifliche!) anzunehmen, die nicht zu einer vollen Deckung ihres Existenzminimums ausreichen. Dadurch geraten aber Löhne und Gehälter sowie tarifliche Arbeitsbedingungen weiter unter Druck. Deshalb sind die Kürzungen und Verschlechterungen für Arbeitslose immer auch eine Gefahr für bestehende Arbeitsplätze in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Für die Tarifpolitik bedeutet dies, dass höhere Löhne nur schwer durchzusetzen sind. Die Bundesrepublik ist das einzige große westliche Industrieland, das im letzten Jahrzehnt sinkende Reallöhne zu verzeichnen hatte. Damit lässt sich unser zentrales Problem der lahmen Binnennachfrage nicht lösen.

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes kommen zusätzlich noch die zum Teil selbstverschuldeten Steuermindereinnahmen der öffentlichen Hand hinzu. Die aktuelle Diskussion im öffentlichen Dienst um längere Arbeitszeiten und ein dezentrales Besoldungsrecht zielt auch in die Richtung, verschiedene Personengruppen leichter gegeneinander ausspielen und Verschlechterungen durchsetzen zu können. Die Personalvertretungen und Gewerkschaften werden auch in diesem Jahr Angriffe auf Einkommen und Arbeitsbedingungen abzuwehren haben. Dabei macht Mut, dass bei der letzten Bundestagswahl eine Absage an Sozialstaat, Arbeitnehmerrechte und Gewerkschaften nicht mehrheitsfähig gewesen ist. Dies müssen wir auch bei den anstehenden politischen Entscheidungen immer wieder deutlich machen.

Es wäre ökonomisch unverzeihlich und menschlich unwürdig, wenn Arbeitslose in perspektivlose Billigjobs abgedrängt werden und ihre Potenziale einfach verkümmern. Deutschland muss im Informationszeitalter zu einer Dienstleistungs- und nicht zur Dienstbotengesellschaft werden.

JobTicket findet großen Anklang Schon über 2.700 Anmeldungen



Zugegeben: Es war ziemlich kurzfristig und musste „hopp-hopp“ gehen mit der Anmeldung zum JobTicket. Aber es hat geklappt, mehr als 2.700 Kolleginnen und Kollegen nehmen bisher teil. Das ermöglicht den Höchststrabatt von 30 % vom normalen Abo-Preis von Anfang an. Nicht zu verachten. Auszubildende und „Altersteilzeiter“ in der Ruhephase sind einbezogen.

Starttermin für das JobTicket war der 1. Januar 2006. Und wer bisher nicht dabei ist: Anmeldungen für das JobTicket können weiterhin an Performa-Nord gerichtet werden.

Wie beim normalen Abonnement

kann man mit dem JobTicket abends und am Wochenende 1 Erwachsenen und 4 Kinder mitnehmen. Der wesentliche Unterschied zum Abo ist, dass man das JobTicket nicht übertragen kann. Also mitnehmen ja - weitergeben nein.

Aber es gibt auch richtige Wermutstropfen. Die ArbeitnehmerInnen der ausgegliederten Bereiche (Gesellschaften, Stiftungen) können am JobTicket nicht teilnehmen. Dieses Ziel konnte trotz beharrlicher Versuche beim Verkehrsverbund nicht erreicht werden, er ist damit nicht einverstanden. Mit einer Ausnahme: Die Auszubildenden der Ausbildungsgesellschaft wurden auf Drängen des Gesamtpersonalrates berücksichtigt, weil sie wegen ihrer geringen Ausbildungsvergütung in einer besonderen Situation sind.

Die Auslieferung der JobTickets an die Kolleginnen und Kollegen ist weitgehend glatt gelaufen. Das eigenhändige, fachgerechte Einfügen des Passbildes in das JobTicket einschließlich einer knitterfreien Verbindung mit der selbstklebenden Umhüllungsfolie ist allerdings nicht ohne Tücken - sie lassen sich aber meistern.

Peter Garrelmann ■■■

Kennen Sie schon das neue JobTicket?

Ersparnis: 30 % des entsprechenden Abo-Preises

Laufzeit des JobTickets: 12 Monate

Kündigung: schriftlich, 2 Monate Frist zum Ende der Vertragslaufzeit

keine Übertragbarkeit des JobTickets

gültig nur mit Foto des Inhabers/der Inhaberin

kostenlose Mitnahme eines weiteren Erwachsenen und bis zu 4 Kinder unter 15 Jahren von Mo.-Fr. ab 19 Uhr sowie an Samstagen, Sonn- und Feiertagen (gilt nicht für Azubi-JobTickets)

zuständig für die Abwicklung ist Performa Nord (Frau Hantke, Tel. 361-2211)

weitere Einzelheiten und Anmeldeformulare im www.infosys.intra unter Grundsatzinformationen/Aktuelles/Jobticket

... aber muss es ein Gesetz sein?

Schule, KiTa, Krankenhaus - künftig rauchfrei

Ab nächsten Sommer soll es so weit sein: Alle Krankenhäuser, Kindertagesheime und Schulen sind „Rauchfreie Zonen“. Schluss mit der Pausenzigarette im Lehrerzimmer oder Sozialraum. Prima sagen da alle, die schon immer fanden Nikotin stinkt, Hilfe sagen die, die vom Glimmstängel abhängig sind. Für den Schutz von Nichtraucher, zu denen ja bekanntlich die Kinder zählen, ist diese Maßnahme nur zu begrüßen. Einige Schulen sind schon heute rauchfrei. Wer befürchtet, die rauchenden Bediensteten würden nur noch unausstehlich und nervös durch

