

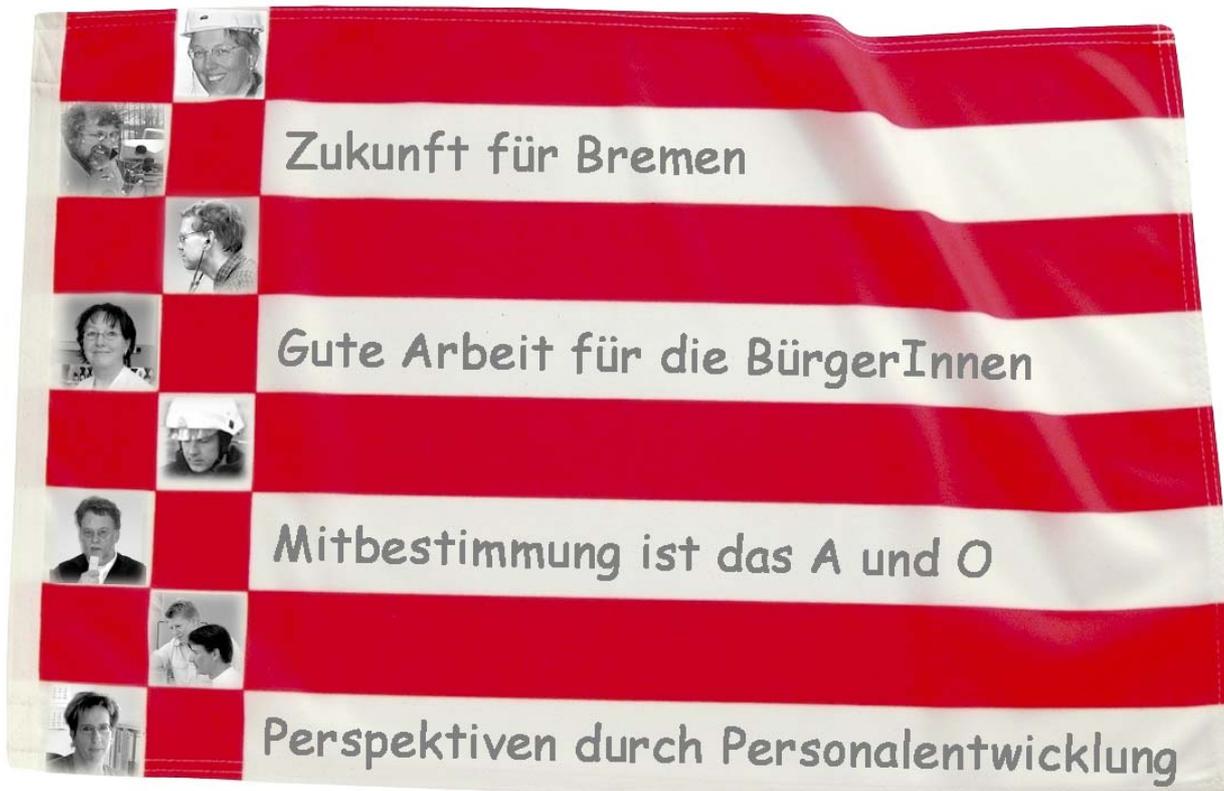
MUMMM



1 / 2007

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

Flagge zeigen



für den öffentlichen Dienst

weitere Themen siehe Seite 2



Herzlichen Dank...

...möchten wir euch allen sagen, die zum Gelingen dieser **MUMM**-Ausgabe beigetragen haben. So viele schöne Bilder zur Vielfalt unseres öffentlichen Dienstes habt ihr uns geschickt. Deshalb gibt es diese **MUMM** auch ausnahmsweise ganz in bunt, wie im Intranet und Internet.

Wir möchten das Suchen nach Bildern/Fotos/Filmen aber nicht nachlassen. Denn: Wir suchen unsere Vergangenheit. Dazu brauchen wir euch. Denn in einer Zeit der Datenflut und wachsender Papierberge wird immer wieder ausgemistet. Dabei geht manches verloren, was „überlebenswert“ wäre: Fotos von überragenden Ereignissen (z. B. die große Personalversammlung in der Stadthalle 1984), Plakate oder Filme. Die möchten wir gern von euch haben. Um unsere Heimseite schöner zu machen. Aber auch z. B. für diesen Anlass:

Das Bremische Personalvertretungsgesetz wird 50.

Es müsste doch mit dem Teufel zugehen, wenn zum Thema „Mitbestimmung“ nicht noch irgendwo Fotos, Filme, Plakate oder Redemanuskripte in der Schublade schlummern würden. Gibt es da bei euch noch was? Wenn ja, helft uns „Überlebenswertes“ zu retten, kramt in der Altablage und schickt es uns per Botenpost auf CD, DVD oder auch per E-Mail: mumm@gpr.bremen.de

Viel Spaß beim Lesen. Bleibt uns gewogen.

Eure **MUMM**macherInnen

Inhalt

Kommentar

Edmund Mevissen: Wir werden sie an ihre Aussagen erinnern! 3

Zum Thema

Flagge zeigen 4

Bremisches

Chancen durch Weiterentwicklung 8
 Maßgeschneidert für die BürgerInnen 9

Das geht alle an

Bremen. Mitbestimmungshauptstadt? 10
 Grünes Licht für Gesundheit 12

Was gibt's Neues

Wachablösung beim GPR 13
 Vergünstigungen durch APR 13

Rest-Cent

Rest-Cents für „kleinen Nazareno“ 14
 Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? 15

Gewerkschaftliches

Streikbereitschaft bringt Erfolg 16
 Ende des kollektiven Bettelns 17
 Der dbb bremen zur Dienstrechtsreform 17

Technik

Gute Bedingungen durchgesetzt 18
 Neue Telefontechnik kann kommen 19
 Elektronische Zeiterfassung vereinfacht 19

Zu guter Letzt

MUMMpITZ: Kein MUMMpITZ in Sicht? 20

MUMM

Herausgeber:
 Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen
 Knochenhauerstr. 20/25, 28195 Bremen

