

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

Ihr habt die Macht -



9. März 2016

Macht uns stark!

Wertschätzung sieht anders aus

Seite 5

Guter Rat - Personalrat

Seite 10

Refugees welcome!

Seite 12

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

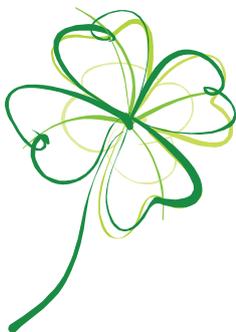
alles Gute, Gesundheit und Glück wünschen wir euch für das Jahr 2016!

Apropos Gesundheit: Auf Seite 19 dieser MUMM findet ihr Gesundheitstipps - nicht nur für den Winter. Damit ihr von Erkältungen und Co. möglichst verschont bleibt.

Ansonsten beschäftigt sich diese MUMM mit vielen interessanten Themen. Ein Schwerpunkt sind die bevorstehenden Wahlen zu Personalräten, Frauenbeauftragten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und zum Gesamtpersonalrat. Unser Wunsch ist: Macht eure Interessenvertretungen stark! Beteiligt euch an den Wahlen!

Viel Spaß beim Lesen
Eure MUMM-Redaktion

P.S.: Auf verschiedenen Seiten (in Kästen abgedruckt) findet ihr Redebeiträge von Personalräten und GewerkschafterInnen aus der Personalräteversammlung mit Bürgermeister Carsten Sieling am 1. Oktober 2015.



MUMM

(01.02.2016 - Redaktionschluss: 01.01.2016)

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Knochenhauerstr. 20/25,
28195 Bremen

Presserechtl. verantwortlich:

Doris Hülsmeier,
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Redaktionsteam:

Elke Kosmal-Vöge
Kai Mües
Burckhard Radtke
Ivonne Weinhold
Burkhard Winsemann

Kontakt:

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

Fotos: wenn nicht anders angegeben: MUMM-Redaktion

Druck:

Hausdruckerei Die Senatorin für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint voraussichtlich im April 2016
Redaktionsschluss ist der 15. März 2016

Inhalt

Auf Augenhöhe Erfolge erzielen..... 3

Big Bang in der Finanzpolitik?..... 4

Tarifrunde TVöD 2016: Mehr Geld und Entgeltordnung im Mittelpunkt..... 4

Wertschätzung sieht anders aus! 5

ver.di: Gegen Druck hilft Gegendruck..... 6

GdP: Wir sind stark - wir bleiben stark!..... 6

GEW: Loch an Loch und hält doch 7

dbb: Wir liefern gute Arbeit!..... 7

Auszubildende an die Wahlurnen! 8

Ein voller Erfolg..... 8

Jugend- und Auszubildendenvertretungen wählen! 9

Guter Rat: Personalrat 10/11

Refugees welcome! 12

Personalräteresolution: Für den sozialen Zusammenhalt..... 13

Kurznachrichten 14

Was nutzt mir eigentlich die Dienstvereinbarung ...? 15

Selbstverständlich ist gar nichts..... 16

Traditionell geringere Gehälter 16

Schlusslicht Bremen..... 17

CSI Bremen 18

Fit durch die kalte Jahreszeit..... 19

Ich krieg' die Krise..... 20

Auf Augenhöhe Erfolge erzielen

Hohe Wahlbeteiligung = Starke Personalräte

Der Druck auf uns Beschäftigte wird immer größer. Die Aufgaben nehmen zu. Aber das nötige Personal wird nicht bereitgestellt, wird zum Teil sogar weiterhin abgebaut.

Deshalb ist es so wichtig, dass starke Interessenvertretungen - der Gesamtpersonalrat, die Personalräte, die Frauenbeauftragten und die Jugend- und Auszubildendenvertretungen - dagegen halten und auch in schwierigen Situationen noch gute Lösungen oder gar Verbesserungen erzielen. Gewählte Interessenvertretungen reden auf Augenhöhe mit der Dienststellenleitung. Sie bringen dort die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen ein. Eine hohe Wahlbeteiligung macht die Personalräte stark.

Es gibt viele Beispiele, wo Personalräte in zäher Arbeit wichtige Erfolge für die Beschäftigten erzielen. Manchmal brauchen wir dafür einen langen Atem. Wie bei der Bremer Erklärung für faire Beschäftigungsbedingungen. Es hat uns beim Gesamtpersonalrat drei Dienstvereinbarungsentwürfe, sehr viele erfolglose Gespräche und Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite, viel Frust, Ärger und Enttäuschung, aber auch kleine Einigungen und Fortschritte. Aber erst nach acht Jahren haben wir eine richtig gute Vereinbarung - die Bremer Erklärung - erreicht. Auch die Umsetzung der Bremer Erklärung kostet jetzt Mühe und Arbeit. Aber was soll's, das ist es doch wert, wenn es den betroffenen Kolleginnen und Kollegen nutzt!

Manchmal erreichen wir unsere Ziele nicht, obwohl wir so viel Zeit, Kraft und Energie hinein gesteckt haben. So wie bei den Beförderungen für 2016. Wir haben so viele Gespräche geführt, damit die Beförderungen zum 01.01.2016 doch noch möglich werden können - mit Senatoren und Staatsräten bei unseren Antrittsbesuchen, mit den Fraktionsvorsitzenden der Parteien in

der Bremischen Bürgerschaft. Wir haben dafür geworben, trotz haushaltsloser Zeit zu befördern. Wir sind bei allen Fraktionen auf viel Verständnis getroffen. Es gab sogar einen Antrag der Linken, der von der Opposition unterstützt wurde. Aber leider, und das enttäuscht uns tief, haben die Regierungsparteien mit Verweis auf die angespannte Haushaltslage gegen diesen Antrag gestimmt. Da hilft als Trost nur Brecht mit seiner Aussage: Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, der hat schon verloren.

Es waren starke Auftritte der Personalräte bei der Personalräteversammlung mit dem Präsidenten des Senats, Bürgermeister Carsten Sieling. Dazu hatte der Gesamtpersonalrat am 1. Oktober 2015 eingeladen und den Personalräten ein Forum geboten. 200 Personalräte, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen aus dem bremischen öffentlichen Dienst waren gekommen. In eindrucksvollen Redebeiträgen haben Personalräte und GewerkschafterInnen Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen gefordert. Ihr findet Auszüge aus diesen Redebeiträgen in Kästen auf verschiedenen Seiten dieser MUMM.

Ein Umdenken der Politik ist dringend erforderlich. Um darauf immer wieder hinzuweisen, um Forderungen zu stellen und deren Umsetzung durchzusetzen, braucht es aktive und kämpferische Personalräte und ihre Gewerkschaften.

Am 9. März 2016 könnt ihr eure Interessenvertretungen im bremischen öffentlichen Dienst neu wählen, das sind die örtlichen Personalräte und der Gesamtpersonalrat, die Frauenbeauftragten sowie zum ersten Mal die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Ihr habt die Macht - macht eure Interessenvertretungen stark!

Doris Hülsmeier



Doris Hülsmeier, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

„Durch den Abbau von Doppelstrukturen, Aufgabenneuordnungen und den vorgegebenen Personalabbau auch mit Blick auf zukünftige Zusammenarbeit mit Niedersachsen erwartet ver.di ein klares Signal, dass das Instrument der betriebsbedingten Kündigung weder für die Landesbeschäftigten noch für die 100 %igen Tochtergesellschaften angewandt wird. Die Beamtinnen und Beamten haben in den letzten Jahren immer als Sparbüchse, wenn das Geld eng wurde, gedient. Von daher nimmt ver.di mit Freude zur Kenntnis, dass eine Abkopplung der BeamtInnen von den Tarifangestellten endlich gestoppt wird. Umso enttäuschter sind wir, dass der Beförderungstermin Januar 2016 wegen der Haushaltssperre 2015 und der haushaltslosen Zeit 2016 nicht durchgeführt werden soll. Gerade in der jetzigen Zeit der Arbeitsverdichtungen und Arbeitsveränderungen bedarf es einer hohen Motivation der Beschäftigten, um den Anforderungen gerecht zu werden. Zum Abschluss bitte ich dringend darum, dass die Bremer Erklärung zur guten Arbeit zwingend in diesen Zeiten umgesetzt wird. Sie ist ein Garant dafür, dass Veränderungsprozesse gemeinsam unter Achtung des anderen auch von allen mitgetragen werden können.“

Susanne Kremer, ver.di

Big Bang in der Finanzpolitik?

Länder einigen sich beim Finanzausgleich

Die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt. Doch nicht wenige Beobachter waren schon im Begriff, die Hoffnung aufzugeben, dass es noch etwas werde mit dem neuen Länderfinanzausgleich. Zu vielfältig schienen die Interessen einzelner Länder oder Ländergruppen, als dass noch ein Kompromiss wahrscheinlich gewesen wäre. Dabei ging es nicht nur um Geld, sondern auch um Fragen der finanzpolitischen Optik.

Jetzt haben die Ministerpräsidenten doch eine Einigung erzielt, die durchaus als ein beachtlicher Wurf bezeichnet werden kann. Allerdings greift sie auf eine noch nicht zugesagte Milliarde des Bundes zurück und ist somit bei Redaktionsschluss noch nicht in trockenen Tüchern.

Der Kunstgriff der Ministerpräsidenten besteht darin, den bisherigen Länderfinanzausgleich gleich ganz abzuschaffen. Ersetzt werden soll er durch eine passgenauere Verteilung des Länderanteils an der Umsatzsteuer. Ökonomisch ist dieses Vorgehen durchaus gerechtfertigt. Die Verteilung der anderen Steuereinnahmen, vor allem Lohn- und Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, zum Teil aber auch der kommunalen Gewerbesteuer ergibt sich aus vielfältigen Setzungen. Sie spiegelt damit keineswegs nur die wirtschaftliche Aktivität. Zudem kann man mit dieser Einigung die Hoffnung verbinden, dass zukünftig die Begriffe „Geberländer“ und „Nehmerländer“ aus dem finanzpolitischen Vokabular verschwinden.

Bei den anstehenden Gesetzgebungsverfahren wird allerdings noch viel Sorgfalt gebraucht. Immerhin hat die Notwendigkeit einer ausgeglichenen Finanzverteilung Verfassungsrang.

Ein für Bremen ganz entscheidender Punkt in den Verhandlungen war, wie mit den hohen Altschulden umgegangen werden soll. Der ursprünglich unter anderem auch vom heutigen Präsidenten des Senats, Carsten

Sieling, in die Diskussion gebrachte Altschuldenfonds wurde leider schon recht frühzeitig aus der Diskussion genommen. Das ist schade und dies nach dem Kompromiss der Ministerpräsidenten sogar noch mehr: Diese grundlegende Neufassung der Finanzkraftverteilung, ergänzt um eine umfassende Altschuldenregelung, wäre wirklich ein finanzpolitischer Big Bang gewesen. So kann Bremen (wie auch das Saarland) mit einer



beachtlichen zusätzlichen Unterstützung beim Tragen seiner Schuldenlast rechnen, muss aber weiterhin vor jedem Anstieg der Zinsen zittern.

Auch für den bremischen öffentlichen Dienst ist das Ergebnis ein - wenn auch noch sehr zarter - Silberstreif am Horizont. Die Senatorin für Finanzen hat gegenüber dem Haushalts- und Finanzausschuss der Bremischen Bürgerschaft angekündigt, mit dem Bund über eine Erleichterung des Konsolidierungspfad bis 2020 sprechen zu wollen.



