

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

Für unsere Zukunft.



Ausbildung - Eine spannende Aufgabe

Seite 4

Tarif- und Besoldungsrunde 2017

Seite 11

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gute Ausbildung ist wichtig für unsere Zukunft - für die Beschäftigten und die Bürger_innen, für gute Arbeitsbedingungen und für gute öffentliche Dienstleistungen. Wir finden, dass die Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst richtig gut läuft, trotz hoher Arbeitsbelastung. Dafür sagen wir allen Ausbilderinnen und Ausbildern, den Ausbildungsbeauftragten ebenso wie den Auszubildenden herzlichen Dank.

Es ist wichtig, Ausbildung immer wieder in den Blick zu nehmen. Zum einen: Der öffentliche Dienst befindet sich in stetigem Wandel - Aufgaben und Organisation ändern sich, die Digitalisierung der Aufgaben nimmt zu. All das hat auch Auswirkungen auf die Ausbildung. Zum anderen: Es gibt auch Warnsignale. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Ausbildungsstätte und berufliche Perspektive nimmt ab, wie sinkende Bewerber_innenzahlen zeigen. Die Konkurrenz zu anderen, auch öffentlichen Arbeitgebern wächst.

Was sollte verbessert werden? Wichtige Hinweise kommen vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). MUMM hat auch Beschäftigte, Ausbilderinnen und Ausbilder und Auszubildende gefragt, was sie sich für eine gute Ausbildung wünschen.

Unsere Auszubildenden stehen auch für die große Vielfalt des öffentlichen Dienstes. Einige von ihnen haben wir auf den kommenden Seiten abgebildet.

Viel Spaß beim Lesen!

Mit kollegialen Grüßen
eure MUMM-Redaktion

Titelbild: Unsere Mitstreiter_innen aus Ausbildungspersonalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretungen

MUMM

(01.02.2017 - Redaktionsschluss: 31.12.2016)

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Knochenhauerstr. 20/25,
28195 Bremen

Presserechtl. verantwortlich:

Doris Hülsmeier,
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Redaktionsteam:

Lars Hartwig
Elke Kosmal-Vöge
Karsten Krüger
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

Layout:

Elke Kosmal-Vöge

Druck:

Hausdruckerei Die Senatorin für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint voraussichtlich am 15.08.2017. Redaktionsschluss ist der 01.08.2017.

Inhalt

Eintrittskarte ins Berufsleben.....	3
Psychische Belastungen nehmen zu.....	3
Eine spannende Aufgabe	4
Überfällige Übernahme	4
„Unser Ziel: Eine gute Ausbildung für alle!“	5
Zukunftschance Ausbildung.....	5
Der Mikrotechnologe	6
Studierende als Klassenlehrer.....	7
Was wünschst du dir für eine gute Ausbildung?.....	8/9
Kodex für gute Beschäftigung	10
Engagement lohnt sich	10
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.....	11
Tarifabschluss wichtig für die Besoldung	11
Zum Sterben zu viel	12
Der gute Ruf der Justizwachtmeister.....	13
Erste Schritte in die richtige Richtung	14
Konstruktive Konferenz	14
Zu neuen Herausforderungen.....	15
Rolle rückwärts	16

Eintrittskarte ins Berufsleben

Warum eine gute Ausbildung für uns alle wichtig ist



Quelle: DGB, Thomas Langreder

Annette Düring
Vorsitzende der DGB-Region Bremen-Elbe-Weser

In vielen europäischen Ländern wird unsere duale Ausbildung gelobt. Sie gilt zu Recht als Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben. Aber wir sehen immer mehr, dass diese duale Ausbildung in Gefahr gerät. Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet aus. Die Herausforderungen, junge Leute gut auszubilden steigen. Andererseits sehen auch wir Schwächen in unserem Schulsystem. Unter den derzeitigen personellen und strukturellen Bedingungen im Bereich der Berufsorientierung bekommen Jugendliche nicht immer das nötige Rüstzeug mit auf den Weg. Hier bleibt noch viel zu tun, damit der Übergang von Schule zu Berufsausbildung besser funktioniert.

Eine weitere Aufgabe bringt die Vielfalt in unserer Gesellschaft mit sich. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund steigt. Das müssen wir nutzen, denn das ist eine Chance, uns selber weiterzuentwickeln. Es ist jedoch kontraproduktiv, wenn wir von Unternehmen immer wieder hören, junge Leute seien nicht ausbildungsfähig, deswegen bildeten sie nicht aus. Gleichzeitig beklagen sie den Fachkräftemangel. Für und in gutes Personal muss ein Betrieb investieren. Eine Investition in eine gute Ausbildung zahlt sich in jedem Fall

aus. Wir alle - Betriebe, Berufsschulen, Ausbildungspersonal, Gewerkschaften sind gefordert, junge Menschen zu fördern, damit sie einen Beruf erlernen - für ein selbstbestimmtes Leben.

Das trifft auch für den öffentlichen Dienst zu. Gute Ausbildung sichert gute Dienstleistungen, die jede_r von uns gerne entgegen nimmt. Für die Ausbildung junger Menschen brauchen wir Ausbilderinnen und Ausbilder, die Zeit und Lust für diese Aufgabe haben. Es kann und darf nicht sein, dass stetig mehr „on top“ auf die alltägliche Arbeit hinzukommt. Die Ausbildung junger Menschen ist eine verantwortungsvolle Aufgabe, die gute Rahmenbedingungen, aber auch Anerkennung durch die Leitung benötigt.

Der öffentliche Dienst engagiert sich in besonderem Maße bei der Ausbildung Geflüchteter. Die Einstiegsqualifizierungen sind ein wichtiger Meilenstein für ihr Ankommen in dieser Gesellschaft, die für sie sehr kompliziert erscheinen muss. Diese Arbeit fordert sehr viel Empathie und Zeit seitens der Ausbilderinnen und Ausbilder. Hier wünsche ich mir vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten mehr Anerkennung und Wertschätzung. Denn wer diese an Auszubildende weitergeben will, muss sie auch von seinen Vorgesetzten bekommen.

Die Gewerkschaften treten dafür ein, dass jungen Menschen Chancen auf Zukunft eröffnet werden. Dazu gehören gute Berufsschulen, Aus- und Fortbildungszentren, ausreichend Lehr- und Ausbildungs-

personal. Und dazu gehört auch das Erlernen von Mitbestimmung und Demokratie. Gesellschaftliches Engagement in Ausbildungsbeiräten, in Jugend- und Ausbildungsververtretungen oder gewerkschaftlichen Gruppen stärkt das Selbstbewusstsein und die Eigeninitiative der jungen Menschen, die wir so nötig für die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft benötigen.

Wir engagieren uns für gute Bezahlung, auch für Auszubildende. 2017 steht die nächste Tarif- und Besoldungsrunde an. Wertschätzung und Anerkennung hat auch etwas mit Geld zu tun. Geschenkt wird uns eine Erhöhung nicht. Nur gemeinsames Engagement aller zahlt sich aus!

Annette Düring

Psychische Belastungen nehmen zu Ausbildungsreport: DGB-Jugend legt Mängel offen

Seit mehreren Jahren gibt es Hinweise auf eine steigende psychische Belastung der Auszubildenden. Dies lässt sich aus dem Ausbildungsreport der DGB-Jugend - der einzigen Erhebung aus Perspektive der Azubis - entnehmen.

Wie können das Ausmaß der Belastungen und sich daraus ergebende gesundheitliche Probleme präventiv reduziert werden? Neben gezielter Gesundheitsförderung im Betrieb ist die generelle Verbesserung der Ausbildungsqualität ein zentraler Ansatz. Denn das Ausmaß der gefühlten Belastung in Berufen, die im Ausbildungsreport besonders gut abgeschnitten haben, ist deutlich niedriger als in jenen, welche die hinteren Plätze belegen. Fühlen sich Azubis gut vorbereitet, können auch hohe Anforderungen als Herausforderungen bewältigt werden. Über Wertschätzung und eine durchdachte Arbeitsorganisation lässt sich sicherstellen, dass die Azubis nach stressigen Phasen genügend Zeit zur Erholung finden.

Im Hinblick auf die kommende Tarifrunde im Tarifvertrag der Länder fordert daher die Gewerkschaftsjugend die Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 30 Tage und einen Ausschluss sachgrundloser Befristung für alle Azubis.

Johanna Waldeck und Hannes Scherf
Jugendsekretär_in des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Region Bremen-Elbe-Weser



Hannes Scherf

Foto: DGB



Johanna Waldeck

Foto: DGB

Eine spannende Aufgabe

Ausbildung braucht engagierte Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Verwaltung benötigt kontinuierlich gut ausgebildete Nachwuchskräfte. In Bereichen, in denen es schwierig ist, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen, wie bei den Sozialarbeiter_innen, werden neue duale Ausbildungsgänge installiert. Ausbildung ist von allen Seiten als wichtig anerkannt.

Allein für die Fachrichtung Allgemeine Dienste und Ausbildung in den Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz nennt die Senatorin für Finanzen in dem aktuellen Bericht zur Ausbildung eine Zahl von 290 Ausbilder_innen. Dazu kommen viele weitere Kolleginnen und Kollegen, die als Anleiter_innen für Erzieher_innen und Sozialarbeiter_innen im Anerkennungsjahr aktiv sind sowie die Ausbilder_innen in den Bereichen Steuer, Polizei, Feuerwehr und Justiz.

