

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

Der Dreiklang bewährt sich

86er Dienstvereinbarungen werden 20

Seite 4



Wedemeier und Tilsner erinnern sich

Durchbruch in der Pauliner Marsch

Seite 8

weitere Themen siehe Seite 2



www.gesamtpersonalrat.bremen.de

MUMM

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadt-
gemeinde Bremen
Knochenhauerstr. 20/25, 28195 Bremen

Presserechtlich verantwortlich:

Edmund Mevissen,
Vorsitzender des Gesamtpersonalrats
Redaktionsteam:

Peter Garrelmann, Irmtrud Gläser, Elke Kosmal-
Vöge, Bernd Krause, Burkhard Winsemann und
Yasmina Wöbbekind
Telefon: 361-2215
Telefax: 496-2215
E-Mail: mumm@gpr.bremen.de
Druck: Druckerei Senator für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint
voraussichtlich im Februar 2007
Redaktionsschluss ist der 15.01.2007

Eigentlich...

...hatten wir ja vor, etwas früher zu erscheinen. Aber wie das immer so ist in bewegten Zeiten - nach den wochenlangen Streiks der Angestellten (auch die **MUMM** hat teilweise mitgestreikt!) wollten wir die Tarifeinigung und auch noch die Haushaltsberatungen abwarten, um zu berichten. All das zog sich hin. Und zwar soweit, dass unsere 86er Dienstvereinbarungen ins Jubiläumsalter kamen. Diese drei Vereinbarungen sind immer noch so wichtig, dass wir sie unbedingt feiern wollen. Es ging also ans Werk, zunächst ans Titelblatt. Wie stellt man einen Dreiklang bloß bildlich dar? Erst komponierten wir ein dreifarbiges Dreieck, das wie ein Segel aussah. Beim 2. Versuch wurde das Dreieck auf den Kopf gestellt. Das brachte uns auf die Idee mit dem Sektglas, zunächst mit dreifarbiger Flöte. War auch noch nicht das Wahre. Aber dann kam auch bei uns der Durchbruch, zwar nicht in der Pauliner Marsch, sondern einfach so im Büro: Drei klingende Sektgläser. Durch die drei Gläser mit den farbigen Inhalten und deren Anstoßen wollen wir den Dreiklang, d. h. die Zusammengehörigkeit dieser Dienstvereinbarungen deutlich machen und das Feiern und unsere Freude ausdrücken. Und das Sprudeln macht deutlich, dass noch ganz viel Leben drin ist. Wir jedenfalls machen immer wieder diese Erfahrung.

Übrigens: Für GenießerInnen gibt es die **MUMM** im Internet auch in bunt (www.gpr.bremen.de)! Das etwas andere Erlebnis, zumal Liebhaber nicht nur in bunt lesen, sondern auch ganz in bunt ausdrucken können, und zwar barrierefrei. Wir wünschen viel Spaß beim Lesen und: Bleibt uns gewogen.

Eure **MUMM**macherInnen

Inhalt

Kommentar

Edmund Mevissen: Mitbestimmung lohnt sich für beide Seiten 3

Zum Thema

Der Dreiklang hat sich bewährt 4
Gisela Schwellach: DV Neue Technologien topaktuell 6
Edwin Ninierza: Personalausgleich ermöglicht Perspektiven 7
Rolf Kempf: Weiterbildung gehört in die Köpfe aller 7
Durchbruch in der Pauliner Marsch 8

Das geht alle an

Hilfe nach langer Krankheit 9
Klare Sicht am Arbeitsplatz 9
Rest-Cent: Tue Gutes und sprich darüber 10

Bremisches

Primär ist's halb so schwer? 12
Bremen klagt um sein Recht 13
Lizenz zum Besoldungsdumping 14

Gewerkschaftliches

Dauerstreik beendet 16
ver.di: „Was habt ihr bisher für uns getan?“ 16
GEW: „Jetzt sind wir in Bremen gefordert!“ 17
GdP: „Druck durch Zulassungsstelle und BSC“ 17

Vor Ort

Stau erkannt, Stau gebannt 18

Technik

Der Weg ist frei 19

Zu guter Letzt

MUMMpITZ: So muss zu Hause sein 20

liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Mitbestimmung lohnt sich für beide Seiten - für die Arbeitgeber wie für die ArbeitnehmerInnen. Das ist die zentrale Schlussfolgerung nach 20 Jahren Dienstvereinbarungen von 1986. Und das ist allemal ein Grund zu feiern!

Im Gesamtpaket dieser Dienstvereinbarungen zur Organisations- und Personalentwicklung werden Rahmenbedingungen für eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten formuliert und es werden Entlassungen ausgeschlossen. Damit wird ein hohes Ausmaß an Verlässlichkeit und Sicherheit gewährleistet. Die enormen Veränderungen des bremischen öffentlichen Dienstes in den letzten 20 Jahren wurden auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarungen ohne größere Reibungsverluste umgesetzt. Ängste und Verunsicherungen bei den Beschäftigten wurden weitestgehend vermieden. Die Umsetzung der Dienstvereinbarungen drückt aus, dass die Beschäftigten ernstgenommen und geachtet und nicht nur als Kostenfaktor gesehen werden.

Die Dienstvereinbarungen ermöglichen eine stabile Mitbestimmung. Selbst in den Jahren schlimmster Gesprächslosigkeit zwischen Senat und Gesamtpersonalrat war das der Fall: Als die Roland Berger GmbH für teures Geld im bremischen öffentlichen Dienst ihr Unwesen trieb, um ihre Privatisierungsideologie koste es was es wolle durchzusetzen. Dennoch gab es mit der Verwaltung eine konstruktive Zusammenarbeit in Fragen dieser drei Dienstvereinbarungen mit tragfähigen Ergebnissen.

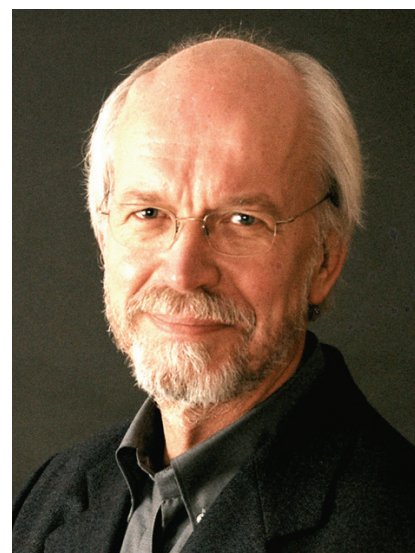
Die 86er Dienstvereinbarungen haben sich in der Praxis bewährt und sind heute so aktuell wie vor 20 Jahren. Sie werden auch in Zukunft für die Bewältigung der anstehenden Veränderungsprozesse eine wichtige Grundlage darstellen!

Und Handlungsbedarfe gibt es allemal. Das zeigen die Forderungen der Beschäftigten auf der großen Personalversammlung vom 28. Juni 2005: Die Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden. Eine bedarfsgerechte Personalausstattung und eine zukunftsgerichtete Personalentwicklung sind dringend erforderlich. Auch wirksame Maßnahmen zur Gesundheitsförderung stehen in dem Katalog und vieles mehr.

Es ist gut, dass Bürgermeister Jens Böhrnsen eindeutig betriebsbedingte Kündigungen im bremischen öffentlichen Dienst ausgeschlossen und damit die Aussagen aus den Dienstvereinbarungen bestätigt hat. Doch ein völlig falsches Signal ist die gerade erfolgte Verschlechterung der Freistellungsregelungen nach dem Personalvertretungsgesetz. Sie muss unbedingt zurückgenommen werden. Denn wir brauchen handlungsfähige Interessenvertretungen, um die Herausforderungen in der Zukunft bewältigen zu können.

Mit freundlichen Grüßen

Gerd R.