Burkhard Winsemann

„Gewisse Parteien, so auch Ihre, Herr Bürgermeister, regieren diese Stadt gefühlt seit dem dreißigjährigen Krieg, und wenn das Ergebnis dieser Zeit eine sozial gesplante Stadt und über 30 % Kinderarmut sind, dann kann ich das so grandios nicht finden.“

Die Arbeitsdichte im Amt für Soziale Dienste ist unverantwortbar. Die MitarbeiterInnen dort sind mittlerweile Helden. Ein Wort des Dankes wäre angebracht!“

Mark Birnstiel, Personalrat Amt für Soziale Dienste

Tarifrunde TVöD 2016: Mehr Geld und Entgeltordnung im Mittelpunkt

Egal wie kalt der Winter ist: Jetzt heißt es Warmlaufen für die Tarifrunde TVöD 2016!

Gemeinsam wollen wir für die ver.di-Mitglieder im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen Entgeltsteigerungen ab dem 1. März 2016 erreichen. Am 18. Februar wird die ver.di-Bundestarifkommission im Einzelnen über die Forderungen beschließen. Die eigentlichen Verhandlungen beginnen dann am 21. März 2016.

Für das Jahr 2016 ist mit einem stabilen Wirtschaftswachstum, weiter steigenden Steuereinnahmen und weiterem Produktivitätsfortschritt zu rechnen. Es wird ein Preisanstieg von wieder mehr als 1 % erwartet. Hieraus errechnet sich der sogenannte verteilungsneutrale Spielraum von bis zu 3,5 %. Doch starke Gewerkschaften können mehr erreichen!

Aber es geht in dieser Tarifrunde nicht nur um mehr Geld. Die kommunalen Arbeitgeber wollen die Leistungen der Zusatzversorgung kürzen und somit die zukünftigen Betriebsrentenansprüche verschlechtern. Das müssen wir verhindern!

Für ver.di ist ein weiteres wichtiges Ziel, endlich die Entgeltordnung zum TVöD in Kraft zu setzen. Sehr umstritten ist dabei immer noch die Eingrup-

pierung von Schulhausmeistern. Hier will ver.di deutliche Verbesserungen erreichen.

Klar ist: von Nichts kommt Nichts. Nur Kolleginnen und Kollegen, die sich für ihre Interessen einsetzen, können auch Verbesserungen erreichen!

Ingo Tebje
Gewerkschaftssekretär
ver.di-Bezirk Bremen-Nordniedersachsen



Wertschätzung sieht anders aus!

Keine Ende der Ungerechtigkeiten in Sicht

Der Senat und die Regierungsfractionen in der Bremischen Bürgerschaft haben eine Chance vertan. Die Chance, nicht nur von Wertschätzung für die Arbeit des öffentlichen Dienstes zu reden, sondern durch praktisches Handeln diese Wertschätzung zu beweisen. Das Gegenteil ist der Fall.

Bereits in der Vergangenheit wurden die Beamtinnen und Beamte immer wieder zu Sonderopfern herangezogen. Ihre Arbeitszeit wurde erhöht, Urlaubsgeld gestrichen, Weihnachtsgeld reduziert oder ganz gestrichen und Tarifiergebnisse nicht vollständig oder nur verspätet übertragen. Auch 2015 mussten sie mehrere Monate länger auf die Erhöhung der Bezüge warten als die Tarifbeschäftigten.

Nun haben die verantwortlichen Politikerinnen und Politiker eine weitere Benachteiligung beschlossen. Der einheitliche Beförderungstermin - seit einigen Jahren der 1. Januar eines Jahres - wurde verschoben. Die Beamtinnen und Beamten, die häufig bereits seit vielen Jahren höherwertige Aufgaben wahrnehmen und jetzt endlich befördert werden sollten, werden auf die Zeit nach dem 1. Juli 2016 vertröstet. Es kann aber auch länger dauern, wenn am 1. Juli noch kein Haushalt beschlossen wurde. Die bremischen Beamtinnen und Beamten werden erneut für die schwierige Haus-

haltungssituation bestraft, die sie in keiner Weise zu verantworten haben. Dazu kommt, dass die Koalitionsvereinbarung weitere Kürzungen für sie vorsieht. Die intensiven Bemühungen der Gewerkschaften wurden abgeblockt. Die Briefe und Gespräche des Gesamtpersonalrats mit den Fraktionen der Regierungsparteien und dem Senat blieben ohne Erfolg.

Da kam die Gelegenheit der alljährlichen Tannenbaumaktion gerade recht, um auf die Missstände aufmerksam zu machen. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter protestierten vor dem Haus des Reichs. Im Rahmen einer „aktiven Mittagspause“ überreichten Beamtinnen und Beamte aus der Verwaltung, der Feuerwehr, dem Bildungsbereich und der Polizei dem Staatsrat im Finanzressort, Henning Lühr, eine mickrige und abgetakelte Tanne. Sie machten ihrem Ärger Luft und forderten, dass in Bremen endlich wieder volles Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld gezahlt wird und die Verschiebung des Beförderungstermins zurückgenommen wird.

Eine weitere Enttäuschung mussten die bremischen Beamtinnen und Beamten hinnehmen, denen ein Schadenersatzanspruch wegen der altersdiskriminierenden Besoldung zugesprochen wurde. Leider hat der Senat das erstinstanzliche Urteil des Verwaltungsgerichtes nicht akzeptiert



Alle Jahre wieder: Beamtinnen und Beamte übergeben der Senatorin für Finanzen einen vertrockneten Tannenbaum und fordern faire Behandlung

und führt das Klageverfahren fort. In der Folge müssen viele Kolleginnen und Kollegen weiterhin viele Monate auf ihre Schadenersatzansprüche warten.

Mit den Benachteiligungen für die bremischen Beamtinnen und Beamten muss es ein Ende haben. Die aktuelle Haushaltsituation darf nicht weiter dafür erhalten, ihre berechtigten Ansprüche einzuschränken. Für eine Beendigung dieser Politik müssen wir gemeinsam mit den Gewerkschaften streiten. Wertschätzung erfahren durch Handeln, nicht nur schöne Worte. Das ist es, was Beamtinnen und Beamte von ihrem Dienstherrn erwarten (dürfen).

„Wir sind in der Justizvollzugsanstalt Bremen personell am Ende. Überstunden und Vertretungen sind im Allgemeinen Vollzugsdienst und auch im Sanitäts- und Werkdienst alltäglich. Die Krankenquote steigt und steigt. Ein Teufelskreislauf droht: Durch die andauernde Überlastung werden die Kollegen krank.“

Wir wollen die Gefangenen nicht nur wegsperren, wir wollen mit ihnen arbeiten. Und dafür brauchen wir mehr Personal in fast allen Bereichen.

Wir fordern gute Arbeitsbedingungen, eine faire Bezahlung, Wertschätzung und auch die Beibehaltung unserer Beförderungsstellen.“

Andreas Strassemeier, Personalrat Justizvollzugsanstalt Bremen



Burckhard Radtke



Gegen Druck hilft Gegendruck

ver.di: Am 9. März 2016 den Personalräten den Rücken stärken

Liegt der Schreibtisch trotz Überstunden voller Arbeit? Warten im Postfach gefühlte tausend unbeantwortete E-Mails? Hat das Telefon den ganzen Tag nicht still gestanden? Und war schon wieder keine Zeit für eine Pause? Fehlt im Reinigungsbe- reich schon seit Wochen eine Reinigungskollegin ohne per- sonellen Ausgleich? Ist die Si- cherheit bei Baumarbeiten ge- fährdet, weil das Personal fehlt? Sind beim Brandeinsatz nur maximal 8 statt mindestens 10 Feuerwehrleute vor Ort? Können die maximalen Fallzahlen in der Amtsvormundschaft nicht eingehalten werden?

Das alles klingt nach Stress pur. Gute Arbeit hingegen geht anders!

Wir wollen Gute Arbeit ohne Druck. Denn, Gute Arbeit orien- tiert sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten, ist stressfrei, macht Spaß und wird anständig

bezahlt. Sie ermöglicht eine ge- sunde Balance aus Beruf und Familienleben. Sie drückt sich in Wertschätzung aus, bietet Weiterbildung und Aufstieg und ermöglicht regelmäßige Pausen. Vor allem aber ruiniert sie nicht die Gesundheit.

Die Realität im bremischen öffentlichen Dienst sieht leider in großen Teilen noch nicht so aus. Aber Personalräte und Gewerkschaften kämpfen stän- dig darum, die Arbeitsbedin- gungen der Beschäftigten und der Mitglieder zu verbessern und erzielen dabei auch Fort- schritte. Mehr Personal für den Brandschutz, mehr Geld für die Grünpflege, der Aufbau eines eigenen VertreterInnenpools in der Eigenreinigung und der Kampf um bessere Eingruppie- rung im Amt für Soziale Dienste sind dabei exemplarische Bei- spiele. Nur starke Personalräte und Gewerkschaften schaffen

es, bei den bremischen Rah- menbedingungen auch Erfolge zu erzielen. Deshalb stärkt am 9. März 2016 mit einer hohen Wahlbeteiligung euren Perso- nalräten den Rücken.

Denn gegen Druck hilft nur Gegendruck. Gute Arbeitsbe- dingungen fallen nicht vom Himmel.

Ingo Tebje, Gewerk- schaftssekretär ver. di-Bezirk Bremen-Nordnie- dersachsen



Wir sind stark - wir bleiben stark!

GdP: Am 9. März 2016 die DGB-Gewerkschaften unterstützen



Die Stärke unserer DGB- Gewerkschaften liegt vor allem in unseren vielen tausend Mit- gliedern: Durch unsere große Anzahl an Mitgliedern können wir Einfluss auf politische Akteure nehmen. Durch euch werden wir gehört. Durch unsere Mitglieder der verschiedensten Bereiche erfahren unsere Ge- werkschaften und unsere Per- sonalvertretungen von Proble- men, Missständen und Sorgen und Nöten jedes Einzelnen auf direktem Weg. Auf Probleme aufmerksam gemacht zu werden, ist der erste Schritt, damit

wir diese Probleme gemeinsam angehen, unsere Stärken aus- spielen und Verbesserungen bewirken können. Dabei haben wir stets eure Interessen im Blick und halten uns an unsere grundlegenden gewerkschaft- lichen Forderungen. Doch wel- che grundlegenden Forderungen sind das nach all den Jahren? Das möchte ich euch deutlich sagen: Gute Arbeit = Gute Be- zahlung.

Diese Forderungen sind auch im 21. Jahrhundert aktueller denn je. Unsere Arbeitsbedin- gungen verändern sich laufend, gefühlt immer mehr zum Ne- gativen als zum Positiven. Geld spielt dabei die zentrale Rolle. Sparen, Kürzen und Optimieren scheinen Leitlinien der Arbeit- geber und unserer Dienstherren zu sein. Diese Leitlinien stehen oftmals im Widerspruch zu un- serer Gesundheit, unserer Fam- ilie und Vorstellungen von guter Arbeit und guter Bezahlung. Wir

bekämpfen diesen Widerspruch aktiv. Wir legen den Finger in die vielen Wunden und lassen nicht locker. Dabei können wir stets auf eure Unterstützung zählen.



Foto: GdP Bremen, Anne Wohlers

räte und ihr wählt eure Frau- enbeauftragten. Unterstützt unsere DGB-Gewerkschaften, unterstützt eure Kandidatinnen und Kandidaten, unterstützt eure Freunde und Freundinnen. Geht wählen und zeigt unseren Dienstherren und Arbeitgebern, wie stark wir sind und wie stark wir bleiben!

Jochen Kopelke, Landes- vorsitzender der Gewerk- schaft der Polizei

Diese Unterstützung brau- chen wir auch am 9. März 2016.