Wie ist die Situation derer, die neben ihrer Fachaufgabe die Ausbildung leisten? Die Ausbilder_innen sind in den Dienststellen in der Regel genauso in die Aufgaben eingebunden wie ihre Kolleg_innen. Zusätz-

lich vermitteln sie den Auszubildenden die Ausbildungsinhalte. Das ist eine Aufgabe, die grundsätzliches pädagogisches Verständnis erfordert. Sie müssen erkennen, welche Auszubildenden sie vor sich haben, was sind die Stärken, wo muss noch Anschlag geleistet werden, welche Lehrmethoden wende ich an. Schön ist, dass unsere Auszubildenden immer vielfältiger werden. Das erfordert von den Ausbilder_innen aber auch interkulturelle Kompetenz.

Ausbildung ist eine spannende Aufgabe, die viele mit Überzeugung wahrnehmen. Eine tolle Bestätigung der Ausbildungsarbeit ist es zu sehen, was aus den ehemaligen Azubis geworden ist.

Eine grundständige Qualifizierung für die Ausbildungstätigkeit gibt es durch eine Fortbildung, die mit der Ausbildungseignungsprüfung abgeschlossen wird.

Doch die Rahmenbedingungen werden schwieriger. Durch die hohe Arbeitsverdichtung ist die Zeit für die Ausbildung eher knapper geworden.



Tom Schulz ist Auszubildender zum Verwaltungsfachangestellten im 3. Ausbildungsjahr und zur Zeit tätig beim BürgerServiceCenter

Bei den Sozialarbeiter_innen sind viele Stellen unbesetzt. Eigentlich werden mehr Ausbildungs- bzw. Anerkennungspraktikumsplätze für Sozialarbeiter_innen benötigt. Aber wer soll sie anleiten?

Ausbilder_innen brauchen neben ihrer Fachaufgabe Zeit, um den Auszubildenden Wissen zu vermitteln und auch, um sich für diese Aufgabe weiterzubilden. In den Dienststellen muss die Ausbildungstätigkeit eine

anerkannte Aufgabe sein, die für die Ausbilder_innen nicht nur eine zusätzliche Aufgabe ist, sondern sie auch in ihrer eigenen beruflichen Entwicklung weiterbringen kann.



Karen Vogel-Krawczyk

Überfällige Übernahme

Pädagogisch Beschäftigte an Schulen bekommen neue Arbeitgeberin

Nach intensiven Verhandlungen haben sich der Personalrat Schulen und die Senatorin für Kinder und Bildung, Claudia Bogedan, auf verbindliche Eckpunkte für die Einstellung von mehr als 80 überwiegend sozialpädagogischen Fachkräften geeinigt, die bislang über Schulvereine bei den Oberschulen beschäftigt waren. Personalrat und GEW hatten diese Anstellungspraxis seit Jahren kritisiert und immer wieder Vorschläge zur Neuregelung vorgelegt.

„Mit dieser Einigung wird eine weitere Gerechtigkeitslücke im Bremer Bildungssystem geschlossen. Es ist gelungen, die zum Teil seit vielen Jahren beschäftigten Fachkräfte aus der Abhängigkeit kleiner Schul-

vereine unter dem Dach der Senatorin für Kinder und Bildung abzusichern“, sagt Christian Gloede, Landesvorstandssprecher der GEW.

„Es wird keine Einkommensinbußen bei der Einstellung geben, und bisherige Dienstzeiten bei den Schulvereinen werden anerkannt. Die Teilhabe an kommenden Tarifsteigerungen wird für alle ermöglicht. Damit sind zentrale gewerkschaftliche und personalrätliche Forderungen erfüllt worden“, betont Arno Armgort, Personalratsvorsitzender. Beide Seiten einigten sich grundsätzlich auf einen Einstellungstermin zum 1. März, in wenigen Fällen zum 1. August dieses Jahres.

Bereits vor zwei Jahren wurde

die Forderung nach der Beendigung der unsäglichen Beschäftigungsbedingungen für die Kolleg_innen der Schulvereine laut. Die Forderung „Gleiche Rechte und gleiche Bedingungen für alle Beschäftigten an Schule! Keine Schulvereine als Arbeitgeber!“ wurde auf einer Personalversammlung einstimmig beschlossen. Nach einer Postkartenaktion der GEW zeigte sich die damalige Senatorin Eva Quante-Brandt gesprächsbereit. Doch erst weiterer politischer Druck hat den Stein nachhaltig ins Rollen gebracht.

Irmgard Ostersehle



Erfolgreicher Einsatz für den Arbeitgeberwechsel: Personalrätin Irmgard Ostersehle

„Unser Ziel: Eine gute Ausbildung für alle!“

Neuwahl des Ausbildungspersonalrats beim Aus- und Fortbildungszentrum

Möchtest du an den Ausbildungsbedingungen im öffentlichen Dienst und auch an dir etwas positiv verändern? Dann werde Mitglied im Ausbildungspersonalrat! Hier

- ◇ lernst du Interessen als Team zu vertreten
- ◇ berätst du in Streitfällen
- ◇ bildest du dich fort und erweiterst deinen Horizont
- ◇ machst du dich stark für andere
- ◇ kommst du mit anderen Personalräten zusammen
- ◇ knüpfst du Kontakte zu Gewerkschaften
- ◇ gestaltest du Veranstaltungen mit den eigenen Händen.

Etwa Ende März 2017 wird der Ausbildungspersonalrat für die Auszubildenden beim Aus- und Fortbildungszentrum neu gewählt. Interessierte Auszubildende können dann zwecks Kandidatur dem Wahlvorstand beim Gesamtpersonalrat bis Mitte Februar Wahlvorschläge einreichen. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre auch über die Beendigung der Ausbildung hinaus.

Meldet euch, denn: „Die Zukunft hängt davon ab, was wir heute tun.“

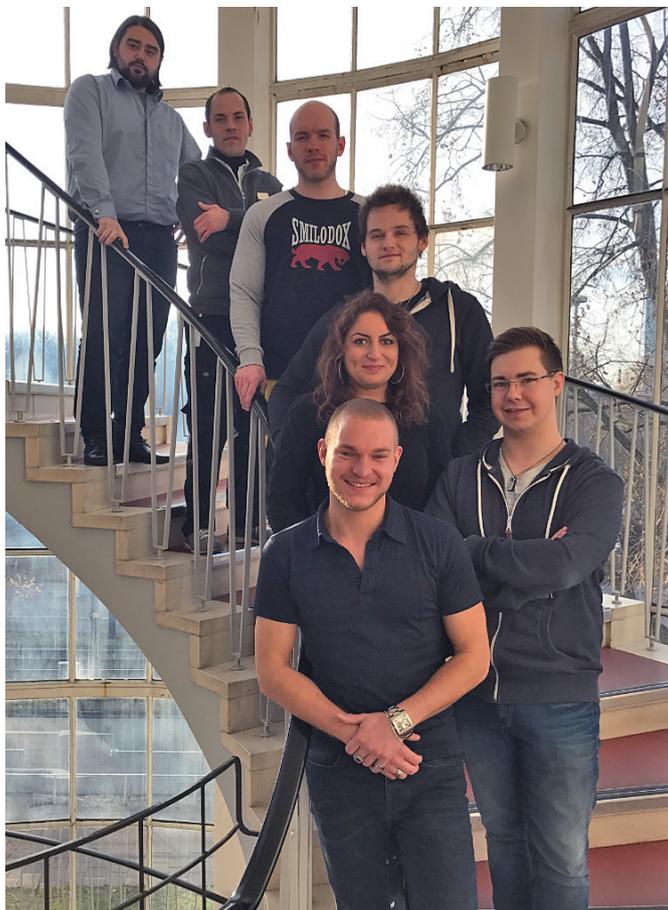


Foto: Steven Floete

Das aktuelle Gremium des Ausbildungspersonalrats von oben nach unten: Waldemar Schulz, Ilija Niekamp, Steve Müller, Victor Hirsch, Safija Muñoz, Steven Diekmann und Bastian Tietjen (es fehlen Anna Savkova und Sascha Meller)



Ivonne Weinhold

Auch die Auszubildenden haben Forderungen für die Tarif- und Besoldungsrunde 2017:

- ◇ Erhöhung der Ausbildungsentgelte und der Entgelte der Praktikant_innen um 90 Euro monatlich bei einer Laufzeit von zwölf Monaten
- ◇ Verbindliche Übernahmeregulation, Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 30 Arbeitstage sowie Zahlung eines Lernmittelzuschusses von 50 Euro je Ausbildungsjahr
- ◇ Übernahme von Übernachtungs- und Verpflegungskosten wie im TVAöD. Die schulischen Ausbildungsgänge des öffentlichen Dienstes z. B. in den Gesundheitsberufen sollen in den Geltungsbereich der Tarifverträge für die Auszubildenden einbezogen werden

Zukunftschance Ausbildung - für junge Geflüchtete in Bremen

Immer mehr junge Geflüchtete haben ihre „Zukunftschance Ausbildung“ genutzt. Nach einer einjährigen erfolgreichen Einstiegsqualifizierung sind seit 2014 bereits 40 Teilnehmende in die duale Ausbildung in die Dienststellen bei der Freien Hansestadt Bremen gewechselt.