den Arbeitstag laufen, hat sich getäuscht. Dieses Phänomen ist nicht festzustellen. Im Gegenteil. Die bisher nur hastig verbrachten Pausen zwischen Aufsicht, Absprachen und Rauchen werden einfacher. Das Rauchen fällt weg. Ab Sommer soll dieser Zustand dann aber per Gesetz eingeführt werden, und Gesetze werden bekanntlich nur dann eingehalten, wenn drastische Strafen drohen. Bußgelder für Täter und Vorgesetzte sind geplant. Bis zu 1000 Euro. So könnte es im Gesetz stehen. Nur was bisher nicht geklärt ist: Wer soll dieses Geld eintreiben? Neu

eingestellte „Rauchmelder“, Ein-Euro-Sheriffs oder gar die Kolleginnen und Kollegen von der Polizei? Und wer bekommt die Bußgelder? Fragen über Fragen, die durch ein solches Gesetz aufgeworfen werden. Da sollte der Arbeitgeber lieber so viel Vertrauen in seine Beschäftigten setzen und sie selbst klären lassen, wie der Gesundheitsschutz in dieser Frage geregelt wird.

Yasmina Wöbbekind ■■■

Neue Signale vom Bürgermeister (1)

Wertschätzung, gleiche Augenhöhe, verhandeln ohne zu bedrohen

Voller Saal im Gewerkschaftshaus. 170 Personalräte, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertrauensleute kamen zur Personalräteversammlung am 8. Dezember 2005 mit dem neuen Bürgermeister Jens Böhrnsen. Zu Beginn erinnert Edmund Mevissen an die Entschließung der gemeinsamen Personalversammlung vom 28. Juni 2005. Die darin erhobenen Forderungen unter dem Motto „Jetzt reicht es! Gute öffentliche Dienstleistungen zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger haben ihren Preis!“ gelten weiter.

In einigen Punkten hatte sich Jens Böhrnsen in seiner früheren Funktion als Vorsitzender der SPD-Bürgerchaftsfraktion bereits von der Senatslinie abweichend positioniert.

Der neue Präsident des Senats erklärt, seinen Äußerungen treu bleiben zu wollen und erhält für seine Ausführungen (ausführlich dokumentiert auf Seiten 8 und 9) zwischendurch und am Ende Beifall. Kein Zweifel, es gibt eine andere Grundstimmung: Böhrnsens Vorstellung von den Aufgaben des Staates, seine politische Schwerpunktsetzung und seine Einstellung zu den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes finden Anklang. Ebenso wie sein Bekenntnis zum TVöD, zu möglichst gleichen Bezahlungsbedingungen für alle Beschäftigtengruppen und seine Ankündigung, künftige Verhandlungen auf gleicher Augenhöhe offen und fair und ohne Drohungen mit betriebsbedingten Entlassungen zu führen. Auch sein Bekenntnis zum Erhalt der Mitbestimmung

wird positiv aufgenommen.

In der anschließenden lebhaften Diskussion wird in vielen Beiträgen deutlich, dass die Ungleichbehandlung bei der Bezahlung und die Arbeitsbedingungen immer unhaltbarer werden und dass die Bereitschaft, für gleiche Bedingungen zu kämpfen, unverändert hoch ist. Die Beschäftigten erwarten, dass der Senat auch aktiv dafür eintritt, dass es wieder für alle Bereiche bundesweite Regelungen gibt.

Deutlich wird auch, dass durch den wachsenden Arbeitsdruck die Grenzen der Belastbarkeit erreicht sind und die Attraktivität Bremens durch weitere Kürzungen bedroht wird.

Böhrnsen hört zu und erweist sich in seinen Antworten als kompetent. Er konkretisiert seine politische Schwerpunktsetzung, die nicht zu Einsparungen nach dem Rasenmäherprinzip führen soll, und seine Ansichten über die Ausgliederung von staatlichen Aufgaben. Er greift einen Vorschlag zur Einnahmeverbesserung auf und bittet in diesem Zusammenhang nachdrücklich darum, dass er in seiner Arbeit durch Vorschläge und Hinweise auf politische Handlungsmöglichkeiten Unterstützung erhält. Er wolle das Rathaus als „offenes Rathaus“ verstehen. Dieser Gedanke wird von Personalräten aufgegriffen und soll mit Leben erfüllt werden.

Am Schluss der Versammlung stellt Edmund Mevissen fest, dass die Ausführungen des Bürgermeisters Perspektiven für die Beschäftigten bieten. Er glaubt, dass es nicht einfacher wird, zumal ggf. über Kompromisse nachgedacht werden muss. Aber es gibt auch Chancen. Mevissen: „Ich wünsche mir, dass wir uns trotz der schwierigen Situation zukünftig besser einbringen können zum Nutzen der Kolleginnen und Kollegen“.



Lebhaftige Diskussion mit Jens Böhrnsen auf der Personalräteversammlung am 8. Dezember 2005



weiter gehts auf der nächsten Seite

Neue Signale vom Bürgermeister (2)

Böhrnsen vor Personalräten

Jens Böhrnsen will keinen erzwungenen Solidarpakt. Er bekräftigt, dass er den TVöD als einen Fortschritt ansieht, der sich sehen lassen kann und Verlässlichkeit mit sich bringt. Er plädiert dafür, dass Bremen hier nicht allein handelt, sondern mit der Tarifgemeinschaft der Länder den TVöD als Flächentarifvertrag anstrebt. Wenn dort, ähnlich wie beim Tarifvertrag zur Zukunftssicherung der Krankenhäuser, eine Öffnungsklausel vereinbart würde, wolle er in Bremen mit den Gewerkschaften sprechen. „Es wird dann auf gleicher Augenhöhe verhandelt, um zu sehen, ob es Lösungen für die Probleme gibt.“ Dabei schließt er betriebsbedingte Kündigungen aus, er will keine gegenseitigen Bedrohungen. Böhrnsen will die Bezahlungsbedingungen der Beschäftigten „zusammenbringen“. „Wir alle müssen motivieren und nicht verhakeln.“

Böhrnsen legt Wert auf die Teilhabe und die Mitbestimmung der Beschäftigten und will das Personalvertretungsgesetz nicht verändern. Er habe als unparteiischer Vorsitzender von Einigungsstellen „ganz überwiegend konstruktive Gespräche und auch konstruktive Suche nach Verständigung erlebt. Und ich finde, so muss man weiter damit umgehen“.