Wir werden im März unsere Personalvertretungen in den einzelnen Dienststellen des bremischen öffentlichen Dienstes und den Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemein- de Bremen wählen. Ihr wählt eure Vertreterinnen und Vertre- ter für die jeweiligen Personal-

Loch an Loch und hält doch

Lücken in der Bremer Bildung schließen!

Wenige Wochen nach Schuljahresbeginn waren die Vertretungsreserven bereits erschöpft, ohne dass es auch nur eine Grippewelle gegeben hätte.

Gesellschafts- und bildungspolitisch notwendige Konzepte von Inklusion und Oberschulentwicklung sowie Früher Bildung als Wegbereiter von Lebensperspektiven werden, wenn sie überhaupt schon durchdacht vorliegen, durch eine völlig unzureichende Personalausstattung und krankmachende Arbeitsbedingungen geradezu konterkariert. Arbeitsbelastungen erstrecken sich beispielsweise über die Vorenthaltung von Doppelbesetzungen, quasi grenzenlose Mehrarbeit, Vertretung in mehr als einer Klasse gleichzeitig, Übernahme fachfremder Aufgaben. Gefährdungsanzeigen sind hiergegen eine Antwort der Beschäftigten!

Der Arbeitgeber soll nicht sagen können, er hätte nicht gewusst, dass erfolgreich strukturierte Bildungsprozesse nicht durch dauerhaft überlastete Beschäftigte zu realisieren sind ...



Foto: Christian Gloede

Ein ähnliches Bild an den Hochschulen im Land Bremen: Forschung und Lehre sind in hohem Maße abhängig von Fristverträgen; 25 % Lehraufträge, 80 % Befristungen im wissenschaftlichen Mittelbau. Die Folgen gehen dauerhaft

zu Lasten der Beschäftigten, planbare Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind regelhaft „Fehlanzeige“. Nach der Dienstvereinbarung über Mindestlaufzeiten für Erstverträge muss nun nachgebessert werden. Zum einen gilt es, transparente und verlässliche Entscheidungsstrukturen für Folgeverträge durchzusetzen. Zum anderen müssen die Hochschulen auf Personalplanungskonzepte verpflichtet werden, die Daueraufgaben definieren und entsprechend als Dauerstellen festschreiben. Lehrbeauftragte müssen, so Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und Personalräte, endlich in den Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes einbezogen werden.

Gute Arbeitsbedingungen in Kitas, Schulen und Hochschulen heißt: Mehr Einstellungen, die Ersetzung prekärer durch regu-

läre Beschäftigungsverhältnisse und die wertschätzende Wahrnehmung einer Fürsorgepflicht, die die Gesundheit der Einzelnen und die Motivation aller für die Bildungsarbeit im Interesse der Lernenden in den Mittelpunkt rückt!

Der (Gesamt-) Personalrat vertritt die Interessen gegenüber einem Arbeitgeber, der gleichzeitig Regierung ist. Das macht seine Arbeit zu einer Arbeit im öffentlichen Interesse. Die Bündelung einzelner Personalräte im Gesamtpersonalrat verschafft diesem gleichsam ein „allgemeinpolitisches Mandat“. Durch eine hohe Beteiligung bei der Personal- und Gesamtpersonalratswahl stärkt ihr dieses Instrument! Geht wählen, wählt die Liste der DGB-Gewerkschaften!

Christian Gloede, GEW-Landesvorstandssprecher

Wir liefern gute Arbeit !

Anerkennung durch wertgeschätzte Bezahlung

Der dbb Beamtenbund hat mich, Jürgen Köster (61, komba), in seiner Landeshauptvorstandssitzung am 11.11.2015 mit großer Mehrheit zum neuen Landesbundvorsitzenden gewählt.

Als ich am 29.01.1979 das Licht des öffentlichen Dienstes erblickte, begann der Ernst meines Arbeitslebens. Aber mein neuer Arbeitgeber hatte schon früh meine wertvolle Tätigkeit erkannt und nicht erst bis zum 1. Februar gewartet, um von meiner Arbeit zu profitieren. Ich startete in der IT mit verschiedenen Aufgaben und hatte schon bald mit anderen Dienststellen Kontakt. Dort lernte ich verschiedene Tätigkeiten und Anforderungen kennen. Kurzum, die Dienstleistungen des öffentlichen Dienstes stellen hohe Anforderungen an die Bediensteten und diese werden auch geleistet. Am Beispiel der Durchführung einer

anstehenden Wahl werden von den Mitarbeitenden des Statistischen Landesamtes schon 100 Tage vor der Wahl jede Menge Überstunden geleistet und das mit hohem Engagement und Verantwortung der Bediensteten. Bei den Bürger-Service Centern und der Stadtbibliothek wird trotz einer tariflichen 5-Tage-Woche auch am Samstag gearbeitet. Dies ist nur durch entsprechende Dienstvereinbarungen mit entsprechenden Ausgleichen und der Bereitschaft der Mitarbeiter möglich. Ein abschließendes Beispiel für die überdurchschnittliche Arbeitsbelastung der Beschäftigten, ergibt sich aus der Unterbringung der vielen Flüchtlinge in Bremen. Hier leisten die Beschäftigten überdurchschnittliches. Hier zeigt sich: die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind das Herz der bremischen Verwaltung. Ohne uns geht es nicht.

Aber wo bleibt die Fürsorge des Dienstherrn sowie die entsprechende Wertschätzung (Bezahlung)?

Ich appelliere deshalb: Nutzt die Wahlen zu den örtlichen Personalräten sowie des Gesamtpersonalrats am 9. März 2016 und geht wählen. Jede Stimme zählt, denn nur eine hohe Wahlbeteiligung zeigt dem Arbeitgeber: Wir wollen unsere Rechte nutzen und die Pflichten des Arbeitgebers ein-



Foto: dbb bremen



fordern.

Auch der dbb beamtenbund und tarifunion landesbund bremen tritt bei den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie bei den Beamten und Beamtinnen mit eigenen Listen an.

Nutzt Eure Rechte und geht am 9. März 2016 wählen.

Jürgen Köster Landesbundvorsitzender dbb und tarifunion

Auszubildende an die Wahlurnen!

WE NEED YOUR CROSS

Achtung Auszubildende! Ihr könnt am 9. März 2016 in den Dienststellen, denen ihr am Tag der Wahl zugewiesen seid oder denen ihr vor einem Schulblock zugewiesen wart, bis zu fünf Interessenvertretungen wählen: den Gesamtpersonalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Gesamtpersonalrat, den Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Personalrat

und weibliche Auszubildende die Frauenbeauftragte. Wichtig ist, dass ihr im Wählerverzeichnis eurer Dienststelle erfasst seid. Um dies zu überprüfen, wendet euch bitte an den Personalrat oder die Frauenbeauftragte in euren Praxisdienststellen, an das Aus- und Fortbildungszentrum oder an den Gesamtpersonalrat. Go to vote!



Ein voller Erfolg

Erster Gesundheitstag für Auszubildende

Im Frühjahr 2015 fand zum ersten Mal ein Gesundheitstag speziell für Auszubildende statt! Der Tag war ein voller Erfolg, und das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) platzte aus allen Nähten. Die Informationsstände waren gut besucht, und viele Auszubildende haben sich dort auch „aktiv ausprobiert“. Am kostenlosen, gesunden Mittagssbuffet gab es zwischendurch für alle etwas Leckeres. Die Workshopthemen waren interessant und teilweise an bestimmte Ausbildungsberufe gerichtet. Einige waren dadurch leider so stark nachgefragt, dass nicht jedem Wunsch entsprochen werden konnte.

Auch der Workshop „Sucht ist näher als du denkst“ - ein Angebot vom Landesinstitut für Schule - war am Gesundheits-

tag ausgebucht. Nach Überlegungen in einer Arbeitsgruppe beim Aus- und Fortbildungszentrum, wo auch der Ausbildungspersonalrat und der Gesamtpersonalrat beteiligt sind, wurde der Workshop im Herbst 2015 erneut an zwei Vormittagen angeboten. Insgesamt 50 Auszubildende bekamen so eine zweite Chance, sich über das Thema „Sucht“ zu informieren. Beide Tage wurden gut angenommen, und wieder gab es ein super Feedback für die Dozenten und Dozentinnen.

Es gibt viele weitere Ideen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für Auszubildende. Ein Angebot zu „Lebenswelten junger Menschen - ihre Ideale, Wünsche, Lebenskonzepte, Emotionen“ ist gerade in Vorbereitung. Weiter geht's!



Ivonne Weinhold



Kai Mües

Neuigkeiten vom Ausbildungspersonalrat beim Aus- und Fortbildungszentrum

Der Ausbildungspersonalrat (APR) beim Aus- und Fortbildungszentrum ist umgezogen: das Büro befindet sich jetzt in der zweiten Etage im Block B, Raum B204. Neue Vorsitzende ist Lizza Besecke, Verwaltungsfachangestellte. Safija Munoz bleibt weiter Mitglied im APR. Auszubildende können jeweils am Mittwochnachmittag - außer in den Ferien - zur Sprechzeit kommen.

„Die Bewirtschaftungsmaßnahmen haben bei der Polizei Bremen zur Folge, dass für Überstunden (z. Zt. nur 306 000 Stunden), die nicht in Freizeit vergütet werden können, auch keine Bezahlung erfolgt. Weitere Folge ist, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse nicht aufgelöst werden können. So für eine Kollegin, die seit 2008 über eine Leiharbeitsfirma in der DNA-Analytik beschäftigt ist. Wenn jetzt noch die Beförderungen zum 01.01.2016 ausgesetzt werden, weil eine haushaltslose Zeit besteht, dann mag ich mir nicht vorstellen, wie es um die Motivation der Kolleginnen und Kollegen bestellt ist.

Gleichzeitig ist Geld da für Werk- und Dienstleistungsverträge an Pensionäre (...)

Herr Bürgermeister, Sie und die politisch Verantwortlichen sind gefordert, nur solche Maßnahmen zu treffen, die sozialverträglich sind, um eine Spaltung in der Gesellschaft zu verhindern.“

Rolf Oehmke, Personalrat Polizei Bremen

Jugend- und Auszubildendenvertretungen wählen!

Zuwachs für die Personalräte und den Gesamtpersonalrat

Das hat es so in Bremen noch nicht gegeben! Erstmals werden am 9. März 2016 in etlichen Dienststellen und im Gesamtpersonalrat Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV)



gewählt. Das bedeutet „Zuwachs“ für die Personalräte und den Gesamtpersonalrat! Die Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen sind zusätzliche Mitglieder im Personalrat/Gesamtpersonalrat. In Dienststellen mit fünf bis 20 Wahlberechtigten besteht die JAV aus einer Person, ansonsten aus zwei Personen. Für den Gesamtpersonalrat sind drei JAV-Mitglieder zu wählen.

Wahlberechtigt sind alle Jugendlichen und Auszubildenden in den Dienststellen. Auszubildende, die am Tag der Wahl Schulblock haben, sind

dort wahlberechtigt, wo sie zuletzt für die Praxis zugewiesen waren. Zur JAV gewählt werden können Beschäftigte der Dienststelle bis zum vollendeten 27. Lebensjahr und Auszubildende.

Das wird nicht die ganze Personalratsarbeit umkrempeln, da die JAV nur bei Themen der Jugendlichen und Auszubildenden stimmberechtigt ist. Es bedeutet aber natürlich Veränderung: junge Ansichten, Ideen und Herangehensweisen werden in den Personalrat eingebracht. Die jungen Kolleginnen und Kollegen haben damit die Möglichkeit, sich direkt einzubringen und mitzudiskutieren. Für Personalräte bedeutet das perspektivisch auch „Nachwuchsgewinnung“ für die eigenen Gremien. Sie haben nun die Möglichkeit, ihr Wissen weiterzugeben und für die aktive Mitarbeit im Personalrat zu werben.

