

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

So | li | da | ri | tät, die

(Zusammengehörigkeitsgefühl,
Gemeinsinn);

So | li | da | ri | täts | ad | res | se; So | li | da | ri | täts | bei | trag;
So | li | da | ri | täts | er | klä | rung; So | li | da | ri | täts | ge | fühl;
So | li | da | ri | täts | kund | ge | bung; So | li | da | ri | täts | spen | de;
So | li | da | ri | täts | streik; So | li | da | ri | täts | zu | schlag



Weiterhin zusammenhalten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir hoffen, ihr hattet eine gute Sommerzeit, entspannt, erholsam und voller Vergnügen.

Solidarität ist ein wichtiger Schwerpunkt dieser MUMM. Was bedeutet das für uns im bremischen öffentlichen Dienst? Viele Kolleginnen und Kollegen nehmen dazu Stellung.

Verärgert hat uns die Äußerung unseres Bürgermeisters im Weser-Kurier zum Thema Solidarität kurz vor Redaktionsschluss. Carsten Sieling möchte mit der Solidarität der Kolleginnen und Kollegen die Probleme des Stadtamts lösen. Er nennt das Amtshilfe - es handelt sich tatsächlich um Überstunden von Beschäftigten aus der Steuerverwaltung. Dabei liegt doch schon seit vielen Jahren klar auf der Hand, dass das Stadtamt mehr Personal und vor allen Dingen mehr dauerhaftes Personal benötigt. Und eine Leitung, die in der Lage ist, gemeinsam mit den Beschäftigten und dem Personalrat zu einvernehmlichen, guten Lösungen zu kommen.

Die Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes waren im letzten Jahr in der Not hochgradig solidarisch mit den vielen geflüchteten Menschen. Auch untereinander helfen sich die Kolleginnen und Kollegen. Aber wenn es um eine vernünftige Aufgabenerledigung geht, im Stadtamt oder anderswo, dann sind der Senat und die Bürgerschaft gefordert. Die Bürgerschaft hat das Stadtamt ausreichend finanziell auszustatten. Der Senator hat bei einem funktionierenden Miteinander von Leitung und Beschäftigten zu unterstützen. All diese Versäumnisse kann der Bürgermeister nicht einfach den Beschäftigten aufhalsen und ihre Solidarität einfordern!

Wir grüßen euch solidarisch und wünschen viel Spaß beim Lesen.

Eure MUMM-Redaktion

PS.: Wir haben in diesem Heft etwas Neues eingeführt: Uns ist es wichtig, Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen zu benennen, auch das ist eine Frage des Zusammenhalts. Wenn wir keinen Platz oder keine Zeit haben, verwenden wir seit kurzem die vom Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) empfohlene Schreibweise: Wenn wir Kolleginnen und Kollegen meinen, dann nutzen wir den Unterstrich und schreiben Kolleg_innen.

Inhalt

Sozial, gerecht, kämpferisch.....	3
Bremen braucht mehr!.....	4
GEW: Ein „Bildungsversagen“ besonderer Art	5
GdP: Her mit den Verbesserungen für das Stadtamt!	5
Erfolgreicher Protest.....	6
Solidarische Rente jetzt!.....	6
Engagiert für Demokratie und sozialen Ausgleich - Hans Koschnick	7
Schon jetzt ein voller Erfolg.....	8
Augenhöhe für ein besseres Miteinander	9
Für mich heißt Solidarität	10/11
ZOV in der Verwaltung.....	12
Mutlose Entscheidung.....	13
Wegweiser durch den Ausbildungsdschungel?	14
Bis zu acht Monate Wartezeit auf einen Schulplatz	15
Hoch belastet und hohe Identifikation mit der Arbeit.....	16
Kleiner Beitrag - große Wirkung.....	17
Sie lieben Fragen!	18/19
ver.di: Sich engagieren lohnt sich!	19
Bad hair day	20

MUMM

(15.09.2016 - Redaktionsschluss: 15.08.2016)

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 im Dezember 2016. Redaktionsschluss ist der 1. November 2016.

Sozial, gerecht, kämpferisch

Was Solidarität und Gewerkschaft gemeinsam haben

Solidarität?! Das ist für mich: sich zusammen einsetzen für Verbesserungen. Gewerkschaft. Für mich ist meine Gewerkschaft der Inbegriff von Solidarität. Sich gemeinsam einsetzen für bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen. Sich im Betrieb, überbetrieblich und in der Gesellschaft für eine gerechte Gesellschaft und ein friedliches Zusammenleben stark machen. Über den eigenen Tellerrand schauen. Sich gegenseitig unterstützen, auch über Grenzen und Kontinente hinweg. Stark sein. Macht entfalten.

Gewerkschaft, das heißt für mich, wir schließen uns zusammen und sind damit gegenüber unserem Arbeitgeber stärker und machtvoller, als würden wir ihm allein gegenüberstehen. Gewerkschaft ist eine Gemeinschaft, die sich für ihre Mitglieder einsetzt - für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, für Menschenwürde, für Gerechtigkeit. All das, was wir heute für selbstverständlich halten, wie zum Beispiel bezahlter sechswöchiger Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, unsere festgelegte Arbeitszeit, das haben Gewerkschaftsmitglieder erkämpft. Dennoch engagieren sich immer weniger Menschen im öffentlichen Dienst in Gewerkschaften.

Engagiert dagegenhalten

Tarif- und Besoldungsaus-einandersetzungen finden aber immer noch statt. Nachdem der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in den Jahren 2005 und 2006 von den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst und der Länder (TVöD und TV-L) abgelöst wurde, geht es um dringend erforderliche Verbesserungen. Aber auch viele andere Probleme von aktiven und ehemaligen Beschäftigten, wie die zunehmende Arbeitsbelastung, die Beschneidung öffentlicher Dienstleistungen, die sinkenden Renten, die wachsende Ungleichheit erfordern ein starkes solidarisches Engagement und

starke Gewerkschaften, um dagegenzuhalten.

Reiche werden reicher, Arme werden ärmer

Eine große Mehrheit in Deutschland beklagt die steigende Ungleichheit zwischen Arm und Reich. Hohe Vermögen und Einkommen wachsen. Niedrige und mittlere Einkommen bleiben zurück. Steuern und Sozialbeiträge sind Instrumente des Staates, um nachträglich umzuverteilen und öffentliche Dienstleistungen, Infrastruktur und Sozialleistungen zu finanzieren. Der deutsche Staat nutzt dieses Instrument allerdings in immer geringerem Maße: Seit Ende der 1990er Jahre wurden die Steuern für Unternehmen und hohe Einkommen gesenkt, die Vermögensteuer abgeschafft und die Arbeitgeber bei den Sozialausgaben entlastet. Gleichzeitig steigen die Gewinne der Unternehmen, die mit Ausgliederungen die Löhne drücken. Die Konsequenz: Der Anteil an Haushalten mit Nied-

Aber sind wir Beschäftigte nicht auch selbst schuld an der Ungleichheit, wie Zacharias Zacharakis in Zeit Online fragt? Arbeitnehmer_innen könnten einfach mehr verlangen, legt er dar. Sinnvoll wäre das, denn seit Jahren steigen die Löhne der Beschäftigten in Deutschland (plus 48 Prozent) deutlich langsamer als die Gewinne der Unternehmen und die Einkommen aus Vermögen (plus 67 Prozent). Doch vielfach sind die Beschäftigten nicht mehr in Gewerkschaften organisiert, es sind nur noch 20 Prozent gegenüber 40 Prozent Anfang der 90er Jahre. Der Trend geht zur Entsolidarisierung, jede_r kämpft für sich allein. Wer soll da die Forderungen nach höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen durchsetzen? Streikfragen sind Machtfragen. Ohne Gewerkschaften haben wir Beschäftigten keine Macht. Damit befördern wir letztlich selbst eine Ungleichheit, die den inneren Zusammenhalt unserer Gesellschaft gefährdet.



Doris Hülsmeier ist seit Beginn ihrer Ausbildung 1977 gewerkschaftlich organisiert

abbauen, den Staat zurückfahren, die Steuern senken: Damit bedienen diese „Alternativen“ die Interessen der Arbeitgeber, der Unternehmen und der Vermögenden und entpuppen sich als Parteigänger für eine noch größere Ungleichheit. Zu den Interessen der Beschäftigten steht das in krassem Widerspruch.

Ich wünsche mir hingegen wieder mehr gewerkschaftliche Macht, um die Interessen der Beschäftigten besser durchsetzen zu können. Unsere Gewerkschaften arbeiten ständig daran, attraktiv für Mitglieder zu sein. Natürlich habe ich manchmal etwas auszusetzen, aber trotzdem: Ich finde, meine Gewerkschaft ist richtig cool. Und solidarisch.



Gemeinsam sind wir stärker

rigeinkommen stieg von 6,5 auf 8 Prozent, während der Anteil von Haushalten mit hohen Einkommen von 10,5 auf 14,2 Prozent stieg. Die Reichen werden immer reicher und spiegelverkehrt werden die Armen immer ärmer. Das ist nicht solidarisch. Eine stärkere steuerliche und sozialstaatliche Umverteilung und eine konsequente Bekämpfung von Steuerhinterziehung, das wäre solidarisch. Starke Schultern können mehr tragen.

Ungleichheit bekämpfen

Noch mehr Ungleichheit - das spielt denen in die Hände, die immer weiter an der Hassspirale drehen und damit das gesellschaftliche Klima vergiften. Die selbsternannten „Alternativen“ attackieren lautstark unsere liberale Republik, Muslime, Flüchtlinge. Dahinter verbergen sie ein Programm voller Angriffe auf Beschäftigte und Erwerbslose. Soziale Sicherheit

Bremen braucht mehr!

Haushalte 2016/2017: Wird endlich gut, was lange währt?

Die gute Nachricht: Bremen nimmt deutlich mehr Geld in die Hand, um die anstehenden Herausforderungen zu bewältigen. Die schlechte Nachricht: Reichen wird es immer noch nicht.

Kurz vor der Sommerpause hat die Bremische Bürgerschaft die Haushalte für die Jahre 2016 und 2017 beschlossen. Um dies zu erreichen - und damit dem Senat nicht nochmals einen Vorwand für die Verschiebung anstehender Beförderungen zu geben - war es notwendig, die Beratungen in den Deputationen und im Haushalts- und Finanzausschuss besonders straff zu organisieren. Innerhalb von nur drei Wochen nach

der Schuldengrenze möglich ist. Eine solche Ausnahme sieht der Senat durch die Zuwanderung von Tausenden Geflüchteten als gegeben an.

Skeptisch beäugt wird dies vom Stabilitätsrat, dem Bund-/Ländergremium, das die Umsetzung der sogenannten Schuldenbremse überwacht. Dieser hat den Senat kurz vor der Verabschiedung der Haushalte zu zusätzlichen Maßnahmen zum Defizitabbau aufgefordert. Im Hintergrund steht dabei die Drohung, die jährliche Schuldendiensthilfe von 300 Mio. Euro zukünftig wegfallen zu lassen. Deshalb muss befürchtet werden, dass die bisher schon

jährlich rund 300 Mio. Euro einer gesonderten Freigabe durch den Haushalts- und Finanzausschuss. Ohne diese flüchtlingsbezogenen Mehrausgaben würden die Haushalte demnach die vorgesehenen Verschuldungsgrenzen einhalten.

Zwei große soziale Herausforderungen

In seiner Stellungnahme zu den Haushaltsentwürfen hat der Gesamtpersonalrat deutlich gemacht, dass Bremen vor zwei großen sozialen Herausforderungen steht: Zum einen geht es um die Entwicklung einer wirksamen Strategie gegen den hohen Anteil an von Armut bedrohten und betroffenen Menschen. Zum anderen steht Bremen vor der Aufgabe, Tausende Menschen, die vor Krieg, Gewalt und Elend geflohen sind, in unsere Stadtgesellschaften zu integrieren.