Presserechtlich verantwortlich:
 Edmund Mevissen,
 Vorsitzender des Gesamtpersonalrats
Redaktionsteam:
 Peter Garrelmann, Irmtrud Gläser, Doris Hülsmeier, Elke Kosmal-Vöge, Bernd Krause, Burkhard Winsemann und Yasmina Wöbbekind
 Telefon: 361-2215
 Telefax: 496-2215
 E-Mail: mumm@gpr.bremen.de
 Druck: Druckerei Senator für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint im April 2007
 Redaktionsschluss ist der 1. April 2007



liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die bundesweite Aufmerksamkeit richtet sich 2007 auf Bremen. Hier findet am 13. Mai die einzige Landtagswahl des Jahres statt. Die Prominenz von der Bundeskanzlerin Merkel bis zu dem SPD-Parteivorsitzenden Beck macht Bremen ihre Aufwartung. Es fallen viele aufmunternde Worte zu den Leistungen und den Zukunftsperspektiven des kleinsten Bundeslandes.

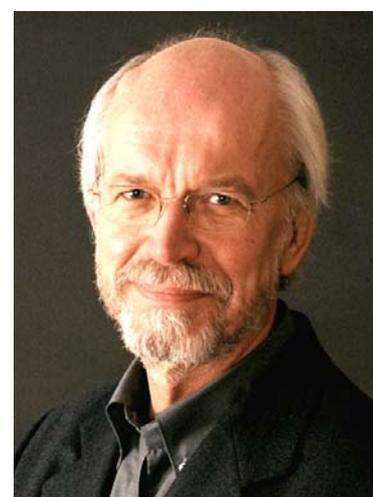
Und es ist ja auch wirklich so: Bremen braucht sich nicht zu verstecken. Und das gilt auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des öffentlichen Dienstes und ihre Leistungen für diese Stadt und ihre Bürgerinnen und Bürger.

Wir wollen mit dieser Ausgabe der **MUMM** Flagge zeigen für den öffentlichen Dienst und seine Bedeutung für die Zukunft Bremens.

In Vorwahlzeiten hört man immer wieder „schöne“ Worte, deren Gehalt nach der Wahl schwindet. Ich finde, die Menschen haben ein Recht auf verlässliche Botschaften. In diesem Sinne wollen wir die Politik mit unseren Positionen konfrontieren und sie fordern, sich dazu zu verhalten.

Auf der Konferenz der Personalräte der bremischen Verwaltung am 15. März 2007 werden die Fraktionsvorsitzenden der Bremischen Bürgerschaft den Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern des öffentlichen Dienstes Rede und Antwort stehen. Die **MUMM** wird noch vor der Wahl im Mai in einer Extraausgabe über diese Veranstaltung berichten.

Und natürlich wollen wir die Parteien nach der Wahl an ihre Aussagen erinnern. Wie dann wohl das Gedächtnis ist?



Mit freundlichen Grüßen

Gerd R.





Flagge zeigen

Eine Zukunft für den bremischen öffentlichen Dienst

Wo die Sicherung des Sozialstaats und die Durchsetzung von Chancengleichheit anfassbar und real erlebbar wird, dort ist öffentlicher Dienst.

Wir im öffentlichen Dienst sind die Fachleute, wenn es um die Integration aller Bevölkerungsgruppen in die Gesellschaft geht, der öffentliche Dienst ermöglicht Angebote, Hilfe, Beratung und Fürsorge für alle, unabhängig vom Geldbeutel. Die Frauen und Männer im öffentlichen Dienst sorgen mit Kompetenz, Transparenz und Offenheit für Dienstleistungen, die allen Bürgerinnen und Bürgern zugänglich sind.

Wir im öffentlichen Dienst Bremens arbeiten an den Voraussetzungen, damit Gemeinschaft, Chancengleichheit und Teilhabe aller am gesellschaftlichen Leben funktionieren kann.

Das Ziel ist klar: Ein attraktives und lebenswertes Bremen durch einen angemessenen öffentlichen Dienst.

Und die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind mehr als nur Dienstleistung. Für Bremen sind sie ein wichtiger Wirtschaftsfaktor und sichern mit ihrer Kaufkraft Arbeitsplätze und Investitionen in der heimischen Wirtschaft. Der öffentliche Dienst ist mit 27.000 Beschäftigten auch selbst wesentlicher Bestandteil des Arbeitsmarktes.

Es reicht nicht aus, Gesetze zu verabschieden. Die Politik muss dafür sorgen, dass dieselben mit einer angemessenen Personalausstattung umgesetzt werden können.

„GUTE ARBEIT“ FÜR DIE BÜRGERINNEN UND BÜRGER

„Gute Arbeit“ bedeutet Arbeit, bei der die Qualität für die Bürgerinnen und Bürger stimmt. Dazu gehören



Qualifizierte Beratung für die Bürgerinnen und Bürger ist für uns selbstverständlich

Arbeitsbedingungen mit guten Standards zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ebenso wie auskömmliches Einkommen, tarifgerechte Bezahlung und Gleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen und BeamtenInnen.

Es reicht nicht aus, Gesetze zu verabschieden. Die Politik muss dafür sorgen, dass ihre Beschlüsse mit einer ausreichenden Personalausstattung umgesetzt werden können.

„Gute Arbeit“ geht nur angstfrei, die Sicherheit der Arbeitsplätze ist dafür wichtige Bedingung. Nur so kann Verantwortung für den öffentlichen Dienst





Personalräte arbeiten an der Zukunft

Personalräte sind überzeugt: Bremen kann nicht nur Hafen, Raumfahrt und Universität, Bremen kann auch öffentlicher Dienst.

Die Zukunft des öffentlichen Dienstes ist ihnen nicht egal. Seit Monaten arbeiten sie in der Arbeitsgruppe „Zukunft des öffentlichen Dienstes“ zusammen mit dem Gesamtpersonalrat an Perspektiven. Der öffentliche Dienst muss seine Leistungen nicht unter den Scheffel stellen, er ist mit seiner Vielfalt wesentliches Element unseres Gemeinwesens. Die Kolleginnen und Kollegen machen gute Arbeit. Und das wollen die Personalräte deutlich machen.