Es ist also wichtig, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen und sie herzlich in den Personalrat und in den Gesamtpersonalrat aufzunehmen.



Foto: Feli Smidt

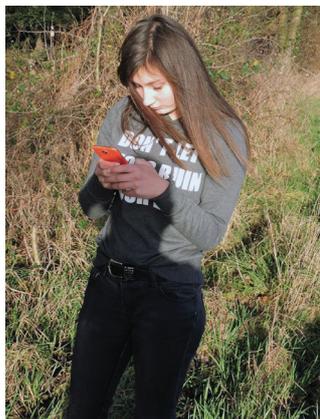
„Wir, der Ausbildungspersonalrat, freuen uns sehr auf die Unterstützung durch die neuen Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Damit gibt es noch mehr AnsprechpartnerInnen für Jugendliche, Auszubildende und junge Erwachsene. Wir haben Lust auf neue Netzwerke und mehr Infos direkt von vor Ort. Also bitte: nehmt euer Recht wahr und geht am 9. März wählen!“

Feli Smidt, stellvertretende Vorsitzende vom Ausbildungspersonalrat beim Aus- und Fortbildungszentrum

Das Jugendwort des Jahres 2015

Die Jury für das Jugendwort des Jahres hat gewählt:

SMOMBIE - jemand, der wie gebannt auf sein Smartphone schaut und dabei wie ein Zombie durch die Gegend läuft.



Lange unentdeckt - jetzt vermehrt in dieser Gegend gesehen: Ein SMOMBIE (weiblich)

„Die Folgen der Unterfinanzierung des bremischen Bildungswesens sind unter anderem regelmäßige Mehrarbeit der KollegInnen, Aufhebung der Doppelbesetzung in den Inklusionsklassen, Unterrichtsvertretung durch Pädagogische MitarbeiterInnen, die dafür von ihren eigentlichen Aufgaben abgezogen werden, zunehmende Leiharbeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse und trotzdem ständiger Unterrichtsausfall. (...) Das muss ein Ende haben!“

Arno Armgort, Personalrat Schulen

Guter Rat: Personalrat

Gute Gründe, um am 9. März 2016 wählen zu gehen



Foto: privat

„Meckern und rumjaulen, dass man nichts ändern kann, kann jeder. Ich möchte, dass meine Stimme gehört wird, vielleicht ist sie ja das Zünglein an der Waage. Ich möchte Fürsprecher auswählen, die meine Meinung vertreten und bestmögliche Arbeitsbedingungen für mich aushandeln. Ich möchte bekannte Personen im PR haben, die ich um Rat fragen kann und die meine Anliegen ernst nehmen und

mir in schwierigen Situationen beiseite stehen würden. Ich möchte aktive Menschen mit verschiedenen Hintergründen wählen, die kontrovers diskutieren, eigene Meinungen haben und dennoch wissen, wovon sie reden und es mir auch erklären können. Selbstdarsteller, politische Prolls, Ja-Sager, Abnicker und Schnacker gibt es schon genug, deshalb gehe ich wählen.“

Tineken Schröter-Willenbrock, Kita Bremen

„Ich gehe zur Personalratswahl, weil ich durch meine Stimme deutlich mache, dass mir die Mitbestimmung wichtig ist. Weil der Personalrat die einzige innerbetriebliche Interessenvertretung ist. Weil der Personalrat die Rechte der Beschäftigten gegenüber der Dienststelle wahrnimmt. Weil der Personalrat dafür sorgen kann, dass die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt werden. Weil der Personalrat geeignete Maßnahmen zum Gesundheitsschutz beantragen kann. Weil der Personalrat durch sein Initiativrecht z.B. Maßnahmen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, beantragen kann.“

Claudia Seddig, Feuerwehr Bremen



„Ich gehe zur Personalratswahl, weil wir eine hohe Arbeitsbelastung haben und schon jetzt viele Überstunden vor uns her schieben. Da brauchen wir einen starken Personalrat, der der Leitungsebene auch mal unmissverständlich die Grenzen aufzeigt.“

Christina Biese, Polizei Bremen



„Ich wähle meinen Gesamtpersonalrat, weil der



Foto: privat

Gesamtpersonalrat die Interessenvertretung aller Beschäftigten in den verschiedenen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes ist. Der Gesamtpersonalrat ist das „Netzwerk“ für die einzelnen Personalräte im Lande. Es ist wichtig, an der Wahl teilzunehmen, denn ohne starke Interessenvertretungen wird sich auch nichts verändern.“

Matthias Fincke, Justizvollzugsanstalt Bremen

„Es ist mir wichtig, dass die Interessen der Beschäftigten aktiv vertreten werden. Ohne das Engagement von meinem Personalrat und Gesamtpersonalrat wären die Arbeitsbedingungen noch viel schlechter. Derzeit unterstützen sie uns im Sozialdienst junger Menschen bei unserer Auseinandersetzung um eine bessere Bezahlung und angemessenere Arbeitsmenge. Gemeinsam mit uns Beschäftigten können sie mehr verändern. Durch meine Wahlbeteiligung kann ich zu ihrer Stärkung beitragen.“

Heike Brünjes, Amt für Soziale Dienste



Guter Rat: Personalrat

Gute Gründe, um am 9. März 2016 wählen zu gehen



„Ich gehe zur Personalratswahl, weil Teile meiner Dienststelle mit der Landeshauptkasse zusammengelegt werden sollen. Im Hinblick auf diese anstehenden Veränderungen in den kommenden

Jahren ist es unerlässlich, einen starken Personalrat zu haben, der jede/n von uns gegenüber den entsprechenden Entscheidungsträgern optimal vertritt. In der Wahlbeteiligung, die hoffentlich hoch ist, sollte sich auch der Dank und der Respekt für die geleistete Arbeit der bisherigen Personalräte widerspiegeln. Kurzum: Für eine starke effektive Verwaltung brauchen wir unbedingt einen starken Personalrat, der unsere Interessen vertritt.“

Tjark Wriedt, Finanzamt Bremen-Nord

„Mitbestimmung in der Dienststelle bedeutet Einflussnahme auf alle Fragen, die sich für Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz stellen, vom Arbeitsschutz bis zur Arbeitszeit. Darum sind Personalräte wichtig. Geht daher wählen.“

Roland Oelker, Umweltbetrieb Bremen



Foto: privat

„Für mich, die ich selbst acht Jahre lang im Personalrat an der Universität wirken und mitbestimmen konnte, ist es selbstverständlich sich an der Wahl zum Personalrat und zur Frauenbeauftragten zu beteiligen.

Hohe Wahlbeteiligung stärkt diejenigen, die uns als Personalrat vertreten. An der Universität ist es wegen der vielen Beschäftigungsgruppen besonders wichtig, dass sich hier alle vertreten fühlen können, also von der Verwaltungsfachkraft bis zur wissenschaftlichen Mitarbeiterin, von der Haushandwerkerin bis zur Chemielaborantin. Für unser Recht, eine Vertreterin zu wählen, die uns vertritt, hat es sich bis jetzt schon sehr gelohnt. Denn wer kann uns in Sachen Chancengleichheit, Zugang zu Führungspositionen und Weiterentwicklung besser beraten und vertreten als unsere Frauenbeauftragte? Auch hier gilt: WÄHLEN GEHEN! Keine Stimme verschenken!“

Renate Pusch, Universität Bremen

„Mein Personalrat und der Gesamtpersonalrat haben mit der Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen meine Bewerbung im internen Stellenausschreibungsverfahren



Foto: privat

durchgesetzt. So kann ich jetzt - statt befristet über einen externen Personaldienstleister - unbefristet in Vollzeit als Juristin arbeiten. Nur mit starken Personalräten ist ein solcher Erfolg erreichbar. Deshalb gehe ich am 9. März 2016 wählen!“

Jana Holtz, Senator für Umwelt, Bau und Verkehr

„Durch die Inklusion und die Entwicklung vieler Grundschulen zu offenen oder gebundenen Ganztagschulen hat sich die Arbeit sehr stark verändert. Sie ist anspruchsvoller und an vielen Stellen auch belastender geworden. Die Teilpersonalversammlung für alle Beschäftigten an Grundschulen hat das deutlich gezeigt. Die Belastungsgrenze ist an vielen Stellen überschritten. Die Arbeitsbedingungen verbessern sich aber nicht von alleine. Dazu braucht es einen starken Personalrat, der sie bei den politisch Verantwortlichen durchsetzt und die Interessen der KollegInnen vertritt. Deshalb: Wählen gehen!“

André Sebastiani, Lehrer, Grundschule In der Vahr



Foto: privat

Refugees welcome!

Der bremische öffentliche Dienst packt's an

Millionen Menschen aus Syrien, Afghanistan, und vielen anderen Ländern sind auf der Flucht vor Krieg, Gewalt und Hunger. Immer mehr von ihnen kommen nach Deutschland, auch nach Bremen. Für 2015 rechnete die Senatorin für Soziales kurz vor Redaktionsschluss mit bis zu 13.000 Zugängen, davon fast 3.000 unbegleitete minderjährige Flüchtlinge. Für 2016 wird mit ähnlich hohen Zahlen gerechnet.

Nach zwei kleineren Programmen im Frühjahr und Sommer hat der Senat im September ein drittes Sofortprogramm zur Aufnahme und Integration von Flüchtlingen beschlossen. Damit wurden rund 300 Stellen in den am stärksten durch zusätzliche Aufgaben belasteten Bereichen geschaffen.

300 neue Stellen

Da die Stellen kurzfristig besetzt werden müssen und bei Weitem nicht ausreichend Auszubildende nachrücken, wurden die Ausschreibungen auch für Quereinsteiger, BewerberInnen ohne einschlägige Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung, geöffnet. Für den Gesamtpersonalrat war dabei wichtig, dass auch diese neuen KollegInnen eine langfristige Perspektive im bremischen öffentlichen Dienst erhalten. Dies geschieht einerseits durch den Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge, andererseits durch umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen, die die Quereinsteiger begleitend zu ihrer Arbeit durchlaufen werden. So sollen sie mittelfristig in die Lage versetzt werden, auch andere Aufgaben zu übernehmen, wenn sich die Flüchtlingssituation wieder entspannt. An Arbeit wird es auch dann ganz sicher nicht mangeln. In den nächsten Jahren werden ohnehin viele Kolleginnen und Kollegen aus Altersgründen ausscheiden.

Senatorin für Soziales

Der Löwenanteil der Aufgaben liegt im Verantwortungsbereich der Senatorin für Soziales.

Direkt bei der senatorischen Dienststelle angebunden ist unter anderem die Zentrale Aufnahmeestelle (ZAST). Dort werden die Geflüchteten registriert, und es wird ihnen eine Unterkunft zugewiesen. Vor zwei Jahren, als die Zahl der Flüchtlinge anzusteigen begann, kam die ZAST mit zwei Beschäftigten aus. Heute sind es neun, die zudem noch organisatorisch von MitarbeiterInnen freier Träger unterstützt werden. Vorgesehen sind für die ZAST jetzt bis zu 35 Stellen. Nachdem die ZAST bereits in ein größeres Gebäude umziehen musste, werden jetzt Container für die zusätzlichen Arbeitsplätze aufgestellt.

Hoher Arbeitsaufwand ergibt sich bei der Sozialsenatorin außerdem in den Bereichen, die sich, in Zusammenarbeit mit freien Trägern, um die Bereitstellung von Unterkünften kümmern. Das gilt für die vielen Übergangswohnheime, ganz besonders aber für die vielen Einrichtungen, in denen unbegleitete minderjährige Flücht-



Bremisches Vorzeigeprojekt: Containerdorf für Flüchtlinge in Bremen-Walle

linge untergebracht und pädagogisch betreut werden.