Deshalb ist es richtig, aber nicht ausreichend, zusätzliches Geld für die Integration der Geflüchteten bereitzustellen. Eine ganz entscheidende Voraussetzung für das Gelingen der vor uns liegenden Integrationsaufgabe ist, dass alle in Bremen lebenden Menschen auf einen funktionierenden Sozialstaat, auf hohe Qualität der öffentlichen Dienstleistungen und auf zuverlässige öffentliche Unterstützung in schwierigen Situationen vertrauen können.

Dieser umfassend verstandenen Integrationsaufgabe werden die Haushalte nicht gerecht. Bremen hat seine öffentlichen Dienstleistungen bereits in einem Ausmaß zurückgefahren, das deren Funktionsfähigkeit vielfach in Frage stellt. Es fehlt nicht nur an Kapazitäten zur Bewältigung der derzeitigen Belastungsspitze, es fehlt auch an der Basis. Bremen braucht mehr Personal und eine bessere finanzielle Ausstattung in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes, um ein Mindestmaß an Verlässlichkeit und Qualität sicherzustellen und so alle Bremer_innen mitzunehmen.

PEP kassiert neue Stellen wieder ein

Auf Unverständnis stößt beim Gesamtpersonalrat deshalb, dass auch zukünftig pauschale Personalkürzungsquoten (PEP) gelten sollen. Damit würden die im Rahmen der Sofortprogramme zur Integration der Geflüchteten geschaffenen Stellen innerhalb der nächsten drei Jahre wieder einkassiert. Dabei hat ja gerade die Entwicklung im letzten Jahr offengelegt, dass PEP die Handlungsfähigkeit von Land und Kommune stark beeinträchtigt. Der große Aufwand und die Schwierigkeiten, zusätzliches Personal zu gewinnen, hätten geringer ausfallen können, wenn nicht zuvor bis zum Anschlag oder auch darunter gekürzt worden wäre.



Burckhard Radtke kämpft sich durch Unmengen an Papieren für die Haushalte 2016/2017

der formellen Zuleitung der Entwürfe durch den Senat wurden die Entwürfe bearbeitet, die in der gedruckten Fassung immerhin einen knappen halben Meter dick ist.

Je Haushaltsjahr stehen nunmehr maximal rund 5,2 Mrd. Euro zur Verfügung; gegenüber den tatsächlichen Ausgaben von 2015 ist das ein Zuwachs von etwa 8 Prozent. Der Kreditfinanzierungsbedarf der bremischen Haushalte geht dabei erheblich über das in der Sanierungsvereinbarung mit dem Bund festgelegte Volumen hinaus. Bremen beruft sich dabei auf die Regelung, dass in Ausnahmesituationen auch eine Überschreitung

für Beschäftigte wie Bürger_innen vielfach angespannte Situation sich in einigen Bereichen noch weiter zuspitzen wird.

Letztlich entschieden wird über die nächste Rate der Sanierungshilfe jedoch erst 2017, nach Abschluss des Haushaltsjahres. Dann wird erkennbar sein, wie weit sich Bremen tatsächlich vom ursprünglich geplanten Sanierungspfad entfernt hat.

Da der tatsächliche Bedarf für flüchtlingsbezogene Mehrausgaben von der weiteren Entwicklung der Flüchtlingssituation abhängt und somit schwer vorherzusehen ist, bedürfen die dafür eingeplanten Mittel von



Burkhard Winsmann



Ein „Bildungsversagen“ besonderer Art

Die Haushaltspolitik der Regierungskoalition ist abenteuerlich

1.500 fehlende Kitaplätze. Die Folge: Die Versagung notwendiger Mittel im Bildungsbereich wird weiterhin diejenigen besonders treffen, die aufgrund von Armut oder Beschäftigungsnotwendigkeit am stärksten von öffentlicher Bildungsfinanzierung abhängig sind. Es gibt weder genügend Kitas noch Lehrkräfte, die Vergrößerung bestehender Gruppen und Klassen führt zu Qualitäts- und damit Bildungsverlusten, die Belastung der Beschäftigten steigt. Im Übrigen ist bei Fortführung dieser Haushaltspolitik damit zu rechnen, dass demnächst keine Krippenplätze mehr benötigt werden, da die zur Anmeldung notwendigen Geburtsurkunden nicht zeitgerecht vorgelegt werden können. Fassungslosigkeit macht sich angesichts dieser in keiner Weise zukunftsfähigen

Haushaltspolitik im Bereich Kitas und Schulen breit.

Mit Papiereinsparungen in der öffentlichen Verwaltung, teurem Mittagessen in der Ganztagschule und dem Griff in die Pensionskasse Polizist_innen und Lehrkräfte zu finanzieren, ist abenteuerlich. Bremisches Bildungsversagen zeigt sich unverhüllt in den Köpfen der Fraktionsspitzen von SPD und Grünen. Das „zu wenig an Mehr“ ist auch noch falsch finanziert! Die für die zweite Jahreshälfte 2017 zusätzlich in Aussicht gestellten 56 Lehrkräfte sowie 50 Referendar_innen für die Schulen seien bei weitem nicht genug und kommen zu spät. Die Kinder und Jugendlichen sind jetzt in den Schulen, und die Versagung ausreichender Personalmittel gefährdet ihre Perspektiven und die Gesundheit

der Beschäftigten. Es müssen zügig neue Kitas gebaut und alle Möglichkeiten der Personalgewinnung vorangetrieben werden, statt die Aufstockung der Kita-Gruppen und die Bebauung von Spielplätzen zu planen. Qualitätsverbesserung bleibt völlig auf der Strecke.

Sonst wird die Armutsspirale vorangetrieben, berechtigte Unzufriedenheit wächst und der Ruf nach einfachen Lösungen wird lauter. Die soziale und politische Spaltung in Bremen wird durch eine nur auf finanzpolitische Vorgaben fokussierte Politik zunehmen. Dieses Problem zu lösen ist deutlich vorrangiger, als die Frage, ob man durch weiteres Kaputt Kürzen öffentlicher Leistungen 300 Millionen Euro Zinsbeihilfen vom Bund erhält oder nicht.



Christian Gloede
GEW-Landesvorsitzender-
sprecher (Foto: privat)



Her mit den Verbesserungen für das Stadtamt!

2.600 ist die neue Zielzahl bei der Polizei Bremen

Die SPD konnte sich bei den Haushaltsberatungen durchsetzen und korrigiert die im Koalitionsvertrag stehende Zielzahl mit Wirkung zum 1. Juli von 2.540 auf 2.600 nach oben. Außerdem sollen rund 1,2 Mio. Euro in Schutzausrüstungen und Ausstattung sowie 4,3 Mio. Euro in Fahrzeuge bei Polizei und Feuerwehr fließen. Schon lange kämpft die Gewerkschaft der Polizei (GdP) für eine so hohe Zielzahl bei der Polizei Bremen. Dass nun die Zielzahl mit Leben und Menschen gefüllt werden muss, ist uns allen klar. Alle Verantwortlichen arbeiten auf Hochtouren daran, geeignete Kolleginnen und Kollegen für den Bereich des Nichtvollzugs, aber auch angehende Polizeikommissar_innen zu finden. Unsere Personalräte achten hier besonders darauf, damit wir endlich eine spürbare Entlastung in unseren einzelnen

Dienststellen erfahren.

Stadtamt Bremen mit Notfallplänen abgespeist

Das Stadtamt Bremen hätte bei den Haushaltsberatungen viel stärker in den Fokus der Haushälter genommen werden müssen. Die Kernzahl von 297 reicht nicht aus und wird auch nicht durch die temporäre Unterstützung von rund 68 Poolkräften und Auszubildenden gestärkt. Die Bilder in den Medien im Mai sind nach wie vor schockierend: Um den Ansturm auf das Stadtamt in den Griff zu bekommen, forderte die Führung des Stadtamtes Hilfe bei der Polizei Bremen an. Druckgitter, die sonst bei Demonstrationen zum Einsatz kommen, mussten in Windeseile aufgebaut werden, um die mehr als 300 wartenden Kunden mit Tages-Warte-Marken zu beruhigen. Die Kolleginnen und Kollegen im Stadt-

amt haben es satt, beschimpft und beleidigt zu werden. Sie haben es satt, unter massivem Arbeitsdruck zu stehen und aufgrund dieser Zustände krank zu werden. Anfang Juni wurde gemeinsam mit dem Personalrat Stadtamt eine Resolution erarbeitet, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterzeichnet und an den Senat übergeben. Die Rücktrittsforderung der Fraktion Die LINKE gegenüber der Amtsleiterin des Stadtamtes Marita Wessel-Niepel markierte eine weitere Eskalation im Zusammenhang mit der zentralen Dienstleistungsbehörde in Bremen. Was wir aber endlich brauchen und immer wieder fordern, sind Verbesserungen. Her damit!



Jochen Kopelke
Landesvorsitzender der
Gewerkschaft der Polizei
(Foto: Anne Wohlers, GdP
Bremen)



Erfolgreicher Protest

Verschlechterung von Arbeitsbedingungen aufgehalten

Viele Kinder in Bremen, aber leider deutlich zu wenig Plätze in unseren Kindertagesstätten. Und das schon seit Jahren. Kurz vor dem Start des neuen Kindergartenjahres Anfang August fehlen in der Stadt mehr als 1.000 Kita-Plätze. Überlegungen zur Vergrößerung der Kitagruppen schweben im Raum. Das würde eine drastische Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Qualität der Betreuung bedeuten.

Zentral-, Gesamt- und Elternvertreter_innen, Personalräte, Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaftsvertreter sehen hingegen Bedarf an einer Qualitätsverbesserung in den bremischen Kitas. Sie haben sich daher Anfang Juni 2016 zur Gründung eines Bündnisses für eine Verbesserung der Kita-Qualität getroffen.

Gemeinsam wurde festge-

stellt, dass es in den Bremer Kindertagesstätten in den letzten Jahren eine große Erweiterung des Angebotsumfanges gab. Die Entwicklung und Erweiterung der pädagogischen Qualität stagnierte aber dabei.

Es wurde verabredet, dass im Bündnis gemeinsame Qualitätsansprüche für Bremen formuliert werden sollen. Sowohl Eltern als auch Beschäftigte sehen seit dem Ausbau von Krippenplätzen und Betreuungszeiten einen großen Nachholbedarf.

Gleichzeitig wird sich das Bündnis gegen alle Qualitätsverschlechterungen in den Bremer Kindertagesstätten aktiv auf allen Ebenen einsetzen.

Erster Anlass zum öffentlichen Protest war ein Teilvorschlag der Kita-Träger, die Gruppen um ein bis zwei Plätze zu vergrößern. Dann wären 21 oder



In Sorge um die Qualität der Betreuung: 200 Eltern, Erzieher_innen und Gewerkschaftsvertreter_innen demonstrieren (privat)

sogar 22 Kinder in einer Gruppe. Zur entscheidenden Deputationssitzung hat das Bündnis kurzentschlossen Eltern und Kolleginnen zu einer Demonstration eingeladen. Durch den engagierten Protest haben die Träger ihre Position verändert und wir die Vergrößerung der Gruppen zum Beginn des Kita-

Jahres erfolgreich abwehren können. Nun gilt es, Druck für ein zügiges Ausbauprogramm zu machen. Nur durch den schnellen Neubau von Einrichtungen lässt sich die Platznot abstellen.

Toren Christians
Personalrat KiTa Bremen

Solidarische Rente jetzt!