Der Dreiklang hat sich bewährt

Die 86er Dienstvereinbarungen werden 20

Die drei thematisch und auch schriftlich miteinander verzahnten Dienstvereinbarungen sind nach wie vor ein unverzichtbares Instrument, um Umstrukturierungen im bremischen öffentlichen Dienst planvoll und sozialverträglich durchzuführen. Hier ein Überblick:

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

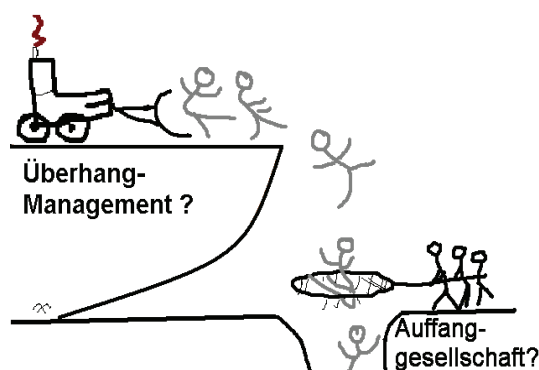
Immer wenn Kolleginnen und Kollegen z.B. von Stellenabbau oder Organisationsveränderungen betroffen sind, gilt der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen und die Sicherung von Rechts- und Besitzständen. Werden Umsetzungen oder Versetzungen erforderlich, soll ein qualifizierter Einsatz auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz - vorrangig in der bisherigen Dienststelle - erfolgen. Die erforderlichen Fortbildungen und andere Fördermaßnahmen unterstützen dabei den Wechsel.

Der Personalausgleich muss sozial gerechtfertigt sein und das Prinzip der Freiwilligkeit hat Vorrang. Es gibt Schutzregelungen für lebensältere und schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen. Bei umfangreicheren Veränderungen sind Umstellungspläne zu erstellen. Die MitarbeiterInnen und Personalräte sind frühzeitig zu informieren und zu beteiligen.

Die Umsetzung dieser Regelung wird durch eine Personalausgleichsstelle beim Senator für Finanzen unterstützt, die eine „Stellenbörse“ betreibt und betroffenen Dienststellen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei notwendigen Prozessen „zur Seite steht“.

Diese Dienstvereinbarung wurde erfolgreich bei den häufigen Umstrukturierungs- und Neuordnungsprozessen der letzten Jahre angewendet. Überlegungen zur Gründung einer Beschäftigungsgesellschaft für „überflüssiges“ Personal mit der Gefahr des Abschie-

bens haben sich vor diesem positiven Erfahrungshintergrund mit dem Personalausgleich nicht durchsetzen können.



Die Dienstvereinbarung über berufliche Weiterbildung

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, die beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten zu erhalten und zu erweitern. Berufliche Weiterbildung soll zur Erhöhung der Mobilität, zum beruflichem Aufstieg und zur persönlichen Entfaltung der Beschäftigten beitragen sowie insbesondere benachteiligte Beschäftigungsgruppen fördern. Damit soll das Verwaltungshandeln und die bürgernahe Aufgabenerfüllung verbessert werden.

Die Vereinbarung beschreibt Rahmenbedingungen, die den Anspruch der Beschäftigten auf berufliche Weiterbildung sichern. Die Vorgesetzten sollen zur Teilnahme an den Schulungsmaßnahmen motivieren und die Freiräume dafür gewährleisten. Die „Weiterbildungskommission“ des Senators für Finanzen und des Gesamtpersonalrats berät jährlich über grundsätzliche Fragen der Bedarfe an Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Erfahrungen sind gut: Auf der Grundlage dieser Vereinbarung wurden flächendeckend alle Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes in der





Nutzung neuer Technologien geschult - vom Grundkurs bis hin zur aufgabenbezogenen Fachanwendung. Viele Raumpflegerinnen wurden weiterqualifiziert zur Wahrnehmung von Büro-tätigkeiten. Viele Beschäftigte haben berufsqualifizierende Abschlüsse erhalten und Aufstiege absolviert. Auch die Qualifizierungen für ganz neue Aufgabenfelder wie Bürgerservice, der die Wahrnehmung einer Vielzahl von bürgerbezogenen Aufgaben „aus einer Hand“ vorsieht, wurden auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung realisiert.

Die Dienstvereinbarung zur Einführung automatischer Datenverarbeitungsanlagen

Die Dienstvereinbarung regelt nach heutigem Sprachgebrauch die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und formuliert Anforderungen an Gesundheitsschutz, Arbeitsgestaltung, Organisations- und Personalentwicklung, Datenschutz und die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren Interessenvertretungen. Ziele sind eine rationelle und wirtschaftliche Aufgabenerledigung, schnellere und bürgernähere Dienstleistungen und verbesserte Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Die Einführung neuer Technologien hat nach dem neuesten Stand der Technik unter Beachtung von gesicherten ergonomischen, arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen und arbeitspsychologischen Erkenntnissen zu erfolgen. Hinzu kommen konkrete Vorgaben zum Gesundheitsschutz (z.B. betriebs- und augenärztliche Untersuchung, Bildschirmpause). Individuelle Leistungs- und Verhaltenskontrollen dürfen mit Hilfe der neuen Technologien nicht durchgeführt werden.

Die Einführung neuer Technologien erfolgte und erfolgt auf der Grundlage der Dienstvereinbarung eingespielt und nahezu reibungslos. Zu einigen spezifi-

schen Feldern wurden ergänzend gesonderte Regelungen vereinbart (z.B. Personaldatenverarbeitung, Telekommunikation, E-Mail- und Internetnutzung, Alternierende Telearbeit).

Aufgrund der zeitlosen Anforderungsnormen und der Regelungsbreite der Dienstvereinbarung sind dauerhafte Standards auch für moderne Verfahren z.B. im Bereich eGovernment gesetzt: gesundheitsgerechte Technik, Datenschutz, Schulungen, sozialverträglicher Einsatz. Die ebenfalls geforderte frühzeitige Betrachtung und Gestaltung von Arbeitsinhalten und -organisation entsprechend der Vorgaben fällt hingegen eher schwer. Daher hatten Senator für Finanzen und Gesamtpersonalrat im Zusammenhang mit der drohenden Wegrationalisierung der Schreibkräfte zur Unterstützung der Betroffenen eine Clearingstelle zur Beratung bei Qualifizierter Mischarbeit eingesetzt.

Die Technik entwickelt sich weiter. Mit zunehmender Vernetzung, dem elektronischen Verwaltungs- und Gerichtspostfach und anderen eGovernment-Technologien ändert sich das Aufgabenprofil in Post- und Geschäftsstellen und Registraturen. Auch hier gilt es vorausschauend tätig zu werden, um auf der Grundlage der Dienstvereinbarung dauerhafte Berufsperspektiven für die betroffenen MitarbeiterInnen sicherzustellen.

Doris Hülsmeier ■■■
Peter Garrelmann ■■■

Auch nach 20 Jahren
haben die Dienstvereinbarungen noch
Vorbildcharakter für
andere





Ein Klotz am Bein?

Arbeitgeber bekennen sich zu den Dienstvereinbarungen

DV Neue Technologien topaktuell

20 Jahre technologische Entwicklung und eine „Technik-Dienstvereinbarung“ der ersten Generation - wie konnte das gut gehen? Arbeitgeber und GPR haben eine Rahmenregelung geschaffen, die losgelöst von einzelnen Fachanwendungen und Komponenten gemeinsame Zielsetzungen und Prozessvereinbarungen bei der Einführung von Technik beschreibt.

Die Vereinbarungen zur arbeitsplatzbezogenen Anwendung der Technik wirken aus heutiger Sicht teilweise antiquiert, andererseits sind einige Aspekte wieder topaktuell. Terminals und mobile Datenerfassungsstationen heißen heute ThinClients, Handy und PDA. Was 1986 nur Offline möglich war, funktioniert heute Online.

Die Klauseln zur Berücksichtigung „des neuesten Standes der Technik“ und der „neueren arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ sorgen für Aktualität. Die zentralen Beschaffungslisten für alle Dienststellen haben sich als geeignetes Instrument zur Abstimmung zwischen Personalvertretung und Verwaltungsleitung bewährt und sichern

Einheitlichkeit und Kompatibilität der Technikausstattung. Die Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten waren vorausschauend und haben inhaltlich die spätere EU-Richtlinie (90/270/EWG) zur Bildschirmergonomie vorweggenommen.