Aktuell nehmen 35 Praktikant_innen an der Einstiegsqualifizierung des Projekts „Zukunftschance Ausbildung“ beim Aus- und Fortbildungszentrum teil. Der Ausbildungspersonalrat (APR) hat mit diesen jungen Menschen auf Wunsch zum ersten Mal eine eigene Teilpersonalversammlung durchgeführt.

Es gab eine große Beteiligung und einen guten Austausch. Der Schwerpunkt lag auf dem Thema Berufsschule. Die damit verbundenen Fragen und Sorgen der jungen Männer und Frauen wurden vom Ausbildungspersonalrat aufgenommen. Er wird sich bemühen, für Lösungen zu sorgen.

Ein nächster Termin für eine Teilpersonalversammlung ist für Ende Februar 2017 geplant.

Das Jugendwort des Jahres 2016 ist „fly sein“ und kommt aus der Hip-Hop-Szene. Es bedeutet so viel wie „etwas oder jemand geht besonders ab“.

Der Mikrotechnologe

- ein Exot unter den Ausbildungsberufen



Foto: IMSAS

Niclas Schwarz ist Auszubildender zum Mikrotechnologen beim Institut für Mikrosensoren, -aktoren und -systeme an der Universität Bremen (IMSAS)

MUMM: Was hat dich zur Ausbildung zum Mikrotechnologen bewegt?

Niclas Schwarz: Schon in der Schule hatte ich ein besonderes Interesse am naturwissenschaftlichen Bereich. Insbesondere die Fächer Mathematik und Physik interessierten mich. Nach der Schule hatte ich erst überlegt zu studieren, wovon mir jedoch meine Familie abgeraten hat. Bei meiner Suche nach einem dualen Ausbildungsplatz stieß ich dann auf die Internetseite der Universität Bremen. Ich wusste nicht, dass die Uni auch ausbildet. So habe ich den Beruf des Mikrotechnologen entdeckt und mich dann auch prompt beworben. Für diese Ausbildung ist insbesondere ein grundlegendes Interesse an den Naturwissenschaften und der Mathematik wichtig. Auch Chemie ist ein wichtiger Baustein in dieser Ausbildung. Da dachte ich: Das passt!

MUMM: Was ist die Aufgabe eines Mikrotechnologen, und woran arbeitet er?

Niclas Schwarz: Die Aufgabe und die damit verbundene Arbeit eines Mikrotechnologen ist die Entwicklung von Sensoren für Produkte wie CPUs, Airbags und das elektronische Stabilitätsprogramm ESP in PKWs. Auch hinter jeder Drucktechnik steckt ein Sensor, der von Mikrotechnologen entwi-

ckelt wurde. Drucktechnik meint beispielsweise den Knopf der Kaffeemaschine oder des PCs im Büro.

MUMM: Welche Bereiche hast du schon durchlaufen und welche kommen noch?

Niclas Schwarz: Durchlaufen habe ich bereits die Bereiche Fotolithografie, Nasschemie, Galvanik, Kathodenzerstäubung und Aufbau- und Verbindungstechnik.

MUMM: Was ist denn unter Fotolithografie zu verstehen?

Niclas Schwarz: Man hat ein zu behandelndes Material (Substrat) wie zum Beispiel ein Wafer. Ein Wafer ist eine Siliziumscheibe, die aussieht wie eine CD. Auf diesen Wafer wird

Hilfe von hohen Spannungen Gas und unter Vakuum Metall aufgebracht. Mit Hilfe dieser Kathodenzerstäubung können verschiedenste Metalle wie beispielsweise Gold, Platin, Kupfer, Titan, Chrom und Aluminium in unterschiedlichen Dicken aufgebracht werden.

MUMM: Wie läuft es an der Berufsschule in Itzehoe?

Niclas Schwarz: Den Unterricht finde ich persönlich deutlich besser als den Unterricht während meiner Schulzeit am Gymnasium. Die Berufsschule in Itzehoe ist eine von nur einer Handvoll Berufsschulen in ganz Deutschland, die die für diese Ausbildung notwendige Theorie vermittelt. Sie zeichnet sich

„rund“ läuft, gibt es von meiner Seite darüber hinaus keinen besonderen Gesprächsbedarf.

MUMM: Was sind deine Pläne für die Zeit nach der Ausbildung?

Niclas Schwarz: Nach meiner Ausbildung werde ich wohl Elektrotechnik mit Schwerpunkt Mikrotechnik/Mikrosensorik studieren.

MUMM: Wäre es auch möglich, nach erfolgreichem Abschluss deiner Ausbildung an der Universität Bremen übernommen zu werden?

Niclas Schwarz: Im Prinzip schon, aber ich glaube, die Chance darauf ist eher gering.

MUMM: Was ist dein Fazit zur Berufswahl?

Niclas Schwarz: Wer nicht nur Büroarbeit machen möchte, eine sehr abwechslungsreiche Tätigkeit sucht und sich für Naturwissenschaften interessiert, der sollte auf jeden Fall einen Blick auf diesen Ausbildungsberuf wagen. Ich bin zufrieden.

MUMM: Danke für den Einblick und toi toi toi für deine Zukunft.



Foto: IMSAS

Niclas Schwarz im Reinraum - hier hat Staub keine Chance

eine Art Lack, der sehr lichtempfindlich ist, aufgebracht. Dieser Lack wird dann belichtet und entwickelt. Durch das Entwickeln wird dann der Lack von den Stellen des Wafers entfernt, an dem er nicht benötigt wird. Silizium wird aus Quarzsand gewonnen. Die Silizium-Wafer werden uns angeliefert und kosten unbehandelt circa 13 Euro pro Stück.

MUMM: Welchen Bereich fandest du besonders spannend?

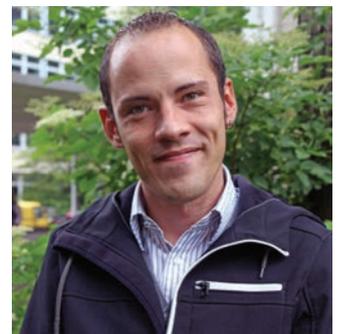
Niclas Schwarz: Am spannendsten fand ich den Prozess hinter der Kathodenzerstäubung. Auf ein Substrat wie beispielsweise den Wafer wird mit

durch engagierte Lehrkräfte, kleine Klassen und einer hervorragenden Ausstattung aus. Die Schule findet im Blockunterricht statt. Während der Schulblöcke bin ich in einer Berufsschul-WG untergebracht, was auch sehr gut ist. Ich bin übrigens derzeit der einzige Auszubildende in Bremen im Beruf „Mikrotechnologin/Mikrotechnologe“ - ein echter Exot also!

MUMM: Wie fühlst du dich vom Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) betreut?

Niclas Schwarz: Die für mich zuständige Ausbildungsbeauftragte beim AFZ besucht mich regelmäßig. Da es in meiner Ausbildung bisher durchweg

Das Interview führte Ilija Niekamp, Ausbildungspersonalrat



Ilija Niekamp ist Mitglied im Aus- und Fortbildungszentrum

Studierende als Klassenlehrer

Jede elfte Unterrichtsstunde erteilen nicht voll ausgebildete Lehrkräfte

Drei Fragen vorweg: Würden sich Schwerkranke gerne von Medizin-Studierenden operieren lassen? Würden sich Klienten gerne von Jura-Studierenden in einem Rechtsstreit vertreten lassen? Würden sich Urlauber gerne von Personen in die Ferien fahren lassen, die gerade Bus-Fahrschule machen? Die Antwort der meisten wäre so kurz wie klar: Nein.

Viele Schülerinnen und Schüler im Land Bremen haben dagegen keine Wahl. Sie werden massenhaft von Studierenden unterrichtet und benotet, die kein Referendariat absolviert haben oder - noch schlimmer - die keinen Master-Hochschulabschluss vorweisen können. Allein in Bremen wird jede elfte Unterrichtsstunde nicht von einer voll ausgebildeten Lehrkraft gegeben. Tendenz steigend. An einigen Schulen sind die Zahlen noch wesentlich dramatischer. Auf Grund des Lehrkräftemangels ist es keine Seltenheit, dass Bachelor-Absolventen Klassenleitungen übernehmen müssen.

Viele wissen es gar nicht: In Bremen sind nicht alle Lehrkräfte direkt bei der Stadt angestellt. Zusätzlich zum öffentlichen Dienst hat sich um die Schulen herum in den vergangenen Jahren noch ein zweiter Arbeitsmarkt gebildet. Denn auch private Träger beschäftigen (angehende) Pädagog_innen und stellen diese Arbeitskräfte dann den Schulen im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen zur Verfügung. Die größte „Leiharbeitsfirma“ in Bremen ist der Verein Stadtteilschule, über den mehr als 600 Personen an die Stadt Bremen verliehen werden, um hier die Unterrichtsversorgung aufrecht zu erhalten. Die Lehrkräfte der Stadtteilschule sind überwiegend nur befristet angestellt. Für viele von ihnen bedeutet der Unterricht an den Schulen ein Sprung ins kalte Wasser, denn Einarbeitung und Weiterbildung werden nicht im notwendigen Maße ermöglicht. So werden die Lehrkräfte verheizt

und die Qualität des Unterrichts gefährdet.

Wenn es zur Normalität wird, dass Studierende unterrichten, wozu braucht es dann noch eine lange Ausbildung und gut bezahlte Lehrer_innen? Genau

riatsplätze. Solange klagen die neuen, nicht ausreichend qualifizierten Pädagog_innen über mangelnde Unterstützung und Überbelastung. Und das führt fast zwangsläufig zu Überforderungen.