Unter dem Motto „Flagge zeigen“ haben die Personalräte Grundpositionen benannt, die ihnen für die Rolle des öffentlichen Dienstes wichtig sind. So ist dieser Beitrag der Redaktion entstanden.

und damit für die Bürgerinnen und Bürger aussehen. Statt Kürzungen und Personalabbau bedeutet „Gute Arbeit“ Anerkennung und Wertschätzung.

Deshalb Flagge zeigen für „Gute Arbeit“ .

MITBESTIMMUNG IST DAS A UND O

Wer die Bürgerinnen und Bürger und ihre demokratischen Rechte ernst nimmt, muss auch die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst ernst nehmen.

Mitbestimmung ist der Garant für die richtigen Weichenstellungen in die Zukunft. Deshalb haben die Bremerinnen und Bremer die Mitbestimmung mit einem Volksentscheid in der Landesverfassung verankert. Mitbestimmung strahlt aus in die unterschiedlichsten Richtungen - von der Sicherheit der Arbeitsplätze bis zur Qualität der Angebote: Auf die einzelnen Beschäftigten, auf ihre Interessenvertretungen und auf

die Bürgerinnen und Bürger. Es geht bei Mitbestimmung zielgenau um innerbetriebliche und gesellschaftliche Demokratie.

Der öffentliche Dienst in Bremen ist geprägt von erheblichen Umbrüchen und Veränderungen. Ohne die Kompetenz der Beschäftigten geht da nichts. Sie sind die Expertinnen und Experten ihrer Arbeit und wissen, worum es



In Sachen Kompetenz kann uns niemand etwas vormachen

Die Beschäftigten sind die Expertinnen und Experten ihrer Arbeit und wissen, worum es geht. Ihre Beteiligung bei Veränderungen verbessert die Qualität der Arbeit und führt zu mehr Arbeitszufriedenheit und Engagement.





Ohne Kontrolle und Einfluss des Parlaments machen die privatisierten Bereiche was sie wollen. Mit zum Teil uferlosen Kosten.

geht. Ihre Beteiligung bei Veränderungen verbessert die Qualität der Arbeit und führt zu mehr Arbeitszufriedenheit und Engagement.

Deshalb: Flagge zeigen für Mitbestimmung.

PERSPEKTIVEN DURCH PERSONAL-ENTWICKLUNG

Verantwortliche Personalentwicklung ist eine Voraussetzung für qualifizierte Aufgabenwahrnehmung, die sowohl die Beschäftigten als auch die Bürgerinnen und Bürger im Blick hat.

Das gemeinsame Anliegen: Öffentliche Dienstleistungen mit Qualität in allen Bereichen. Wir schützen Mensch



Unsere eigene Fortbildung ist unabdingbar für die Personalentwicklung

und Natur vor Gefahren, sichern den Sozialstaat, sorgen für Gleichbehandlung aller Bürgerinnen und Bürger, unabhängig vom Einkommen. So entsteht

ein funktionierendes Gemeinwesen, so entsteht Lebensqualität.

Wer die Zukunft gestalten und nicht nur verwalten will, braucht eine handfeste Personalentwicklung vom Anfang bis zum Ende eines Berufslebens. Das fängt bei der Ausbildung mit Übernahme-perspektive an und geht über Erhalt und Ausbau von Arbeitsplätzen durch Neueinstellungen und zukunftssichere innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung bis zur Altersteilzeit und altersgerechter Arbeit in besonders belasteten Bereichen.

Deshalb: Wer für den öffentlichen Dienst Flagge zeigt, zeigt Flagge für die Bürgerinnen und Bürger.

ROTSTIFTE LÖSCHEN KEINE FEUER

Rotstifte sorgen sich nicht um Kinder, beraten keine Arbeitslosen und löschen keine Feuer. Das tun wir, die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Wer den öffentlichen Dienst nur durch die betriebswirtschaftliche Brille sieht und die dort Beschäftigten ausschließlich als Kostenfaktor, gefährdet die Vielfalt und Zuverlässigkeit öffentlicher Dienstleistungen und setzt eine Abwärtsspirale der Angebote bewusst in Gang. Auf der Strecke bleibt der einzelne Beschäftigte, mürbe gemacht durch Personalabbau, Leistungsverdichtung, befristete Arbeitsverhältnisse, Zwangs-Teilzeit oder Ein-Euro-Jobs. Auf der Strecke





bleiben auch die Bürgerinnen und Bürger, die sich stattdessen Dienstleistungen von Privaten „erkaufen“ müssen.

Die vom Senat über millionenschwere Beratungsaufträge in Gang gesetzte Privatisierungswelle hat bisher vor allem ein Ergebnis: Die Privatisierungen haben ein unüberschaubares Eigenle-



Die Integration von Menschen mit Behinderungen ist unsere Sache

ben entwickelt. Ohne Kontrolle und Einfluss des Parlaments machen die privatisierten Bereiche was sie wollen. Mit zum Teil uferlosen Kosten.

Nur eine rückhaltlose Überprüfung bisheriger und der Verzicht auf weitere Privatisierungen kann weitere Unzumutbarkeiten verhindern. Im Interesse der Bürgerinnen und Bürger Bremens und der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes muss die Politik Flagge zeigen.

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als Sündenbock für die Haushaltsmisere des Stadtstaates auszumachen, ist unlauter und unehrlich. Der öffentliche Dienst taugt so wenig zum Spielball willkürlicher Kürzungen wie die Privatisierung als finanzieller Rettungsanker.

Der Weg zu soliden Finanzen führt nur über ein klares Bekenntnis der Politik zum öffentlichen Dienst und seinen Aufgaben. Bremen hat kein Ausgabe- sondern ein Einnahmeproblem. Deshalb ist es neben den Anstrengungen für eine gerechtere Steuerverteilung zwischen Bund und Ländern nötig, für mehr Steuergerechtigkeit zwischen Arm und Reich zu sorgen. Und vorhandene Einnahmequellen müssen ausgeschöpft werden, um Steuerehrlichkeit sicherzustellen und Steuerhinterziehung zu unterbinden. Auch dafür muss ausreichend Personal bereitgestellt werden.