Bei der Einführung neuer IT-Verfahren muss ein hoher ergonomischer Anspruch, die Beteiligung der betroffenen MitarbeiterInnen und der Personalvertretung umgesetzt werden. Durch diese Vorgehensweise sind z.B. im Projekt Elektronischer Katalog eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen für die Anwendung definiert und durch die Projektleitung umgesetzt worden. Diese erwartet dadurch weniger Nachfragen bei der Hotline, weniger Fehler im elektronischen Bestellprozess und eine größere Arbeitszufriedenheit bei den Nutzerinnen und Nutzern.

Eine Erfolgsgeschichte ist die Umsetzung der qualifizierten Mischarbeit für die ehemaligen Schreibkräfte. Für sie wurden nach dem Prinzip sozialverträglicher und menschengerechter Arbeits- und Technikgestaltung zukunftsichere Arbeitsplätze mit qualifizierten Tätigkeiten geschaffen. Erreicht wurde dies durch eine parallele Organisations- und Personalentwicklung, die von einer speziell dafür eingerichteten Clearingstelle unterstützt wurde.

Die Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen war trotz teilweise unterschiedlicher Auffassungen über die Jahre hinweg erfolgreich. Gemeinsam wurden die im Laufe der 20 Jahre notwendigen Lücken zwischen Dienstvereinbarung und technischem/organisatorischem Fortschritt geschlossen. Das geschah problemorientiert und mit Kompromissbereitschaft auf beiden Seiten.

Gisela Schwellach 

Heinrich Riehl, Heide Vathauer,
Karen Vogel-Krawczyk



Ein vorbildlich eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz - möglich durch die Dienstvereinbarung Neue Technologien

Personalausgleich ermöglicht Perspektiven

In 20 Jahren kein Änderungsbedarf? Dies bedeutet, dass die Dienstvereinbarung zur Sicherung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen der MitarbeiterInnen bei einem Personalausgleich (DV Personalausgleich) entweder nie zur Anwendung kommt oder substanziell so gut ist, dass sie in der Vergangenheit und auch noch heute ein Instrument ist, um den Personalausgleich im Rahmen eines Interessenausgleichs sozialverträglich zu gestalten. Letzteres ist nach meiner Erfahrung richtig.

Ich arbeite seit 20 Jahren mit der Dienstvereinbarung. Festzustellen ist, dass die Anwendungsbereiche sich geändert haben. Ursprünglich hauptsächlich als Instrument zur „Abfederung“ von Rationalisierungsfolgen im Zusam-

menhang mit der Einführung neuer Technologien gedacht, ist sie in diesem Kontext kaum zur Anwendung gekommen. Sie hat sich aber in den letzten 20 Jahren bei der Lösung struktureller Personalprobleme bestens bewährt. Hierzu rechne ich die Verlagerung bzw. Auflösung der Kliniken Blankenburg und Holdheim, des Bremer Baubetriebs oder auch die Teilauflösung des Liegenschaftsamtes/Grundstücksamtes (heute GBI) sowie eine Vielzahl von kleineren Projekten bzw. Einzelfällen. Dies ist nicht immer konfliktfrei gegangen, aber die Dienstvereinbarung bietet einen Rahmen, der von allen Verfahrensbeteiligten als vernünftige Grundlage akzeptiert wird und in dem auch zielführend gemeinsam gearbeitet werden kann.

Sie konnte diese unbestrittene positive Wirkung aber nur entfalten, weil die Politik in Bremen seit 1994 auf keine abrupte, sondern auf eine stetige und sukzessive Personalreduzierung setzt und andere Instrumente begleitend in Überhangsbereichen zum Einsatz kommen und gekommen sind, wie z.B. Vorruhestandsregelungen, Alterszeitzeit u.a. Dass dieser Weg zur Zeit weiterverfolgt wird, hat der Senat mit seinen Beschlüssen zum Personalüberhangmanagement im Dezember 2005 und Juli 2006 bestätigt. Sollte sich an diesen Bedingungen nichts ändern, so werden wir auch den nächsten runden Geburtstag der Dienstvereinbarung feiern können. Ich freu' mich drauf!

Edwin Ninierza ■■■

Weiterbildung gehört in die Köpfe aller

Dieser Tage in einer kleinen Runde mit Führungskräften der bremischen Verwaltung spreche ich den „Geburts-tag“ der Dienstvereinbarung zur Weiterbildung an. Die Reaktionen meiner Gesprächspartner: „Ach, dieser angestaubte Klotz am Bein ...!“ Wie das?

Ich habe in den vergangenen 20 Jahren eigener ressortübergreifender Praxis, aber auch im Blick auf die dezentralen Entscheidungsbereiche, Anwendungsprobleme oder gar negative Auswirkungen immer nur dann erlebt, wenn anstelle der beabsichtigten gestaltungsoffenen Auseinandersetzung destruktiv um Buchstaben gestritten wurde.

Dabei wurde - und wird offensichtlich teilweise immer noch - der gewichtige Beitrag einer zukunftsbezogenen Qualifizierung der Beschäftigten zur Lösung konkreter Personalstrukturprobleme verkannt. Die mit der Dienstvereinbarung angestrebten Ziele und Inhalte bilden nach wie vor einen weiten

Rahmen, der nicht nur Veränderungen der inhaltlichen Programmvietfalt und ihrer wechselnden Themen, sondern auch neue methodische und konzeptionelle Gestaltungsprinzipien aufnehmen konnte. Dies reichte vom schlichten PC-Kurs, über Workshops und die beratungsintensive Begleitung von Organisationsentwicklungsprozessen bis hin zu ersten e-Learning-Ansätzen. Und es galt und gilt auch für Umschulungs- und Langzeitlehrgänge wie für die Aufstiegs- und Mobilitätsförderung. Ebenso erwies sich die Vereinbarung als höchst belastbare Grundlage beim Übergang von der klassischen angebotsorientierten Fortbildung hin zur konsequent bedarfsbezogenen Qualifizierungsplanung im Rahmen der Personalentwicklung.

Zentrales Merkmal ist ihre Prozess- und Kommunikationsorientierung - zum einen bezogen auf die individuelle Mitarbeiter-Vorgesetzten-Situation, zum anderen die interessengeleitete Abstimmung mit den Personalvertretun-

gen, hier besonders mit dem Gesamtpersonalrat ressortübergreifende Qualifizierungsmaßnahmen betreffend.

Beides erfordert konflikt- und dialogbereite Partner, die auf der Basis eines fachlich fundierten personalpolitischen Arbeitsprogramms gemeinsam die qualifikatorischen Probleme der Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst angehen. Die Dienstvereinbarung über die berufliche Weiterbildung ist dabei weder Hemmschuh für innovative Entwicklungen noch bürokratisches Verregelungsinstrument für vergangenheitsgelige Gutmenschen. Sie bleibt vielmehr ein grundlegendes Werkzeug für ein modernes, strategisch ausgerichtetes Personalmanagement, für das beide Vereinbarungspartner Verantwortung übernommen haben.

Rolf Kempf ■■■



Durchbruch in der Pauliner Marsch

Klaus Wedemeier und Gerhard Tilsner erinnern sich



Trafen sich zum Jubiläum an der alten Stelle und erinnerten sich an die langwierigen Verhandlungen um die Dienstvereinbarungen: Gerd Tilsner (damaliger Vorsitzender des Gesamtpersonalrats, rechts) und Klaus Wedemeier (damaliger Präsident des Senats der Freien Hansestadt Bremen)

Gerhard Tilsner: „Anfang der 80er gab es die ersten erheblichen Kürzungsmaßnahmen beim Personal. Ein umfangreicher Technikeinsatz in der Verwaltung stand bevor. Von 30prozentigen Einsparmöglichkeiten wurde dabei gesprochen. Sogar Entlassungen insbesondere im Schreibbereich waren zu befürchten. Da wuchs die Gegenwehr beim Personal, dies kam 1984 in der ersten

großen Personalversammlung in der überfüllten Stadthalle zum Ausdruck. Damals war da der ‚Bär los‘. Die Beschäftigten erteilten dem Gesamtpersonalrat den Auftrag, Schutzregelungen mit dem Senat zu vereinbaren, die das Personal vor Entlassungen und Einkommensverlusten schützen, einen sozialverträglichen Personalausgleich sicherstellen, gesundheitsgerechte Standards bei der Technik festlegen und für die notwendige Weiterbildung sorgen.