Böhrnsen sieht für Bremen eine Zäsur, seit die Sanierungshilfen ausgelaufen sind und die Erwartungen an den Kanzlerbrief nicht erfüllt wurden. Jetzt müsse man „deutlich sagen, wie die Lage ist, um zu zeigen, wo wir stehen“. Er sieht die Aufgabe des Senats in der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der Sanierung des Haus-

haltes.

Es geht ihm dabei nicht nur um Einsparungen, sondern um Schwerpunkte der Politik. Sein Hauptaugenmerk gilt den Arbeitsplätzen, deren Schaffung und Sicherung große Anstrengungen erfordere. Dabei stellt er fest, dass die Investitionen nicht im bisherigen Umfang fortgesetzt werden können und Luxus nicht finanzierbar ist.

Weiterer Schwerpunkt ist die Bildung, von klein auf bis zur Hochschule. Die Tagesbetreuung soll ausgebaut und weitere Ganztagschulen sollen eingerichtet werden.

Im Rahmen der Schwerpunktsetzung will er dem Haushalt „Luft verschaffen“ durch Einsparungen bei den Investitionen. Im konsumtiven Bereich sei man vielfach schon auf dem Knochen angelangt. „Ich kann niemandem versprechen, dass es leichter wird. Wir strengen uns an für eine attraktive und lebenswerte Stadt.“

Er fordert auf, mit der Selbstständigkeit Bremens nicht defensiv umzugehen. Die Selbstständigkeit ist nicht nur Tradition und dient nicht dem Erhalt der politischen Klasse, „es hat mit uns Allen zu tun“. Die Möglichkeit, das Schicksal in die eigenen Hände zu nehmen und Gestaltungsspielräume zu nutzen, ist seine Vorstellung. Föderalismus bemisst sich nicht nach betriebswirtschaftlichen Kriterien, sondern „große und kleine Staatsgebilde machen das Ganze aus“.

Für die Haushaltssanierung gibt es





nach Böhrnsens Ansicht nur mit einem „Dreiklang“ eine Perspektive: Sich selbst anstrengen, mit Bund und Ländern über den Finanzausgleich verhandeln und vor dem Verfassungsgericht klagen.

„Wir schaffen es nicht allein“, erklärt er und: „Wer versucht, uns gesund zu sparen, wird uns kaputt sparen. Aber wir müssen uns anstrengen, um die Solidarität von den anderen Ländern einzufordern zu können.“ Böhrnsen will über einen neuen Länderfinanzausgleich verhandeln, der die Wirtschaftskraft Bremens berücksichtigt, „damit wir die Früchte unserer Arbeit wiederfinden“. Der Koalitionsvertrag der großen Koalition in Berlin enthält insoweit einen Lichtblick, als vereinbart worden ist, dass die Finanzbeziehung zwischen Bund und Ländern neu verhandelt werden soll und es „eine ausgabenadäquate Ausstattung der Haushalte geben soll“. Allerdings ist Bremen nicht allein in Not, während es 1992 zwei Haushaltsnotlageländer waren, sind es heute elf Länder und der Bund selbst. Böhrnsen prangert an, dass die öffentlichen Haushalte „ausgeblutet und unterfinanziert“ sind. Alle Gebietskörperschaften hätten ein Einnahmenproblem, das zum großen Teil hausgemacht sei - etwa durch die Absenkung des Spitzensteuersatzes, die nun mit Einführung der Reichensteuer „wenigstens teilweise repariert wird“.

Teile der geplanten Föderalismusreform sind aus Böhrnsens Sicht nicht erstrebenswert, wie die Verlagerung der Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung und Versorgung der Beamten. Einheitlichkeit der Gesetzgebung ist dort ebenso wichtig wie ein Flächentarifvertrag. Wenn bundesweit keine Einheitlichkeit erreicht werden kann, strebt er Verbundlösungen an. Er sieht allerdings, dass in anderen Politikfeldern eine Aufgabenbereinigung zwischen Bund und Ländern erforderlich ist, weil nach den Verhandlungen im

Vermittlungsausschuss zwischen Bundestag und Bundesrat häufig Gesetze entstehen, die „väter- und mütterlos“ sind.

Böhrnsen bekräftigt, dass er einen neoliberalen Nachtwächterstaat ablehnt. Sein Staatsverständnis ist vielmehr sozialer Ausgleich, Zusammenhalt und die Verhinderung von Ausgrenzungen. Die Bürgerinnen und Bürger erwarteten zu Recht, dass der Staat diese Aufgaben erfüllen kann. In welcher Form dies geschehe, durch den Staat selbst oder durch privatwirtschaftlich organisierte Unternehmen, dürfe nicht, wie zum Teil in der Vergangenheit, ideologisch beantwortet werden. Er wolle sich dabei an klaren Kriterien - Effizienz, Bürgernähe und der Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - orientieren. Er kündigt in diesem Zusammenhang eine kritische Prüfung des Weiterbestehens der Bildungsinfrastruktur GmbH an.

Abschließend sagte Böhrnsen, dass er sich nicht „auf Kosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes profilieren werde.“

Burkhard Winsemann 



Dem Ekelfleisch auf der Spur

Das LMTVet hält Wacht

Gammelfleisch, Geflügelpest, verdorbene Lebensmittel, Pestizide im Gemüse, Maul- und Klauenseuche und BSE, dies sind die Horrormeldungen unserer Zeit. Und immer besorgter wird gefragt: „Was kann man eigentlich noch essen?“



Der Lebensmittelkontrolleur Helmut Hartmann beim Messen der Temperatur in einer Fleischtheke eines Supermarktes in Oslebshausen

Im Lande Bremen wacht eine besondere staatliche Institution über die Unbedenklichkeit des unbeschwertem Genusses. Und das ist gut so.