Deshalb: Flagge zeigen für eine solide Finanzierung der öffentlichen Dienstleistungen.

Die Redaktion ■■■■



Chancen durch Weiterentwicklung

Ziel: Verbesserte soziale Arbeit

„Einzelfall im fehlerhaften System“, so titelt Volker Junck am 17. Februar im Weser-Kurier. Kürzer und treffender kann der Sachverhalt um den Tod des Kindes Kevin nicht beschrieben werden.

Für die zukünftige soziale Arbeit in Bremen kommt es jetzt darauf an, die Probleme genauestens zu analysieren, Standards für diese Arbeit neu festzulegen und die erforderlichen Rahmenbedingungen für eine gute bürgerorientierte Sozialarbeit zu schaffen. Dabei hat der Untersuchungsausschuss eine wichtige Bedeutung.

Die ersten personellen und finanziellen Maßnahmen, die ergriffen wurden, sind gut, aber längst nicht ausreichend. Die in der Öffentlichkeit gemachten Vorschläge (z.B. Notruftelefon, Rufbereitschaft) und die zu entwickelnden sozialen Standards müssen in den jeweiligen Sozialdiensten unter Einbeziehung der Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überarbeitet werden. Fehler der Vergangenheit müssen vermieden werden.

Auch die finanziellen Rahmenbedingungen haben eine wesentliche Bedeutung. Wohlgedermt, auch die MitarbeiterInnen haben ein großes Interesse an einem sparsamen Umgang mit Haushaltsmitteln. Betriebswirtschaftliche Betrachtungsweisen haben jedoch im Rahmen sozialer Arbeit ihre Grenzen. Das Wohl der Menschen darf nicht vernachlässigt werden. Gleichzeitig müssen die Einnahmemöglichkeiten des Amtes für Soziale Dienste stärker wahrgenommen werden.

Der gesamte Prozess zur Weiterentwicklung der sozialen Arbeit in Bremen und des Amtes für Soziale Dienste



Die Beschäftigten des Amtes für Soziale Dienste setzen große Hoffnungen in die neue Sozialsenatorin und ihren Staatsrat Dr. Schuster sowie die Leitung des Amtes, die der Einladung zur Personalversammlung folgten

te, die Schaffung neuen Vertrauens und die Beseitigung der Unsicherheiten bei den Bürgerinnen und Bürgern sowie bei den Kolleginnen und Kollegen ist nicht ohne eine breite Unterstützung der politisch Verantwortlichen zu bewältigen.

Burckhard Radtke ■■■



Annähernd 700 Kolleginnen und Kollegen wollten auf der Personalversammlung am 15.2.2007 erfahren, wie es mit dem Amt für Soziale Dienste weiter gehen wird

Maßgeschneidert für die BürgerInnen

Statistisches Landesamt und Wahlamt sind eins

Das 1. Gebot: „Es muss jedem möglich sein, sich über den Zustand und die Entwicklung des eigenen Gemeinwesens im lokalen, regionalen, nationalen und internationalen Vergleich zu informieren.“

An diesem ersten und den neun anderen „Geboten“ des Bundesstatistikgesetzes wird im Statistischen Landesamt (StaLa) gearbeitet. Die Daten über die wirtschaftliche und soziale Lage, die demographische Entwicklung und die Situation der Umwelt sind für die Politik, die Wirtschaft und die allgemeine Öffentlichkeit wichtig und werden in einer amtlichen Statistik erfasst und öffentlich bekannt gegeben. Und das seit über 150 Jahren.

Damit gibt es grundlegende Informationen für die unterschiedlichsten Zwecke: Für öffentliche Planungen, zum Beispiel von Schulen und Kitas oder die Abschätzung bestimmter Haushaltspositionen, für privatwirtschaftliche Interessen und für die Wissenschaft.

Bibliothek für die Öffentlichkeit

Alle Daten werden in der öffentlich zugänglichen statistischen Fachbibliothek gesammelt. Die Jahrbücher und Broschüren schaffen ein breites Informationsangebot für alle Interessierten. Im StaLa kann man sich umfassend in-

formieren. Dies Angebot wird ebenso rege genutzt wie die verteilten Veröffentlichungen des Hauses.

Heiße Phase für das Wahlamt

Der zweite Bereich der Behörde ist das Wahlamt - unverzichtbar bei allen Bundestags-, Landtags- oder Beiratswahlen. Aktuell arbeiten die ca. 100 Kolleginnen und Kollegen mit ihren zusätzlichen 40 HelferInnen bereits an der Vorbereitung für die Bürgerschaftswahl am 13. Mai diesen Jahres. Bis zum amtlichen Wahlergebnis, an dem nicht mehr zu rütteln sein wird, bleibt noch viel zu tun. So ist es z. B. möglich, mit der Wahlbenachrichtigungskarte und/oder dem Personalausweis direkt im Wahlamt zu wählen oder die Briefwahlunterlagen abzuholen. Hierfür hat das Wahlamt ab dem 14.4.2007 auch sonnabends von 9 - 13 Uhr geöffnet. Informationen aller Art zur Wahl erteilt eine Service-Telefonnummer (siehe Kasten). Auch das Wahl-ABC, beim Wahlamt erhältlich, hilft, Fragen zur Wahl zu beantworten.

BürgerInnenfreundlicher Standort

Durch den citynahen Standort unweit des Bremer Hauptbahnhofes mit Kurzzeit-Parkplätzen vor der Tür sind StaLa und Wahlamt besonders gut zu erreichen.

Irmtrud Gläser ■■■



Öffnungszeiten im Wahlamt:

Mo - Mi	9 - 16 Uhr
Do	9 - 18 Uhr
Fr	9 - 16 Uhr
ab dem 14.4.2007 bis zur Wahl auch	
Sa	9 - 13 Uhr

Service-Telefon: 361-88888



Interessierte finden im Statistischen Landesamt ein breites Informationsangebot

Bremen. Mitbestimmungshauptstadt?