Stunden die Woche.“

Auch den Eltern gefällt das Konzept nicht. Pierre Hansen vom Zentralelternbeirat Bremen berichtet: Jetzt hat man so viele Vertretungslehrer_innen im System, die nicht zu Ende aus-



Foto: GEW

Wie soll ich das bloß machen? Lehrkräfte, die ohne ausreichende Qualifikationen unterrichten, sind häufig überfordert

das befürchtet auch die GEW und betont, dass Studierende nur als Aushilfskräfte und nicht auf Planstellen eingesetzt werden dürften. Inzwischen ist mehr als jede dritte neue Lehrkraft nur unzureichend pädagogisch ausgebildet. Umso mehr muss die Senatsverwaltung für deren Qualifizierung tun - beispielsweise durch Mentoringstunden und eine angemessene Unterrichtsentlastung. Viele Kolleginnen und Kollegen fragen sich inzwischen, welchen Stellenwert eine qualifizierte pädagogische Ausbildung für die Bildungssenatorin Claudia Bogedan überhaupt noch hat. Denn es sei bedenklich, dass die Bildungsbehörde nach wie vor nur wenig für einen Ausbau der Ausbildungskapazitäten tue, um den Lehrkräftebedarf wenigstens für die Zukunft zu sichern. Deshalb fordert der Personalrat Schulen eine schnelle und massive Erhöhung der Referenda-

Auch Lena - ihren richtigen Namen möchte sie nicht nennen - will Lehrerin werden, noch allerdings ist sie Studentin. Aber schon jetzt steht sie zehn Stunden pro Woche vor einer Schulklasse, alleine. Ihr Unterricht läuft nicht optimal, die Klasse ist unruhig. „Da fragt man sich auch, liegt das einfach daran, dass wir noch Studenten sind und ein fertiger Lehrer einfach auf den Tisch hauen müsste und dann wäre es ruhig. Aber das wissen wir nicht.“ Lena teilt sich mit zwei anderen Studentinnen die Klassenleitung, einen Berater hat sie nicht. Das bedeutet: viele Absprachen, Elternarbeit, Rituale klären. Auch andere studentische Vertretungslehrer_innen sagen: Das ist zu viel. Parallel das Studium in der Regelstudienzeit durchziehen, sei wohl kaum zu schaffen. Und bezahlt werden nur die zehn Unterrichtsstunden. „Man arbeitet dafür aber locker 20

gebildet sind. Es kommt inzwischen bei den Eltern an, dass da irgendwas nicht stimmt. Für die Betroffenen gibt es kein verlässliches Regelwerk. Weder ist geklärt, wie viele Stunden sie machen dürfen, noch welche Aufgaben sie übernehmen können. Der Personalrat Schulen Bremen befürchtet, dass insgesamt die Qualität des Unterrichts sinkt, wenn sich eine solche Praxis auf Dauer verfestigt.



Karsten Krüger

Was wünschst du dir für eine gute Ausbildung?

Nadja Lenz, Praxisanleiterin für Erzieher_innen im Anerkennungsjahr, Erzieherin KuFZ Leipziger Straße:

„Ich wünsche mir, dass es zusätzliche Zeiten für die Anleitungstätigkeiten gibt. Außerdem wäre eine Anerkennung in Form von Geld sehr schön. Gerade im Zuge des Fachkräftemangels müssen viel mehr Erzieher_innen ausgebildet werden. Und das Anerkennungsjahr muss erhalten bleiben.“



Janna Girod, Referendarin an der Gesamtschule Ost:



„Das Referendariat sollte begleitend ablaufen, so dass Lernfortschritte sichtbar und Erfolgserlebnisse transparent werden können. Nur so kann eine Weiterentwicklung entstehen. Die meisten Mentorinnen und Mentoren kriegen das hin. Man kann eine Menge Druck aus den 18 Monaten nehmen, wenn man vorher genau weiß, wie die Lehrproben und die anderen Prüfungen ablaufen, welche Kriterien gelten.“

Dr. Evelyn Temme, Leiterin der Geschäftsstelle der Wahlleiter beim Statistischen Landesamt:



„Bei uns wird zu jeder Wahl die gesamte Abwicklung der Briefwahl durch Auszubildende übernommen. Dabei erhalten wir immer ein positives Feedback von den Bürgerinnen und Bürgern, die hier im Briefwahlzentrum wählen. Ich wünsche mir, dass die Ausbildungszahlen mindestens konstant bleiben, damit wir auch weiterhin auf die großartige Unterstützung zählen können.“

Heinfried Keithahn, Polizei Bremen:



Foto: privat

„Ein Hochschulstudium schafft keine Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, die sofort in allen Bereichen allumfassend einzusetzen sind. Ich wünsche mir, dass hier die Grundlagen für einen erfolgreichen Einstieg in den polizeilichen Alltag gelegt werden. Und um den Ansprüchen einer modernen Gesellschaft gerecht zu werden, wird es immer wichtiger, neben berufsspezifischen Fertigkeiten auch umfassende soziale und kulturelle Kompetenzen zu vermitteln.“

Thies Herrmann, Auszubildender zum Kaufmann für Marketingkommunikation:



„Ich wünsche mir, dass die Verbundausbildung im öffentlichen Dienst auch in Zukunft bleibt. Damit bekommt man die Chance, viele verschiedene und interessante Bereiche kennenzulernen. Das hilft mir als junger Mensch, mich einfacher in unterschiedlichen Teams und Arbeitsfeldern einzufinden. Ich lerne hier, wie Netzwerke funktionieren.“

Christoph Bäder, Ausbilder beim Umweltbetrieb Bremen:



„Ausbildung muss fachlich koordiniert und gezielt umgesetzt werden. Der Umweltbetrieb Bremen hat ein neues Ausbildungskonzept erarbeitet, um so noch besser Fachkräfte ausbilden zu können. Ich wünsche mir, dass wir diesen dringend gebrauchten Nachwuchs übernehmen und ihm eine gute Perspektive im Betrieb bieten können.“

Violetta Heinz und Sabrina Schneider, Finanzamt Bremerhaven:



Foto: privat

„Wir wünschen uns von der Ausbildung im Steuerbereich, dass eine gute Grundlage für den Einstieg ins Berufsleben geschaffen wird. Die Ausbildung im Steuerbereich ist sehr vielseitig und es werden viele Stellen durchlaufen, sodass hoffentlich für jeden eine passende Einsatzmöglichkeit besteht. Wir wünschen uns, dass die Ausbildung auch unseren Nachfolgern so viel Spaß macht und wir in den kommenden Jahren viel tatkräftige Unterstützung erhalten.“

Monika Uhlenberg, Ausbilderin bei der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport:



„Auszubildende bereichern das Miteinander. Sie hinterfragen Verwaltungshandeln und ermöglichen neue Sichtweisen auf Organisations- und Arbeitsstrukturen. Ich wünsche mir viele neue Kolleginnen und Kollegen, die engagiert im öffentlichen Dienst qualifiziert ausbilden und dass deren Leistungen angemessen anerkannt werden.“

Freya Kuhn, Sozialarbeiterin im Anerkennungs-jahr:



„Ich wünsche mir für mein Anerkennungs-jahr die Möglichkeit dazu zu lernen, mich weiterzuentwickeln und kompetente und motivierte Ansprechpartner_innen zu haben. Ich möchte die Möglichkeit bekommen, mitgebrachte und erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden und auszubauen.“

Kodex für gute Beschäftigung

Arbeitsbedingungen an Bremer Hochschulen verbessert

Bundesweit sind neun von zehn akademischen Mitarbeiter_innen befristet beschäftigt. Diese Zahlen beziehen sich längst nicht nur auf Qualifikationsstellen, sondern auch auf Mitarbeiter_innen, die Daueraufgaben im Wissenschaftsbetrieb wahrnehmen. Auch im Technik- und Verwaltungsbereich steigt die Quote befristeter Beschäftigter kontinuierlich an.

Eine zentrale Forderung der Arbeitnehmerseite war daher, dass für Daueraufgaben Dauerstellen einzurichten sind. Dazu bekennt sich nun auch die Arbeitgeberseite und hat jetzt erstmalig im Hochschulbereich die Aufgabe vor sich, Personal-konzepte zu erstellen. Mit dem am 25.11.2016 unterzeichneten Kodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Be-

schäftigungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ haben sich Vertreter_innen der Hochschulleitungen, der Senatorin für Wissenschaft, Beschäftigtenvertretungen, von DGB, ver.di, GEW und der Arbeitnehmerkammer auf Grundsätze für bessere Vertrags- und Arbeitsbedingungen verständigt.

Der Kodex gestaltet befristete Arbeitsverhältnisse im Wissenschaftsbereich mit Untergrenzen für Vertragslaufzeiten und Vertragsumfang, Promotionsvereinbarungen und regelmäßige „Karrieregespräche“ zur Klärung beruflicher Perspektiven in oder außerhalb der Wissenschaft.

Sachgrundlose Befristungen sollen nur noch in Ausnahmefällen vorgenommen werden.

In vielen Bereichen bleibt

der Kodex noch in Absichtserklärungen stecken. Diese in konkrete betriebliche Vereinbarungen umzusetzen, ist nun Aufgabe der Hochschulleitungen und Personalräte.