2 Jahre lang wurde zäh verhandelt, bis die Unterschriften geleistet werden konnten.

Diese Vereinbarungen geben Arbeitnehmern und Arbeitgeber stabile Regelungen für eine sozialverträgliche Umgestaltung des bremischen öffentlichen Dienstes. Sie schützen sie vor Entlassungen und Einkommenseinbußen und sind heute noch genau so aktuell wie damals.“

Klaus Wedemeier: „Als ich das Amt des Präsidenten des Senats übernahm, waren die Verhandlungen noch in vollem Gange. Sie hakten, so dass ein Spitzengespräch nötig wurde, das Anfang 1986 in einem Café in der Pauliner Marsch stattfand. Der damali-

ge Chef der Senatskommission für das Personalwesen, Claus Grobecker, und ich für den Senat und Gerd Tilsner mit Peter Garrelmann für den Gesamtpersonalrat trafen sich zu abendlicher Stunde, um die Knackpunkte zu besprechen. Das führte zum Durchbruch, und die Detailverhandlungen über den Interessenausgleich zwischen uns als Arbeitgeberseite und dem Gesamtpersonalrat für die Beschäftigten wurden fortgeführt.

Das Ergebnis war am Ende der langen Verhandlungen so austariert, dass beide Seiten mit Überzeugung feststellen konnten: ‚Es gibt keine Sieger, und es gibt keine Besiegten‘. Es gibt nur Gewinner. Diese Dienstvereinbarungen haben wesentlich dazu beigetragen, dass der Umbau der bremischen Verwaltung in vielen Bereichen reibungsloser durch gesicherte Verfahren erfolgen konnte. Die Regelungen zum Personalausgleich und die zur Technikgestaltung sind noch heute vorbildlich. Aber auch die Vereinbarung zur Weiterbildung ist nach wie vor modern, ohne sie sind die Herausforderungen am Arbeitsplatz, die an das Personal gestellt wurden und werden, nicht zu bewältigen.“



Edmund Mevissen (Vorsitzender des Gesamtpersonalrats) hat beide damaligen Verantwortlichen der Dienstvereinbarungsparteien anlässlich des 20jährigen Geburtstages der Dienstvereinbarungen eingeladen

Hilfe nach langer Krankheit

Vorgesetzte müssen Rückkehr erleichtern

Eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen möglichst früh entgegen zu wirken - das ist das Ziel eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Es hat den individuellen Anspruch auf Eingliederung nach einer mehr als sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit zu gewährleisten und die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten zu unterstützen und zu fördern, sodass für die Beschäftigten der Arbeitsplatz erhalten bleibt.

Vonseiten des Arbeitgebers ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement ein Angebot an die Beschäftigten, das gesetzlich im § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX vorgeschrieben ist. Es

kann aber nur mit Zustimmung und unter Beteiligung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen durchgeführt werden.

Nach umfangreichen Verhandlungen wurde am 28. Juni 2006 zwischen dem Senat der Freien Hansestadt Bremen, dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und der Gesamtschwerbehindertenvertretung die Vereinbarung über die Erprobung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements geschlossen. Bestandteil der Vereinbarung ist eine Handlungshilfe, die in enger Anlehnung an den Gesetzestext eine Konkretisierung und Anpassung an die Gege-

benheiten in den Dienststellen der bremischen Verwaltung darstellt und zur Unterstützung der Beteiligten dient.

Die Unterzeichner der Vereinbarung betonten, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement ein wichtiger Baustein der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist. Die Vereinbarung soll daher in ein noch zu schaffendes Konzept zur präventiven Gesundheitsförderung übernommen werden.

Die Vereinbarung und die Handlungshilfe finden Sie im Intranet unter www.infosys.intra und auch auf der Internetseite des Gesamtpersonalrats unter www.gesamtpersonalrat.bremen.de in der Rubrik Dienstvereinbarungen.

Bernd Krause



Heidi Adler, Jürgen Schomacker und Edmund Mevissen im Haus des Reichs kurz vor der Unterschrift



Bei der Unterschrift: Vorsitzender Edmund Mevissen (Gesamtpersonalrat), Staatsrat Hans-Henning Lühr (Senator für Finanzen) und Jürgen Schomacker (Gesamtschwerbehindertenvertretung) (v.l.n.r.)



Nach der Unterzeichnung wird die Vereinbarung „nach Hause getragen“

Klare Sicht am Arbeitsplatz

Verbesserte Kostenerstattung für Bildschirmbrillen

Auf Initiative des Gesamtpersonalrats hat der Senator für Finanzen das Antrags- und Erstattungsverfahren für Bildschirmarbeitsplatzbrillen neu geregelt. Zukünftig sind auch die Kosten für Mehrstärkenbrillen z.B. für Arbeiten am Bildschirm und Lesen der Vorlage zu erstatten. Voraussetzung für die Kostenerstattung ist, dass ein Augenarzt oder Facharzt für Arbeitsmedizin eine entsprechende Bildschirmbrille verordnet hat. Die vorausgehende Untersuchung muss auf Veranlassung des Arbeitgebers durchgeführt werden. Bei Problemen bei der Bildschirmarbeit sollte daher die Personalstelle um eine entsprechende Veranlassung gebeten werden. Näheres hierzu auf www.gesamtpersonalrat.bremen.de

Burkhard Winsemann

Tue Gutes und sprich darüber

Dank allen Kolleginnen und Kollegen



Quelle: Lebenschance e. V.

Drei Freunde im Waisenhaus in der Region Badja in Togo lernen lesen, rechnen und schreiben in einer der inzwischen 8 eingerichteten Schulklassen

Im Rahmen der Rest-Cent-Spendenaktion „Das Kleine hinter'm Komma für einen großen guten Zweck“ spenden Tausende Beschäftigte des bremischen öffentlichen Dienstes sowie der Zentralkrankenhäuser die Nachkommastellen ihres monatlichen Auszahlungsbetrags der Bezüge. Seit Beginn der Aktion im November 2002 sind so inzwischen über 100.000 Euro zusammengekommen.

Die eingenommenen Spenden werden an zur Zeit fünf bremische Organisationen bzw. Initiativen weitergeleitet, die Projekte gegen Armut und Umweltzerstörung in Entwicklungs- und Transformationsländern betreiben. Im Vordergrund stehen dabei die Stärkung

der Selbsthilfekräfte und die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung.

Ein Grundgedanke der Rest-Cent-Spendenaktion war von Anfang an, dass nur Projekte im internationalen Rahmen gefördert werden sollen. Die Mitglieder des Vergabeausschusses für die Rest-Cent-Aktion sind übereinstimmend der Auffassung, dass nicht der Eindruck entstehen darf, dass Rest-Cents, und damit die Gehälter der Kolleginnen und Kollegen, zur Finanzierung sozialstaatlicher Aufgaben in Bremen herangezogen werden.

Viele Informationen gibt es auch auf www.gesamtpersonalrat.bremen.de.

Dabei sein, mitmachen und jetzt Rest-Cents spenden!

Die Erklärung brauchen nur diejenigen abzugeben, die noch nicht dabei sind, aber dabei sein wollen. Bereits zuvor abgegebene Erklärungen gelten weiter und müssen nicht erneuert werden.

Erklärung

An
Performa Nord
Stichwort
„Das Kleine hinter'm Komma“
Schillerstraße 1
28195 Bremen

Personalnummer _____
(bitte vollständig angeben)

Name, Vorname _____

Ja, ich bin dabei! Ich spende die Cent-Beträge meines monatlichen Auszahlungsbetrages der Bezüge für die Aktion „Das Kleine hinter'm Komma für einen großen, guten Zweck“.

Unterschrift _____

Lebenschancen für Waisenkinder

Lebenschance e.V. erhält Rest-Cents für ein Waisenhaus in der Region Badja/Togo. Der Verein unterstützt das Waisenhaus seit 2001; damals lebten dort rund 20 Kinder. Inzwischen sind es rund 200, vor allem in Folge der bürgerkriegsähnlichen Unruhen in Teilen des Landes. Ein kleines Dorf ist entstanden.