Amt für Soziale Dienste

Die längerfristigen Unterstützungsaufgaben liegen beim Amt für Soziale Dienste (AfSD). Hier ist besonders die Betreuung der vielen unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge hervorzuheben. Der Richtwert

von maximal 50 Vormundschaften je Amtsvormund kann nur durch massive Neueinstellungen gewährleistet werden. Große zusätzliche Bedarfe gibt es im AfSD außerdem bei der wirtschaftlichen Jugendhilfe und der zentralen Fachstelle Wohnen. Das starke Wachstum des AfSD wird auch organisatorische Veränderungen nach sich ziehen. An erster Stelle ist die Anmietung des ehemaligen Fruchthofs am Breitenweg zu nennen, der jetzt zügig hergerichtet werden soll. Vieles ist aber noch ungeklärt. „Wir befinden uns in einem Sichtflug bei Nebel!“, beschreibt Marcus Gehlmann, Personalratsvorsitzender beim AfSD, die Situation.

Stadtamt

Im Aufgabenbereich des Innenressorts werden beim Stadtamt 41 zusätzliche Stellen geschaffen. Nach Einschätzung des Landesvorsitzenden der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Jochen Kopelke sollte dies grundsätzlich ausreichen, um die zusätzlichen Aufgaben zu



Sichtlich bewegt zeigt Rolf Oehmke von der Polizei Bremen auf der Personalräteversammlung ein Bild, das ein syrisches Flüchtlingskind gemalt hat. Darauf sind links die Kriegseindrücke aus der Heimat und rechts die Ankunft in Deutschland zu sehen.

ist dabei nicht hilfreich, gerade weil schnell eine Lösung gefunden werden muss“, so Jochen Kopelke.

Polizei Bremen

Bei der Polizei werden ebenfalls Stellen für besondere Aufgaben im Zusammenhang mit der Flüchtlingssituation eingerichtet. Die Personalzielzahl wird dafür allerdings nicht erhöht. Das heißt, an anderer Stelle müssen Löcher aufgerissen oder können nicht gestopft werden. Diese halbherzige Entscheidung in diesem Punkt wird aus Sicht von Jochen Kopelke auch dadurch nicht erfreulicher, dass komplett ausgebildete Polizisten am Arbeitsmarkt ohnehin nicht zur Verfügung stehen.

Ein ausgesprochenes Ärgernis sind aus Sicht der GdP die §§ 14 und 95 des Aufenthaltsgesetzes, mit denen die unerlaubte Einreise bzw. der unerlaubte Aufenthalt als Straftatbestände qualifiziert werden. Dadurch werde bei der Polizei großer Ermittlungs- und Verwaltungsaufwand hervorgerufen, obwohl nahezu alle Verfahren letztlich eingestellt werden. Hier liegt ganz offensichtlich eine

bewältigen. Probleme könnten sich allerdings dadurch ergeben, dass für die neuen KollegInnen nicht ausreichend Platz zur Verfügung steht. Deshalb ist jetzt unter anderem vorgesehen, große Teile des Standesamtes in ein größeres Gebäude zu verlegen. „Der Versuch der Amtsleitung, dies am Personalrat vorbei durchzusetzen,

große Produktivitätsreserve für die Arbeit der Polizei.

Schulen

Für den Bereich Bildung sind mit dem dritten Sofortprogramm rund 70 zusätzliche Stellen finanziert worden. Zusammen mit den beiden vorigen Programmen sind damit rund 180 Vorkurse zum Spracherwerb abgesichert. Bei rund 4000 zusätzlichen SchülerInnen (1600 im allgemeinbildenden und 2400 im berufsbildenden Bereich) wären aber mindestens 250 erforderlich. Dafür würden rund 200 Vollzeitstellen gebraucht. Auf mittlere Sicht ist mit einem weiter wachsenden Bedarf zu rechnen. Im Schuljahr 2016/17 wird ein großer Teil der Kinder und Jugendlichen in Regelklassen unterrichtet werden. Gleichzeitig bleibt aber ein hoher Bedarf an Vorkursen bestehen.

Zudem muss in diesem Zusammenhang daran erinnert werden, dass im Koalitionsvertrag vorgesehen ist, 200 zusätzliche LehrerInnen an die Tafel zu bringen. Diese Stellen sind bisher noch nicht geschaffen worden.

Zusätzliche Stellen allein genügen allerdings nicht, man muss sie auch besetzen. Das erweist sich selbst im normalen Umfang als immer schwieriger. „Bremen hat sich mit einer niedrigeren Besoldung und höheren Unterrichtsverpflichtung in eine schlechte Wettbewerbsposition gebracht“, meint Arno Armgort, Vorsitzender des Personalrats Schulen. Nachteilig wirke sich auch aus, dass ReferendarInnen in Bremen - anders als in anderen Bundesländern - keine klare Perspektive für eine dauerhafte Tätigkeit gegeben wird.

KiTa Bremen

Weitgehend ausgespart wurden in den bisherigen Programmen die Kindertagesstätten. Kurzfristig bestehen aus Platzgründen kaum Möglichkeiten, zusätzliche Gruppen einzurichten, weder bei KiTa Bremen noch bei freien Trägern. Neu-

bau- oder Erweiterungspläne müssen sich danach richten, wo im Stadtgebiet zusätzlicher Wohnraum geschaffen wird.

Hinzu kommt, so Grit Wetjen, Personalratsvorsitzende bei KiTa Bremen, dass im derzeitigen Prozess des Übergangs des Bereichs Kinder in das Bildungssystem noch wenig Klarheit über die zukünftige Verteilung von Kompetenzen und Verantwortlichkeiten herrsche. Dies lähme so manche Initiative.

So gebe es eine ganze Reihe von Kolleginnen und Kollegen, die an Fortbildungsmaßnahmen mit dem Ziel einer besseren Integration der Flüchtlingskinder interessiert sind. Aber entsprechende Angebote lassen auf sich warten.

Es gibt noch viel zu tun

Mit viel Motivation und hohem Arbeitseinsatz haben die Kolleginnen und Kollegen bisher einfach angepackt und die vielen zusätzlichen Aufgaben durch die Zuwanderung mit bearbeitet. Aber das geht so nicht auf Dauer. Auch das zusätzliche Personal wird wohl nicht überall ausreichen. Die organisatorische Umsetzung verläuft nicht überall reibungslos. Es gibt noch viel zu tun. Der bremische öffentliche Dienst muss an seinen Aufgaben wachsen.



Burkhard Winsemann

Personalräteversammlung am 3. Dezember 2015

Für den sozialen Zusammenhalt

Wir, die Interessenvertretungen der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes sind stolz auf die Offenheit und große Hilfsbereitschaft, die die Bremerinnen und Bremer den vielen Geflüchteten entgegenbringen, die in unserer Stadt Schutz vor Krieg, Gewalt und Hunger suchen und sich ein neues, besseres Leben aufbauen wollen. Wir sind stolz auf unsere Kolleginnen und Kollegen in vielen Aufgabenbereichen des bremischen öffentlichen Dienstes, die trotz einer ohnehin schon hohen Arbeitsbelastung alles tun, um die vielen zusätzlichen Aufgaben zu bewältigen, die sich mit der Versorgung und Betreuung der Geflüchteten stellen. Und wir begrüßen, dass Senat und Bürgerschaft erste Maßnahmen beschlossen haben, die einen Beitrag zur Deckung der zusätzlichen Bedarfe an Wohnraum, Infrastruktur und öffentlichen Dienstleistungen leisten, welche jedoch keinesfalls ausreichen werden.

Zugleich haben wir die Sorge, dass die Bedürfnisse anderer Bevölkerungsgruppen aus den Augen verloren und deren Ansprüche an öffentliche Dienstleistungen und sozialstaatliches Handeln vernachlässigt werden. Dies muss verhindert werden.

Mit seinem unbedingten Festhalten an der „schwarzen Null“ gießt der Bund in einer ohnehin schwierigen Situation Öl ins Feuer. Durch seinen nach wie vor unzureichenden Beitrag zur Finanzierung der gesamtstaatlichen Aufgabe der Unterbringung und Integration der Geflüchteten übt er auf Länder und Kommunen einen erheblichen Druck aus, in anderen Bereichen weiter zu kürzen. Gerade für Bremen ist dies höchst problematisch. Schon die Mehrausgaben für das Nötigste bedrohen die Einhaltung der Sanierungsvereinbarung mit dem Bund und daher die Zahlung der Sanierungshilfe. Einmal mehr wird daran deutlich, dass die so genannte Schuldenbremse keine geeignete Grundlage für eine verantwortliche Haushalts- und Finanzpolitik ist.

Wir erwarten von Senat und Bürgerschaft ein klares Bekenntnis, dass die Sicherung eines leistungsfähigen Sozialstaats mit guten öffentlichen Dienstleistungen für alle in Bremen lebenden Menschen und die Wahrung der Menschenwürde der Geflüchteten Vorrang haben vor dem Erreichen fragwürdiger finanzpolitischer Ziele.

Die Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes teilen in ihrer überwältigenden Mehrheit das programmatische „Wir schaffen das“ der Bundeskanzlerin, ungeachtet ihrer sonstigen politischen Überzeugungen. Doch um das zu schaffen, werden große Anstrengungen erforderlich sein, sowohl für die Gesellschaft als Ganzes, als auch für den öffentlichen Dienst. Die dafür notwendigen Kräfte können dauerhaft nur mobilisiert werden, wenn alle sicher sein können, dass ihre berechtigten Interessen dabei gewahrt werden. So benötigen und erwarten die Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst vom Senat angemessene Rahmenbedingungen für ihre wichtige Arbeit. Dazu gehört im Übrigen auch, die Beförderungen zum 1. Januar 2016 vorzunehmen.

Es gibt keine einfachen und schon gar keine schnellen Lösungen zur Integration der Geflüchteten. Auf jeden Fall müssen zusätzliche Mittel für Unterbringung, gesundheitliche Versorgung, Bildung und Qualifizierung sowie die Gewährleistung von Sicherheit aufgebracht werden. Diese Mühen sind es wert. Wenn wir es jetzt schaffen, die zu uns kommenden Menschen gut zu integrieren und ihnen eine Perspektive zu bieten, können sie eine Bereicherung für unser Land sein.

Kurznachrichten

Von NAS und KoPers

Müll in Bürgerhand heißt jetzt NAS 2018

Lange haben wir für eine Re-kommunalisierung der Abfallwirtschaft in Bremen gekämpft. Es wurden Unterschriften für einen Volksentscheid gesammelt. Viele ehren- und hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen von

Umwelt und Verkehr arbeiten, genauso wie Kolleginnen und Kollegen vom Umweltbetrieb Bremen und der ENO. In einem ersten Schritt soll überprüft werden, ob es Sinn macht, den Umweltbetrieb in eine Anstalt Öffentlichen Rechts umzuwandeln und die Bereiche Abfall und Straßenreinigung zu erweitern. Alternativ könnte auch eine Anstalt Öffentlichen Rechts neu gegründet werden, die Abfall, Stadtreinigung und Winterdienst macht. Die betroffenen Personalräte, Frauenbeauftragten und der Gesamtpersonalrat werden an dem Prozess beteiligt. Sie sind Mitglied in einem dazu eingerichteten Lenkungsausschuss und arbeiten in Arbeitsgruppen mit. Der Betriebsrat der ENO wird leider nicht beteiligt. ver.di wird in sogenannten Teilnehmungsge-sprächen informiert.