Gute Beschäftigungsbedingungen an den Bremer Hochschulen gibt es allerdings nicht zum Nulltarif. Im Gegenteil: Sie müssen finanzpolitisch unterstützt werden. Statt öffentliche Gelder in Drittmittelkanäle und zeitlich befristete Maßnahmen umzuleiten, wäre endlich eine ausreichende Grundfinanzierung notwendig.

Christel Wienrich



Foto: privat

Christel Wienrich
Vorsitzende des Personalrats Universität Bremen

Engagement lohnt sich

Soziale Arbeit besser bezahlt

Es hat geklappt. Die vielen Aktivitäten der Beschäftigten im Bereich der Sicherstellung des Kindeswohls zahlen sich aus. In unserer Ausgabe 1/2016 haben wir beschrieben, wie ungerecht die Bezahlung der sozialen Arbeit in Bremen ist. Damit waren die Beschäftigten im Bereich Kindeswohl schon lange unzu-



Mark Birnstiel, Mitglied des Personalrats beim Amt für Soziale Dienste und Sprecher der ver.di-Betriebsgruppe im Amt

frieden. Deshalb haben sie sich, organisiert durch die Betriebsgruppe ver.di des Amtes für Soziale Dienste, gewehrt. Angeführt durch den Sprecher der Betriebsgruppe, Mark Birnstiel, haben sie eine Reihe von Möglichkeiten genutzt, um den verantwortlichen Politiker_innen deutlich zu machen, wie ungerecht die Bezahlung der Sozialarbeiter_innen in Bremen ist.

Angefangen bei unzähligen Gesprächen bis hin zur Teilnahme von 130 Beschäftigten an einer Debatte in der Bremischen Bürgerschaft haben die betroffenen Sozialarbeiter_innen regelmäßig Öffentlichkeit für die ungerechte Situation in Bremen erreicht. Durch ihr starkes Engagement und ihre vielen Aktivitäten ist es gelungen, die Verantwortlichen des Bremer Senats davon zu überzeugen, dass die Bewertung der Arbeitsplätze angehoben werden muss. Durch den entwickelten

Druck konnte eine Verbesserung im Rahmen des Tarifvertrags der Länder von Entgeltgruppe 9 auf Entgeltgruppe 10 erreicht werden. Das ist ein wichtiger Erfolg. Insbesondere für Berufsanfänger_innen.

Dass die Verantwortlichen im Sozialressort nicht mutig genug waren und es ablehnen, den Aufstieg in die neue Entgeltgruppe stufengleich zu vollziehen, ist bedauerlich. Diese Umsetzung nimmt den schon seit einigen Jahren dort Beschäftigten das Gefühl einer echten Errungenschaft. Die finanziellen Vorteile schieben sich für langjährig Beschäftigte erheblich heraus, das ist für sie ein dicker Wermutstropfen.

Wir haben große Hochachtung und Respekt vor dem hohen Aufwand und den großen Aktivitäten. Der erreichte Erfolg zeigt, dass es trotz der Sparvorgaben des Senats möglich ist, gemeinsam Verbesserungen

zu erreichen. Wir hoffen, dass dieser Erfolg andere beflügelt, selbst aktiv zu werden.

Herzlichen Glückwunsch an die Beschäftigten im Bereich der Kindeswohlsicherung des Amtes für soziale Dienste.



Burkhard Radtke

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Forderungen zur Tarif- und Besoldungsrunde der Länder 2017



Ingo Tebje, Gewerkschaftssekretär
ver.di-Bezirk Bremen-Nordniedersachsen

Die Entgelttabellen des TV-L waren zum 31.12.2016 gekündigt. Der öffentliche Dienst hat einen deutlichen Nachholbedarf zur Tarifentwicklung der Privatwirtschaft. Aber auch innerhalb der unterschiedlichen Tarifverträge im öffentlichen Dienst geht die Entgeltschere weiter auseinander. In Bremen kommt hinzu, dass hier viele kommunale Beschäftigte nicht - wie bundesweit üblich - entsprechend des TVöD vergütet werden. In den Berufsfeldern des Sozial- und Erziehungsdienstes macht sich das besonders bemerkbar, aber auch die gehobene Sachbearbeitung und die MINT-Berufe (Meister, Techniker, Ingenieure) sind stark betroffen. Besonders krass ist die Auswirkung bei den kommunalen Beschäftigten im Jobcenter Bremen. Dort beträgt der Lohnunterschied für viele Beschäftigte ca. 800 Euro bei gleicher Tätigkeit im gleichen Büro, da es in Bremen eine „doppelte Lohnlücke“ (vom TV-L zum TVöD und zusätzlich zum TV-BA) gibt. Deshalb ranken sich die Tarifforderungen in den Dienststellen nicht nur um reine Entgelterhöhungen, sondern auch um strukturelle Veränderungen im Tarifvertrag der Länder oder um die Tarifuordnung in der Stadt Bremen.

Im Volumen sechs Prozent mehr für Tabellenerhöhungen und strukturelle Verbesserungen der Eingruppierung unter Berücksichtigung einer sozialen Komponente, mit diesen Forderungen gehen wir in die Tarif- und Besoldungsrunde 2017.

Die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit erfüllt sich nicht von selbst. Die be-

troffenen Kolleg_innen müssen sich organisieren und gemeinsam engagieren, um an ihren Arbeits- und Einkommenssituationen etwas ändern zu können. Dies zeigt sich am Beispiel der Sozialarbeiter_innen beim Amt für Soziale Dienste, viele von ihnen erhalten nun die Entgeltgruppe 10. Das ist ein großer Erfolg, den die ver.di-Betriebsgruppe dort errungen hat, wenn auch die Umsetzung der Arbeitgeber Wertschätzung für die geleistete Arbeit fehlen lässt.

Es wird immer argumentiert, dass für unsere Forderungen nach einer Erhöhung der Vergütungen im öffentlichen Dienst kein Geld da sei. Es waren aber steuerpolitische Entscheidungen, die für Steuerausfälle in Höhe von 386,3 Mrd. Euro im Zeitraum von 2004 bis 2014 bei Bund, Ländern und Gemeinden sorgten. Der öffentliche Dienst kann nicht länger Lückenbüßer einer verfehlten Steuerpolitik sein.

Ingo Tebje



Dominik Perschel, Auszubildender zum Landschaftsgärtner im 3. Jahr beim Umweltbetrieb Bremen

Tarifabschluss wichtig für die Besoldung

Warum Beamtinnen und Beamte mitmachen müssen

Anfang 2017 wird es eine Tarifrunde für die Beschäftigten im Tarifvertrag der Länder geben. Die Mehrheit der bremischen Beschäftigten wird von dem Ergebnis betroffen sein. Was bedeutet das für die Beamtinnen und Beamten? MUMM fragt den verantwortlichen ver.di-Tarif- und Beamtensekretär Oliver Bandosz.

MUMM: Welche Bedeutung hat die Tarifrunde der Länder für die Beamtinnen und Beamten?

Oliver Bandosz: Für die Verbesserung der Einkommen der bremischen Beamtinnen und Beamten ist die Tarifrunde im Bereich der Länder maßgeblich. Die Besoldungsrunde findet im Anschluss an die Tarifrunde statt, ihr Ergebnis bildet also die wesentliche Grundlage dafür. Daher sprechen wir von der Tarif- und Besoldungsrunde 2017,



Oliver Bandosz, Tarif- und Beamtensekretär ver.di-Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

um den unmittelbaren Zusammenhang deutlich zu machen.

MUMM: Wie können sich die Beamtinnen und Beamten bei der Tarif- und Besoldungsrunde einbringen?

Oliver Bandosz: Es macht einen großen Sinn, dass alle Beamtinnen und Beamten die Tarifbeschäftigten bei ihren Aktivitäten unterstützen. Beamtinnen und Beamten ist es selbstverständlich nicht untersagt, schon gar nicht verboten,

sich außerhalb der Dienstzeit an Aktivitäten der Tarifbeschäftigten zu beteiligen oder die Angebote von „aktiven Mittagspausen“ zu nutzen und sich solidarisch zu zeigen. Das ist auch deshalb von Bedeutung, da im Anschluss an das Ergebnis der Tarifbeschäftigten die Besoldungserhöhungen erkämpft werden müssen. Dabei sind die Unterstützung und die Solidarität der Tarifbeschäftigten wichtig. Nur zusammen können wir gute Ergebnisse erzielen.

Das Interview mit Oliver Bandosz führte Burckhard Radtke



Burckhard Radtke

Zum Sterben zuviel

Steuerkonzept des DGB bietet bessere Perspektiven

Wird jetzt alles gut? Durch die Neuregelung der Bund-Länder-Finanzbeziehungen kann Bremen auf erhebliche Mehreinnahmen ab dem Jahr 2020 hoffen. 87 Mio. € sollen dem aktuellen Stand der Schätzungen zufolge aus dem eigentlichen Länderfinanzausgleich zusätzlich nach Bremen fließen. Hinzu kommen jährliche Sanierungshilfen von 400 statt bisher 300 Mio. €. Die entscheidende Verbesserung

se“ voll angezogen. Die Länderhaushalte dürfen dann keine (strukturellen) Defizite mehr aufweisen. Der Ausgabenrahmen bleibt für Bremen damit eng, etwa vergleichbar dem des laufenden Jahres 2017, in dem noch ein strukturelles Defizit von rund 360 Mio. € (Stadtstaat insgesamt) zulässig ist. Und das ist bekanntlich gerade einmal zu viel zum Sterben.

wicklung der Gewerbesteuer.