Die Ernährung wird weitgehend in Selbstversorgung sichergestellt. Angebaut werden unter anderem Maniok, Mais und Yams sowie Ost und Gemüse. Durch außergewöhnlich hohe Einnahmen der Rest-Cent-Aktion war es im vergangenen Jahr möglich, zusätzliche Mittel für das Projekt zur Verfügung zu stellen, um mehr Land urbar zu machen und damit die Versorgung der gewachsenen Kinderzahl anzupassen. Dennoch müssen noch einige Lebensmittel hinzugekauft werden.

Schulbildung erhalten die Kinder in inzwischen 8, demnächst voraussichtlich sogar 9 Klassen. Davon profitieren auch noch zahlreiche weitere Kinder aus der Gegend.

In diesem Jahr soll eine Gesund-



Quelle: Lebenschance e. V.

Die Ernährung der Kinder im Waisenhaus in Badja/Togo wird durch Getreide-, Gemüse- und Obst-anbau weitgehend in Selbstversorgung sichergestellt

heitsstation errichtet werden, die die medizinische Grundversorgung der Kinder und der in der Umgebung lebenden Menschen sichern soll.

Erwerbseinkommen für Frauen

Das Projekt von LOSITO e.V. wendet sich an Frauen in der Region Avalanyo/Ghana, die dort handwerkliche bzw. kunsthandwerkliche Fertigkeiten erlernen und so in die Lage versetzt werden sollen, Einkommen zu erzielen. Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt in der Bearbeitung von Textilien (siehe Foto). Unter anderem wurden von den Rest-Cent-Spenden eine Batikmaschine sowie Tische und Stühle angeschafft.

Da die Ausbildungsstätte zunehmend überregionale Ausstrahlung entwickelt, spielt auch die Herrichtung von Unterkünften für die Kursteilnehmerinnen eine immer wichtigere Rolle.

Burkhard Winsemann



Quelle: LOSITO e. V.

Primär ist's halb so schwer?

Personal muss wieder herhalten



Der Senat hat sein Konsolidierungskonzept mit der erneuten Verfassungsklage nach Karlsruhe geschickt und tut nun so, als werde jedes Abweichen von diesem Pfad unweigerlich zu einer Niederlage vor dem Bundesverfassungsgericht führen.

Mit den Doppelhaushalten 2006/07, die in der Juni-Sitzung der Bürgerschaft beschlossen worden sind, wird eine deutliche Kurskorrektur in der bremischen Haushaltspolitik in Gesetzesform gegossen. Der Gesamtpersonalrat hat diese Neuorientierung in seiner Stellungnahme zu den Haushaltsentwürfen und zum Finanzrahmen 2005/09 anerkannt, zugleich aber kritisiert, dass nach wie vor ein abstraktes finanzpolitisches Ziel den konkreten Aufgaben und damit notwendigen Ausgaben übergeordnet wird: Im Jahr 2009 soll ein ausgeglichener Primärhaushalt (d.h. ein Haushalt, bei dem „nur“ die Zinsausgaben durch neue Kredite finanziert werden) erreicht werden. Der Senat hat sein darauf ausgerichtetes Konsolidierungskonzept mit der erneuten Verfassungsklage nach Karlsruhe geschickt und tut nun so, als werde jedes Abweichen von diesem Pfad unweigerlich zu einer Niederlage vor dem Bundesverfassungsgericht führen. Und damit Bremens Selbstständigkeit gefährden.

Der Schwerpunkt der in der Stellungnahme zusammengefassten Kritik des Gesamtpersonalrats an den Haushalten liegt darauf, dass nach dem Willen von Senat und Bürgerschaft einmal mehr die Personalhaushalte herhalten müssen, um die Ausgaben zu begrenzen. Die bisher immer veranschlagten Ausgabenkürzungen durch den ominösen „Solidarpakt“ sind mittlerweile durch das Ausbleiben von Einkommenssteigerungen finanziert. Entsprechend den schon im letzten Jahr gefassten Koalitionsbeschlüssen wurde jedoch zusätzlich die Streichung des Weihnachtsgeldes der Beamtinnen und Beamten nach (inzwischen nicht mehr gültigem) niedersächsischem Vorbild und die Senkung der Sonderzahlungen an die Angestellten auf das derzeitige Niveau im BeamtenInnenbereich eingeplant. Der Tarifabschluss vom 19. Mai 2006 führt tatsächlich zu geringeren

Ausgaben im Angestelltenbereich, aber nicht in dem veranschlagten Umfang. Und die geringfügig gemilderte Streichung bei den Beamtinnen und Beamten haben Senat und Bürgerschaft flugs nicht ganz zutreffend dahingehend umgedeutet, dass damit im Finanzplanungszeitraum bis 2009 die Mittel für Tarifsteigerungen verbraucht seien. Ein angesichts einer Nettokreditaufnahme von 900 Mio. Euro wirklich beachtlicher Konsolidierungsbeitrag von rund 400.000 Euro wird übrigens mit der Verschlechterung der Freistellungsstaffel für Personalräte „erwirtschaftet“.

PEP-Quote wird wieder erhöht

Mit den Koalitionsbeschlüssen von 2005 war unter anderem die Ausweitung des Personalabbaus mit der sogenannten PEP-Quote auf alle Bereiche des bremischen öffentlichen Dienstes beschlossen worden. Gleichzeitig sollte die Quote von 2,5 % auf 1,3 % Personalabbau pro Jahr gesenkt werden, weil die Luft allenthalben schon recht dünn geworden ist. Im Finanzrahmen 2005/09 wurde nun wieder die Anhebung der PEP-Quote auf 2 % ab 2008 beschlossen. Es scheint, als hätte der Senat entgegen seinen anderslautenden Bekundungen doch von vornherein längere Arbeitszeiten eingeplant. Anders dürfte ein solcher Personalabbau nicht verkraftbar sein.

Am deutlichsten gekürzt wird gegenüber früheren Planungen bei den Investitionen. Sie sollen pro Kopf gerechnet mittelfristig auf das Niveau Hamburgs sinken. Von über 600 Mio. Euro im Jahr 2005 sinken sie bereits 2006 und 2007 auf jeweils rund 500 Mio. Euro. 2009 sollen nur noch 450 Mio. Euro zur Verfügung stehen. Da daraus auch noch außerhalb der Haushalte vorfinanzierte Investitionen früherer Jahre abbezahlt werden müssen, sinken die realen Spielräume noch deutlicher, als es in den Zahlen zum Aus-

druck kommt.

Bei den sonstigen konsumtiven Ausgaben haben sich Senat und Bürgerschaft von den bisherigen unrealistischen Kürzungszielen (jährliche Senkung um 5,6 %) verabschiedet. Sie sollen nun nur noch geringfügig gegenüber dem Ist-Niveau von 2005 sinken.

Steuereinnahmen optimistisch veranschlagt

Auf der Einnahmenseite geht der Senat in seinem Finanzrahmen von moderaten Steigerungen aus, wie sie sich aus den Daten der Steuerschätzung ergeben. Hinzu rechnet er ab 2007 auch zusätzliche Einnahmen aus der geplanten Erhöhung der Mehrwertsteuer. Insgesamt sollen damit die steuerabhängigen Einnahmen im Jahr 2009 um 12,2 % bzw. 280 Mio. Euro über denen des Jahres 2005 liegen. Hier liegt ein erhebliches Risiko, denn in den letzten 15 Jahren haben sich derartige Erwartungen regelmäßig nicht erfüllt - nicht zuletzt, weil Mehr-

einnahmen jeweils durch Steuer- geschenke an Großunternehmen und Spitzenverdiener wieder zunichte gemacht wurden. Eine neue Unternehmenssteuerreform ist ja auch schon angekündigt. Gelingt es dem Senat nicht, Mindereinnahmen aus dieser Reform zu verhindern, ist die Finanzplanung Makulatur.

Burkhard Winsemann 



Bremen klagt um sein Recht

Mit der Normenkontrollklage vor dem Bundesverfassungsgericht wendet sich der Senat dagegen, dass Bremen seit 2005 keine Sanierungshilfen mehr erhält. Er macht deutlich, dass das Land sich - gemessen an den 1992 vom Bundesverfassungsgericht herangezogenen Kriterien - weiterhin in einer extremen Haushaltsnotlage befindet. Bei der Begrenzung der Sanierungszahlungen auf 2004 sei von einer Entwicklung der Steuereinnahmen ausgegangen worden, die aufgrund steuerpolitischer Entscheidungen und der bundesweiten Konjunktorentwicklung in der Realität bei weitem nicht eingetreten sei. Daher konnte die Erwartung, Bremen könne sich bis 2004 aus der Haushaltsnotlage befreien, nicht erfüllt werden. Bremen trifft somit keine Schuld am Fortdauern der Notlage.