Zugegeben, der Name des beim Arbeitssenator angesiedelten Amtes ist in Langfassung eher ein Zungenbrecher „Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinär-dienst des Landes Bremen“. Da geht einem die Abkürzung

schon eher über die Lippen: LMTVet; nichtsdestotrotz ist es eine in der Bundesrepublik einmalige Zusammensetzung von Verbraucherschutz und Lebensmittelüberwachung, von Pflanzen- und Tierschutz sowie Veterinär-dienst. Auf diesen Feldern wirken die Kolleginnen und Kollegen des Amtes zum Wohle der VerbraucherInnen. Es werden Schlachthöfe, Kühlhäuser, Zerlege- und Verarbeitungsbetriebe überwacht. Tiertransporte werden auf Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen überprüft. Vor jeder Schlachtung gibt es eine Kontrolle des lebenden Tieres durch einen Tierarzt, hinterher erfolgt eine sorgfältige Fleischuntersuchung.

Die Lebensmittelüberwachung ist zuständig für die Kontrolle der Betriebe des Einzelhandels, in der Gastronomie und bei Markt- und Imbissständen. Aber auch für die Überwachung der Hersteller, Importeure, Lagerbetriebe und Großhändler. Die Prüfungen erfolgen nach Plan, nach Beschwerden und Verdachtsmomenten. Dabei wird dar-

auf geachtet, dass die Herstellung und Verarbeitung, die Lagerung und der Transport nach den hygienischen Anforderungen erfolgt. Hierzu werden auch Proben entnommen.

Der Tierschutz kümmert sich um das Wohlbefinden und Leben der Tiere. Es werden Tiertransporte ebenso überwacht wie gewerbsmäßige Tierhalter, Züchter und Tierhandlungen. Der Kontrolle unterliegen selbstverständlich auch die Tierversuchsanlagen. Unangemeldet erscheinen die Kolleginnen und Kollegen, um ein möglichst unverfälschtes Bild von den Umständen der Tierhaltung zu gewinnen. Auch wird im Einzelfall die private Tierhaltung kontrolliert. Beim Tierschutz gibt es immer wieder wichtige Hinweise auf Missstände aus der Bevölkerung.

Bremen ist kein Agrarland. Dennoch werden hier derzeit etwa 12.000 Rinder und fast 1.000 Schweine gehalten, dazu kommen 200 Geflügelhaltungen. Deshalb ist auch die Tierseuchenbekämpfung von Bedeutung, auch in Abstimmung mit dem Umland.

Sauberes Grundwasser ist eine Voraussetzung für gesunde Lebensverhältnisse. Die Kontrolle der Gewässer ist deshalb ebenso Aufgabe des Pflanzenschutzes wie die Überwachung von Pflanzenerkrankungen. Außerdem wird streng darauf geachtet, dass die Auflagen für den Verkauf von Pflanzenschutzmitteln eingehalten werden.

Die Beschäftigten des „LMTVet“ tragen mit ihrer Arbeit wesentlich zur Sicherheit der Verbraucher bei. Die Unabhängigkeit der Überwachung und der Kontrollen durch eine staatliche Instanz ist dabei von höchster Bedeutung, sie sichert eine schnelle Information der Verbraucher und ermöglicht, unbeeinflusst die notwendigen Schutzmaßnahmen durchzuführen. Damit wir auch morgen noch „etwas essen können“.

Bernd Krause ■■■



Frischfleischschau auf dem Schlachthof Oslebshausen durch Veterinäre und Fleischbeschauer

Andruckt is'

Hausdruckerei bei Finanzen macht auch MUMM

Mal ehrlich: Wer von uns kann mit Begriffen wie DigiMaster, InfoStream oder Heidelberger GTO etwas anfangen? Für die 10 Kolleginnen und Kollegen der Druckerei des Senators für Finanzen gehören sie zum Alltagswortschatz und beschreiben ganz normale Arbeitsmittel, um Druck- und Kopieraufträge vor allem für die Dienststellen im eigenen Ressort zu erledigen.

Die Druckerei im Haus des Reichs besteht seit den 60er Jahren. Während es damals neben dem Ormig-Verfahren auch schon Offset-Druckmaschinen gab, wird mindestens die Hälfte der heutigen Produkte im digitalen Druck hergestellt. Der DigiMaster verarbeitet eine Datei zu einem vollständig fertigen Produkt. Das Gerät kann u. a. 6 verschiedene Papiersorten in einem Auftrag verarbeiten und hat eine Broschürenheftung. Die Heidelberger GTO ist eine Offset-Druckmaschine. Vereinfacht ausgedrückt wird für das Offset-Verfahren zuvor aus der Druck-Datei eine Metallplatte erstellt. Diese Metallplatte druckt spiegelverkehrt auf einen Gummizylinder, der wiederum auf das Papier überträgt und das sowohl im Ein- als auch im Mehrfarbendruck.

Auch unsere MUMM wird in einem DigiMaster her- bzw. fertiggestellt. Zuvor werden die farbigen Umschlagseiten im Offset-Druckverfahren gefertigt. Wegen der hohen Auflage des Magazins wird für die farbigen Seiten das günstigere Offset-Druckverfahren gewählt. Die Datei der MUMM wird dann über den InfoStream (eine Art Druckmanager-Software) an den DigiMaster gesendet. Dort werden die inneren (schwarz-weißen) Seiten digital gedruckt, mit den bereits im Offset-Verfahren gedruckten farbigen Umschlagseiten automatisch zusammengestellt, zum Schluss geheftet und ausgeworfen. Fertig ist die neue MUMM.