Tag der älteren Generation

Jedes Jahr findet weltweit am 1. Oktober der „Tag der älteren Generation“ statt. In Bremen feiern wir in diesem Jahr zum siebten Mal.

Dieser Tag soll die älteren Menschen und deren spezifische Lebenssituationen ins Zentrum der Aufmerksamkeit stellen. Auch soll er ein Zeichen sein für eine weltweite Solidarität zwischen den älteren Menschen, die in den verschiedensten Nationen, Völkern und Kulturen unter unterschiedlichsten Bedingungen leben und altern. Zugleich soll der Tag ein Appell für die Solidarität zwischen den verschiedenen Generationen, zwischen Alt und Jung sein: Wir leben zusammen, nicht allein. Wir können nur miteinander leben und voneinander lernen.

In Bremen präsentieren sich bis zu 35 Organisationen auf dem Hanseatenhof. Es werden Sketche, Musik, Kabarett und Reden geboten. Dieses

Jahr steht der Tag der älteren Generation unter dem Motto „Altersarmut per Gesetz? - Solidarische Rente jetzt!“. Viele erhalten nach einem langen Arbeitsleben keine auskömmliche



Man darf gespannt sein, ob die Sketchtruppe „Die Bazillen“ auch in diesem Jahr wieder den Tag der älteren Generation humorvoll abrunden (Foto: Günther Wesemann)

Rente. Und jüngste Vorstöße zur nochmaligen Heraufsetzung des Rentenalters (z. B. Schäuble: 70 Jahre, Institut der deutschen Wirtschaft: 73 Jahre (!)) zeigen ganz klar die Richtung an, in die gesteuert wird. Nach

wie vor müssen viele vor Erreichen der Altersgrenze mit hohen Abschlägen in Rente gehen - weil sie aus dem Arbeitsmarkt herausgedrängt werden oder weil sie ihre Arbeit aus gesund-

nichts für uns Rentner_innen tun, sind unsere Gewerkschaften gefordert. In der IG Metall läuft eine Kampagne. Ab Herbst 2016 wird ver.di sich dieses zum Hauptthema machen.

Eine Planungsgruppe der DGB-Gewerkschaften organisiert den Tag der älteren Generation. An den Aktionen beteiligen sich Sozialverbände, Rentenversicherung, Arbeitnehmerkammer, Parteien, Kirchen und viele andere. Diese Vielfalt ist unsere Stärke, und unser gemeinsames und solidarisches Handeln macht uns stark.

Wir sehen uns also am Samstag, 1. Oktober 2016 ab 14.00 Uhr auf dem Hanseatenhof. Übrigens: Das Wetter war uns bisher immer wohl gesonnen.

Bernd Krause
Vorsitzender des ver.di-Senior_innenausschusses

Engagiert für Demokratie und sozialen Ausgleich

Hans Koschnick und der GPR: MUMM sprach mit Edmund Mevissen

Hans Koschnick ist im April 2016 im Alter von 87 Jahren verstorben. Viele kennen ihn als beeindruckende bremische Persönlichkeit. Er war von 1965 bis 1987 Präsident des Senats und Bürgermeister in Bremen. Edmund Mevissen, Vorsitzender des Gesamtpersonalrats Bremen von 2000 bis 2008, erinnert sich im Gespräch an persönliche Begegnungen mit Hans Koschnick und an Seiten von ihm, die in den Nachrufen seiner Meinung nach zu kurz gekommen sind.

MUMM: Was verbindest du mit Hans Koschnick?

Edmund Mevissen: Meine ersten Begegnungen mit Hans Koschnick fanden in meinem Elternhaus statt. Da war ich noch ein Kind. Seit dieser Zeit hat er mich immer Eddi genannt. (Das darf sonst keiner. Anmerkung der Red.) Meine Mutter war damals Senatorin für Soziales, Jugend und Sport und Hans Koschnick Leiter des Sportamts. Er und seine Frau Christine waren mit meiner Familie befreundet. Ich habe dann erst wieder Kontakt zu Hans Koschnick gefunden, als ich im Gesamtpersonalrat war. Das war ab 1994, nach seiner Zeit im Senat. In einer Zeit, als die Mitbestimmung angegriffen und Privatisierung vorangetrieben wurde. Da hat Hans Koschnick den Gesamtpersonalrat sehr unterstützt. Bei vielen Gelegenheiten hat er uns beraten und öffentlichkeits-

wirksam Position für die Mitbestimmung bezogen. Ich bin überzeugt, dass es seinem Ansehen und Einfluss in der SPD mit zu verdanken ist, dass das Bremische Personalvertretungsgesetz damals erhalten blieb. Sein Wort hatte Gewicht. Er war eine wichtige moralische und politische Instanz.

MUMM: Erzähl ein bisschen mehr von Hans Koschnick!

Edmund Mevissen: Ich habe Hans Koschnick als einen ungeheuer lebhaften und kenntnisreichen Menschen erlebt. Seine scharfsinnigen Gedanken haben mich immer wieder beeindruckt. Und was für uns im Gesamtpersonalrat sehr wichtig war: Er war ein überzeugter Gewerkschafter. Als junger Abgeordneter in der Bremischen Bürgerschaft hat er bei der Entstehung des Personalvertretungsgesetzes viele Rechte für die Beschäftigten durchgeboxt. Die gleichberechtigte Mitbestimmung und damit die innerbetriebliche Demokratie war für ihn außerordentlich wichtig. In seiner Amtszeit wurde 1974 die organisatorische Mitbestimmung in das Gesetz aufgenommen.

MUMM: Du legst besonderen Wert auf seine Rolle bei der Mitbestimmung - warum ist dir das so wichtig?

Edmund Mevissen: Das Bremische Personalvertretungsgesetz schafft eine gleichberechtigte Mitbestimmung für die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst. Das bedeutet, dass die Dienststellenleitung nicht einfach machen kann, was sie will. Sie muss sich mit den Bedenken und Positionen des Personalrats, der ja für die Beschäftigten spricht, auseinandersetzen.

Hans Koschnick hat das so schön „verantwortbare Gemeinsamkeit“ genannt. Ihm war natürlich klar, dass das nicht immer konfliktfrei geht. Er hielt aber auch nichts von „Gemeinsamkeiten nur bei Sonnenschein“. Sie müssen sich bewähren, wenn es blitzt und donnert, sagte er.

MUMM: Und welche Haltung hatte Hans Koschnick zur Rolle des Staates?

Edmund Mevissen: Er war ein überzeugter Fürsprecher eines starken und handlungsfähigen Sozialstaats. Ein Ausgleich zwischen Arm und Reich war aus seiner Sicht unumgänglich, um Konflikte in der Gesellschaft zu vermeiden. Das waren ganz wichtige Lehren, die er aus der Weimarer Republik für sich gezogen hatte. Und er hat sich deutlich gegen Privatisierungen öffentlicher Dienstleistungen ausgesprochen und gegen den Einsatz privater Beratungsfirmen.

MUMM: Hans Koschnick war ein hoch angesehener Politiker in Bremen. Was war aus deiner Sicht sein besonderes Anliegen?

Edmund Mevissen: Generell war es ihm immer wichtig, für die Schwächeren in der Gesellschaft einzutreten. Er hat sich als Anwalt und Fürsprecher der Arbeiterschaft verstanden. Deshalb hat es ihn auch bis ins Mark getroffen, dass der Untergang der AG Weser 1983 nicht verhindert werden konnte und er deswegen von den Arbeitnehmervertretern angegriffen wurde.

MUMM: Du hast einige öffentliche Veranstaltungen zur Mitbestimmung mit ihm gemeinsam durchgeführt. Was hat dich besonders beeindruckt?

Edmund Mevissen: Bei der Festveranstaltung zum 50. Geburtstag des Bremischen Per-

sonalvertretungsgesetzes 2007 wurde ein Film von unserem GPR-Kollegen Peter Garrelmann gezeigt. Darin wurde angeprangert, dass damals ein großer Teil der Auszubildenden im bremischen öffentlichen Dienst ohne Tarif und ohne Mitbestimmung in eine Ausbildungsgesellschaft abgeschoben wurde.



Hans Koschnick auf der Festveranstaltung „50 Jahre BremPersVG“ am 03.12.2007

Hans Koschnick hat diese Probleme unmittelbar in seiner Rede aufgegriffen und sich dazu positioniert. Er hat uns und damit den Auszubildenden den Rücken gestärkt. Frau Linnert, damals noch relativ neue Bürgermeisterin und Finanzsenatorin, versprach daraufhin diese Probleme zu beheben. Ich freue mich, dass das dann ja auch später erfolgt ist.

MUMM: Wie bleibt dir Hans Koschnick im Gedächtnis?

Edmund Mevissen: Peter Garrelmann und ich haben Hans Koschnick und seine Frau auch nach unserer Zeit im Gesamtpersonalrat manchmal getroffen. Es war ein Vergnügen und anregend mit ihm zu diskutieren. Es war immer ein kleiner „Pfiff“ in dem, was er sagte.

Hans Koschnick war für mich immer lebensnah und lebensbejahend und dabei glaubwürdig in seinem Engagement für die „kleinen Leute“ und für eine durch und durch demokratische Gesellschaft.

Das Interview führte Doris Hülsmeier



Edmund Mevissen und Doris Hülsmeier im Gespräch. Edmund Mevissen erzählt von persönlichen Begegnungen mit Hans Koschnick (Foto: Patricia Salabert)

Schon jetzt ein voller Erfolg!

Neuer Arbeitskreis Jugend- und Auszubildendenvertretungen gestartet

Fast alle sind der ersten Einladung des Gesamtpersonalrats (GPR) zum neuen Arbeitskreis für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) gefolgt! Zum Auftakt Anfang Juni 2016 brachten die jungen Mitstreiterinnen und Mitstreiter auch ein Mitglied ihres örtlichen Personalrats mit. Sie hatten gemeinsam Fragen zum „neuen Miteinander in den Gremien“ vorbereitet.

Am Anfang gab es eine Vorstellungsrunde. Danach konnte reihum jede_r berichten, wie die ersten drei Monate im Amt an- und abgelaufen sind. Besonders anschaulich und lebhaft waren die Wortbeiträge der JAV Umweltbetrieb Bremen. Da sie schon seit über einem Jahr im Amt sind, haben sie die meisten Erfahrungen und konnten viele Informationen geben.

Die JAV im GPR berichtete zuletzt. Feli Smidt: „Wir wurden von den anderen Mitgliedern herzlich im Gremium aufgenommen. Die ersten Sitzungen waren schon eine Herausforderung. Sie waren so ganz anders, als ich es von meiner Zeit im Ausbildungspersonalrat kannte. Es ist schon von Vor-

teil, dass wir zu dritt sind und zwei Kolleginnen vom GPR uns verlässlich zur Seite stehen. Wir treffen uns regelmäßig vor den GPR-Sitzungen zur gemeinsamen Vorbereitung. Wenn Fragen aufkommen, werden diese nicht lange aufgeschoben.“

Sarah Zeidler: „Ich durfte die JAV im GPR bei einem Treffen aller (Gesamt-) Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Großstädte in Nürnberg vertreten. Das war meine erste Dienstreise, und ich war echt aufgeregt. Durch die Begleitung der Vorsitzenden des GPR, Doris Hülsmeier, wurde ich aber schnell lockerer. Es war sehr interessant zu hören, was in den anderen Städten los ist. Ich habe gute Gespräche geführt und konnte erste Kontakte als JAV knüpfen. Mir wurde deutlich, wie wichtig eine Zusammenarbeit mit Gewerkschaften ist.“

Nach den Berichten gab es eine Kartenabfrage unter dem Motto „Was brennt euch aktuell unter den Nägeln?“. Die meisten Fragen konnten im Arbeitskreis sofort geklärt werden. Zum Schluss wurden noch Termine bekannt gegeben. Feli Smidt

und Sarah Zeidler haben auf die hilfreichen Schulungen von ver.di bis Ende 2016 zum Bremischen Personalvertretungsgesetz hingewiesen. Beide sagten: „Da werdet ihr ausführlich mit der Gesetzesgrundlage unseres Handelns als JAV vertraut gemacht. Man bekommt die Rechte der Interessenvertretungen und die Mitbestimmung auf Augenhöhe verdeutlicht.“

Das nächste Arbeitskreistreffen nur mit den JAVen wird auf Wunsch schon im September 2016 stattfinden. Die Feedbackrunde machte am Ende deutlich: Der Arbeitskreis ist ein voller Erfolg!