Die insgesamt unzureichende Finanzausstattung Bremens im föderalen Finanzsystem wird in der Klageschrift hingegen nur knapp angesprochen, aber nicht verfassungsrechtlich angegriffen. Eine offensive Strategie wäre nicht frei von Risiken gewesen. So könnte das Bundesverfassungsgericht Bremen auf die Möglichkeit einer Länderneugliederung verweisen.

Stattdessen will der Senat im Rahmen der Neuordnung der Finanzverfassung (Föderalismusreform II) Verbesserungen erreichen. Es scheint allerdings wenig wahrscheinlich, dass ohne entsprechende Vorgaben vom Bundesverfassungsgericht eine deutliche Verbesserung der bremischen Einnahmen auf dem Verhandlungswege erreicht werden könnte. Über die 2005 in Kraft getretenen Reform des Länderfinanzausgleichs haben Bundestag und Bundesrat so lange geschachert, bis die Verluste und Gewinne der einzelnen Länder auf ein Minimum reduziert waren und das Gesetzeswerk damit mehrheitsfähig war.

Lizenz zum Besoldungsdumping

Föderalismusreform beschlossen

Die Föderalismusreform geht weit über das hinaus, was 2004 im Eckpunktepapier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ zwischen dem Bundesinnenminister Otto Schily, dem dbb-Vorsitzenden Peter Heesen und dem ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske vereinbart und im Juni 2005 von der damaligen Bundesregierung im Entwurf eines Strukturreformgesetzes beschlossen worden war

Die Bundesländer haben zukünftig die Lizenz zum Besoldungsdumping. Das ist das Ergebnis der Föderalismusreform, die Bundestag und Bundesrat kurz vor der Sommerpause verabschiedet haben. Es ist absehbar, dass Bremen als Haushaltsnotlageland reichlich davon Gebrauch machen wird.

Nachdem der erste Versuch einer Föderalismusreform vor der Bundestagswahl noch an scheinbar unüberbrückbaren Gegensätzen zwischen SPD und CDU bzw. Bundestag und Bundesrat gescheitert war, hatten beide Parteien das Thema in ihrem Koalitionsvertrag wieder auf die Tagesordnung gesetzt. Damit sollen die Zuständigkeiten von Bund und Ländern klarer voneinander abgegrenzt werden. In vielen Bereichen geht die Gesetzgebungskompetenz vom Bund auf die Länder über. Damit erhalten diese eigene Gestaltungsspielräume. Zudem entfallen auf Bundesebene in entsprechendem Umfang Gesetzgebungsverfahren, bei denen die Zustimmung des Bundesrates erforderlich ist.

Bund regelt nur noch Statusrecht

Ein wichtiger Bereich, der davon betroffen ist, ist das gesamte Recht des öffentlichen Dienstes. Der Bund soll zukünftig nur noch für das Statusrecht der Beamtinnen und Beamten zuständig sein. Laufbahnen, Besoldung und Versorgung fallen damit in die Verantwortung der Länder. Somit geht die Föderalismusreform weit über das hinaus, was 2004 im Eckpunktepapier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ zwischen dem Bundesinnenminister Otto Schily, dem dbb-Vorsitzenden Peter Heesen und dem ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske vereinbart und im Juni 2005 von der damaligen Bundesregierung im Entwurf eines Strukturreformgesetzes beschlossen worden war. Danach war unter anderem vorgesehen, im Laufbahnrecht mehr Gestaltungsspielräume für Bund und Länder

zu schaffen und bei der Bezahlung leistungsbezogene Elemente einzuführen sowie in begrenztem Umfang regionale Unterschiede zu ermöglichen.

Wenn auch schon diese gemeinsame Absichtserklärung besonders aus praktischer Sicht eine ganze Menge Fragen aufwarf, so sollte doch wenigstens ein verbindlicher Rahmen erhalten bleiben. Nunmehr soll der Bund sich jedoch fast vollständig aus Angelegenheiten heraushalten, die die Beamtinnen und Beamten der Länder und der Kommunen betreffen.

Offensichtlich ist dabei das Interesse vieler Länder, die Besoldung nach eigenem Gutdünken festlegen zu können - und das heißt wohl in erster Linie absenken. So haben auch zahlreiche Sachverständige in der Anhörung der Rechtsausschüsse von Bundestag und Bundesrat die Erwartung geäußert, dass es zu einem Wettlauf nach unten oder gar zu „Besoldungsdumping“ kommen werde. Die Kürzungspläne einiger Länder waren ja auch schon 2003 Triebkraft für die Öffnung der Sonderzahlungen für länderspezifische Regelungen. Diese Öffnung hat mittlerweile - ganz im Sinne der Befürworter eines Wettbewerbsföderalismus - eine große Vielfalt an Regelungen hervorgebracht. Allen ist gemeinsam, dass die Sonderzahlungen weit unter dem früheren Niveau liegen.

Weitreichende Verwerfungen drohen

Auf längere Sicht sind allerdings noch viel weiterreichende Verwerfungen zu befürchten. Die Länder (und der Bund für sich selbst) haben ja nun die Kompetenz, das gesamte Besoldungs- und Versorgungsrecht neu zu erfinden. Das heißt: Nicht nur einzelne Werte können verändert, sondern die ganze Besoldungstabelle kann neu strukturiert werden. Unterschiedliche Laufbahnvoransetzungen könnten dazu führen, dass ein Dienstherrenwechsel er-

schwert wird. Und wenn er doch möglich sein sollte, ist noch lange nicht klar, wie sich das auf die spätere Versorgung auswirkt. Gegebenenfalls müssten dann Staatsverträge geschlossen werden, um wenigstens einen Teil der Gemeinsamkeiten wiederherzustellen, die jetzt aufgegeben werden sollen.

Absehbar ist damit auch, dass die Länder große Apparate für die Regelung und Verwaltung ihres eigenen Beamten- und Versorgungsrechts aufbauen müssten. Gerade aus der Sicht eines kleinen und zudem in schwieriger Finanzsituation befindlichen Bundeslandes wie Bremen ein wenig erstrebenswertes Szenario.

Bremen als Urheber

Der Bremer Senat kennt die Probleme, die sich aus der Föderalisierung des öffentlichen Dienstrechts ergeben. Entsprechend kritisch hat sich Bürgermeister Jens Böhrnsen auch vor der Personalrätekonferenz am 8. Dezember 2005 geäußert. Gleichwohl hat Bremen der Föderalismusreform nicht nur zugestimmt, sondern den Gesetzentwurf dazu sogar in den Bundesrat eingebracht. Ein Grund dafür ist die geplante zweite Stufe der Föderalismusreform zur Neuordnung der Finanzbeziehungen (siehe auch Kasten Seite 13), aus der Bremen sich eine gerechtere Verteilung der Steuereinnahmen erhofft.

Manfred Soboll ■■■

Deutsche Einheit 2006



Für die Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse in Deutschland.
Gegen die Kleinstaaterei der Großen Koalition.

www.beamten-informationen.de



Die Gewerkschaften werben für einheitliche Lebensverhältnisse in den Bundesländern, die mit der Föderalismusreform in Gefahr geraten

Dauerstreik beendet

Nicht alle Forderungen wurden erfüllt

14 Wochen Dauerstreik, so eine langwierige und zähe Tarifaufeinandersetzung hat es im öffentlichen Dienst noch nicht gegeben. Bei Schnee, Regen, Sturm und Hitze haben wir fast alle Klimaextreme im Streik durchleben können. Es war eine harte Herausforderung nicht nur vom Wetter her, die sich aber im Resümee gelohnt hat.