Aber nicht nur unser Magazin wird technisch hochwertig und professionell von der Druckerei betreut. Von norma-

len Kopien einmal abgesehen, werden auch andere Produkte, wie z. B. Visitenkarten, Dienstausweise, Plakate bis hin zu fertig gebundenen Büchern hergestellt. Ein allseits bekanntes Druckwerk ist das alljährliche Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen.

Die Druckaufträge erhält die Druckerei entweder digital über E-Mail, auf CD/DVD aber auch in Papierform, die bei Bedarf auch eingescannt werden können. 200 „Kunden“ der Druckerei, nämlich die Beschäftigten des Senators für Finanzen, sind digital mit der Druckerei verbunden. Die Aufträge können so direkt zu den Druckmaschinen weitergeleitet werden.

Aber nicht nur die Herstellung der Drucke, sondern auch die Weiterverarbeitung ist technisch weit fortgeschritten. So nehmen die Druckerzeugnisse endgültige Gestalt z. B. durch die Schneide- oder Falzmaschine, den Heißleimer, die Kuvertiermaschine oder das Laminiergerät an.

Unverzichtbar für ein qualitativ hochwertiges Ergebnis ist die Erfahrung der Kolleginnen und Kollegen. Sie verstehen ihr Handwerk; ihr Know-How sichert den Auftraggebern einen hervorragenden Service. Getreu dem Motto von Horst Schultze und seiner Crew: „Unmögliches wird sofort erledigt, Wunder dauern leider immer etwas länger.“ Aber hexen können sie noch nicht.

Elke Kosmal-Vöge 



Vor der Weiterverarbeitung werden die Druckergebnisse begutachtet (von l.n.r.: Horst Schultze, Hans-Hermann Grote, Ursel Tholen und Bernd Brendler)



Am DigiMaster druckt Frank Eisenkolb das „Innenleben“ der MUMM und führt darin alle Seiten zu einer fertigen Zeitung zusammen



Wolfgang Ehlers druckt den farbigen MUMM-Umschlag auf der Heidelberger GTO

Gleichstellung - ein mühsames Geschäft

25 Jahre ZGF



Für Ulrike Hauffe ist der Kampf um die Gleichberechtigung nicht leichter geworden. Sie leitet als 2. Landesbeauftragte für Frauen seit September 1994 die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

25 Jahre ist es her, da wurde in Bremen die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) eingerichtet. Nach Hamburg betrat auch Bremen damit Neuland. Die ZGF musste zunächst vorrangig ihre Zielsetzung in die Öffentlichkeit tragen. Die erste Leiterin, Ursel Kerstein, griff z. B. das Thema Frauenfeindlichkeit in der Werbung in einer Ausstellung auf

und machte so die ZGF auch überregional bekannt.

Heute werden Themenschwerpunkte wie Frauen im Berufsleben, Bildung für Frauen, Gewalt gegen Frauen oder Gesundheitspolitik gesetzt. So hat die ZGF z.B. maßgeblich dazu beigetragen, dass die häusliche Gewalt gegen Frauen endlich öffentlich diskutiert wurde. Inzwischen ist so das sog. „Wegweisungs-Gesetz“ entstanden. Gewalttätige Partner können seitdem polizeilich der gemeinsamen Wohnung verwiesen werden. Auch hat die ZGF den Girls' Day in Bremen ins Leben gerufen. Mädchen erhalten hier die Möglichkeit, Berufe und Berufschancen in bremischen Betrieben kennenzulernen.

Nach wie vor ist die Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frau ein mühsames Geschäft, das wissen auch die Frauenbeauftragten des öffentlichen Dienstes. Die ZGF und der Gesamtpersonalrat hatten sich für die Einrichtung dieser Institution stark gemacht. Seit 1989 gibt es für die Frauenbeauftragten mit dem Landesgleichstellungs-Gesetz eine Rechtsgrundlage. So wur-

den die Durchsetzungsmöglichkeiten für die Gleichstellung der Frau im öffentlichen Dienst erheblich gestärkt, und Erfolge sind sichtbar. In immer mehr Dienststellen werden Frauenförderpläne verabschiedet und führen

auch zu Verhaltensänderungen. In der früher ausschließlich von Männern gebildeten Polizei z.B. gehört es inzwischen zum Alltag, dass Frauen und Männer gemeinsam Dienst tun.

Die Verfahren zur Stellenausschreibung sind allerdings häufig konfliktträchtig. Nach wie vor ist die Hierarchie in der Verwaltung von Männern dominiert. In den Beginn der Amtszeit der zweiten Leiterin der ZGF, Ulrike Hauffe, fiel ein spektakulärer Streitfall. Ein nicht berücksichtigter Bewerber auf eine Stelle sah sich durch die Quotenregelung im Landesgleichstellungs-Gesetz diskriminiert und klagte - allerdings ohne Erfolg - bis zum Europäischen Gerichtshof auf Einstellung. Die ZGF unterstützte die ausgewählte Kollegin und war maßgeblich daran beteiligt, dass die notwendig gewordene Änderung des Gesetzes die Rechte der Frauen nicht schmälerte.

Die ZGF ist heute in Bremen nicht mehr wegzudenken, denn die Gleichberechtigung der Frau ist noch lange nicht erreicht. Die Methoden der Benachteiligung sind oft nur subtiler und verdeckter geworden, mit denen manche Arbeitgeber und Kollegen die Rechte von Frauen unterlaufen.

Von Anfang an bestand eine gute Zusammenarbeit zwischen der ZGF, dem GPR und später auch dem Kreis der Frauenbeauftragten. So ist es für den Gesamtpersonalrat selbstverständlich, für den Erhalt der ZGF zu streiten, wenn sie - wie in den neunziger Jahren - gefährdet ist. Herzlichen Glückwunsch an die ZGF und auf viele weitere Jahre des gemeinsamen Streitens.