Ivonne Weinhold

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gibt es zurzeit

- ◇ bei der Universität Bremen,
- ◇ bei der Stadtbibliothek,
- ◇ bei der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport,
- ◇ beim Amt für Soziale Dienste,
- ◇ bei der Werkstatt Bremen,
- ◇ bei der Senatorin für Kinder und Bildung (Schulen),
- ◇ bei KiTa Bremen,
- ◇ beim Umweltbetrieb Bremen,
- ◇ bei der Senatorin für Finanzen,
- ◇ beim Finanzamt Bremen,
- ◇ beim Finanzamt Bremen-Nord,
- ◇ beim Finanzamt Bremerhaven und
- ◇ beim Gesamtpersonalrat Bremen.



Winkende JAVen Celina Schreiber, Lena Jablowski, Sarah Kolb, Feli Smidt, Julia von Thaden, Sarah Zeidler, Nils Lichtmark, Florian Ertl, Adrian Becker (von links nach rechts)

Augenhöhe für ein besseres Miteinander

Verpflichtende Jahresgespräche bieten einen guten Rahmen

Dass Vorgesetzte und Mitarbeiter_innen miteinander sprechen, sollte selbstverständlich sein. Wozu brauchen wir dann eine Dienstvereinbarung über verpflichtende Jahresgespräche?

Jahresgespräche sind ein Werkzeug der Personalentwicklung. Das Jahresgespräch wird auf Augenhöhe zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und direkter Führungskraft geführt. Losgelöst von der täglichen Arbeit soll im Gespräch die zurückliegende Zeit betrachtet und nach vorne schauend über die Erwartungen gesprochen werden.

Die im April 2016 abgeschlossene Dienstvereinbarung regelt, wie die Gespräche in den Dienststellen konkret durchzuführen sind. Inhalte und Rahmenbedingungen sind festgeschrieben. Die Dienstvereinbarung wird ergänzt durch einen Leitfaden, der sowohl Vorgesetzte als auch Mitarbeiter_innen bei der Vorbereitung und Durchführung der Gespräche unterstützt.

Was beinhaltet das Jahresgespräch? Im Gespräch wird das zurückliegende Arbeitsjahr betrachtet. Welche Aufgaben konnten gut wahrgenommen werden oder auch nicht? Welche Hemmnisse gab es? Wichtig ist, dass beide Seiten ihre Eindrücke gleichberechtigt schildern können. Themen können beispielsweise die Arbeitsorganisation, die Führung und Zusammenarbeit, aber auch Einschätzungen der Arbeitsleistungen und Entwicklungs- und Veränderungsperspektiven sein. Welche Fortbildung kann hilfreich sein? Welche neuen Aufgaben sind in der nächsten Zeit zu erwarten? Nur wenn von den Mitarbeiter_innen gewünscht, kann auch über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesprochen werden.

Wer führt das Gespräch? Das Gespräch wird mit den direkten Vorgesetzten unter vier Augen geführt. Falls eine andere Person das Gespräch führen soll, müssen diese Ausnahmen mit dem Personalrat abge-



Im Jahresgespräch kann auch über die Einschätzung der Arbeitsleistung gesprochen werden. Dabei ist wichtig, dass sowohl Vorgesetzte wie auch Beschäftigte ihre Eindrücke hierzu gleichberechtigt darlegen.

stimmt werden. Die Initiative für das Gespräch geht von den Vorgesetzten aus.

Muss das denn für alle verpflichtend sein? Ein wertschätzendes Gespräch zwischen Mitarbeiter_innen und Vorgesetzten sollte selbstverständlich sein. Im beruflichen Umfeld wird jedoch überwiegend über das Tagesgeschäft, die Aufgabenerledigung gesprochen. Die Situation der Mitarbeiter_in im Arbeitszusammenhang findet da oft kaum Raum. Gerade da, wo die Kommunikation zwischen beiden Seiten nicht gut funktioniert, Unausgesprochenes in der Luft hängt, kann das Jahresgespräch helfen, wieder zusammen zu kommen. Da können sich weder Vorgesetzte noch Mitarbeiter_innen aus dieser Pflicht herausreden. Konflikte stören den Arbeitsfrieden und machen im schlimmsten Fall krank. Mit dem Jahresgespräch eröffnen sich neue Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation.

Wohin mit den Gesprächsergebnissen? Die Gesprächsinhalte sind vertraulich und werden schriftlich festgehalten. Beide Seiten unterschreiben das Dokument und bewahren es unzugänglich auf. Es kommt nicht in die Personalakte!

Was tun, wenn es nicht klappt? Das ist in § 9 der Dienstvereinbarung geregelt. Als Mitarbeiter_in hat man die Möglichkeit, eine dritte Person zum Gespräch hinzuzuziehen. Das können Personalrat, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung oder andere Vertrauenspersonen sein.

Was passiert in meiner Dienststelle? Die Dienststelle erstellt eine Planung, wann und wie die Gespräche durchgeführt werden. Dazu ist es erforderlich, dass die Führungskräfte geschult werden und alle Beschäftigten über die Dienstvereinbarung und die sie betreffenden Abläufe informiert werden. Alle nehmen teil, von der Hausspitze

bis zur Sachbearbeitung.

Ich kann nur empfehlen: Gehen Sie offen in die Gespräche. Bereiten Sie sich sowohl als Mitarbeiter_in und auch als Vorgesetzte_r gut darauf vor. Ein entsprechender Vorbereitungsbogen ist im Leitfaden zu finden. So haben Sie die besten Chancen, gemeinsam Ihre Zusammenarbeit zu verbessern und die berufliche Entwicklung zu fördern.

Nachzulesen ist die Dienstvereinbarung und der Leitfaden auf der Internetseite des Gesamtpersonalrats (www.gpr.bremen.de) unter dem Menüpunkt Dienstvereinbarungen.



Karen Vogel-Krawczyk

Für mich heißt Solidarität ...

Personalräte können die Interessen der Beschäftigten besser durchsetzen als dies Einzelne für sich tun können. Es gilt die Solidarität zwischen Interessenvertretungen und Beschäftigten auf hohem Niveau zu halten oder noch zu stärken. Nur so lässt sich ein starkes Handeln und Auftreten generieren.



Daniel van Ballegoy, Jugend- und Auszubildendenvertretung Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport (Foto: privat)

Solidarität ist ein absolut wichtiger Baustein einer funktionierenden Gesellschaft. Solidarisierungseffekte von Bürger_innen untereinander gegenüber der Polizei erschweren jedoch unsere Arbeit häufig nicht unerheblich. Daher wünsche ich mir einen bewussten Umgang mit Solidarität.



Lena Oeljeschläger, Polizei Bremen

Solidarität bedeutet für mich, dass ich mich drauf verlassen kann, dass meine Kolleginnen und Kollegen mir bei Problemen zur Seite stehen, mich unterstützen und Verständnis für meine Situation zeigen. Dies gilt natürlich umgekehrt genauso. Für ein gut funktionierendes Team ist Solidarität unerlässlich.

Rosemarie Bösch, Landgericht Bremen



Menschen zu begeistern und zu motivieren, um gemeinsam und aus Überzeugung ein Ziel für das Gemeinwohl auch gegen Widerstände zu erreichen - das bedeutet für mich Solidarität!

Beate Blank, Hochschule Bremen

Solidarität ist der Zusammenhalt untereinander, der mit Respekt einhergeht. Für mich bedeutet das, dass man andere Menschen, die andere Meinungen oder Standpunkte haben, dennoch unterstützt. Auch wenn vielleicht die eigenen Bedürfnisse darunter leiden könnten.

Nico Marszalek, Finanzamt Bremen



Für mich heißt Solidarität ...

Solidarität in jedem Kontext, ob als Teamgeist, Familiensinn oder Wir-Gefühl, ist der Kitt für jedes soziale Gefüge und ohne Kitt gibt es keinen Zusammenhalt.

Catherine Burfeindt,
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz und Veterinärdienst (LMTVet)
(Foto: privat)



Für uns ist Solidarität gleichbedeutend mit Menschlichkeit. Viele Menschen machen sich gemeinsam auf den Weg, um Ungerechtigkeiten die Stirn zu bieten, um das Leben lebenswerter zu machen.

Kurt Abeler (links) und Bernd Hillmann, Betriebsrat der ENO



Für Solidarität nehme man die Fähigkeit zur Empathie, die Bereitschaft zu teilen und das Interesse, andere zu unterstützen. Daraus entsteht ein großartiges Gefühl des Zusammenhalts und der Gemeinschaft.

Katharina Lammers,
Werkstatt Bremen (Foto: privat)

... dass man alle Schülergruppen da abholt, wo sie stehen. Das gilt vor allem für die unbegleiteten Flüchtlinge, die dann die Chance haben, sich schneller zu integrieren. Ziel sollte sein, dass die Schüler_innen sich danach selber solidarisch verhalten können und wollen. Die Politik muss die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass ein Miteinander in den Schulen möglich ist. Ein Kollege von mir hat einen jungen Flüchtling bei sich aufgenommen, ihn in vielen Lebenslagen begleitet - das ist für mich gelebte Solidarität.



Kemal Diskaya, Lehrer an der Allgemeinen Berufsschule (Foto: privat)

Solidarität und Zusammenhalt bedeuten für mich gegenseitige Hilfe und füreinander einzutreten. Ich finde es im privaten Umfeld und auf der Arbeit wichtig, dass man nicht alleine steht, sondern ein WIR bildet.

Michelle Sophie Meyburg,
Stadtbibliothek Bremen
(Foto: privat)



ZOV in der Verwaltung

Zukunftsorientierte Verwaltung startet mit 38 Projekten

Der Bremer Senat hat sich in seiner Sitzung vor den Sommerferien ein neues Modernisierungsprogramm verordnet. Auf das Programm Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung (NdAW) aus dem Jahre 2014 folgt jetzt das Programm Zukunftsorientierte Verwaltung (ZOV).

Für ZOV wurde eine Projektstruktur mit insgesamt 38 einzelnen Projekten aufgebaut, denen neun Entwicklungsfeldern zugeordnet worden sind. Die Gesamtsteuerung liegt in den Händen der Senatorin für Finanzen und der Senatskanzlei. Es würde den Rahmen dieser MUMM sprengen, den

Projekten, mit denen der Senat das Ziel verfolgt, den bremischen öffentlichen Dienst gegenüber den Beschäftigten und gegenüber der Bevölkerung als attraktiven Arbeitgeber darzustellen. Daher das Projekt zur Entwicklung einer „Arbeitgebermarke“. Besondere Aufmerksamkeit haben die Projekte zur Einführung von weiteren dualen Studiengängen sowie der Aufbau einer betrieblichen Sozialberatung. Die Projekte Umsetzung der Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen wie auch das Projekt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf begrüßen wir ausdrücklich.

der Mitbestimmung besonders achten. Bei Einzelmaßnahmen oder Ressortprojekten sind die jeweils betroffenen Personalräte zuständig, bei Querschnittsprojekten der Gesamtpersonalrat.