Die Landesbeschäftigten haben ab dem 1.11.2006 nun auch einen neuen Tarifvertrag; es gilt der TV-L (Tarifvertrag für die Länder). Damit bleibt als wichtiges Ziel der Flächentarifvertrag erhalten. Die vom Arbeitgeber gewünschte 40 Stundenwoche und die Streichung der Jahressonderzahlung konnten verhindert werden. Eine sofortige Einmalzahlung sowie eine lineare Erhöhung der Gehälter um 2,9 % ab 2008 ist ein weiteres Ergebnis der Tarifaufeinandersetzung.

Die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten wurde bisher noch nicht erreicht. Dafür müssen wir weiter streiten.

Für die nächsten Jahre ist zu prognostizieren, dass tarifliche Auseinandersetzungen in Bremen ausgetragen werden, denn der TV-L sieht in punkto Arbeitszeit und Jahressonderzahlungen landesbezirkliche Kündigungsmöglichkeiten vor. Wir sollten alles dafür tun, dass die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes für diese Auseinandersetzungen vorbereitet sind und der Arbeitgeberseite kraftvoll entgegentreten können. Das heißt auch, dass sich noch mehr Kolleginnen und Kollegen organisieren müssen. Packen wir es an!

Yasmina Wöbbekind 

„Was habt ihr bisher für uns getan?“

Die Gewerkschaft ver.di hat im öffentlichen Dienst in Bremen schwerpunktmäßig beim Amt für Straßen und Verkehr, bei GeoInformation, im Landesuntersuchungsamt, im Statistischen Landesamt und bei Kita Bremen gestreikt. Teilweise haben die Kolleginnen und Kollegen 10 Wochen durchgestreikt. Doch auch in vielen anderen Dienststellen haben sich Kolleginnen und Kollegen an den Streikaktionen beteiligt. Ein Highlight war mit Sicherheit die gemeinsame große Streikversammlung in Hannover am 9. März mit über 20.000 Teilnehmern.

Auf dem SPD-Landesparteitag in Vegesack haben die Streikenden kritisch hinterfragt: „Was habt ihr bisher für uns getan?“ Diese kontroverse Diskussion setzte sich mit allen Politikern während der 5wöchigen Mahnwache vor dem Bremer Rathaus fort. In der letzten Streikwoche hat besonders die

Aktion „Unser letztes Hemd“ von Kita Bremen Funk und Fernsehen auch über die Grenzen Bremens hinaus berichten lassen.

Fazit aus den Streikaktionen: Die Streiks haben gezeigt, dass sich viele Kolleginnen und Kollegen wehren wollen und können. Aber auch, dass wir unsere Arbeitskampfbereitschaft in zahlreichen Dienststellen noch ausbauen müssen.

Anja Felstehausen,
Fachbereichssekretärin ver.di 



Auch Eiseskälte und Schneegestöber konnten die Kolleginnen und Kollegen nicht vom Streik abhalten

„Jetzt sind wir in Bremen gefordert!“

Auch die Streik- und Protestaktionen an Bremer Schulen, hervorzuheben ist hier der Streik an der Schule Alwin-Lonke-Straße und der gemeinsame Streik mit den Hausmeistern an der GSW, haben zu dem Ergebnis beigetragen. Trotz alledem müssen wir weiterhin damit rechnen, dass einzelne Länder - und hier sind wir mal auf den Bremer Senat sehr gespannt - jede Chance nutzen werden, bestehende Regelungen zu verschlechtern. Zukünftig werden also mehr und mehr Kämpfe auf Länderebene stattfinden und nach Beschlussfassung über die Föderalismusreform auch den Beamtenbereich betreffen.

*Christian Gloede-Noweck,
Landesvorstandssprecher GEW* ■■■



Streikende Kolleginnen und Kollegen aus Bremen beteiligten sich auch an Demonstrationen in Berlin

„Druck durch Zulassungsstelle und BSC“

Als sich am 24. und 27. Februar die Mitglieder aus dem Tarifbereich der Gewerkschaft der Polizei für einen Streik aussprachen, ahnten sie nicht, dass dies zu einem der längsten Streiks im öffentlichen Dienst in der Geschichte Bremens führen sollte. Die Gewerkschaft der Polizei bestreikte dabei hauptsächlich die Bereiche Stadtamt und Polizeipräsidium. Die VerkehrsüberwacherInnen traten am 6. März 2006 bei bitterkalten Temperaturen in den Streik. Das änderte sich fast bis in den April hinein nicht. Gerade auch der Ausstand bei der Zulassungsstelle und dem BSC-Mitte hat auf die Dauer soviel Druck entfaltet, dass die Arbeitgeber einlenken mussten.

Ich muss sagen, dass ich sehr stolz bin auf meine Kolleginnen und Kollegen.

*Horst Göbel,
Landesvorsitzender GdP* ■■■



Streik der Kolleginnen und Kollegen vor dem BürgerServiceCenter-Mitte

Stau erkannt, Stau gebannt

Die VMZ optimiert den Bremer Verkehrsfluss

VMZ steht für Verkehrsmanagementzentrale. Dahinter verbergen sich vier Kolleginnen und Kollegen, die mit geschultem Blick und neuester Technik helfen, dem Verkehr Herr zu werden.

Seit Mai 2004 werden in dieser Einrichtung des Amtes für Straßen und Verkehr die Verkehrsabläufe in Bremen Tag für Tag für die VerkehrsteilnehmerInnen optimiert. Über ein flächendeckendes Messstellensystem verschaffen sich die Kolleginnen und Kollegen ein umfassendes Bild von der aktuellen Verkehrslage auf

einer riesigen Bildschirmfläche. Neuralgische Verkehrsknotenpunkte, wie zum Beispiel Tunneldurchfahrten oder Autobahnzubringer, sind auf mehreren kleineren Monitoren ständig sichtbar. Die auch mit Hilfe von modernen Verkehrsmanagementsystemen (z. B. die Verkehrsbeeinflussungsanlage der A 1, das Verkehrsrechnersystem für die Ampelanlagen oder das Park- und Informationsleitsystem) ermittelte Verkehrslage wird zusammengefasst und über unterschiedliche Medien, wie das Radio, über dynamische Anzeigenschilder oder über das Internet an die interessierte Öffentlichkeit gebracht.

www.daistderunfall.de, www.niewiederstau.de und www.v mz.bremen.de sind drei Internetadressen, die zur VMZ-Internetseite führen. Hier wird u. a. die aktuelle Verkehrslage angezeigt; damit die VerkehrsteilnehmerInnen nie mehr im Stau stehen, Baustellen rechtzeitig umfahren können oder freie Parkplätze finden.

Die VMZ hilft durch die Optimierung des Verkehrs in Bremen nicht nur die Umwelt zu entlasten, sondern ist auch wichtig für den Wirtschaftsstandort Bremen. Zur Zeit ist sie die modernste Anlage ihrer Art in der Bundesrepublik und dem europäischen Umland.

Kürzlich war von der Schließung der VMZ wegen Geldmangels die Rede. Aber am 4. Mai 2006 haben die Wirtschaftsförderungsausschüsse der Finanzierung des weiteren Ausbaus der VMZ und des laufenden Betriebs bis 2008 zugestimmt. Neben bremischen Mitteln stehen auch Bundesmittel zur Verfügung. Mit der Weiterführung der VMZ konnten drei Angestellte vom Amt für Straßen und Verkehr in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Lob für die Kolleginnen und Kollegen kommt aus allen Richtungen. Bau-senator Neumeyer: „Die VMZ ist das beste Anti-Stau-Programm in Bremen. Seit ihrer Einrichtung vor zwei Jahren haben sich die Verkehrsabläufe deutlich verbessert.“ Zukünftig soll rund um die Uhr und 365 Tage im Jahr der Verkehr überwacht werden. Dazu wird die Verkehrsüberwachung der Polizei mit ca. zusätzlichen sechs Beschäftigten zur VMZ kommen, damit noch schneller und flexibler reagiert werden kann.

Bernd Krause ■■■



Auf einem riesigen Bildschirm können die Entstehung von Staus beobachtet und frühzeitig Gegenmaßnahmen eingeleitet werden (Bild oben: Hochstraße Breitenweg, Bild unten: Tunneldurchfahrt Autobahnzubringer Überseestadt, Quelle: VMZ)



Der Weg ist frei

Erste barrierefreie Internetseiten der Stadt

KoGIs - das Kompetenzzentrum für die Gestaltung der Informationssysteme beim Senator für Finanzen unterstützt seit Oktober 2005 Dienststellen und Ressorts bei der Neugestaltung ihrer Internetauftritte.