Das Projekt steht noch ganz am Anfang. Wir erwarten, dass am Ende eine Re-kommunalisierung und eine Zukunft sichere Perspektive für alle betroffenen Bereiche dabei heraus kommen.

ver.di haben sich über Monate unermüdlich dafür eingesetzt. Ganz ignorieren kann das die Politik anscheinend nicht. Es gibt jetzt das Projekt NAS 2018. Das bedeutet Neuordnung der Abfallwirtschaft, Winterdienst und Stadtreinigung. Ein Unternehmensberater ist beauftragt worden, sich des Themas anzunehmen. Das betrifft viele Kolleginnen und Kollegen, die zurzeit beim Senator für Bau,



Kai Mües

„In den Finanzämtern fehlen mehr als 200 Leute. Und das vorhandene Personal ist zunehmend desillusioniert: von den Arbeitsbedingungen, von der fehlenden Wertschätzung und von den schlechten Beförderungsaussichten.“

Die OECD hat Deutschland gerade erst für die mangelnde Steuerprüfung der Superreichen gerügt. Aber innerhalb Deutschlands ist Bremen unter den Einäugigen die Blinde.

Wer an der Einnahmeverwaltung spart, spart Einnahmen!“

Gero Sieling, Personalrat Finanzamt für Außenprüfung

„An der Musikschule Bremen (Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen) sind aufgrund von Sparzwängen in den letzten fünf bis zehn Jahren inzwischen zwei Drittel der dauerhaft Beschäftigten als Honorarlehrkräfte tätig mit kleineren und größeren Stundendeputaten. 100 Honorarlehrkräfte! und 50 Festangestellte in Teilzeit leisten hier nun seit Jahren die gleiche Unterrichtstätigkeit. Sogar die Betreuung der Zweigstelle Postamt 5 mit ca. 35 Lehrern, zehn Unterrichtsräumen wird neuerdings von einer Honorarkraft auf Stundenbasis betreut. Obendrein haben diese zwei Drittel der Belegschaft keinerlei personalrätliche Interessenvertretung an der Schule. Vor dem Hintergrund der Bremer Erklärung für einen Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen ein Skandal!“

Detlef Scholz, Personalrat Musikschule Bremen

Kopers-Moratorium

Kopers macht Pause.

Kopers ist ein Projekt der bre-mischen Verwaltung, in dem die drei wichtigsten zentralen Personal-datenverarbeitungsprogramme in eine integrierte Lösung zusammengeführt werden sollen. Es ist ein gemeinsames Projekt der Länder Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen. Der Bremer Senat hat nun die Reißleine gezogen und ein Moratorium, eine Pause beschlossen. Die Standardsoftware der Firma P&I hat sich nicht als eine fertige Software für die Bremer Anforderungen präsentiert. In vielen Bereichen wäre quasi eine Neuentwicklung erforderlich. Darüber hinaus konnte P&I seine Softwareentwicklungen nicht geordnet und nachvollziehbar der Freien Hansestadt Bremen zur Verfügung zu stellen.

Da war es nur konsequent, das Projekt zu unterbrechen und keine weiteren Kapazitäten in den nächsten Jahren in KoPers zu investieren. Gut war die Beteiligung der Interessenvertretungen im Sinne der Dienstvereinbarung Beschäftigtenbeteiligung. Weiter soll es erst gehen, wenn Hamburg und

Schleswig-Holstein ihr Projekt umgesetzt haben und die Software dort erfolgreich im Einsatz ist.



Karen Vogel-Krawczyk

Was nutzt mir eigentlich die Dienstvereinbarung ...?

Die 86er Dienstvereinbarungen: 3 werden 30!

Die Achtziger in der bremischen Verwaltung - damals gab es Karteikarten, Blaupapier, Korrekturstifte, graue Telefone (Festnetz) und - immerhin elektrische - Schreibmaschinen.

Es gab Schreibkräfte, in Pools und in fast allen Referaten und Registraturen, Poststellen und Botendienste zum Transport der Papierberge.

Die Arbeit war nach Sachbearbeitung und Schreibearbeit strikt getrennt.

PCs und Internet, mobile Arbeit mit Laptop oder Tablet, Smartphones, gemeinsame Arbeit an Projekten von unterschiedlichen Orten, Telefon- und Videokonferenzen waren unvorstellbar.

Die Achtziger waren auch die Zeit der ersten großen Kürzungsrunden beim Personal und struktureller Veränderungen, beispielsweise im Krankenhausbereich.

In dieser Zeit zogen die ersten Bildschirme für großrechnerbasierte Fachverfahren in die Amtsstuben ein. Damals war es unseren Vorgängerinnen und Vorgängern beim Gesamtpersonalrat und in vielen örtlichen Personalräten schon klar: Da kommt was auf uns zu! Die Arbeitsbedingungen werden sich enorm verändern. Es droht der Verlust von vielen Arbeitsplätzen. Es könnte sogar zu Kündigungen kommen. Diese Veränderung müssen wir mitgestalten und die Beschäftigten schützen. Qualifizierte Beschäftigung muss in der Verwaltung erhalten bleiben.

Der Gesamtpersonalrat erhielt 1984 von der ersten großen Personalversammlung in der Stadthalle Bremen den Auftrag, mit dem Senat entsprechende Schutzregelungen zu vereinbaren. Zwei Jahre zähes Ringen folgten, bis 1986 ein Dreiklang von Dienstvereinbarungen unterzeichnet werden konnte. Jede dieser drei Dienstvereinbarungen regelt besondere Aspekte des Wandels der Arbeitswelt im öffentlichen Dienst.



Die Dienstvereinbarung zur Einführung automatischer Datenverarbeitungsanlagen

ist bis heute die Grundlage für die Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Dort sind Anforderungen an Gesundheitsschutz, Arbeitsgestaltung, Organisations- und Personalentwicklung, Datenschutz und Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Interessenvertretungen formuliert, die bis heute aktuell sind. Vereinbart ist, dass bei Planung, Einrichtung und Änderung der Bildschirmarbeitsplätze stets der neueste Stand der Technik unter Beachtung gesicherter ergonomischer, arbeitsmedizinischer, arbeitsphysiologischer und arbeitspsychologischer Erkenntnisse berücksichtigt werden muss. Die Anforderungen sind heute andere als vor dreißig Jahren, weil die Technik sich enorm weiterentwickelt hat. Aber die Dienstvereinbarung von 1986 bleibt durch ihre zeitlosen Formulierungen weiterhin die akzeptierte Grundlage.



Die Dienstvereinbarung über berufliche Weiterbildung

hat zum Ziel, die beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten zu erhalten und zu erweitern. Gerade in Zeiten des Wandels der Arbeitswelt kommt der Weiterbildung besondere Bedeutung zu. Nicht nur weil sich eingesetzte Programme und Arbeitsabläufe verändern, auch weil der öffentliche Dienst neue gesellschaftliche Herausforderungen wie die Integration von geflüchteten Menschen ermöglichen muss. Diese Dienstvereinbarung sichert den Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierung. Gleichzeitig schreibt sie den Vorgesetzten ihre Rolle zu, für Fortbildung zu motivieren und den Beschäftigten dafür auch die notwendigen Freiräume für die Teilnahme zu schaffen. In der Weiterbildungs-

kommission zwischen Senatorin für Finanzen und Gesamtpersonalrat wird jährlich das Fortbildungsprogramm erörtert und über Schwerpunktsetzungen beraten. Das immer interessante Fortbildungsprogramm der Senatorin für Finanzen ist ein praktisches Ergebnis dieser Dienstvereinbarung.



Die Dienstvereinbarung über die Sicherung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen bei einem Personalausgleich

regelt den Schutz der Kolleginnen und Kollegen, wenn ihre bisherige Tätigkeit entfällt oder neu organisiert wird und dadurch Umsetzungen oder Versetzungen erforderlich sind. Es ist dabei unerheblich, ob dies durch technische Entwicklungen oder durch Aufgabenverlagerungen verursacht wurde. Besondere Schutzregelungen gibt es hier für ältere Beschäftigte und Schwerbehinderte. Das Prinzip der Freiwilligkeit hat beim Personalausgleich Vorrang. Die Betroffenen haben Anspruch darauf auf einen neuen Arbeitsplatz durch geeignete Fortbildung, Umschulung und berufliche Weiterbildung vorbereitet zu werden. Personalräte und Betroffene haben aufgrund der Dienstvereinbarung einen Anspruch frühzeitig informiert und zu beteiligt zu werden.

Nach wie vor aktuell und hilfreich für die Beschäftigten

Die drei Dienstvereinbarungen von 1986 haben jede für sich einen eigenen Regelungsbereich. Gleichzeitig wirken sie häufig zusammen. Trotz des stolzen Alters von 30 Jahren sind sie nach wie vor aktuell und hilfreich für Betroffene und Interessenvertretungen. An einige Regelungen - wie die frühzeitige Beteiligung bei Veränderungsprozessen - muss immer mal wieder erinnert werden. Zu mehreren Regelungsbereichen konnten in den vergangenen Jahren ergänzende oder kon-

kreterisierende Dienstvereinbarungen vereinbart werden - so zur Personaldatenverarbeitung, zur Alternierenden Telearbeit oder zur Beschäftigtenbeteiligung. Dies wäre ohne die solide Grundlage, die in den achtziger Jahren gelegt wurde, nicht möglich gewesen.



Ina Menzel

Die drei Dienstvereinbarungen sind auf der Homepage des Gesamtpersonalrats auf www.gpr.bremen.de unter dem Menüpunkt DIENSTVEREINBARUNGEN erhältlich.



Selbstverständlich ist gar nichts

9. März 2016: Wahl der Frauenbeauftragten

Kann ich in Zukunft Stunden aufstocken oder weniger arbeiten? Wie sind meine Chancen bei internen Bewerbungsverfahren und Personalauswahl? Welche Unterstützung wird mir gegeben, wenn ich mich weiterbilden will oder ein Studium anstrebe? Wie kann ich mich gegen dumme Sprüche oder anzügliche Bemerkungen wehren? Welche Form der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es? Wie wirken die sich für mich aus? Haben wir Anspruch auf Teamentwicklung oder Fortbildung? Wie ist es mit unserem Klima in der Dienststelle, was dürfen wir uns und anderen abverlangen und was andere von uns? Welche unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen nehmen wir wahr?

Für all diese Fragen ist die Frauenbeauftragte die richtige Ansprechpartnerin. Sie kennt eure Rechte oder weiß, wen sie fragen kann. Sie kennt die Bedingungen und Möglichkeiten in eurer Dienststelle. Sie kennt sich mit den Umständen aus. Sie kann Missstände transparent machen. Sie kann euch unterstützen bei euren Interessen.

Auf gewisse Weise ist die Frauenbeauftragte aber auch auf eure Ideen und Anforderungen angewiesen. Wenn mehrere Frauen sich mit der gleichen oder ähnlichen Fragestellung bei ihr melden, weiß sie, hier gibt es etwas für mich, was ich bearbeiten kann und mit der Dienststellenleitung besprechen möchte. Traut eurer Frauenbeauftragten zu, dass sie Themen bearbeitet, die euch unter den Nägeln brennen. Manchmal ist es auch einfach das Gespräch, das Licht ins Dunkle bringt. Danach wissen wir selbst wieder mit uns und der Welt umzugehen. Auch deswegen ist ein vertrauensvoller Kontakt zur Frauenbeauftragten hilfreich.

Liebe Frauen, die Wahl der Frauenbeauftragten ist eure Wahl. Fragt nach, lasst euch erzählen, wie die Kandidatinnen ihr Amt ausüben wollen. Entscheidet, worauf ihr Wert legen möchtet.

Geht wählen, setzt euch ein für eure Interessen und unterstützt diejenigen, die sich zur Wahl stellen und das Ehrenamt ausüben wollen. Weil, selbstverständlich ist gar nichts.