Neben diesem Programm hat der Senat weitere Vorhaben zum Thema Zukunftsorientierte Verwaltung beschlossen. So hat er den Ressorts Arbeitsaufträge erteilt. Sie sollen bis Ende September 2016 Bilanz- und Entscheidungsvorlagen erstellen für die Themen Gute Bildungsprozesse von Anfang an, Personalmanagement 2030, Zukunft des Stadtmtes, Verwaltung 4.0 und Forderungsmanagement. Für all diese Bereiche soll es um

werden „insbesondere in den publikumsnahen Bereichen“ (S. 7 der Projektbeschreibung). Entlastung ist dringend notwendig, das zeigen auch die Ergebnisse der Befragung der Beschäftigten von 2014.

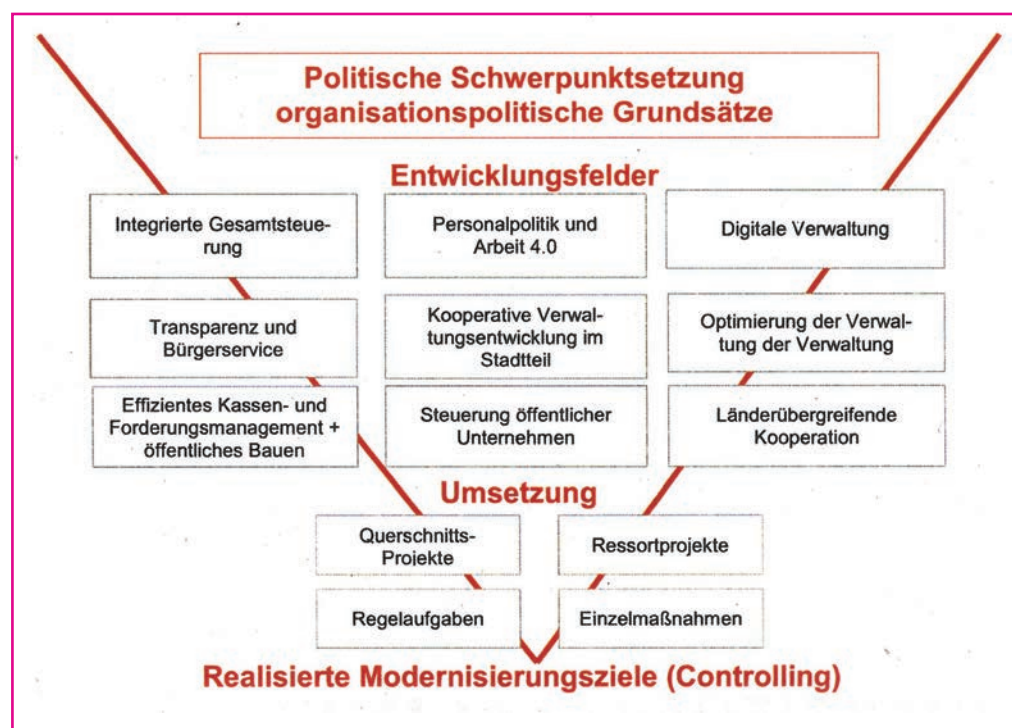
Ob das Programm Zukunftsorientierte Verwaltung wirklich Anlass zur Hoffnung für die Kolleginnen und Kollegen gibt, ist offen. Die regelmäßigen politischen Aussagen zur Haushaltssituation, die Inhalte der Koalitionsvereinbarung und die Beschlüsse der Bremischen Bürgerschaft zu den beiden Haushalten 2016 und 2017 lassen uns bezogen auf die versprochene Entlastungswirkung von ZOV zweifeln.

Auf jeden Fall wird ZOV keine schnellen Auswirkungen haben: Digitalisierungsvorhaben und Organisationsentwicklungsprojekte benötigen für eine erfolgreiche Planung und Umsetzung mehr Ressourcen, vor allem mehr Personal, als normal. Erst im Anschluss an erfolgreiche Projekte ist gegebenenfalls eine Entlastung zu erwarten.

Wir werden die Aussagen des Senats, dass der öffentliche Dienst als Arbeitgeber Vorbildwirkung hat und Identifikationspotential für die Beschäftigten schaffen will, sehr ernst nehmen und genau beobachten. Für uns heißt das: Entlastungseffekte aus den ZOV-Projekten werden nicht für weitere Stellenkürzungen, sondern tatsächlich zur Entlastung der Kolleginnen und Kollegen eingesetzt.



Burkhard Radtke



92seitigen Masterplan in allen Einzelheiten vorzustellen. Daher an dieser Stelle ein grober Überblick zur Projektstruktur. Die Details des Projektes können im Internet (<http://www.finanzen.bremen.de/detail.php?gsid=bremen53.c.26349.de>) nachgelesen werden.

Ein für uns als Beschäftigte wichtiges Entwicklungsfeld heißt Personalpolitik und Arbeit 4.0. Unter dieser Überschrift gibt es eine Reihe von Pro-

„Alte Bekannte“ aus dem vorigen Modernisierungsprogramm NdAW finden sich im Masterplan ZOV wieder - die Zentralisierung der Personalsachbearbeitung, die Einführung der elektronischen Rechnung und auch die Einführung einer digitalen Personalakte.

Wichtig für den Gesamtpersonalrat ist die Beteiligung der Beschäftigten, damit gute und tragfähige Lösungen entstehen. Darauf werden wir im Rahmen

Lösungs- und Handlungsvorschläge gehen.

Eine Gesamtbewertung des umfangreichen Programms ist nicht einfach. Zukunftsorientierte Verwaltung bündelt verschiedene Vorhaben der Technikeinführung, der Organisationsentwicklung und der Entwicklung neuer und Fortführung bestehender personalpolitischer Instrumente. Damit soll die bremische Verwaltung weiterentwickelt und insgesamt entlastet

Mutlose Entscheidung

Rekommunalisierung nur halbherzig

Den Mut, die Abfallentsorgung und die Stadtreinigung schon 2018 zu rekommunalisieren, hat der Senat leider nicht gehabt.

Die Müllabfuhr und die Stadtreinigung südlich der Lesum sollen jetzt in getrennten Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHs) unter privater Beteiligung und Führung weiterlaufen. Echte Rekommunalisierung sieht unserer Meinung nach anders aus. Noch besteht allerdings die Möglichkeit, dass es 2023 doch noch zu einer vollständigen Rekommunalisierung der Stadtreinigung kommt. Die Voraussetzungen sind dafür geschaffen worden. Abfallentsorgung und Stadtreinigung werden in zwei GmbHs getrennt. Bremen ist mit 49,9 Prozent an diesen GmbHs über eine Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) beteiligt.

Ein Fortschritt ist die vorgesehene Tarifbindung in den

GmbHs. Größtenteils wird die Müllabfuhr noch durch diverse nicht tarifgebundene Nehlsen-Töchter erledigt. Da die Stadt Bremen zukünftig mit 49,9 Prozent an den GmbHs beteiligt ist, muss nach unserer Meinung der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) für alle Beschäftigten angewendet werden. Wesentliche Mehrkosten sind hierfür nicht zu erwarten. Die Stadtreinigung wird überwiegend und ein Teil der Müllabfuhr wird bereits jetzt schon von Kolleginnen und Kollegen der ENO ausgeführt, für die der TVöD ohnehin gilt.

Mehrkosten entstehen hingegen durch die halbherzige Rekommunalisierung. Denn durch die Weiterführung der Aufgaben in privaten Gesellschaften wird Mehrwertsteuer in Millionenhöhe an den Bund verschenkt, zu Lasten der Gebührenzahler_innen und des bremischen Haushalts.

Die Beschäftigten der ENO kommen bei dieser Senatsentscheidung schlecht weg. Die ENO in ihrer jetzigen Gestalt wird zerschlagen.

Die Kolleginnen und Kollegen werden zukünftig aufgeteilt. Während die Beschäftigten des Kundenservices und der Recyclingstationen schon 2018 zurück zur Stadtgemeinde in die AöR kommen, verbleiben die übrigen Beschäftigten in der ENO. Sie werden an die GmbHs Müllabfuhr und Stadtreinigung ausgeliehen.

Ein großes Problem wird die Mitbestimmung sein. Die Beschäftigten der ENO arbeiten per Überlassung in einer anderen GmbH. Der Betriebsrat der ENO kann aber nur in der ENO selbst mitbestimmen. In den anderen GmbHs hat er keine Möglichkeiten.

Wir erwarten, dass die Mitbestimmung nicht auf der Strecke bleibt. Es müssen Vereinbarungen getroffen werden, wie die Mitbestimmungsrechte sichergestellt werden.

Bedauerlich ist, dass die Politik nicht mehr Mut gezeigt hat. Wir erwarten, dass 2023 die Stadtreinigung zu 100 Prozent rekommunalisiert wird.



Mit einer dieser Tonnen wurden bei zahlreichen Sammelaktionen im Sommer 2014 in Fußgängerzonen, auf Märkten, vor Supermärkten und an vielen anderen Orten Unterschriften für das Volksbegehren „Müllabfuhr in Bürger_innenhand“ gesammelt und unzählige Gespräche mit Bremerinnen und Bremern geführt



Auf den Hund gekommen: Das hat Lucy sich ganz anders vorgestellt. Zur echten Rekommunalisierung ist es noch ein langer Weg (Foto: Kurt Abeler)



Kai Mües

Wegweiser durch den Ausbildungdschungel?

Jugendberufsagentur soll helfen

Wo will ich eigentlich hin in meinem Leben? Welchen Beruf soll ich ergreifen? Wie und wo bewerbe ich mich richtig? Welche Perspektive bieten mir eine Ausbildung oder ein Studium? Das Angebot an Ausbildungsformen und Ausbildungsberufen ist vielfältig und unübersichtlich. Es ist eine große Herausforderung, einen Überblick zu bekommen. Viele finden nur schwer einen Zugang zum Ausbildungsmarkt und sind auf Unterstützung angewiesen. Eltern und Freunde sind da nicht immer hilfreich.

Als Wegweiser im Ausbildungdschungel ist die Jugendberufsagentur „erdacht“ worden. Die öffentlichen Institutionen Schule, Jugendhilfe, Jobcenter und die Bundesagentur für Arbeit sollen enger zusammenarbeiten. Neue Räumlichkeiten werden bezogen. Erstmals kommen Lehrer_innen, Sozialarbeiter_innen und Berufsberater_innen „unter einem Dach“ zusammen. Jungen Menschen bis zum 25. Lebensjahr wird geholfen, eigene Stärken und Interessen zu erkennen, eine Orientierung über die Möglichkeiten des Ausbildungsmarktes zu erhalten und Arbeitslosigkeit unbedingt zu vermeiden.

Unter Beteiligung der Personalaräte werden im Rahmen einer dreijährigen Projektphase die Standorte in Bremen-Mitte, Bremen-Nord und Bremerhaven aufgebaut. Neue Konzepte werden entwickelt und erprobt, wie zum Beispiel die „Handreichung Fallbesprechungen in der Jugendberufsagentur Bremen/Bremerhaven“. Mit ihr bekommen die Kolleginnen und Kollegen der verschiedenen Institutionen die Möglichkeit, schwierige Situationen gemeinsam zu besprechen. Dieser veränderte Ansatz bei der Begleitung junger Menschen ist zwischen kommunalen Dienststellen und Bundesbehörden nicht so einfach umzusetzen. Es gibt bisher wenige Erfahrungen, auf die zurückgegriffen werden kann.