Die gesetzliche Verpflichtung der Freien Hansestadt Bremen, ihren Internetnutzern Informationen zur Verfügung zu stellen, die auch von behinderten Menschen grundsätzlich uneingeschränkt genutzt werden können, machte eine grundlegende Neugestaltung der Internetauftritte nötig. Gleichzeitig kann dabei eine einheitliche Darstellung des „Konzern Bremens“ erreicht werden. Bisher präsentieren sich fast alle Ressorts und Dienststellen mit einem unterschiedlich gestalteten Internetauftritt. 2005 hat eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe unter Beteiligung des Senators für Finanzen ein Konzept für die Entwicklung von Basismodulen sowie das Konzept für das Kompetenzzentrum entwickelt; entsprechend hat der Senat beschlossen.

Das bereits im Intranet der bremischen Verwaltung (InfoSys) und bei bremen.de eingesetzte Contentmanagementsystem SixCMS wurde vom Senator für Finanzen im Dezember 2002 als Landeslizenz beschafft. Mit Hilfe dieses Systems sind Basismodule entwickelt worden, die durch eine Trennung von Inhalt und Layout einfache und schnelle Redaktionsprozesse ermöglichen. Sie werden den Dienststellen für ihren barrierefreien Internetauftritt kostenlos zur Verfügung gestellt. Somit können Administratoren und Redakteure ihre Inhalte kostengünstig dezentral pflegen und publizieren, ohne über Programmierkenntnisse zu verfügen oder sich um die Darstellung der Inhalte kümmern zu müssen. Technisch und organisatorisch werden sie vom KoGIs beraten und unterstützt. Gemeinsam mit dem AFZ werden Schulungen für Redakteure und Administratoren in regelmäßigen Abständen

angeboten. Eine eingesetzte Arbeitsgruppe (AG Internet) erarbeitet in enger Zusammenarbeit mit dem KoGIs die Planung für die ständige Weiterentwicklung der Basismodule. Diese bieten einen einheitlichen Aufbau und Design - angelehnt an das Stadtportal bremen.de - für alle „Bremen-Seiten“.

Im Dezember 2005 erklärten sich einige Dienststellen bereit, als Pilotanwender die erste Version der Basismodule zu testen. Neben dem Senator für Inneres und Sport, dem Senator für Justiz, dem Gesamtpersonalrat, dem Landesinstitut für Schule, der Senatskanzlei und dem Senator für Finanzen gehörte auch der Landesbehindertenbeauftragte zu dieser Gruppe und ging Anfang Mai als „Pilot der Piloten“ online. Mittlerweile gibt es immer mehr Interessenten - denn neben Dienststellen der bremischen Verwaltung können auch alle im Sonderhaushalt der Freien Hansestadt Bremen ausgewiesenen

Einrichtungen, alle Eigenbetriebe, alle Gesellschaften mit bremischer Beteiligung und alle bestehenden unselbstständigen Stiftungen die Landeslizenz des Contentmanagementsystems nutzen.

Um die Umsetzung der Neugestaltung der Internetauftritte möglichst effektiv zu gestalten, ist es nötig, eine/n Projektverantwortliche/n in den anfragenden Dienststellen zu bestimmen, der/die einige - vom KoGIs näher definierte - Vorarbeiten sowie erste Beratungsgespräche übernimmt. Ferner wird zwischen dem Senator für Finanzen und der anfragenden Dienststelle ein Kontrakt geschlossen, der beiderseitige Aufgaben und Pflichten festlegt, bevor die im Vorfeld bestimmten Administratoren und Redakteure in Schulungen mit der Arbeit beginnen können.

KoGIs 



Birgit Berger (Birgit.Berger@finanzen.bremen.de) und Isabella Schicktanz (Isabella.Schicktanz@afz.bremen.de) (v.l.n.r.) vom KoGIs beim Senator für Finanzen unterstützen als Verantwortliche die interessierten Dienststellen bei der Gestaltung ihrer Internetauftritte mit den Basismodulen. Nähere Infos hierzu gibt es auch in Kürze unter www.kogis.bremen.de

Technik-TIPP

GPR-Seite zur Startseite machen: Im Internetexplorer im Menü EXTRAS/ Internetoptionen... auf der Karteikarte ALLGEMEIN in dem Feld Startseite/ Adresse <http://www.gpr.bremen.de> eintragen. Mit OK bestätigen und Internetexplorer einmal wieder schließen und wieder öffnen.

MUMMpITZ

So muss zu Hause sein

GPR macht Heimseite auf

Mit stolz geschwellter Brust stakst der Standortälteste durch das Büro. „Wir kriegen `ne eigene Heimseite“, verkündet er lautstark. „Da kann man den Gesamtpersonalrat auch im ewigen Eis oder am Goldstrand besuchen. Rund um die Uhr und mit und ohne Schnur. Das erweitert unseren Einflussbereich enorm.“

Dann erklärt er, dass die Bezeichnung „Heimseite“ irreführend ist, weil sie nicht nur aus einem Blatt besteht, sondern vielseitig ist wie ein Katalog. Und damit man sich in diesem Heimseitenkatalog nicht verläuft, ist extra ein Inhaltsverzeichnis gebastelt worden.

„Jetzt kann man genüsslich in unseren Rundschreiben schmökern, auch unsere alten MUMMs feiern Wiederauferstehung, und es darf nach Herzenslust darin herumgestochert werden. Man kann sogar die Freigestellten mit ihren Aufgaben besichtigen. Auch von mir ist ein tolles Foto dabei, nun bin ich auf der ganzen Erde zu sehen. Sogar in bunt. Vielleicht werden bald Autogramme von mir angefordert.“ Dann erläutert er die segensreiche Möglichkeit der „Linkerei“, vermittels derer man von einem Blatt der Heimseite auf ein anderes Blatt oder sogar auf eine fremde - befreundete Heimseite springen kann. Mit einem Tastendruck zur Arbeitnehmerkammer - Zauberei?

Dann wird der Standortälteste visionär: „Wenn sich die Sache eingebürgert hat, sollten wir auch bewegliche Bilder aufnehmen und direkt übertragen. Dann kann die Nation dem Vorstand beim Mitbestimmen über die Schulter schauen, oder wir schicken bewegte Szenen von Zankereien mit der Arbeitgeberseite in den Äther. Das

bringt Einschaltquoten. Toll wäre es auch, die MUMMmacherInnen beim MUMMmachen zu übertragen, weil man da das Gewitter von Geistesblitzen so schön zeigen kann. Und das Werden der Artikel, wenn sie aus dem vermeintlichen Nichts hervortreten und Zeile für Zeile erschaffen werden.“

Dann macht der Standortälteste auf Probleme aufmerksam: „So `ne Heimseite ist nicht ohne. Die will stetig umhegt sein. Sie ist anfällig wie ein Fröhchen und sensibel wie ein scheues Reh. Und sie muss geschützt werden vor allerlei Unbill. Was für das Neugeborene die Pockenimpfung ist, ist für die Heimseite der Virenschutz. Ständig will sie gefüttert werden, aber sie frisst nicht alles und schon gar nicht von jedem.“ Und dann erklärt er: „Deshalb war für eine Kollegin auch viel Fortbildung nötig, sie ist jetzt quasi unsere examinierte Heimseitenpflegerin. Die hat das Ganze voll im Griff. Wenn sie denn auch noch einen Kursus in Altenpflege machen würde,.....hach.“

Und nach einem schwärmerischen Blick auf den Bildschirm: „Unsere Heimseite ist eben eine Heimseite für die ganze Familie. Die sollte man zur Jedentagheimseite als Bildschirmschoner machen oder wenigstens unter ‚Lieblinge‘ speichern.“ Und dann setzt er mit verträumten Augenaufschlag (im Stil eines großen Mimen) noch einen drauf: „Wissen, verstanden werden, Geborgenheit: Die Heimseite des GPR - so muss zu Hause sein.“

(Wat den enen sin url is,)

Peter Garrelmann 