Ein deutlich höheres Steueraufkommen, das zudem allein den Ländern zustünde, würde vor allem durch die Umsetzung der Eckpunkte zur Vermögenssteuer und zur Erbschaftssteuer erzielt.

Hohe Vermögen und Erbschaften endlich besteuern

Eine verfassungsgemäße Wiedererhebung der Vermögenssteuer auf Nettovermögen von über 1 Mio. € würde rund 25 Mrd. € jährlich erbringen. Dabei ist ein maßvoller Steuersatz von 1 % zugrunde gelegt, der für extrem hohe Vermögen (ab 1 Mrd. €) auf bis zu 2 % ansteigen soll. Als Faustregel gilt, dass rund 1 % dieses Aufkommens nach Bremen fließen würde, also 250 Mio. €.

Damit würde zugleich ein verfassungspolitisch höchst bedenklicher Zustand beseitigt, den Deutschland sich seit rund 20 Jahren leistet. 1995 hatte das Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt, dass durch den Rückgriff auf veraltete Bewertungsmaßstäbe Immobilien bei der Vermögenssteuer stark unter Wert angesetzt wurden. Seit 1996 durfte die Vermögenssteuer daher nicht mehr in dieser Form erhoben werden. Über 20 Jahre hinweg hat der Bundesgesetzgeber

eine neue Regelung vermieden. Ebenso wenig hat er sich allerdings getraut, das Vermögenssteuergesetz aufzuheben.

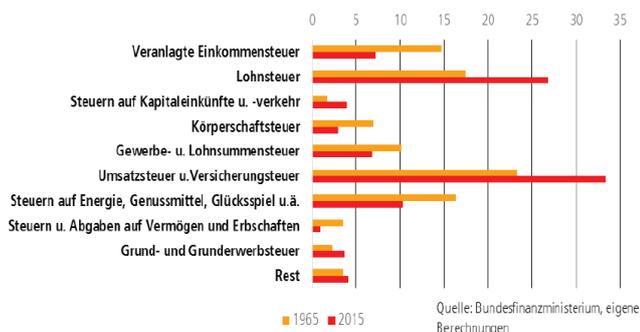
Auch das Erbschaftssteuergesetz wurde bereits mehrfach vom Bundesverfassungsgericht beanstandet, zuletzt wegen ausufernder Verschonungstatbestände für Betriebsvermögen. Die jüngste Neuregelung ist allerdings kaum besser. Generelle Vergünstigungen für Unternehmenserben soll es nach dem Willen des DGB zukünftig nicht mehr geben. Um im Einzelfall die Fortführung eines Unternehmens nicht zu gefährden, seien lediglich erweiterte Stundungsmöglichkeiten sinnvoll.

Mit der Weiterentwicklung der Gewerbesteuer zur Gemeindefortschrittssteuer sollen alle, auch nichtgewerbliche Unternehmen, gleichmäßig zur Finanzierung kommunaler Leistungen herangezogen werden. Zugleich soll das Steueraufkommen mit einer breiteren Bemessungsgrundlage weniger schwankungsanfällig werden.

Kleine und mittlere Einkommen entlasten

Bei der Lohn- und Einkommensteuer halten sich Mehr- und Mindereinnahmen in etwa die Waage. Der DGB spricht sich dafür aus, den Grundfreibetrag von derzeit gut 8.000 € auf 11.000 € anzuheben. Der

Früher und heute: Anteil verschiedener Steuern am Steueraufkommen (in Prozent)



für Bremen liegt darin, dass die Sanierungshilfen zukünftig „echtes Geld“ sein werden, Geld, das auch ausgegeben werden darf. Der Bund hatte bis zuletzt gefordert, das Geld müsse komplett in die Tilgung der Altschulden fließen. Damit hätte es bei anhaltend niedrigem Zinsniveau (das natürlich nicht garantiert ist) erstaunlich geringe Haushaltsentlastungen bewirkt. Bremen wäre gleichzeitig weiterhin gezwungen gewesen, selbst am Allernotwendigsten zu kürzen. Nach dem letztlich erzielten Kompromiss muss Bremen (wie auch das Saarland) durchschnittlich mindestens 80 Mio. € pro Jahr zur Schuldentilgung nutzen. Der Rest steht für den allgemeinen Haushalt zur Verfügung.

Wichtiger Erfolg des Senats

Ohne Zweifel hat der Senat hier einen wichtigen politischen Erfolg erzielt. Ein Grund, die Korken knallen zu lassen, ist das aber nicht. Ab dem Jahr 2020 wird die „Schuldenbrem-

DGB-Steuerkonzept bietet Alternativen

Für eine durchgreifende Verbesserung der bremischen Haushaltslage kann eine bessere Verteilung eines insgesamt zu kleinen Kuchens keinesfalls ausreichen. Notwendig bleibt, die Steuereinnahmen insgesamt deutlich zu erhöhen. Steuerpolitische Eckpunkte, die dies ermöglichen und dabei sogar noch deutliche Entlastungen für kleine und mittlere Einkommen bringen, hat der DGB-Bundesvorstand im Dezember beschlossen.

Nachdem über Jahrzehnte Unternehmen, Spitzenverdiener und Vermögende immer weiter entlastet wurden (s. Grafik) will der DGB dem Grundsatz der Besteuerung nach Leistungsfähigkeit wieder Geltung verschaffen. Erreichen will er das mit Änderungen bei der Einkommensteuer, einer verfassungsfesten Gestaltung der Erbschaftssteuer, der Wiedererhebung der Vermögenssteuer und einer zeitgemäßen Fortent-



Mohamed Kanjal, Erzieher im Anerkennungsjahr und Vorsitzender des Ausbildungspersonalrats

Der gute Ruf der Justizwachtmeister

Ein Besuch im I-Punkt des Justizzentrums

starke Anstieg des Steuersatzes im unteren Einkommensbereich soll zudem entfallen. Beides zusammen führt dazu, dass schon bei geringen Einkommen deutliche Entlastungen eintreten. Für eine_n Ledige_n mit einem Bruttojahreseinkommen von 15.000 € rechnet der DGB mit 375 € mehr im Portemonnaie, zwischen 500 und 600 € wären es bei Einkommen zwischen 30 und 60.000 €. (Für Verheiratete kann man zur Orientierung jeweils alle Beträge verdoppeln.) Finanziert wird dies durch eine Erhöhung des Spitzensteuersatzes auf 49 % (derzeit 42 %); dieser soll dann aber auch erst bei deutlich höheren Einkommen als bisher greifen. Dem normalen Einkommensteuertarif sollen zukünftig auch wieder die derzeit durch die Abgeltungssteuer begünstigten Kapitaleinkünfte unterliegen.

Die Kinderfreibeträge, die den Nachwuchs einkommensstarker Familien besonders fördern, will der DGB zugunsten eines einheitlichen, um 15 € monatlich erhöhten Kindergelds abschaffen. Jedes Kind soll dem Staat gleich viel wert sein.

Mehr Personal für die Steuerverwaltung

Die Eckpunkte des DGB machen deutlich: Möglichkeiten für eine gerechtere Steuerpolitik, die den Ländern und Kommunen ausreichende finanzielle Spielräume verschaffen und gleichzeitig geringere Einkommen entlasten, gibt es genug. Sie müssen nur genutzt werden. Last, but not least gilt weiterhin: Auch bessere Steuergesetze benötigen ausreichend Personal, das sie anwendet. Sehr zu Recht fordert der DGB deshalb, verbindliche personelle Mindeststandards für die Steuerverwaltung festzulegen.



Burkhard Winsemann

Es gibt Berufsgruppen im bremsischen öffentlichen Dienst, die ein unglaublich hohes Ansehen haben. Dieser Frage möchte ich nachgehen und habe mit dem Kollegen Holger Riemeier vom I-Punkt (Informations-Punkt) des Justizzentrums Am Wall gesprochen. Der gute Ruf der dort eingesetzten Justizwachtmeister eilt ihnen nämlich stadtwweit voraus. Ich wollte einmal wissen, weshalb das so ist.