Irmtrud Gläser ■■■



Ursel Kerstein war die 1. gewählte Landesbeauftragte für Frauen, sie setzte Akzente in der Frauenpolitik von 1982 bis 1994

Hülsmeier kommt, Schmidt geht

Wechsel im Vorstand des GPR

Unser Kollege Jürgen Schmidt, langjähriger stellvertretender Vorsitzender des Gesamtpersonalrats, nimmt seinen Abschied und geht „in Rente“. Seine Nachfolge tritt Doris Hülsmeier an, früher wissenschaftliche Mitarbeiterin des GPR und seit Beginn der Amtsperiode als gewähltes Mitglied freigestellt.

Unsere Kollegin Doris Hülsmeier ist keine Unbekannte. Sie berät seit vielen Jahren Personalräte nicht nur in Technikfragen, sondern wirkt bei vielen Projekten wie zum Beispiel bei der Verwaltungsreform und bei den BürgerService Centern mit. Fast die Hälfte der Kolleginnen und Kollegen des bremschen öffentlichen Dienstes haben Doris Hüls-

meier bereits von Angesicht zu Angesicht erlebt, und sie ist ihnen ein Begriff: Sie hat uns durch die gemeinsame Personalversammlung am 28.6.2005 geführt.

Wir danken Jürgen Schmidt für die von ihm geleistete Arbeit und für das sehr vertrauensvolle Zusammenwirken. Wir wünschen ihm bewegte Zeiten im neuen Lebensabschnitt bei guter Gesundheit und mit viel Frohsinn.

Wir sind sicher, dass unserer Kollegin Doris Hülsmeier auch in der neuen Aufgabe volles Vertrauen entgegengebracht wird, und wir wünschen ihr viel Kraft und Ausdauer und natürlich guten Erfolg.

Edmund Mevissen



Doris Hülsmeier wurde am 6.12.2005 zur stellvertretenden Vorsitzenden für die Gruppe der Angestellten gewählt



Jürgen Schmidt geht zum 1. März 2006 in den Ruhestand

Neuer APR am Start



APR BBIG 2005 von links nach rechts: Jörn Kreitzirek, Sabrina Syska, Svenja Bock, Alexander Rumpf, Kathrin Schmal, Britta Humpe, unten: Nina Degener, Melinda Pantschew; es fehlen Anja Paetzold und Ivonne Frese

Die Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz haben sich einen neuen Ausbildungspersonalrat (APR) gewählt. Die jungen Kolleginnen und Kollegen haben sich viel vorgenommen. Sie wollen regelmäßig informieren und engen Kontakt zu den Auszubildenden halten. Sie wollen sich intensiv um Fragen der Ausbildung kümmern. Und sie wollen Ansprechpartner sein für Azubis mit Fragen und Problemen. Das geht per e-mail (APRBBIG@AFZ.BREMEN.DE) oder per Telefon (361-5169). Einmal die Woche sind sie auch persönlich, nämlich dienstags von 13:00 Uhr bis 15.30 Uhr im APR-Büro im AFZ (Block B, Zimmer 006) zu sprechen.

Peter Garrelmann

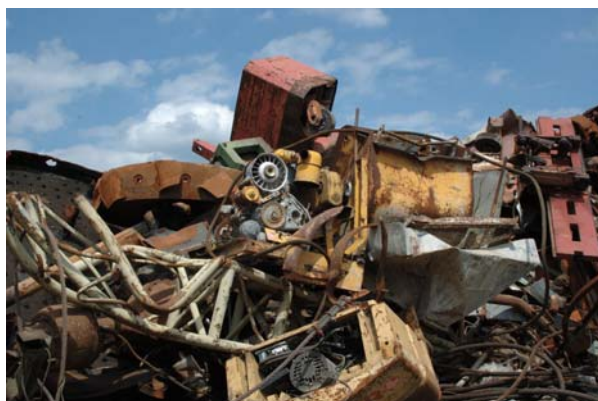
Fortbildungsangebote jetzt online

Der Senator für Finanzen informiert jetzt auch online über freie Fortbildungsplätze. Unter www.infosys.intra im Verzeichnis Grundsatzangelegenheiten/Aktuelles/Fortbildung/Restplatzangebote ist jeweils eine aktuelle Liste der freien Plätze veröffentlicht. Diese kann auch über den Abo-Dienst von Infosys bezogen werden.



Elke Kosmal-Vöge

Aus für die Bildungs GmbH!? Auch die Hülle muss fallen



Plötzlich und überraschend kam im Dezember die Kündigung für den Geschäftsführer der Bildungsinfrastruktur GmbH. Den Gewerkschaften und Personalräten war die GmbH schon immer ein Dorn im Auge. Nach Vorstellung des Senats sollten Einsparungen in Höhe von 8 Mio Euro mit der GmbH erwirtschaftet werden. Doch wie dies ge-

schehen sollte, blieb im Nebel. Bei der Gründung 2004 erhielt sie 25.000 Euro Startkapital. Das Geld ist inzwischen ausgegeben, erwirtschaftet wurde nichts. Das wäre auch ein Wunder gewesen, denn das Startkapital sollte die fehlenden Millionen im ordentlichen Bildungshaushalt ersetzen. Geplant war: 16 MitarbeiterInnen sollten über die Behörde für die GmbH tätig werden. Um die Absicherung der Kolleginnen und Kollegen sicherzustellen, mussten die Interessenvertretungen intensiv verhandeln. Die Kritik an der Schul-

GmbH wurde im Laufe der Zeit immer lauter und heftiger. Denn, was sollte sie können, was nicht auch die Bildungsbehörde leisten könnte. Auf der Personalrätekonferenz am 8.12.2005 stellte auch Jens Böhrnsen die Frage nach Sinn und Zweck dieser Gesellschaft. Inzwischen ist es ein offenes Geheimnis, dass viele Gesellschaften nicht so „effektiv“ arbeiten, wie lange behauptet, deshalb wird zur Zeit überprüft, was dran ist. Die Gewerkschaften ver.di und GEW haben von Anfang an darauf hingewiesen, dass es durch teure Geschäftsführer zu vermehrten Kosten und nicht zu Einsparungen im Schulbereich kommen kann.