DieMit: Messe toller Erfolg



Michael Sommer, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

Der Vorschlag kam von ihm. Michael Sommer, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes hatte die Idee: Bremen zur Hauptstadt der Mitbestimmung machen. Bei der Eröffnung der Mitbestimmungsmesse DieMit im Oktober letzten Jahres war es schon zu spüren. Die Mitbestimmung soll neuen Schwung bekommen, die Redebeiträge von Michael Sommer, Margret Mönig-Raane und Bürgermeister Jens

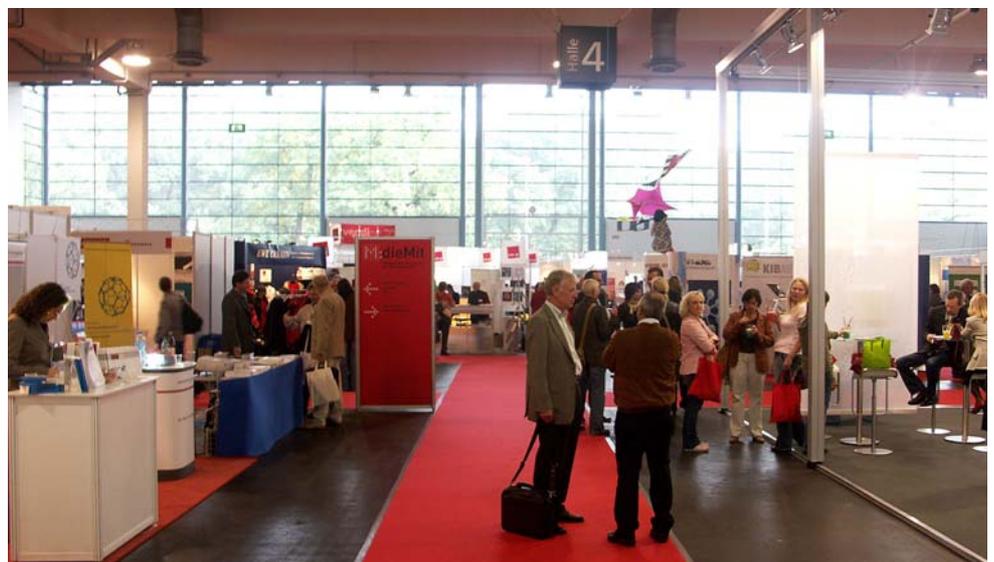
Böhrnsen strahlten es aus. Altbürgermeister Hans Koschnick begründete die Mitbestimmung noch einmal eindrucksvoll und klärte über ihre geschichtliche Entwicklung auf. Während der Veranstaltung gab es ungezählte Foren zu Themen rund um die Interessenvertretung für Beschäftigte. DieMit ist die erste Messe zur Mitbestimmung. Es sollte nicht die letzte bleiben. Unser Rat: DieMit wiederholen, und zwar regelmäßig in Bremen. Ein neuer Termin für 2008 ist auch schon in Planung. Wenn Bremen

Hauptstadt der Mitbestimmung werden soll, muss allerdings noch einiges getan werden: Mancher Senator sollte Mitbestimmung auch leben und die Verschlechterung der Freistellungs-grenzen muss weg!

Edmund Mevissen ■■■



Margret Mönig-Raane, stellv. Vorsitzende von ver.di



Die Messehalle bot vielen Ständen Platz, die rund um das Thema Mitbestimmung informierten



Die Fachvorträge im Rahmen des Kongresses stießen auf reges Interesse



Altbürgermeister Hans Koschnick ist ein Verfechter der Mitbestimmung



Rege Diskussion mit Michael Sommer am Stand von AuL, DGB und GPR



Bürgermeister Jens Böhrnsen: „Bremen ist ein guter Ort, um über Mitbestimmung zu reden.“



Die Kolleginnen und Kollegen vom Gesamtpersonalrat führten während der Messe viele interessante Gespräche

Grünes Licht für Gesundheit

Gesamtpersonalrat strebt Dienstvereinbarung an



Während der Mittagspause dient die Massage der Entspannung

Gesundheitsförderung beschränkt sich nicht nur auf den Nichtraucherschutz oder das Angebot von Diätprogrammen

Gesundheit ist umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden. Das ist auch am Arbeitsplatz wichtig. Ebenso sieht es die Weltgesundheitsorganisation. Denn Arbeit, die krank macht, nutzt keinem etwas. So können keine Dienstleistungen mit Qualität für die Bürgerinnen und Bürger entstehen und Wohlbefinden und Zufriedenheit der Be-

schäftigten schon gar nicht. Gerade in Zeiten veränderter, oft erhöhter Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen muss etwas für die Gesundheit getan werden.

Auf Initiative des Gesamtpersonalrats soll das Thema jetzt systematisch in den Dienststellen angepackt werden. Eine Dienstvereinbarung dazu wird gerade verhandelt.

Betriebliche Gesundheitsförderung soll dauerhaft in den Dienststellen verankert werden (Gesundheitsmanagement). Wichtig ist uns, dass sich Gesundheitsförderung nicht beschränkt auf einzelne Aspekte wie den Nichtraucherschutz oder das Angebot von Diätprogrammen, sondern die Arbeitsverhältnisse insgesamt in den Blick nimmt.

Verbesserung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen, Förderung einer aktiven Beteiligung der Beschäftigten und Stärkung ihrer persönlichen Kompetenzen sind entscheidende Aspekte zur Arbeit im Einklang mit der Gesundheit. Auch die unterschiedlichen Belastungen von Frauen und Männern müssen berücksichtigt werden.

Die vorhandenen Regelungen müssen einbezogen werden: Die Verpflichtungen nach dem Arbeitsschutzgesetz sowie die bereits bestehenden Dienst-

vereinbarungen zu Betrieblichem Eingliederungsmanagement, zum Umgang mit Suchtkranken oder Suchtgefährdeten, zu Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz sowie die Integrationsvereinbarung.