Unter dem Dach des Justizzentrums Am Wall wurden in Bremen 2008 sieben Fachgerichte sowie das Hanseatische Oberlandesgericht untergebracht und somit eine einheitliche Anlaufstelle geschaffen. Schon beim Betreten des Gebäudes durch den Haupteingang stechen die großen Buchstaben INFORMATION des I-Punktes ins Auge. Hier arbeiten sie, die Justizwachtmeister des Justizzentrums, von denen ich so viel Gutes gehört habe. „Sie sind die gute Seele des Hauses“, berichtet ein dortiger Mitarbeiter. Der Personalratsvorsitzende des Finanzgerichts Jürgen Imboden, dem der I-Punkt organisatorisch zugeordnet ist, fasst das Ganze so zusammen: „Ich denke, das hohe Ansehen der Justizwachtmeister liegt an der ausgesprochen großen Hilfsbereitschaft.“

Tatsächlich, beim Betreten des I-Punktes möchte ein uniformierter Justizwachtmeister von mir wissen, wie er mir weiterhelfen kann, und ich werde sogleich in das Büro von Holger Riemeier geführt. An den Wänden hängen Dienstpläne und Bilder von Sitzanordnungen verschiedener Gerichte. Holger Riemeier arbeitet seit Gründung des Justizzentrums hier und leitet den I-Punkt. Der 55jährige Finanzgerichtshauptsekretär ist Einsatzleiter und verantwortlich für die Koordination der Einsatzpläne der dortigen Mitarbeiter. Der I-Punkt ist Auskunftsstelle, und zu seinen Aufgaben gehören unter anderem die Kunden- und Poststeuerung. Gerade bei der Poststeuerung geht es regelmäßig um wichtige Fristen, die einzuhal-

ten sind. Ebenfalls führen sie die Aufsicht über die Sitzungssäle der drei Sitzungssaalebenen und bereiten die Sitzungssäle für die Verhandlungen vor. Zusätzliche Funktionen wie die des Ersthelfers und des Brandschutzhelfers werden ebenfalls von den Kolleg_innen des I-Punktes wahrgenommen.

meier macht dabei deutlich, wofür es ihm grundsätzlich in der Sache geht: „Wir bemühen uns immer, unsere Arbeit gut zu machen. Denn es geht darum, die Bürger zu unterstützen“. Diese wertschätzende Haltung zeigt sich auch in seinem Team und ist mit Sicherheit ein Grund für den guten Ruf der Kolleg_innen



Als Einsatzleiter koordiniert Holger Riemeier den I-Punkt des Justizzentrums

Ganz wichtig ist die Sicherheitspräsenz, die von den Justizwachtmeistern im Justizzentrum sichergestellt wird. Gelegentlich kommt es nämlich zu erheblichen Spannungen zwischen Kläger_innen und Beklagten, so dass die Mitarbeiter des I-Punktes für eine entsprechende Sicherheitspräsenz sorgen müssen. In bestimmten Fällen werden sogar Zutrittskontrollen durchgeführt und Personen durchsucht, wie man es sonst nur vom Flughafen kennt. Dass die Sicherheitslagen erfolgreich abgearbeitet werden und am Ende des Tages alle Kolleg_innen wohlbehalten den Arbeitstag beenden können, ist die berufliche Herausforderung von Holger Riemeier. Doch auch im Alltag stärkt die Präsenz der Justizwachtmeister in ihren Uniformen das Sicherheitsempfinden der Bürger_innen und der Mitarbeiter_innen. Der bodenständige Holger Rie-

des I-Punktes.

Die gute Arbeit der Justizwachtmeister hat auch die Gewerkschaft ver.di schon seit Längerem erkannt. Denn die Aufgaben des Justizwachtmeisterdienstes haben sich in den vergangenen Jahren erheblich verändert. Sie sind insbesondere in dem Bereich des Sicherheits- und Ordnungsdienstes verlagert und damit wesentlich vielseitiger und verantwortungsvoller geworden.

Wir wünschen Holger Riemeier und seinem Team weiterhin viel Erfolg bei seiner Arbeit.



Lars Hartwig

Erste Schritte in die richtige Richtung

Nun doch Überleitungstarif für NAS2018?

Immer noch geht es um die Neuordnung der Abfallsorgung und Stadtreinigung (NAS2018). Ursprünglich sollten alle Besitzstände der Kolleginnen und Kollegen, die 2018 in die neue Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) für Abfall und Straßenreinigung kommen, per Gesetz gesichert werden. Die Gewerkschaft ver.di fordert schon seit Längerem einen Überleitungstarifvertrag. Seit geraumer Zeit gibt es deshalb eine Tarifkommission. Sie besteht aus Kolleginnen und Kollegen aller betroffenen Bereiche. Es wurde ein Eckpunktepapier mit Forderungen aufgestellt. In erster Linie geht es darum, dass ein Tarifvertrag einen höheren Schutz als ein Gesetz bietet. Ein Gesetz kann vom Gesetzgeber verändert werden, ein Tarifvertrag nur in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft, also mit den Betroffenen.



Kai Mues

auch für die Kolleginnen und Kollegen aus der ENO muss bis 2018 eine bessere Lösung auf den Tisch. Denn sie sollen per Dienstleistungsergebnisüberlassungsvertrag in die GmbHs verliehen werden. So etwas hat mit Rekommunalisierung nichts zu tun. Wir glauben, dass man hier gemeinsam zu einer besseren Lösung kommen kann.

Im Grundsatz liegen der Gesetzentwurf und das Eckpunktepapier von ver.di gar nicht so weit auseinander. Allerdings kann man in einen Tarifvertrag auch Forderungen einbringen, die gesetzlich nicht möglich sind. Deshalb werden beide Seiten von einem Tarifvertrag profitieren. Wir wollen hier fest-schreiben, dass die Dienstvereinbarungen so lange gelten bis neue abgeschlossen sind. Gesetzlich würden sie nach längstens zwei Jahren auslaufen.

ver.di besteht auch auf einer Übergangslösung zur Mitbestimmung, in der der Gesamtpersonalrat bis zur Neuwahl eines örtlichen Personalrats zuständig ist.

Genauso wichtig ist ein Rückkehrrecht zur Stadt, sobald die AöR in eine GmbH umgewandelt werden sollte oder Kolleginnen und Kollegen in eine GmbH verschoben werden sollten.

Nach vielen Gesprächen aller Beteiligten mit den verantwortlichen Politiker_innen und dem Ressort haben am 4. Januar 2017 Tarifverhandlungen begonnen. Das ist ein Schritt in die richtige Richtung. Aber es bleibt noch viel zu tun. Denn

Konstruktive Konferenz

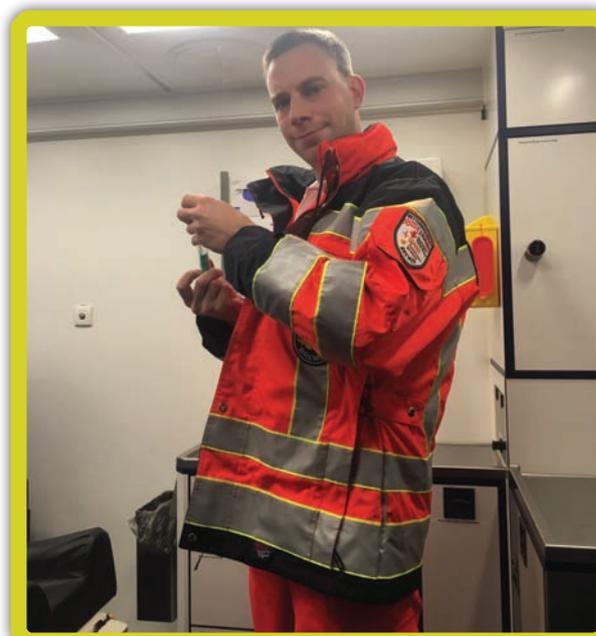
Linnert will zu Verbesserungen kommen

Was denken die Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst über ihre Arbeit und ihre Arbeitgeberin? 2014 hat die Universität Bremen dazu eine Befragung durchgeführt. Die Ergebnisse liegen seit 2016 vor. Wir haben in der MUMM Ausgabe 3/2016 darüber berichtet.

Im Rahmen einer Konferenz wurden Ende Oktober 2016 Handlungsvorschläge zu den Ergebnissen der Befragung erarbeitet. Von den 60 Teilnehmer_innen kam die eine Hälfte aus der Personal- und Organisationsentwicklung der Ressorts. Die andere Hälfte wurde von den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes benannt.

Die inhaltlichen Diskussionen zu den eher kritisch bewerteten Themen der Befragung fand in folgenden Gesprächsrunden (Thementische) statt:

- ◇ Verantwortung von Führungskräften - Potenziale?
- ◇ Führungsverantwortung des Senats - Was wäre wünschenswert?



Lars Vogelsang, Brandmeister-Anwärter im 1. Ausbildungsjahr bei der Feuerwehr Bremen

- ◇ Arbeitsorientierte Werte und erlebte Beschäftigungsbedingungen - An welchen Stellen können wir noch besser werden?
- ◇ Arbeitsbelastung - An welchen Stellen müssen wir handeln?
- ◇ Attraktivität des Arbeitgebers - Was macht den Arbeitgeber Freie Hansestadt Bremen attraktiv?

Wir als Vertreter_innen der Arbeitnehmerseite bewerten die Konferenz positiv. Wir hatten uns gemeinsam mit den Personalräten und bei ver.di intensiv auf die Konferenz vorbereitet. Unsere Beschäftigteninteressen spiegeln sich in den Ergebnissen gut wider. Die Senatorin für Finanzen, Frau Linnert, machte in ihrem Eröffnungsbeitrag deutlich, dass sie zu Verbesserungen in den diskutierten Themenfeldern kommen will. Auch die einleitenden Beiträge der beiden Wissenschaftlerinnen

Frau Prof. Dr. Gottschall und Frau Dr. Kohl von der Universität Bremen wurden interessiert aufgenommen. Sie haben die „kritischen“ Punkte aus Sicht der Beschäftigten gut herausgearbeitet. Als konstruktiv haben wir die Diskussionen an den Thementischen mit den Vertreter_innen der Arbeitgeberseite wahrgenommen, auch wenn wir uns dabei mehr Zeit gewünscht hätten.

Wie geht es weiter? Jetzt werden aus den Ergebnissen der Konferenz Handlungsempfehlungen entwickelt. Dann muss man schauen, welche davon schnell umgesetzt werden können. Wir werden weiter berichten.