Jetzt endlich scheint der Senator die Notbremse gezogen zu haben. Allerdings lässt er offen, was und ob etwas mit der „leeren Hülle“ Bildungsinfrastruktur GmbH passieren soll.

Sie gehört auf den Schrotthaufen der Geschichte.

Irmtrud Gläser ■■■
Yasmina Wöbbeckind ■■■

Eine Reform, die ein Rückschritt ist

Der dbb beamtenbund sieht in der geplanten Föderalismusreform hinsichtlich des Beamten- und Besoldungsrechts einen Rückschritt. Nicht nur wird das Chaos, das mit der Vereinheitlichung des Beamten- und Besoldungsrechts überwunden schien, wieder hereinbrechen, sondern Ungerechtigkeiten und Unfrieden im öffentlichen Dienst werden die Arbeit stören. Das ist ein Rückschritt auf die Zeit vor über 30 Jahren.

Darüber hinaus schafft die neue Bundesregierung, die ja einen Bürokratie-Abbau auf ihr Banner geschrieben hat, das genaue Gegenteil: Dienstherrn und Gewerkschaften müssen dann in jedem Bundesland Stellen schaffen, die für das Beamten- und Besoldungsrecht

die nötigen Verhandlungen führen.

Doch, das ist nicht alles: Der Reformprozess, der auf dem vom Bundesinnenministerium, ver.di und dem dbb beamtenbund gemeinsam erstellten Eckpunktepapier basiert und der schon bis zu einem Gesetzentwurf gereift war, wird nicht nur unterbrochen, sondern sogar zurückgedreht. Eine wirkliche Reform, nämlich eine Erneuerung, ist damit wieder in weite Ferne gerückt.

Der dbb und sein Vorsitzender Heesen haben deshalb die beamtenpolitische Tagung in Köln dazu genutzt, gegen diese Reform, die keine ist, entschieden zu protestieren.

Ingo-A. Riemer ■■■

Die Alte hat ausgedient Umstellung auf neue Telefonanlage

Die jetzige Telefonanlage ist in die Jahre gekommen und gibt bald „ihren Geist auf“. Deshalb wurde die BreKom aufgefordert, eine neue Telefonanlage zu beschaffen und diese kostengünstiger als bisher den Dienststellen und Eigenbetrieben anzubieten. Nun ist es bald soweit. Die künftige Telefonanlage ist ausgewählt.

Für den Gesamtpersonalrat ist wichtig, dass auch mit der neuen Anlage die Daten geschützt werden, das Fernmeldegeheimnis gewahrt bleibt und eine sinnvolle Aufgabenerledigung unterstützt wird.

Der Gesamtpersonalrat und der Senator für Finanzen verhandeln derzeit über eine Anpassung der Dienstvereinbarung über Telekommunikationsanlagen von 1991. Dabei werden die

technische Entwicklung und die veränderten Anforderungen der NutzerInnen an das Telefonieren berücksichtigt. Die zukünftige Telefonanlage soll daher mehr Leistungsmerkmale als bisher bereitstellen. So wird beispielsweise jeder Arbeitsplatz mit einem Sprachspeicher (eine Art digitaler Anrufbeantworter) ausgestattet.

Die Umstellung auf die neue Anlage soll unmittelbar nach Abschluss der Dienstvereinbarung schrittweise erfolgen. Dann werden alle alten Telefone gegen dieses neue Modell ausgetauscht.



Das Telefon der Zukunft: Ein Modell für alle Beschäftigten

Doris Hülsmeier 

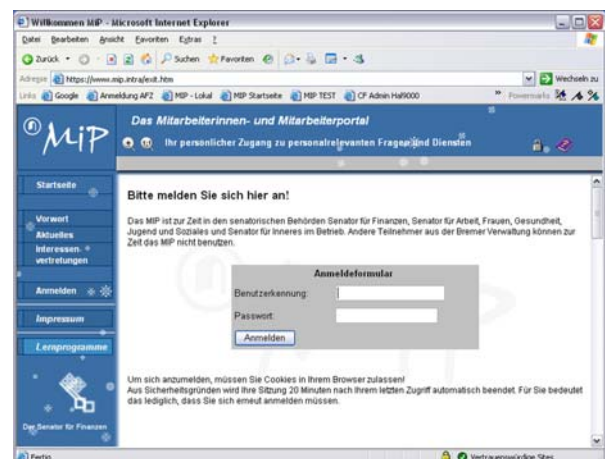
Was ist MiP? Personalvorgänge künftig auch per Mausclick

Künftig wird „gemippt“, wenn die Kolleginnen und Kollegen Urlaub beantragen wollen. Über das MiP, das „Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Portal“, besteht die Möglichkeit, bestimmte eigene Personalangelegenheiten im Intranet selbst abzuwickeln und Zugang zu einigen Informationen zu erhalten. So können die Beschäftigten z. B. ihre eigene (elektronische) Visitenkarte „pflegen“, Urlaub, Fortbildung oder Dienstreisen beantragen und sogar Dienstreisen abrechnen. Den Bearbeitungsstand des eigenen Antrages kann man dabei jederzeit verfolgen und erhält automatisch eine Benachrichtigung, wenn ein Vorgang abschließend bearbeitet wurde. Für Kolleginnen und Kollegen ohne PC-Zugang gibt es natürlich weiterhin die Möglichkeit, Anträge auf dem herkömmlichen Papierweg einzureichen. Außerdem sollen in den Dienststellen jeweils an geeigneter Stelle PCs zur Verfügung gestellt werden, um denjenigen, die keinen eige-

nen PC am Arbeitsplatz haben, den Zugang zum Internet und Intranet und damit auch zum MiP zu ermöglichen.