Wo geht es hin? Nach einem Jahr werden die Erwartungen an die Jugendberufsagentur noch nicht erfüllt (ursprüngliche Fotomontage: Landesinstitut für Schule, Abteilung 1/bearbeitet: EKV)

Schon nach dem ersten Jahr der Projektphase wird deutlich, dass diese neue Form der Arbeit nicht mit den vorhandenen Mitteln zu leisten ist. Eine verbesserte personelle und finanzielle Ausstattung ist erforderlich. Die Projektphase dauert zwei weitere Jahre an. Wir erwarten, dass die Kolleginnen und Kol-

legen bei der Organisationsentwicklung ausreichend beteiligt werden und der kollegiale Austausch gefördert wird. Kooperation braucht Zeit!



Burkhard Radtke



Ivonne Weinhold

Bis zu acht Monate Wartezeit auf einen Schulplatz

Flüchtlingsbeschulung bringt viele Beteiligte an ihre Belastungsgrenze

Bildung ist ein maßgeblicher Bereich, in dem sich das Schicksal von Menschen entscheidet, die bisher nach Deutschland gekommen sind und noch kommen werden. Wie sich auch immer die Flüchtlingsbewegungen nach Europa entwickeln, eines ist schon jetzt klar: die meisten werden lange bleiben - natürlich auch in Bremen. Damit nachhaltige Integration gelingen kann, muss mehr Zeit und Raum für das Lernen in Kitas und in allgemein- und berufsbildenden Schulen organisiert werden, so die zentrale Forderung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

Abteilungsleiter Michael Huesmann von der Bildungsbehörde. Damit man sich vorstellen kann, wie groß die Welle sein wird, präzisiert er seine Aussage: „Durch die neuen Schüler_innen in den Vorkursen werden bis zum Jahr 2020 bis zu 110 neue Klassen in den verschiedenen Schulformen eingerichtet werden müssen. Allein dafür entstehen Personalkosten von mindestens 13 Mio. Euro.“ Viele der Flüchtlinge haben auch nach dem Besuch des Vorkurses erheblichen Sprachförderbedarf. Unbestritten ist die Feststellung von zusätzlichem sonderpädagogischen Förder-

100 Vorkurs-Schüler_innen der Schule an der Theodor-Billroth-Straße (TBS) - ein Standort der Allgemeinen Berufsschule (ABS) im Bremer Süden - werden nach spätestens einem Jahr im Regelschulsystem Deutsch lernen. Aber bis es soweit ist, lernen die vorwiegend männlichen TBS-Schüler die ersten Bausteine einer für sie neuen Sprache.

Die Beschulung bringt alle Beteiligten an ihre Belastungsgrenze. „Bei uns sind sehr viele Jugendliche aus vielen verschiedenen Ländern unter sich. Das macht die Integration schwierig, Konflikte zwischen den jungen Menschen sind jederzeit

ßen homogen einteilen und kommen so schneller zu ersten Lernerfolgen. Fast alle anderen Schulen, die nur einen oder zwei Vorkurse haben, können das nicht.“

Die Auswahl und Verteilung der Schüler_innen kritisiert sie: „Die zentrale Zuweisung der jungen Flüchtlinge durch die Behörde ist keine gute Lösung. Eine vorgelagerte pädagogische Beratung ist dringend erforderlich.“ Sie vermisst ein tragfähiges Konzept bei der Flüchtlingsbeschulung. Ein weiteres Problem ist die teilweise bis zu acht Monate lange Wartezeit auf einen Schulplatz. „Die Wartezeit für viele zukünftige Schüler_innen, die schnell und gerne Deutsch lernen wollen, ist zu lang. Es gibt keine prompte Einschulung in Vorkurse und Sprachklassen“, sagt Ümit Zerdali, Leiter für interkulturelle Bildung an der ABS. Damit die Zeit bis zur Einschulung etwas kürzer wird, versucht die Bildungsbehörde mit Hausbeschulungen in Notunterkünften das Problem zu lindern. An sechs Standorten in Bremen ist das derzeit der Fall. Dass ein schneller Schulbesuch enorme Vorteile für die Flüchtlinge bringt, ist unbestritten. Schule und Unterricht bringt oft wohlthuende Ablenkung, Herausforderung und bietet einen Ort der Begegnung und sinnvolle Perspektive in einem.



Eine wissbegierige und engagierte Lerngruppe: Damit die Wartezeit bis zum Vorkurs nicht zu lang wird, werden in der Flüchtlingsunterkunft im Bundeswehrhochhaus Hausbeschulungsmaßnahmen durchgeführt (Foto: Karsten Krüger)



karsten krüger

Die Schulen in Bremen stehen vor großen Veränderungen. Es wurden an vielen Lernorten Flüchtlingsklassen, sogenannte Vorkurse, eingerichtet. Auch im gerade begonnenen Schuljahr müssen weitere dazukommen, damit alle jungen Menschen - ohne große Wartezeit - schnell einen Platz bekommen. Und nach dem Vorkurs soll in reguläre Klassen integriert werden. „Da rollt eine große Welle auf das Regelsystem zu“, sagt

bedarf. Dafür wird Personal benötigt, was wiederum gefunden und finanziert werden muss.

Der Verein Fluchtraum Bremen merkt an, dass es „momentan viel zu wenig Ausbildungs- und Beschulungsangebote für Flüchtlinge gibt. Immer wieder zeigt sich, dass der unsichere Aufenthaltsstatus (Kettenduldungen) ein großes Hindernis für die gelungene Integration der Jugendlichen ist.“ Auch die weit mehr als

möglich“, sagt Bettina Horn-Udeze. Die Lehrerin koordiniert die Vorkursklassen, und sie hat damit alle Hände voll zu tun. Die meisten ihrer Schüler_innen kommen aus Guinea, Gambia, Somalia, aber auch aus Syrien und Afghanistan. Ihre Deutschkenntnisse sind unterschiedlich, einige sind Analphabeten. Aber durch die Vielzahl an Vorkurs-schüler_innen ergeben sich auch Vorteile. Horn-Udeze: „Wir können die Klassen einigerma-

Hoch belastet und hohe Identifikation mit der Arbeit

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung liegen vor

Was denken die Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst über ihre Arbeit und über ihre Arbeitgeberin? Antworten auf diese Fragen sollte eine Umfrage bei den Beschäftigten geben, die 2014 durch die Universität Bremen durchgeführt wurde.

Seit Februar 2016 liegen die Ergebnisse dieser Befragung vor.

Eines der auffälligsten Ergebnisse der Befragung ist das Missverhältnis zwischen der starken Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit einerseits und ihrer geringeren Identifikation mit der Arbeitgeberin Freie Hansestadt Bremen andererseits. Zurückzuführen ist dies auf kritische Bewertungen der Arbeits- und Entgeltbedingungen, der Wahrnehmung von Führungsverantwortung auf allen Ebenen und der Wertschätzung, die den Beschäftigten und ihrer Arbeit entgegengebracht wird.

Fast die Hälfte der Befragten sieht in der Freien Hansestadt Bremen generell keine sehr gute Arbeitgeberin. Auch im Vergleich mit privatwirtschaftlichen Arbeitgebern fallen die Antworten nur geringfügig positiver aus. Nur 39 Prozent finden, dass die Freie Hansestadt Bremen viel unternimmt, um eine sehr gute Arbeitgeberin zu sein. Auffällig ist dabei, dass die Befragungsteilnehmer und -teilnehmerinnen in hohen Leitungspositionen ein deutlich kritischeres Arbeitgeberbild haben als die Beschäftigten insgesamt.

Erschreckend viele Beschäftigte (44,5 Prozent) sehen den bremischen öffentlichen Dienst daher für junge Menschen als nicht attraktiv an. Dies ist ein ernstzunehmendes Warnsignal, dass die Nachwuchsgewinnung langfristig gefährdet sein könnte.

Bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen sticht ein Bereich positiv heraus: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von einer großen Mehrheit der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes positiv bewertet. Es kann

angenommen werden, dass dies besonders für weibliche Beschäftigte von großer Bedeutung ist. Auch dadurch kann erklärt werden, dass deren Arbeitszufriedenheit insgesamt signifikant höher ausfällt als die der männlichen Kollegen. Deutlich kritischer bewertet werden von den Beschäftigten dagegen die folgenden Bereiche.s

Gesundheitsförderung: Der hierfür seit nunmehr mehr als sechs Jahren durch eine Dienstvereinbarung geschaffene Rahmen wird von den Dienststellen bisher höchst unterschiedlich ausgefüllt.

Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch: Der Gesamtpersonalrat hofft, dass mit der Umsetzung

vermitteln. Die zu geringe Anerkennung ist, zusammen mit dem Verhalten von Vorgesetzten, eine entscheidende Einflussgröße, die die Arbeitszufriedenheit bestimmt.



Zum Nachlesen

„Der öffentliche Dienst im Umbruch? Selbstverständnis öffentlich Beschäftigter und Arbeitgeberbild. Das Beispiel der Freien Hansestadt Bremen“

Rundschreiben des Gesamtpersonalrats Nr. 4/2016
<http://www.gpr.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen57.c.16696.de>

der Dienstvereinbarung über Jahresgespräche Verbesserungen erreicht werden.

Aufstiegs-, Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten: Diese bleiben sehr deutlich hinter den Erwartungen der Beschäftigten zurück.

Beteiligung an Veränderungsprozessen: Die dazu bestehende Dienstvereinbarung wird leider noch nicht mit der gebotenen Ernsthaftigkeit umgesetzt.

Für die meisten Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes spielt es eine große Rolle, dass sie mit ihrer Arbeit anderen Menschen helfen können und etwas Nützliches für die Gesellschaft tun. Umso verheerender wirkt es vor diesem Hintergrund, wenn rund 60 Prozent der Beschäftigten der Meinung sind, dass Politik und oberste Leitungsebene kein positives Bild des öffentlichen Dienstes in der Öffentlichkeit

es keine weiteren Einsparmöglichkeiten mehr gebe. Vier Fünftel der Beschäftigten (80 Prozent) widersprechen der Aussage, der öffentliche Dienst sei trotz Personaleinsparungen leistungsfähig.

Auch die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen halten die Beschäftigten mehrheitlich nicht für einen geeigneten Weg, um Dienstleistungen besser oder kostengünstiger zu erbringen. Im Gegenteil sind mehr als 80 Prozent dafür, bestimmte, in der Vergangenheit privatisierte Dienstleistungen zu rekommunalisieren.

Weitere interessante Ergebnisse gibt es mit Blick auf die unterschiedlichen Statusgruppen und Personalgruppen.

Was passiert jetzt mit den Ergebnissen?

Der Gesamtpersonalrat und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben die Durchführung der Befragung seinerzeit unterstützt, um aus den Ergebnissen konkrete Verbesserungen für die Beschäftigten ableiten zu können. Die Bewertung der Ergebnisse soll im Herbst gemeinsam mit der Arbeitgeberseite erfolgen. Die Senatorin für Finanzen bereitet derzeit eine entsprechende Konferenz vor. Eine Rückkopplung von Verbesserungsvorschlägen an die Beschäftigten soll noch in diesem Jahr erfolgen. Wir werden weiter berichten.