Doris Hulsmeier

Zu neuen Herausforderungen

Personelle Wechsel im Vorstand des Gesamtpersonalrats

Burckhard Radtke, der langjährige stellvertretende Vorsitzende des Gesamtpersonalrats, ist zum 1. Januar 2017 zur Senatorin für Kinder und Bildung in den Bereich KiTa-Planung gewechselt. Der Gesamtpersonalrat verliert einen tollen Kollegen, der sich mit überzeugender und anerkannter Stimme für die Interessen der Beschäftigten stark macht. Als ständiger Gast für den Gesamtpersonalrat im Haushalts- und Finanzausschuss der Bremischen Bürgerschaft und

nie vergessen. Dadurch wurde auch seine gewerkschaftliche Beamtenarbeit in ver.di und im DGB geprägt.

Ina Menzel ist neue stellvertretende Vorsitzende. Sie kommt von der Senatorin für Finanzen. Sie ist bereits lange Jahre im Vorstand und fundierte Kennerin aller schwierigen rechtlichen Materien rund um das Personal und begeistert immer wieder mit guten Lösungsvorschlägen, wenn es um schwierige Fragen geht. Sie ist Vorsitzende im Bundesbeam-

tenausschuss von ver.di. **Ina Menzel** ist seit dem 1. Januar 2017 neue stellvertretende Vorsitzende des Gesamtpersonalrats



Burckhard Radtke hat den Gesamtpersonalrat verlassen und ist zur Senatorin für Kinder und Bildung gewechselt

in vielen Gesprächen mit Parteienvertreter_innen hat er für die Beschäftigten gesprochen und deutlich gemacht, dass es gute öffentliche Dienstleistungen nur geben kann, wenn die Arbeitsbedingungen stimmen. Viel Wertschätzung genießt Burckhard allerorts auch für seine überzeugende Rolle in Mitbestimmungsprozessen auf Augenhöhe, in denen er sich engagiert und wirkungsvoll für die Beschäftigten eingesetzt hat. Besonderes Augenmerk hat Burckhard immer auf die Belange der Beamtinnen und Beamten gelegt, insbesondere auf die der niedrigen Besoldungsgruppen. Er kennt deren Probleme selbst aus seiner Zeit in der Sozialhilfe und hat das

tenausschuss von ver.di.

Lars Hartwig von der Feuerwehr Bremen wurde in den Vorstand für die Beamtinnen und Beamten und gleichzeitig zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Als früherer Personalratsvorsitzender bei der Feuerwehr ist er inzwischen eine wichtige Stütze im Gesamtpersonalrat. Er hat sich rasch Anerkennung erworben in den vielen Arbeitsfeldern. Nicht zuletzt trägt er zur Verjüngung bei.

Andreas Strassemeier von der Justizvollzugsanstalt Bremen wird unser Team neu verstärken. Er engagiert sich seit Jahren im dortigen Personalrat und setzt sich im bremischen Bündnis Umfairteilen für eine gerechte Steuerpolitik ein.

Lars Hartwig wurde in den Vorstand für die Beamtinnen und Beamten und gleichzeitig zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt



Andreas Strassemeier wurde zum 1. Januar 2017 für die Arbeit im Gesamtpersonalrat freigestellt



Rolle rückwärts

Stadtamt: Aus eins mach fünf

Unlängst waren die Maler beim Gesamtpersonalrat unterwegs, und auch mein Büro erhielt eine Auffrischung. Bei solchen Gelegenheiten stößt man unweigerlich auf längst vergessene Schätze aus grauer Vorzeit - hier: aus dem vorigen Jahrtausend. „Wir fragen das Stadtamt“ lautet der Titel eines 90 Seiten starken Bändchens, das mir dabei in die Hände fiel. Journalistisch aufbereitet wird darin viel Wissenswertes über die vom Stadtamt bearbeiteten Rechtsgebiete vermittelt und die doch erhebliche Breite des Dienstleistungsangebots aufgezeigt. Weitere Fundsachen aus jener Zeit unterstreichen, dass seinerzeit landauf, landab eine ganze Welle von Projekten den öffentlichen Dienst erfasste, die die Zusammenfassung von öffentlichen Dienstleistungen zum Ziel hatten. Aufbauend auf den sich rasant entwickelnden informationstechnischen Möglichkeiten wollte man den Bürgerinnen und Bürgern ein möglichst umfassendes Leistungsspektrum „aus einer Hand“ anbieten. Zum Beispiel, dass man bei einem Umzug nicht nur sich, sondern im gleichen Aufwasch auch sein Auto ummelden kann. Wer gerade einen Umzug zu stemmen hat, weiß solche Erleichterungen zu schätzen, ebenso wie derjenige, der ein Gewerbe anmelden will und dafür mitunter auch ein polizeiliches Führungszeugnis braucht.

Auch viele Beschäftigte konnten dem angereicherten Aufgabenumfang und dem mit dem Begriff Bürger-Service verbundenen moderneren Verständnis von Verwaltung etwas abgewinnen. Und so fanden sich auch immer wieder Kolleginnen und Kollegen, die der bekannt hohen Arbeitsbelastung furchtlos ins Gesicht blicken wollten. Für viele blieb es allerdings bei einem kurzen Augenblick. Jahrelang wurde versucht, die strukturell zu schwache Stellenausstattung mit der Zuweisung von Poolkräften zu kaschieren, denen aber kaum Chancen ge-

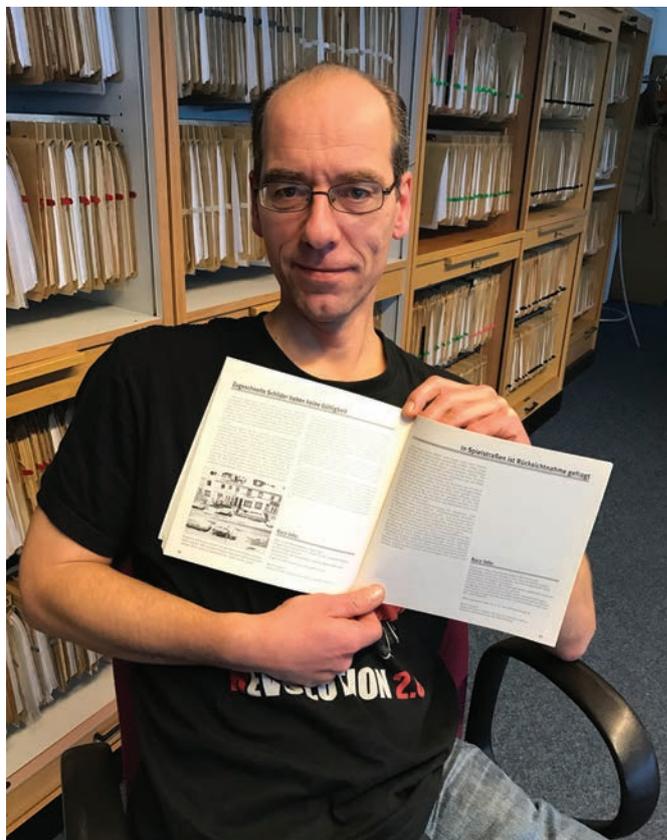
geben wurden, sich im Stadtamt auf Dauer zu verankern.

Zeitweise war bis zu einem Viertel der Beschäftigten quasi auf Abruf und noch in Einarbeitung. Kein Wunder, dass da nicht alles reibungslos funktionierte und Bürgerinnen und Bürger sich immer häufiger über lange Wartezeiten ärgerten. „Bürger-Service“ wurde stadtweit zuletzt als satirische Wortschöpfung verstanden.

In einer solchen Situation ist entschlossenes politisches Handeln gefragt. Ein Leuchtfener der Handlungsfähigkeit sozusagen. Zu kleinteilig und vielleicht in ihrer Anzahl auch etwas einschüchternd waren da wohl die 785 Empfehlungen für effektivere Arbeitsabläufe, die vor wenigen Jahren im Projekt „Stadtamt zukunftssicher gestalten“ erarbeitet wurden. Zu naheliegend wäre es gewesen, dem eigentlichen Problem, dem Mangel an gut eingearbeitetem Personal, mit einer stabilen und dem Aufgabenumfang entsprechenden Stellenausstattung zu begegnen.

Stattdessen soll das Stadtamt jetzt wieder in ungefähr die gleichen Einzelteile zerlegt werden, aus denen es einstmals zusammengebaut wurde. Die Warteschlangen werden bleiben, sie verteilen sich nur neu über die Stadt. Vielleicht werden sie sogar länger, weil saisonale Schwankungen bei einzelnen Leistungen viel stärker ins Gewicht fallen. Den Frühjahrsansturm bei den Kfz-Anmeldungen und die Sommersaison bei den Reisepässen müssen dann womöglich jeweils kleinere Einheiten bewältigen. Im Sommertheater der bremischen Politik gibt es dann wieder Hau-Ruck-Aktionen mit „solidarischer Amtshilfe“. Diesmal vielleicht durch Kolleginnen und Kollegen, die gerade eben noch im gleichen Amt tätig waren.

Burkhard Winsemann



„Muss man zugeschnittene Verkehrsschilder beachten?“ - Wie skurril die Frage auch sein mag, die Antwort wusste bisher meistens das Stadtamt. Zukünftig müssen wir erstmal wieder fragen, wer die Frage beantworten kann.