Wir sind sicher, dass manche Krankheit mit Betrieblicher Gesundheitsförderung verhindert werden kann. Deshalb ist uns wichtig, dass jede Dienststellenleitung zukünftig einen Schwerpunkt in den Aufbau eines Gesundheitsmanagements legt und die Beschäftigten sowie ihre Interessenvertretungen einbezieht. Damit kann ein wirksamer Beitrag zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz und zur dauerhaften Sicherung der Qualität öffentlicher Dienstleistungen geleistet werden.

Ein Arbeitskreis von Interessenvertretungen der Bereiche beim Gesamtpersonalrat hat eine Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement entworfen (www.gpr.bremen.de). Wir hoffen auf eine kurzfristige Verständigung mit der Arbeitgeberseite - grünes Licht für Gesundheit am Arbeitsplatz!

Doris Hülsmeier ■ ■ ■

Bernd Krause ■ ■ ■

Wachablösung beim GPR

Burckhard Radtke kommt - Dieter Schüler geht

Burckhard Radtke, viele Jahre Vorsitzender des Personalrates beim Amt für Soziale Dienste und seit Beginn der Amtsperiode für die Arbeit des Gesamtpersonalrats freigestellt, ist neuer stellvertretender Vorsitzender für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten.



Mit aufgekrepelten Ärmeln geht Burckhard Radtke ans Werk

Er wurde einstimmig gewählt. Burckhard hat sich bereits voll in seine Aufgaben gestürzt. Schwerpunkte sind für ihn neben dem Beamtenrecht die

Neuen Technologien, die Arbeitsmarktpolitik, der Haushalt und die Betreuung des Bereichs des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales.

Dieter Schüler, Personalratsmitglied im Baubereich fast „seit Anbeginn der Zeitrechnung“ und somit personalrätliches Urgestein, ist mit 65 Jahren in den wohlverdienten Ruhestand getreten. Er war über 10 Jahre stellvertretender Vorsitzender des Gesamtpersonalrats. Ihm einen angenehmen „Unruhestand“.

Die Redaktion



Zu seinem Abschied gab es nicht nur stilles Wasser

Vergünstigungen durch APR

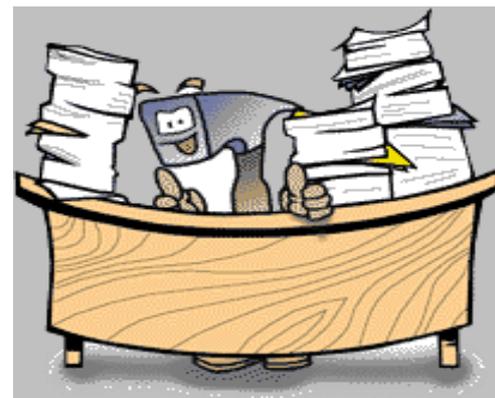
Wenn Auszubildende nach Vergünstigungen fragen, dann erhalten sie oft eine Gegenfrage: „Haben Sie einen Schüler- oder Studentenausweis?“

Damit auch wir, die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes, in den Genuss von vergünstigten Eintrittskarten, Bowling-Spielen oder ein paar Runden in der Eislaufhalle kommen können, bietet der Ausbildungspersonalrat für alle Azubis des öffentlichen Dienstes, die nach dem BBiG eingestellt wurden, Schülersausweise an. Diese sind kostenlos. Bei Interesse an einem Schülersausweis benötigen wir von euch ein Passbild sowie jeweils eine Kopie vom Personalausweis und Ausbildungsvertrag. Da viele Auszubildende heutzutage ihren Lebensunterhalt schon selbst bestreiten müssen, können Preisvergünstigungen in der Zeit der „ewigen Preiserhöhungen“ nicht schaden.

Bei Fragen oder Interesse an einem Schülersausweis könnt ihr den Ausbildungspersonalrat unter der Tel.-Nr. 361-5169 jeden Donnerstag in der Zeit von 13:30 bis 16:00 Uhr erreichen; im Notfall auch Jörn Kreitzireck unter 01624524507.

Per E-Mail sind wir unter den Adressen aprbbig@afz.bremen.de und aprbbig@web.de zu erreichen.

APR BBiG



Rest-Cents für „kleinen Nazareno“ Interview mit einer engagierten Bremer Polizistin

Ein neues Rest-Cent-Projekt kann sich seit Beginn des Jahres über Spenden von tausenden Kolleginnen und Kollegen aus dem bremischen öffentlichen Dienst freuen: „Der kleine Nazareno“ betreibt zwei Straßenkinder-

dörfer in der Nähe der Städte Fortaleza und Recife im Nordosten Brasiliens, dem ärmsten Teil des Landes. Unsere Kollegin Sylvia Schöntaube von der Polizei engagiert sich persönlich stark für das Projekt und war schon mehrmals für längere Zeit vor Ort, um die Betreuung der Straßenkinder zu unterstützen.

MUMM hat mit ihr über die Nazareno-Dörfer gesprochen.

MUMM: Wie viele Kinder leben in den Nazareno-Dörfern?

Sylvia Schöntaube: In Fortaleza haben wir zur Zeit 80 und in Recife 40 Kinder. Die jüngsten sind 6 Jahre alt, die ältesten 20. Sie leben in Häusern zu 10 bis 12 Kindern, für die jeweils ständig ein Betreuer da ist.

In unseren Dörfern leben nur Jungen. In der Straßenarbeit kümmern wir uns aber natürlich auch um Mädchen, die wir dann mit entsprechenden Einrichtungen in Kontakt bringen.

MUMM: Wie kommen die Kinder dahin?

Sylvia Schöntaube: Es ist nicht einfach, die Kinder von der Straße zu holen. Wir brauchen sehr viel Ausdauer, ihr Vertrauen zu gewinnen. Wir sind zweimal in der Woche an festen Treffpunkten in den Städten, um mit den Kindern zu spielen, zu reden und sie letztlich davon zu überzeugen, dass sie bei uns eine Chance auf eine bessere Zukunft haben. Und wir müssen auch davon überzeugt sein, dass ein Kind sich mit einiger Wahrscheinlichkeit an

unsere Regeln halten wird. Das heißt vor allem, keine Drogen zu nehmen.