Doris Hülsmeier

Insgesamt geben rund zwei Drittel der Beschäftigten an, sich durch ihre Arbeit belastet zu fühlen, 10 Prozent sogar sehr stark. Maßgebliche Einflussfaktoren sind dabei die stetig wachsende Arbeitsmenge sowie der Zeitdruck bei der Aufgaben erledigung. Die hohe Belastung steht damit in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem nun schon seit Jahrzehnten andauernden Personalabbau im bremischen öffentlichen Dienst. Besonders ausgeprägt betrifft dies Beschäftigte über 55 Jahre. Dies ist ein deutlicher Hinweis, dass die Bemühungen um altersgerechte Arbeitsplätze verstärkt werden müssen. Die finanziellen Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst werden von den Beschäftigten sehr negativ beurteilt. Mehr als drei Viertel verneinen, dass die Finanzausstattung ausreichend ist. Ein ebenso großer Anteil ist der Auffassung, dass

Kleiner Beitrag - große Wirkung

Rest-Cent: Beschäftigte spenden das „Kleine hinter'm Komma“

Viele Menschen können zusammen mit wenig Mitteln viel bewirken. Seit 2002 unterstützt die Aktion Rest-Cent Entwicklungsprojekte für Menschen in armen Ländern. Die Projekte fördern eine nachhaltige Entwicklung und stärken die Selbsthilfekräfte. Vor allem setzt die Rest-Cent-Aktion darauf, Kindern eine bessere Zukunftschance zu geben. Alle Projekte haben einen Bezug zu Bremen. Gut zu wissen: Jeder einzelne Cent kommt unmittelbar bei den Projekten an!

Für 2016 hat der Vergabeausschuss vier Projekte ausgewählt.

Im Zusammenspiel von Hipporoller, Bokashi und effektiven Mikroorganismen bessert sich zusehens der Boden im Norden Namibias für einen fruchtbaren Anbau. Der Bremer Verein Praktische Solidarität widmet sich diesem **Bodenverbesserungsprogramm**. Ansehnliche Erfolge wurden bereits erzielt. Vor drei Jahren wurde ein Versuchsfeld angelegt, um den PH-Wert zu ermitteln, die Entwicklung des Bodens zu überprüfen und um die richtige Mischung der effektiven Mikroorganismen und Grünabfälle herauszufinden. Inzwi-



Die sogenannten Hipporoller erleichtern sehr die Bewässerung der Felder in Namibia (Foto: PSI e. V.)

schen bewirtschaften schon 16 Farmerinnen ihre Felder mit dieser Methode. Die Wachstumserfolge ermuntern 20 Kleinfarmen (sogenannte households), sich für eine Projektteilnahme anzumelden. Es besteht die berechtigte Hoffnung, dass in naher Zukunft eine ausreichende Ernährung gesichert werden kann. Rest-Cent unterstützt bei der Ausbildung und Bezahlung der Multiplikatoren und bei der Beschaffung der Zutaten, die für die Bodenverbesserung benötigt werden.

Eklatanter Wassermangel und eine über 20 Jahre alte marode Sanitäranlage waren die Gründe für den Bremer Verein zur Förderung und Integration behinderter und benachteiligter Kinder der **Mugeza Mseto Primary School (Tansania)**, den Plan für einen Brunnen und eine neue Sanitäranlage zu entwickeln. Ein erfahrener ortsansässiger Bauunternehmer und die Non-Profit-Organisation BORDA haben dafür Vorschläge erarbeitet. Eine Brunnenbohrung hat ausreichend Wasser zu Tage befördert. Dieses Wasser soll auch für die Sanitäranlage genutzt werden. Vorgesehen sind mehrere Steh-, aber auch Sitztoiletten für die behinderten Kinder. Die Abwasserentsorgung soll durch eine DEWATS-Anlage (dezentrales Klärsystem) erfolgen. Zunächst soll aber der Brunnen gebaut werden. Der Bau der Sanitäranlage wird etwa im Januar 2017 beginnen. Rest-Cent beteiligt sich an der Finanzierung.

Der **Brunnen in Wondikhoure in Guinea** ist fertig. Im letzten Jahr mussten die Arbeiten wegen der Ebola-Epidemie eingestellt werden. Sofort nach der Epidemie ging die Arbeit an den Brunnen tatkräftig voran. Bevor schwere Maschinen für die Bohrung ins Dorf gelangen konnten, wurden zunächst die Zufahrtswege bearbeitet. Eine erste Bohrung wurde wegen undurchdringbaren Gesteinsbodens aufgegeben. Im weiteren Verlauf haben es die Arbeiter ohne maschinelle Unterstützung

und - wegen der nicht unerheblichen Tiefe - trotz erheblicher Sauerstoffprobleme geschafft, den Brunnen auszubauen. Er ist mit zwei Pumpen ausgerüstet. Jetzt fließt das Wasser - entweder elektrisch oder per Hand. Ein Turm mit einer Zisterne sorgt dafür, dass das Wasser die Schule erreicht. Dort ist eine Wassersäule mit zwei Wasserhähnen installiert worden. Die Schüler_innen freuen sich riesig. Wir sagen „Wonu wali“ für den unermüdlichen Einsatz.



Abenteuerliches Arbeiten im Brunnen in Wondikhoure, Guinea: In 14 m Tiefe wird der Sauerstoff knapp (Foto: KANIA e. V.)

In der inzwischen vom Islamischen Staat befreiten syrischen Stadt Kobanê soll eine **Mädchenberufsschule** gebaut werden. Das Projekt soll in diesem Gebiet die Ausbildung der Frauen fördern und ihre Stellung in der Gesellschaft stärken. Damit soll auch die heranwachsende Jugend besser geschützt werden. Dieses Projekt befindet sich noch in der Planungsphase. Zunächst werden 50.000 Euro benötigt, damit mit dem Bau der Schule begonnen werden kann. Die Spendensammlung hat bereits begonnen. Unter anderen hat auch der Landesverband der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft die Unterstützung dieses Projektes beschlossen. Der Vergabeausschuss hat in seiner diesjährigen Sitzung ent-

schieden, den Baubeginn der Schule mit 750 Euro aus Rest-Cent-Mitteln zu unterstützen.

Die Masse macht's! Für den Einzelnen ist der Beitrag eher verschwindend gering (maximal 11,88 Euro im Jahr). Effektiv ist die Spende dann, wenn viele mitmachen. Wir können noch mehr werden. Deshalb bitte weitersagen: Ich bin dabei! Ich spende meine Rest-Cent. Sie auch?

Viele Informationen über die Rest-Cent-Initiative und auch die Spendenerklärung gibt es auf www.gpr.bremen.de/restcent



Sie lieben Fragen!

Bürgertelefon Bremen hat immer offene Ohren



Was früher die Stadtvermittlung war, ist nun schon seit fünf Jahren das Bürgertelefon Bremen (BTB). Unter der Telefonnummer 361-0 und 115 haben annähernd 90 Kolleginnen und Kollegen des BTB offene Ohren. Sie sind montags bis freitags von 7-18 Uhr für Fragen der Bürgerinnen und Bürger zu verschiedenen Themen der Behörden erreichbar.

Das Bürgertelefon Bremen findet man in den Räumlichkeiten des alten Postamtes am Hauptbahnhof. Die Großraumbüros vermitteln überraschenderweise gar keine Call-Center-Atmosphäre. Es erinnert eher an einen betriebsamen Bienenstock. Susanne Tschense-Kopp (Teamleiterin), Nicole Manthey (Ausbildungsverantwortliche) und Marcel Thölken (Verwaltungsangestellter) erwarten MUMM zum Interview.

MUMM: Welche Voraussetzungen muss ich erfüllen, um beim BTB arbeiten zu können?

Susanne Tschense-Kopp: Die Qualifikationen der Kolleginnen und Kollegen sind vielfältig. Sie haben kaufmännische Abschlüsse, eine Verwaltungsausbildung oder einen akademischen Abschluss. Manche haben auch die Ausbildung als Fremdsprachenkorrespondent_in. Wünschenswert ist Erfahrung in der Telefonberatung. Viele sind Quereinsteiger_innen. Nach der Einstellung muss in eigenen Schulungsräumen eine über mehrere Monate

dauernde Grundausbildung zu den Themen Behördenaufbau, Dienstleistungen der Behörden und Kommunikation absolviert werden. Parallel geht es mit Begleitung durch eine Trainerin oder einen Trainer an den ech-



ten Arbeitsplatz. Es wird also niemand ins kalte Wasser geworfen.

MUMM: Das BTB bildet auch aus. Ist das richtig?

Nicole Manthey: Ja, seit letztem Jahr und darauf sind wir stolz. Wir bilden zweijährig zur Servicekraft für Dialogmarketing und dreijährig zur Kauffrau bzw. zum Kaufmann für Dialogmarketing aus. Aktuell betreuen wir zusätzlich Praktikantinnen und Praktikanten von Friedehorst und dem Jobcenter mit dem Ziel einer zunächst befristeten Einstellung.

MUMM: Das Wort „Beauskunftung“ haben wir hier neu gelernt. Welche Auskünfte erteilt das BTB denn und für wen?

Susanne Tschense-Kopp: Aktuell gibt es circa 500 verschiedene Dienstleistungsbeschreibungen, zu denen wir beauskunften. Es handelt sich bei den Fragen um Klassiker wie zum Beispiel zu Öffnungszeiten, VHS-Kursen, zur Einsichtnahme in Bauakten, Beantragung von Ausweisdokumenten, Eltern-geld, BAföG oder Erbschein, zum Baumbeschnitt im Garten sowie natürlich zur Anmeldung des PKWs oder zu Fragen der Eheschließung. Dann gibt es

aber auch speziellere Themen wie beispielsweise Drohnenflug, Bombenfund, Bestattung von Heimtieren oder Anrufe für das Kindernottelefon.

Wir sind Dienstleister unter anderem für das Stadtamt, die drei BürgerServiceCenter, die Finanzämter, das Amt für Soziale Dienste, die Bremer Volkshochschule, die Senatorin für Kinder und Bildung, den Senator für Umwelt, Bau und Verkehr und den Umweltbetrieb Bremen.

MUMM: Nicht alle beim BTB



können alles wissen. Wie werden die Anrufe bei dieser Fülle von Themen sortiert?

Nicole Manthey: Das ist gut gelöst. Es gibt den technischen Eingangspiloten. Der zeigt, welche Behörde zur Auskunft angerufen wurde. Auskünfte zur VHS, dem Umweltbetrieb oder zum Sprachmittlerpool werden aussortiert und an speziell geschulte Servicekräfte weitergeleitet. Zu allen anderen Fragen kann im BTB tatsächlich jede_r Auskunft geben.

MUMM: Es gibt sicher oft Bürger_innen, die nicht so gut Deutsch sprechen. Wie geht man im BTB mit Sprachbarrieren um?

Marcel Thölken: Uns ist ein guter Service wichtig, daher versuchen wir uns grundsätzlich auf den Bürger einzustellen. Die Amtssprache ist selbstverständlich Deutsch, aber im Einzelfall wird auch Englisch gesprochen. Oft melden sich Menschen mit

Verständigungsschwierigkeiten schon gleich mit Dolmetscher_in im Hintergrund. Oder Behörden brauchen vor Ort Sprachmittler_innen. Hier bekommen wir dann Anfragen und vermitteln jemanden aus dem sogenannten Sprachmittlerpool.

MUMM: Sicher wird nicht jedes Anliegen sofort geklärt. Was passiert dann?

Marcel Thölken: Nach jedem Telefonat gibt es einen sogenannten Fallabschluss: War die Beauskunftung erfolgreich und konnte gegebenenfalls weiterverbunden werden? Diese Informationen werden regelmäßig ausgewertet.

MUMM: Der Servicegedanke steht hier im Fokus, aber darf auch mal aufgelegt werden?

Nicole Manthey: Ja, niemand muss sich beleidigen oder beschimpfen lassen. Allerdings kommt das glücklicherweise nicht so häufig vor.

MUMM: Gibt es Beispiele für einen lustigen oder außergewöhnlichen Anruf?