Saskia Coenraats

„Der öffentliche Gesundheitsdienst ist in den letzten Jahren kaputt gespart worden. Es wird immer schwieriger, Fachkräfte zu bekommen. Bitte, wie soll das gehen? Bei weniger Personal, weniger Qualifizierungsmöglichkeit, weniger bis fehlender technischer Ausstattung kann keine Einnahmesteigerung und kein mehr an Wissen herauskommen. Wir sind dabei, uns vom Wissen abzukoppeln. Und das ist gefährlich.“

Das Gesundheitsamt benötigt verlässliche Rahmenbedingungen, um den Aufgaben gerecht werden zu können.“

Susanne Braaksma, Personalrat Gesundheitsamt

Traditionell geringere Gehälter

Frauenarbeit ist unterbewertet

Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Frauen liegt im Lande Bremen 25 % unter dem der Männer.

Wenn er einen Euro bekommt, erhält sie nur 75 Cent.

Die wesentlichen Hintergründe sind:

- ◇ In den höheren Entgeltgruppen arbeiten wenige Frauen
- ◇ Viele Frauen arbeiten in Teilzeit
- ◇ Die meisten Frauen arbeiten in Berufen, in denen traditionell geringere Gehälter gezahlt werden (Raumpflege, Hauswirtschaft, Sozial- und Erziehungsdienst, Einzelhandel, Gastronomie)

In den Berufen mit vielen weiblichen Beschäftigten sind die Verdienstmöglichkeiten hartnäckig schlechter als in den von Männern dominierten Jobs. Das liegt unter anderem an der geringen Wertschätzung für frauentypische Tätigkeiten. Traditionelle Bewertungssysteme messen Frauenberufen einen geringeren Schwierigkeitsgrad bei als Männerberufen. So gelten Frauen als geduldig, kommunikativ und einfühlsam und deshalb als prädestiniert für soziale und pflegerische Berufe. Solche psychosozialen Anforderungen werden bei der Bezahlung

bislang in sehr geringem Umfang berücksichtigt.

Die schlechte Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf ist eine weitere Hürde, die Frauen auf ihrem Weg durch das Berufsleben hemmt. Und sie trägt dazu bei, dass sich die Schere bei den durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern in den vergangenen 15 Jahren noch einmal geöffnet hat: Wenn Frauen eine Erwerbstätigkeit (nach der Elternzeit) aufnehmen, dann tun sie das oft in Teilzeit. Karriere machen sie so eher selten. Die Rentenansprüche bleiben niedriger als bei den männlichen Kollegen. Es droht eine Rentenarmut bei Frauen.

Der Kampf der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst hat gezeigt, dass es hier um mehr geht, als um prozentual mehr Geld. Es geht grundlegend um die Aufwertung von Frauenberufen. Dies muss eine gesellschaftliche Aufgabe werden. Solange das Herstellen von Autos und das Verwalten von Geld mehr wert ist, als die Pflege, Erziehung, gesundheitliche und soziale Versorgung von Menschen, gibt es keine echte Aufwertung.

Darum: Eine grundlegende bundesweite Aufwertungsoffensive für Frauenarbeit ist dringend erforderlich.



Irene Purschke

Schlusslicht Bremen

Soziale Arbeit wird schlecht bezahlt

Bremen leistet sich die schlechteste Bezahlung in der sozialen Arbeit bundesweit. Die Beschäftigten werden nach Entgeltgruppe 9 im Ländertarif bezahlt. Alle anderen Kommunen bezahlen nach dem besser bewerteten Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Hamburg als Stadtstaat wendet zwar ebenfalls den Tarifvertrag der Länder an, gruppiert die Kolleginnen und Kollegen in der sozialen Arbeit allerdings besser ein.

Deshalb fordern die Beschäftigten im Amt für Soziale Dienste die politischen Verantwortlichen auf, auch in Bremen für eine gerechte Bezahlung zu sorgen.

Selbst innerhalb unseres Bundeslandes gibt es die groteske Situation, dass es einen Unterschied macht, ob man als Sozialarbeiter oder Sozialarbeiterin in Bremen oder in Bremerhaven arbeitet. Denn Bremerhaven wendet den besseren TVöD an. Die Unterschiede belaufen sich zum Teil auf mehrere hundert Euro.

Das empfinden alle als unfair.

Schon seit vielen Jahren weisen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Amt für Soziale Dienste auf die stetig wachsenden fachlichen Anforderungen hin. Die hohe Verantwortung der Beschäftigten für die vielen menschlichen Schicksale und Lebenssituationen ihrer Klientinnen und Klienten ist stark belastend und erfordert einen ununterbrochenen individuellen Einsatz.

Die hohe Bedeutung der Sozialarbeit, die enormen Belastungen und die unabdingbare Wertschätzung haben überall dazu geführt, diese Leistung durch eine verbesserte Bezahlung auszudrücken. Lediglich in Bremen drücken sich die Verantwortlichen um die Anerkennung herum. Die von der Senatorin für Soziales gewährte monatliche Zulage ist hierfür kein vollständiger Ersatz.

Ein besonderes Gefühl des Zusammenhalts und der gemeinsamen Stärke hat es allen

Kolleginnen und Kollegen gegeben, als 130 Beschäftigte des Amtes für Soziale Dienste auf den Rängen der Bremischen Bürgerschaft einer Debatte um ihre Bezahlung verfolgen konnten. Leider haben es die politischen Verantwortlichen versäumt, ein klares Signal für eine verbesserte Bezahlung zu setzen. Auch wenn dieses Ziel noch nicht erreicht wurde, ist uns allen deutlich, dass diese Auseinandersetzung in jedem Fall fortgeführt werden wird.

Auch die Personalversammlung des Amtes für Soziale Dienste am 2. Dezember 2015 wurde dafür genutzt. Durch viele Beiträge der betroffenen Kolle-

ginnen und Kollegen wurde der Senatorin verdeutlicht, dass das Berufsbild aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den sozialen Diensten in Bremen finanziell attraktiver werden muss.

Die Beschäftigten des Amtes für Soziale Dienste werden viele Gelegenheiten kreativ nutzen und auf diesen Missstand aufmerksam machen. Diese Bewegung wird fortgesetzt, bis mit Gewerkschaft und Personalrat eine angemessene Bezahlung vereinbart wird.

Von alleine wird sich nichts verändern, im Amt für Soziale Dienste genauso wenig wie bei den anderen „benachbarten“ Berufsgruppen in der sozialen

Arbeit, den Krankenpflegerinnen und Krankenpflegern, den Erzieherinnen und Erziehern sowie den Altenpflegerinnen und Altenpflegern.

„Hoch beansprucht - schlecht bezahlt“ so darf Soziale Arbeit nicht länger aussehen!



Burckhard Radtke

„Unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort machen eine großartige Arbeit.

Aber sie gehen auf dem Zahnfleisch. Sie müssen immer mehr Aufgaben mit immer weniger Beschäftigten erledigen. Die Kürzungspolitik bedeutet einen umfassenden Angriff auf ihre Gesundheit, auf ihre Motivation, auf ihre Kreativität, auf die Qualität ihrer Arbeit, auf ihre Zufriedenheit, auf ihre Identifikation, auf ihre Perspektiven.

Wir wehren uns entschieden dagegen, dass der Kürzungskurs weiter auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden soll. Wir erwarten Lösungen vom neuen Senat und kein ‚weiter so‘.

Die Koalition sagt: Bessere Dienstleistungen bei noch weniger Personal. Das ist die Quadratur des Kreises. Wir fordern: Stopp mit der Kürzungspolitik. Ein Umdenken ist dringend erforderlich.“

Doris Hülsmeier, Gesamtpersonalrat Bremen



CSI Bremen

Spannende DNA-Analytik

Sie ist winzig klein, und doch länger als ihr komplizierter Name: Die Desoxyribonukleinsäure (DNS oder engl. DNA) misst ausgestreckt rund zwei Meter. Auf ihr sind in rund 20.000 Genen die Erbinformationen eines Menschen gespeichert.

Die DNA ist täglicher Arbeitsgegenstand von Angela Stoklosinski und Sven Razbin. Beide sind Biologen und arbeiten bei der Polizei Bremen im Bereich DNA-Analytik, die ein Teil der kriminaltechnischen Untersuchungsstelle (KTU) ist. Unterstützt werden sie dabei von fünf Biologisch-Technischen-AssistentInnen bzw. Medizinisch-Technischen-AssistentInnen,

2015.

Mittels eines „Polymerase-Kettenreaktion“ (PCR) genannten Verfahrens werden dabei Abschnitte der gefundenen DNA vervielfältigt. Anschließend werden diese analysiert und sichtbar gemacht. Der Name dieses Verfahrens ist genau so kompliziert: Kapillarelektrophorese.

Die komplette DNA eines Menschen ist zwar einzigartig (mit Ausnahme von eineiigen Zwillingen). Bei den in der DNA-Analytik untersuchten Abschnitten ist das aber nicht zwingend der Fall. In einem weiteren Arbeitsschritt muss deshalb mit biostatistischen Methoden bewertet werden, wie eindeutig die Ergebnisse auf eine be-

DNA-Analytik auch durch die immer fehlerfreie Auflösung der fiktiven Fälle, die zweimal jährlich im Rahmen der GED-NAP-Spurenringversuche, eines Qualitätssicherungsverfahrens, bearbeitet werden.

Verändert haben sich auch die Zwecke, zu denen DNA analysiert wird. Anfangs ging es ausschließlich darum, anhand von DNA-Material einen auf Grund konventioneller Ermittlungsmethoden bestehenden konkreten Tatverdacht gegen eine Person zu erhärten oder zu entkräften. In Verbindung mit der 1998 eingerichteten DNA-Datenbank des Bundeskriminalamtes können mit gefundenem DNA-Material auch direkt Tatverdächtige ermittelt werden,

wenn deren Daten dort bereits erfasst sind. „Dabei muss dann aber umso sorgfältiger beurteilt werden, ob eine im Zusammenhang mit einer Straftat gefundene Spur auch wirklich relevant ist“, sagt Sven Razbin dazu. „Eine in der Nähe des Tatortes auf der Straße gefundene Zigarettenkippe kann ja auch ganz zufällig dorthin gelangt sein“.

Anders als im Fernsehen gehen die Biologen der Polizei Bremen nicht selbst auf Verbrecherjagd, und ihre Labore sehen weniger spektakulär aus. Doch hinsichtlich wissenschaftlicher Expertise und einer höchst spannenden Arbeit stehen sie ihren Kollegen vom CSI in nichts nach.



Burkhard Winsemann



Das Team der DNA-Analytik der Polizei Bremen

die den größten Teil der unmittelbaren Arbeit im Labor erledigen. Eine Verwaltungskraft kümmert sich um die gesamte Logistik.

Als die Polizei Bremen vor 20 Jahren begann, DNA zu analysieren, waren dafür noch erhebliche Mengen an Spurenmaterial notwendig, beispielsweise ein Blutfleck von der Größe einer Münze. Heute können auch kleinste Spuren untersucht werden. Deshalb hat die Zahl der Analysen stark zugenommen. Rund 15.000 waren es im Jahr

stimmt Person hindeuten. Dies vertreten Angela Stoklosinski und Sven Razbin dann auch als Sachverständige vor Gericht.