Grundlage für die flächendeckende Einführung des MiP ist die am 13. Dezember 2005 von Finanzsenator Dr. Ulrich Nußbaum und dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats Edmund Mevissen unterzeichnete Dienstvereinbarung. Sie sichert den Datenschutz und regelt die Verfahren.

Diese Form der Bearbeitung von Personalvorgängen soll zur Arbeitserleichterung und zur schnelleren Bearbeitung beitragen. Der Rationalisierungseffekt für die Sachbearbeitung sollte hauptsächlich zur Entlastung der Kolleginnen und Kollegen genutzt werden.



Über das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Portal kann auch Urlaub online beantragt werden

Ina Menzel 

MUMMPITZ

Wieder aufgerollt: Der Fall Siemens-Hochhaus

Es gibt Fälle, die wollen kein Ende nehmen. In den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts war es der Kriminalfall Maria Rohrbach, der die Gemüter bewegte und immer wieder aufgerollt wurde. Seit Anfang des 2. Jahrtausend n. Chr. beschäftigt uns regelmäßig das Siemens-Hochhaus.

Nicht, dass sich zwischenzeitlich etwas für die Kolleginnen und Kollegen geändert hätte: Im Süden brennt die Sonne heiß und weiterhin Eishauch auf der Nordseite. Auch die Trockenstarre beim Raumklima ist bisher erhalten geblieben, ebenso wie die revitalisierende Gewächshausfeuchte in anderen Räumen.

Aber es gab Verhandlungen fast ohne Ende und schließlich einen Plan. Verbesserungen an der Fassade waren vorgesehen, und die Klimaanlage sollte saniert werden. Natürlich unter finanzieller Beteiligung der Stadt, die das Gebäude erst gekauft, dann wieder verkauft hatte und jetzt ja nur noch Mieterin ist, für 30 Jahre - davon sind 3 schon abgewohnt.

Nun gibt es einen neuen Plan: Raus aus dem Mietvertrag wegen vorhandener Formfehler (Rechtsstreit vorprogrammiert?).

Der Standortälteste hat die Entwicklung mit der ihm eigenen Aufmerksamkeit verfolgt: „Ihr wisst ja, wie sehr mir das Siemens-Hochhaus ans Herz gewachsen ist“, verlautet er. „Diese schlichte Eleganz und das Ambiente. Und der Rundblick von den oberen Etagen. So was kann man nicht kaufen - einfach unbezahlbar - zumal, wenn sich die Sonne frühmorgens am Firmament glutrot über der Silhouette der ehrwürdigen SKP* erhebt. Das ist wie, wenn sie hinter der alten Sankt-Firminus-Kirche in Dötlingen hervor kommt, um zu unserer aller Erbauung in den jungfräulichen Tag aufzusteigen. Sinnesfreude pur, da will jeder ein Fensterplätzchen“, schwelgt er vor sich hin. „Wenn jetzt auch noch gute Luftverhältnisse kommen, dann bleiben keine Wünsche übrig. Als ich noch Mieter in meiner alten Wohnung mit den

unseligen Doppelglasfenstern war, kam der Vermieter auch nicht täglich vorbei, um zu lüften. Das musste ich selber tun, sonst wäre alles spakig geworden. Die Kostenbeteiligung der Stadt sehe ich deshalb als kleinen Beitrag zu Schönheitsreparatur und Substanzerhaltung an“, verteidigt er die erneuten finanziellen Belastungen für den Staat.

Die Kündigung des Mietverhältnisses ist für ihn keine Alternative. „Dann müssen die Kollegen schon wieder auf Wanderschaft gehen. Was da für Zeit draufgeht, und was das kostet, wenn so eine Menge Mensch und Material bewegt werden muss. Außerdem ist der Mensch ein Gewohnheitstier und kann - wie im Siemens-Hochhaus - auch unter extremen Bedingungen durchkommen. Das ist wohl auch nötig, denn wenn ein Rechtsstreit kommt, gibt es weder kurzfristige Luftverbesserung noch einen Umzug. Aber vielleicht wäre es sowieso ein Umzug vom Regen in die Traufe“, wirbt er für den Verbleib am angestammten Platz.

Als ein Kollege anmerkt, man hätte den Kasten nie kaufen und schon gar nicht zurückmieten dürfen, weil der „abgerissen gehört“, verliert der Standortälteste seine sprichwörtliche Zurückhaltung in schwierigen Lagen (die sog. „Contentance“) und wird fuchtig: „Man kann nicht Millionenwerte, die in Verbindung mit dem Denkmal der 7 Faulen vor der Fassade erfolversprechend als Weltkulturerbe angemeldet werden könnten, einfach in Schutt und Asche legen. Das wäre sündengleich. Schließlich käme auch niemand auf die Schnapsidee, unseren geschichtsträchtigen Hauptbahnhof einzuäschern, nur weil es da so höllisch zieht.“ *Peter Garrelmann*

* In memoriam oder nur zur Erinnerung: Die SKP hätte am 22. Dezember 2005 ihren 95. Geburtstag begehen können, wenn man sie gelassen hätte.



Amtlich bestätigt: Die „echten“ 7 Faulen (oder „Tätiges Leben“) stehen vor der SKP, ganz in der Nähe des Siemens-Hochhauses. Sie wurden 1968 von Marie-Luise Wilckens entworfen und in Bronze gegossen.