MUMM: Um welche Drogen geht es da?

Sylvia Schöntaube: Fast alle Kinder schnüffeln Klebstoff, den sie ständig in einer Flasche dabei haben. Der ist billig und betäubt das Hungergefühl.

MUMM: Und schaffen die Kinder den Ausstieg?

Sylvia Schöntaube: Insgesamt sind wir recht erfolgreich, aber es gibt auch immer wieder Rückschläge. Manche fangen wieder an, Drogen zu nehmen, und manche kehren trotz der recht großen Entfernung zur Stadt - zwei Stunden mit dem Bus - wieder in ihr altes Leben auf der Straße zurück.

Ein kritischer Punkt, auf den wir aber nicht verzichten wollen, ist dabei, dass wir den Kindern einmal im Jahr die Möglichkeit geben, für einige Tage ihre Familien zu besuchen. Zu denen haben die meisten ein sehr zwiespältiges Verhältnis, und zusammen mit der Umgebung ergibt sich daraus ein gewisses Risiko, dass die Kinder nicht wie vorgesehen zurückkehren.

MUMM: Wie wirken Sie dem entgegen?

Sylvia Schöntaube: Wir müssen den Kindern schon einiges bieten, damit sie der zweifelhaften Anziehungskraft der Straße widerstehen können. Die Dörfer haben eigene Schulen, dazu Möglichkeiten der künstlerischen oder auch sportlichen Betätigung. Aber auch die Arbeit im Obst- und Gemüseanbau zur Selbstversorgung gehört mit zur Entwöhnung vom Leben auf der Straße.

MUMM: Wie sind Sie selbst zur Arbeit für den kleinen Nazareno gekommen?

Sylvia Schöntaube: Ich hatte schon länger vor, ein Sabbatjahr in Brasilien zu verbringen und bin bei der Vorbereitung darauf auf das Projekt



Ausweg Bildung: Schule im Nazareno-Dorf



Um das Vertrauen der Straßenkinder zu gewinnen, sind vor allem viel Zeit und Zuwendung notwendig



Sylvia Schöntaube mit einem potentiellen Aussteller

Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt?

Nach jeweils drei Jahren Rest-Cent-Förderung sind die Projekte von LOSITO e.V. in Ghana (s. MUMM 2/2006) und BORDA in Indien (MUMM 1/2005) wie vorgesehen aus der Förderung ausgeschieden. Nochmals verlängert hat der Rest-Cent-Vergabeausschuss die Förderung des als besonders erfolgreich eingeschätzten Projekts von Lebenschance e.V. in Togo (MUMM 2/2006). Dort wurde zuletzt eine Krankenstation fertiggestellt. Als nächstes ist geplant, die sanitären Anlagen dem Bedarf des inzwischen auf fast 300 Waisenkinder angewachsenen Dorfes anzupassen.

gestoßen und habe mich entschlossen, mitzuarbeiten. Ich habe in dieser Zeit Straßenarbeit gemacht, wozu auch gehört, den Geschichten der Kinder nachzugehen. Außerdem habe ich in der Schule Englisch unterrichtet und vieles andere mehr. Seitdem habe ich noch zweimal angesammelten Urlaub dort verbracht.

Burkhard Winsemann ■■■

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 _____

Streikbereitschaft bringt Erfolg **Onno Dannenberg bewertet Tarifsituation**



MUMM: TVöD für die Arbeiterinnen und Arbeiter, TV-L für die Angestellten seit 1. November 2006, wie wertest du das Ergebnis?

Onno Dannenberg: Nachdem der TVöD im kommunalen Bereich bereits am 1. Oktober 2005 in Kraft treten konnte, waren im Bereich der Länder 14 Wochen Streik erforderlich, bevor am 1. November 2006 der TV-L durchgesetzt werden konnte. Aber es hat sich gelohnt:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist wieder zwingend im Tarifvertrag geregelt. In den Kindertagesheimen, der Werkstatt Bremen, dem Hansestadt Bremischen Hafenamts, den Straßenmeistereien, den Bereichen

mit Schicht- und Wechselschichtarbeit und weiteren Bereichen mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen gilt wieder die 38,5-Stunden-Woche. Für alle übrigen bisherigen Angestellten beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden und 12 Minuten. Für die Beschäftigten mit sog. „Neuverträgen“ wird damit die bis dahin geltende 40-Stunden-Woche entsprechend verkürzt.

Im Januar und im September d.J. sind Einmalzahlungen fällig: Entgeltgruppen 1 bis 8 = 310 und 450 Euro, Entgeltgruppen 9 bis 12 = 210 und 300 Euro, Entgeltgruppen 13 bis 15 = 60 und 100 Euro.

Es besteht wieder Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, die an die Stelle des bisherigen Weihnachts- und Urlaubsgeldes tritt. Sie beträgt in den Entgeltgruppen 1 bis 8 95 %, Entgeltgruppen 9 bis 11 80 %, Entgeltgruppen 12 und 13 50 % sowie Entgeltgruppen 14 und 15 35 % ei-

nes Monatsentgelts.

Die neuen Tabellenwerte einschließlich der sog. Zwischen- und Endstufen werden zum 1. Januar 2008 um 2,9 % angehoben und auf volle 5 Euro aufgerundet.

Zur Anpassung an die neue Struktur sind umfangreiche Besitzstandsregelungen im Überleitungstarifvertrag getroffen worden.

MUMM: In Bremen besteht eine Sondersituation: Es gelten zwei Tarifverträge?

Onno Dannenberg: Zunächst ist es ein großer Erfolg, dass in dem neuen Tarifrecht endlich die überholte Unterscheidung zwischen den ehemaligen versicherungsrechtlichen Statusgruppen der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie der Angestellten aufgehoben worden ist. Für Bremen hat dies allerdings dazu geführt, dass für die bisherigen Arbeiterinnen und Arbeiter der mit der VKA vereinbarte TVöD und für die bisherigen Angestellten der mit der TdL vereinbarte TV-L gilt. Wir befinden uns mit dem Senat in Verhandlungen, um hier eine eindeutige tarifvertragliche Lösung zu finden. Unser Ziel ist es, möglichst weitgehend einheitlich den TVöD anzuwenden.