„Ganz wichtig bei unserer Arbeit ist, jeden einzelnen Schritt, jedes einzelne bearbeitete Spurenmaterial ganz genau zu dokumentieren“, sagt Angela Stoklosinski. „So haben wir jederzeit Unterlagen, die bei Gericht und Anwälten keine Zweifel an der Zuverlässigkeit unserer Ergebnisse aufkommen lassen.“ Bestätigt wird die hohe Qualität der Arbeit der Bremer

„Wir bei KiTa Bremen haben

Sorge um die zukünftige Qualitätsentwicklung in unserem Bereich. Auch die Bremer Politik könnte dazu beitragen, die Aufwertung der sozialen Arbeit voranzubringen. Wir haben in den letzten zehn Jahren an unserer Qualität hart gearbeitet und möchten diese halten und verbessern. Die Ankündigung der Koalition, KiTa-Gruppen im U3-Bereich zu vergrößern, halten wir daher für kontraproduktiv, genauso wie den Zusammenschluss des KiTa-Bereichs mit Bildung in einer Nacht- und Nebel-Aktion zu beschließen.

Dadurch werden bei unseren KollegInnen eher Misstrauen und Sorge genährt. Genau das brauchen sie aber nicht. Sie brauchen Wertschätzung, Fürsorglichkeit und Achtung dessen, was sie in den letzten Jahren geleistet haben.

Ich fordere, dass KiTa-Bremen trotz des enormen Drucks der Haushaltssanierung ausreichend im Ausbauprogramm 2020 berücksichtigt wird. Denn auch dieses könnte in vielen unserer Einrichtungen zu Entlastungen führen. Die Arbeit mit sozial benachteiligten Kindern und Familien muss in der Bremer Politik eine wichtige Säule darstellen. Sonst können die sozialen Herausforderung für Bremen nicht bewältigt werden.“

Grit Wetjen, Personalrat KiTa Bremen

Fit durch die kalte Jahreszeit

Gesundheitstipps von Janet Binder

Wie kommt man möglichst ohne Erkältung und Co. durch die kalte Jahreszeit? Die Arbeitnehmerkammer Bremen gibt Tipps und räumt mit weitverbreiteten Irrtümern auf.

Kälte kann das Immunsystem schwächen und eine Erkältung dadurch wahrscheinlicher machen. Aber eine Erkältung wird nicht durch Kälte ausgelöst, sondern allein durch Viren. Das

übel nehmen. Um sich selbst zu schützen, ist es ganz wichtig, seine Hände regelmäßig zu waschen. Das reduziert die Zahl an Viren, Bakterien und Keimen. Es genügt aber, die Hände vor einer Mahlzeit zu waschen, nach dem Toilettenbesuch und wenn man von draußen reinkommt. Die Seife muss dabei auch auf die Fingerspitzen, in den Zwischenräumen und auf dem Handrücken verteilt und verrieben werden. Auch das anschließende Abtrocknen ist wichtig, weil nasse Haut Erreger besser überträgt als trockene.

Niese ich besser in die Hand oder in die Ellenbeuge?

In die Ellenbeuge. Denn mit ihr hat man selten Kontakt mit Menschen. Wenn in die Hand geniest wird, dann besser in die linke, mit der man nicht anderen die Hand gibt. Und zum Schnäuzen der Nase sollten immer Papiertaschentücher verwendet werden, die man danach sofort wegwirft. Denn beim Wiederverwenden können Erreger auf der Hand landen und von dort leicht auf andere Menschen übertragen werden.

Heizungsluft trocknet die Haut schneller aus. Wie gleiche ich das aus?

Im Büro sollte es maximal 23 Grad Celsius warm sein. Je wärmer es ist, desto mehr sinkt die Luftfeuchtigkeit, das trocknet die Nasenschleimhaut aus und macht sie anfälliger für Krankheitserreger. Regelmäßiges Lüften hilft: Bei einem Achtstundentag im Büro sollte das



Warme Kleidung hilft nicht unbedingt gegen Erkältungen

Es heißt ›An apple a day keeps the doctor away‹. Nützt es, jeden Tag einen Apfel zu essen?

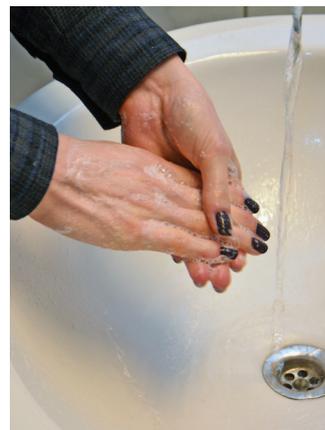
In den kalten Monaten ist es gut, seine Abwehrkräfte zu stärken, denn dann ist das Immunsystem besonders anfällig. Die regelmäßige Portion Vitamine ist deshalb wichtig, der tägliche Apfel ist also goldrichtig. Wichtig ist es zudem, ausreichend zu schlafen und jeden Tag rauszugehen. Bewegung und frische Luft sind auch gut für die Stimmung: Dadurch ist der Körper wiederum weniger anfällig für Erkältungen.

Wenn ich länger an meinem Arbeitsplatz sitze, bekomme ich kalte Füße und Hände. Bin ich deshalb anfälliger für Erkältungen?

Gleiche gilt für nasse Haare: Sie können nicht ursächlich für eine Erkältung sein. Erst wenn sich Erkältungsviren in den Nasenschleimhäuten schon festgesetzt haben, können nasse Haare den Ausbruch einer Erkältung fördern, weil sie den Körper auskühlen und Schleimhäute schlecht durchblutet sind.

Ich möchte im Job nicht unhöflich sein: Darf ich Hände schütteln, wenn ich erkältet bin?

Lieber nicht. Menschen fassen sich häufig an Nase, Mund und Augen. So gelangen die Erreger erst an die Schleimhäute, dann in den Körper und lösen so eine Infektion aus. Deshalb auf die Schnupfennase verweisen und aufs Händeschütteln verzichten; das wird niemand



Regelmäßiges Händewaschen schützt vor Viren, Bakterien und Keimen

Fenster dreimal fünf bis zehn Minuten weit geöffnet werden. Wenn das Fenster dauernd gekippt bleibt, trocknet die Raumluft noch stärker aus. Aber nicht nur die Heizungsluft macht der Haut und den Schleimhäuten zu schaffen, sondern auch die kalten Außentemperaturen. Im Winter verfügt die oberste Hautschicht über weniger Fette, die Schutzfunktion der Haut ist somit eingeschränkt. Wichtig ist deshalb, Hände, Gesicht und Lippen regelmäßig mit einer stärker rückfettenden Creme einzucremen.

Soll ich mich gegen Grippe impfen lassen?

Jedes Jahr erkranken bundesweit bis zu fünf Millionen Menschen an Grippe - nicht zu verwechseln mit einer einfachen Erkältung. Für Beschäftigte mit viel Kontakt zu anderen Menschen, beispielsweise im Gesundheitswesen, in der Kita, Schule oder im Einzelhandel kann eine Gripeschutzimpfung sinnvoll sein. Dazu kann auch der Arbeitgeber eine Beratung und die Gripeschutzimpfung durch den Betriebsarzt anbieten - beides ist für die Beschäftigten freiwillig.

Dieser Artikel erschien im November 2015 in der BAM (Bremer Arbeitnehmer Magazin)

„Bürgermeister Carsten Sieling wirbt um Verständnis für die schwierige Situation des Bremer Senats und um partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Fakt ist: Alle Beschäftigten an den Schulen sind hochgradig belastet, es sind Arbeitsbedingungen, die krank machend sind. Die Qualität der Bildung sinkt. An den Schulen nimmt der Anteil der Leiharbeit und der prekären Beschäftigung immer mehr zu. Wir Personalräte des öffentlichen Dienstes wurden nicht gewählt, um in „partnerschaftlicher Zusammenarbeit“ mit den Behördenleitungen die Umsetzung der Schuldenbremse zu unterstützen. Wir wurden gewählt, weil wir die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen vertreten. Wir sind nicht nur Personalräte, sondern auch Gewerkschafter: Es ist notwendig, dass wir kämpferischer werden.“

Petra Lichtenberg, GEW

Ich krieg' die Krise

Wortschöpferische Höhenflüge vermitteln falsches Bild

Durch die vielen Flüchtlinge, die dieses Jahr zu uns gekommen sind, hat sich so Manche/r zu wortschöpferischen Höhenflügen berufen gefühlt. Meistens endeten die allerdings mit Bruchlandungen, Wörtern, die allenfalls als Kandidaten für die alljährliche Auszeichnung zum Unwort des Jahres taugen. Ich will sie hier nicht alle wiederkäuen und damit womöglich noch aus Versehen zu deren weiterer Verbreitung beitragen. Stattdessen will ich mich mit meinem persönlichen Favoriten befassen, einem Wort, das auf den ersten Blick nüchtern und neutral daherkommt, das seit dem Sommer ganz tief in unserem Vokabular Wurzeln geschlagen hat, das bedenken- und gedankenlos landauf, landab verwendet wird und doch ein ganz schiefes Bild vermittelt. Ich kriege die Krise, wenn ich von der „Flüchtlingskrise“ höre oder lese.

Das Wort Krise kommt ursprünglich vom altgriechischen „krisis“, dort heißt es etwa „entscheidende Wendung“. Im Deutschen bedeutet Krise laut Duden „schwierige Lage, Situation, Zeit, die den Höhe- und Wendepunkt einer gefährlichen Entwicklung darstellt“. In einer schwierigen Situation sind wir, ganz ohne Frage. Dass sich viele durch diese Situation verunsichert fühlen, sich fragen, welche gesellschaftlichen Veränderungen davon ausgehen und wie diese von der Politik gestaltet werden, ist verständlich. Aber eine „gefährliche Entwicklung“ ist es nicht, wenn Menschen zu uns flüchten. Auch dann nicht, wenn es so viele sind.

Gefährlich ist, wenn jeden Montag Tausende „Abendspaziergänge“ durch Dresden und einige andere Städte machen, um gegen ihre eigenen Hirngespinnste zu protestieren. Gefährlich ist, wenn einzelne Ministerpräsidenten und Bundesminister sich diesen Leuten noch als Stichwortgeber andienen. Gefährlich ist, wenn sich Mensentrauben vor Flücht-

lingsunterkünften zusammenrotten und es anscheinend für völlig normal halten, die dort ankommenden Menschen anzupöbeln oder anzugreifen. Gefährlich ist, wenn einige dann auch keine Hemmungen mehr haben, Nachspaziergänge mit Feuerzeug und Brandbeschleuniger zu unternehmen. Gefährlich ist schließlich, dass islamistische und antiislamische Hassprediger letztlich ein gemeinsames Interesse verfolgen: Alle diejenigen auszugrenzen, die - jeweils aus ihrer Sicht - anders sind, anders denken, fühlen, aussehen. Fast müsste man dem Journalisten Matthias Matussek dankbar dafür sein, dass er diese Nähe mit seinem unsäglichen facebook-Eintrag zu den Anschlägen von Paris einmal offengelegt hat.

Matthias Matussek
14. November um 01.21

Ich schätze mal, der Terror in Paris wird auch unsere Debatten über offene Grenzen und einer Viertelmillion unregistrierter junger islamischer Männer im Lande eine ganz neue frische Richtung bewegen.. ☺

Aufgespießt und abgeschrieben bei facebook

Eine Krise haben wir, aber die Flüchtlinge spielen dabei nur eine Nebenrolle. Genauso könnten sich die Agressionen der angeblich nur besorgten Bürger auch gegen andere Minderheiten richten. Die eigentliche Krise müsste deshalb Pegida-Krise genannt werden. In ihr entscheidet sich, ob wir uns in dunkelste Kapitel unserer Geschichte zurückgrölen lasse. Oder ob wir als wirklich offene, demokratische und an den abendländischen Werten der Aufklärung orientierte Gesellschaft aus ihr hervorgehen.



Burkhard Winsemann



Die Islamisierung des Abendlandes hat längst stattgefunden! (01.12.2008) Foto: „Starry Moon“ von Sachin Nigam (CC BY-SA 2.0)