Marcel Thölken: Während meines ersten Einsatzes nach der Grundausbildung rief jemand an und erkundigte sich nach dem nächsten Bordell in Blockdiek. Dann rief vor kurzem ein Polizist aus Philadelphia mit Dolmetscherin im Hintergrund an. Es ging um einen verlorenen, vielleicht auch gestohlenen, internationalen Führerschein aus Deutschland und er bat um Auskünfte.

MUMM: Trotz des guten Betriebsklimas - stresst diese Art Arbeit nicht auch?

Susanne Tschense-Kopp: Aufgrund des guten Betriebsklimas können Stresssituationen im Team gut aufgefangen werden. Die Bremerinnen und Bremer sind gute Gesprächspartner_innen, die schätzen, dass beim BTB ihr Anliegen in guten Händen ist. Das überträgt sich auf die Kolleginnen und Kollegen - auch durch das Telefon.

weiter auf Seite 19

Fortsetzung von Seite 18

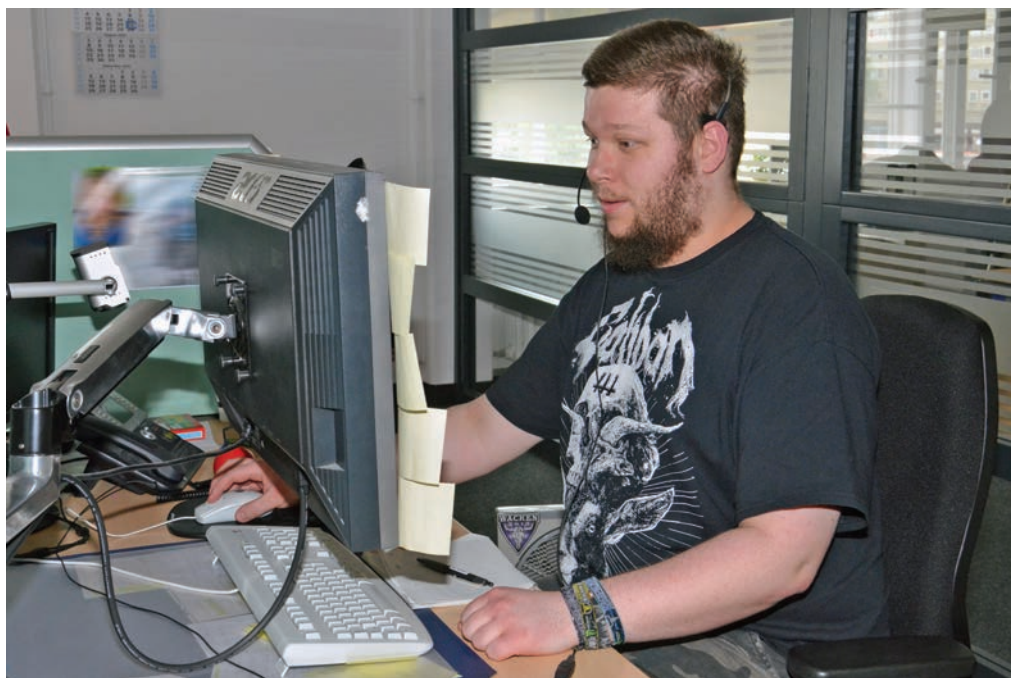
Marcel Thölken: Genau, dennoch gibt es Zeiten in denen es tatsächlich stressig ist. Ich denke da beispielsweise an die unzähligen Anrufe vor dem 31. Mai. Da ist nämlich Fristablauf zur Abgabe der Steuererklärungen und die Bürger_innen haben viel Klärungsbedarf.

MUMM: Vielen Dank für den kleinen Einblick ins BTB. Wir wünschen weiter gute Beauskunftung!

Das Interview führte
Ivonne Weinhold



Ivonne Weinhold



Marcel Thölken an seiner „Verbindung“ zu den Bürgerinnen und Bürgern. Das BTB bearbeitet täglich zwischen 3.000 und 5.000 Anrufe, je nach Wochentag oder vor/nach Feiertagen sind es mehr oder weniger.

Sich engagieren lohnt sich!

Tarifrunde der Kommunen (TVöD-VKA) erfolgreich abgeschlossen

Mit Entgelterhöhungen von 2,4 Prozent rückwirkend zum 1. März dieses Jahres und 2,35 Prozent ab Februar nächsten Jahres, haben die streikenden Kolleginnen und Kollegen für den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) deutliche Reallohnsteigerungen durchgesetzt. Bei einer momentanen Inflationsrate kaum über Null, werden die Kolleg_innen spürbar mehr Geld in der Tasche haben. Einschnitte bei den zukünftigen Betriebsrenten (VBL) konnten erfolgreich abgewehrt werden. Dafür wird es wie bei den Länderbeschäftigten eine leichte Anhebung des Beitragsatzes geben.

Nach fast zehn Jahren Verhandlung haben wir endlich die Entgeltordnung im kommunalen Bereich zum Abschluss gebracht. Dadurch können in vielen Berufsgruppen, z. B. bei Hausmeister_innen und Be-

schäftigten im IT-Bereich, deutliche Verbesserungen erreicht werden. Mit der Einführung des stufengleichen Aufstiegs bei Höhergruppierungen ab dem 1. März 2017 wird das Übernehmen höherwertiger Aufgaben im kommunalen Bereich wieder deutlich attraktiver. Als hälftiger Ausgleich der Mehrkosten wird im kommunalen Bereich die Jahressonderzuwendung um vier Prozentpunkte gekürzt und drei Jahre nicht erhöht.

Bei den Azubis konnte mit Festbeträgen von 35 und 30 Euro die Ausbildungsvergütung deutlich erhöht werden. Durch die Erhöhung der Urlaubstage auf 29 wurde insgesamt ein Ergebnis erzielt, dass die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Ausbildung in TVöD-Bereichen sichert. Auch bei den Bundesbeschäftigten wurde jetzt die Stufe 6, wie bei den kommunalen Beschäftigten, ab

der Entgeltgruppe 9 eingeführt.

Unterm Strich also eine erfolgreiche Tarifrunde für den Bereich des TVöD, der in Bremen bei den kommunalen Eigenbetrieben, Immobilien Bremen und bei allen ehemals als Arbeiter_innen benannten Beschäftigten Anwendung findet!

Die Entgeltschere zu den Beschäftigten im Bereich des Tarifvertrages der Länder hat sich damit deutlich geöffnet. Gerade in Bremen bedeutete dies, dass viele für die gleichen kommunalen Tätigkeiten deutlich weniger Geld bekommen als ihre im TVöD eingruppierten niedersächsischen und Bremerhavener Kolleg_innen. 2017 steht die Tarif- und Besoldungsrunde im Bereich der Länder an. Eine Herausforderung für die Arbeitnehmer_innen im Bereich des Tarifvertrages der Länder, der Auszubildenden und Praktikant_innen des Landes und

der Stadtgemeinde Bremen und der Beamt_innen! Im Herbst werden wir mit unseren Mitgliedern über die Forderungen der kommenden Tarif- und Besoldungsrunde beraten. Es wird deutliche Anstrengungen **aller** Beschäftigten brauchen, um die Entgeltschere wieder zu schließen.



Ingo Tebje
Gewerkschaftssekretär
des ver.di-Bezirks Bremen-
Nordniedersachsen



Bad hair day

Neoliberalismus ohne Maske

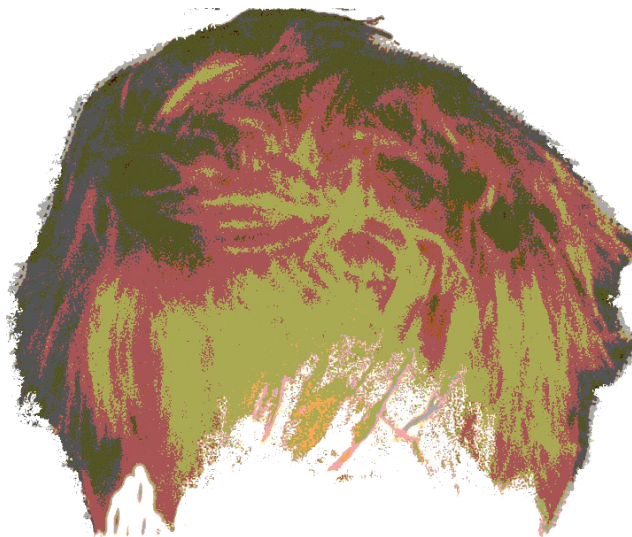
Manchmal sind die Nachrichten wirklich schwer zu ertragen, besonders im Fernsehen. „Nur eine schlechte Nachricht ist eine gute Nachricht“ – das ist eine journalistische Binsenweisheit. Aber wenn ich zu den Nachrichten auch noch die hässlichen Fratzen ihrer Protagonisten sehen muss, wird es zu viel. Donald Trump, Boris Johnson und Beatrix von Storch in einer Sendung? Da beruhige ich mich doch lieber mit dem Betrachten des neuen Designs meiner Zigarettenschachtel.

Wie kommt es eigentlich, dass die alle so sch... aussehen? Es erscheint mir zu einfach, dass es nur an der Wortverwandtschaft von „Hass“ und „hässlich“ liegen könnte. Findet sich vielleicht kein Friseur, der bereit wäre, sich dieser Köpfe mal anzunehmen? Verstehen könnte ich das durchaus, schließlich reden Friseure gern mit ihren Kunden, und wenn da immer nur Geifer zurückkommt, ist das echt unangenehm.

Oder handelt es sich um ein bisher unerforschtes biochemisches Phänomen? Ist das, was wir bisher - allen Zweifeln zum Trotz - für Haare hielten, bei diesen Personen nur überschüssiger Gedankenmüll, der in Materie umgewandelt und

aus dem Kopf herausgepresst wird? Und wenn ja, gab es dieses Phänomen schon immer oder ist es neu? Haben vielleicht diejeinen, die ihre Köpfe lieber mit Aluhüten (wie es darunter wohl aussieht?) bedecken, doch Recht, wenn sie vor Chemtrails* warnen?

Keine dieser Überlegungen kann mich letztlich überzeugen. Viel eher ist es wohl eine perfekte Übereinstimmung von Form und Inhalt. Der Neoliberalismus geht jetzt ohne Maske. Über Jahre hinweg wurden uns die Segnungen freier Märkte



*Chemtrails: Theorie, der zufolge über Europa psychoaktive Substanzen von Flugzeugen aus versprüht werden. Diese sollen das Bewusstsein der Bevölkerung dafür vernebeln, dass sowieso nur alles von Washington ferngesteuert wird.



ohne sozialstaatlichen Ballast und lästige staatliche Regulierungen gepredigt. Von gut frisierten Menschen, die sich auch schon mal mit juristischen Mitteln Mutmaßungen darüber verbat, ob denn an der Haarpracht alles echt ist. Ganz sicher nur ein Gerücht ist allerdings, dass in diesem Milieu Spitzenkandidaturen gelegentlich im Rahmen von Schönheitswettbewerben vergeben würden.

Inzwischen ist das neoliberale Credo - „Wenn jeder nur an sich denkt, ist an alle gedacht“ - so fest in der Gesellschaft verankert, dass man mal versuchen kann, eine konsequentere Sichtweise salonfähig

zu machen. „Kämpfe mit allen Mitteln für Deine Interessen; so lange Du oben bist, trampele auf denen unter Dir rum.“ Die, die diese Zuspitzung betreiben, sind ganz oben mit dabei, da lässt es sich am besten trampeln. Wenn man Millionen oder gar Milliarden hat, ist Solidarität mindestens störend, wenn nicht gar eine Bedrohung, die bekämpft werden muss. Wacht endlich auf!



Burkhard Winsemann