MUMM: Was ist noch offen?

Onno Dannenberg: Auf Bundesebene muss die neue Entgeltordnung mit den Eingruppierungsregeln und den Tätigkeitsmerkmalen vereinbart werden. Die ursprüngliche Zielsetzung, dies bis zum Ende dieses Jahres abzuschließen, wird jedoch nicht erreicht werden können.

Um die Zustimmung Bremens zum Tarifabschluss mit den Ländern zu erreichen, ist vom ver.di-Bundesvorsitzenden Bsirske zugesagt worden, über zeitlich befristete Abweichungen vom auf Bundesebene geltenden Tarifrecht zum Zweck der Beschäftigungssicherung zu verhandeln. Hier haben wir einen Sondierungsstand erreicht, den wir zusammen mit den Regelun-



Das MUMM-Interview mit dem Tarifsekretär Onno Dannenberg (r.) vom ver.di-Landesbezirk Niedersachsen-Bremen führte Edmund Mevissen

Abkürzungen:

TVöD = Tarifvertrag öffentlicher Dienst

TV-L = Tarifvertrag öffentlicher Dienst der Länder

VKA = Vereinigung kommunaler Arbeitgeber

TdL = Tarifgemeinschaft deutscher Länder



Ende des kollektiven Bettelns

DGB will Beamtenrechte stärken

gen über die Entflechtung des Tarifrechts in Kraft setzen wollen. Dazu gehört, dass auch endlich die Arbeitsbedingungen in der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH tarifvertraglich geregelt werden.

MUMM: Wann und wie geht es weiter?

Onno Dannenberg: Ab Januar 2008 geht es im Bereich des TVöD erstmals um die Erhöhung der Tabellenwerte. Auch für diese Tarifrunde gilt, dass Erfolge nur mit gewerkschaftlicher Organisation und - wie bei dem Kampf gegen die Arbeitszeitverlängerung - Streikbereitschaft zu erreichen sind.

Die Redaktion

„Wer anständige Arbeit verlangt, muss auch Teilhabe ermöglichen“, sagte Bürgermeister Jens Böhrnsen am 8.12.2005 auf der Personalrätekonferenz des Gesamtpersonalrats. Wir erwarten, dass jetzt Taten folgen.

Die Regelungen des § 97 Bremisches Beamtengesetz bedürfen längst einer Reform. Das dort festgeschriebene Beteiligungsverfahren (Anhörung) ermöglicht den betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie ihren Gewerkschaften keine Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen. Die aktuelle Form der Anhörung hat den Charakter des „kollektiven Bettelns“ oder „Vortrags bei Hofe“.

Im Rahmen der erforderlichen Gesetzgebungsverfahren im Zusammenhang mit der Föderalismusreform und der neuen Gesetzgebungskompetenzen für die Bremische Bürgerschaft erwarten die Beamtinnen und Beamten eine deutliche Verbesserung ihrer Situation. Vor diesem Hintergrund hat eine Arbeitsgruppe des DGB Bremen - der Ver-

treterInnen von ver.di, GEW und GdP angehören - Vorschläge erarbeitet, wie ein echtes Verhandlungsrecht für Beamtinnen und Beamte auf einer verfassungsrechtlich sicheren Grundlage normiert werden kann.

Wesentliche Bestandteile sind ein partnerschaftlich geprägtes Beschäftigungsverhältnis, die Teilhabe an den Erfolgen der erbrachten Leistungen, sowie gesetzlich festgelegte Verhandlungsrechte für organisierte Beamtinnen und Beamte und ihre Gewerkschaften. Verträge, die im Beamtenrecht verankert werden müssen, regeln die Gestaltung der Arbeits- und Bezahlungsbedingungen. Der Gesetzgeber regelt zukünftig nur noch die Tatbestände, die verfassungsrechtlich zwingend vorgeschrieben sind.

Der Entwurf des DGB wird aktuell mit Vertretern der Parteien diskutiert und wir erwarten noch vor den Bürgerschaftswahlen Aussagen darüber, was sie bereit sind, in die Tat umzusetzen.

Yasmina Wöbbekind
Horst Göbel
Manfred Soboll



Der dbb bremen zur Dienstrechtsreform

Mit der Umsetzung der Föderalismusreform hat die FHB die Regelungskompetenzen für Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht der bremischen Beamtinnen und Beamten erhalten und kann von ihnen Gebrauch machen. Die Inanspruchnahme der Gesetzgebungskompetenz muss im Gleichklang mit den norddeutschen Ländern erfolgen, um einen für das Land Bremen negativen Wettbewerbsföderalismus zu verhindern. Es ist aber auch an der Zeit zu zeigen, dass der Begriff „Reform“ nicht als Synonym für verdeckte oder offene Sparabsichten steht. **Ziel einer Dienstrechtsreform**

muss allein die Förderung von Qualität, Kreativität und Motivation der Beschäftigten und deren amts- und leistungsgerechte Besoldung sein.

Die in Folge der Dienstrechtsreform notwendigen zusätzlichen Mittel haben die Beamten durch die Einsparungsmaßnahmen der vergangenen Jahrzehnte bereits vorfinanziert. Gerade in Bezug auf die Leistungshonorierung ist daran zu erinnern, dass die durch den Neuschnitt der Besoldungstabelle durch das Dienstrechtsreformgesetz 1997 eingesparten Mittel nicht - wie ursprünglich vorgesehen - in vollem Um-

fang zur Honorierung besonderer Leistungen verwendet wurden. Um derartiges künftig zu verhindern, sind die zusätzlichen Mittel für die Leistungshonorierung und deren Auszahlungspflicht gesetzlich zu fixieren. Grundvoraussetzung jeder Reform ist die Akzeptanz durch die Beschäftigten. Es ist erforderlich, die Beteiligungsrechte der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen an der einschlägigen Rechtssetzung zu stärken. Die erweiterten Beteiligungsrechte sind ein notwendiger Ausgleich für die besonderen Pflichten und das Streikverbot der Beamten.

dbb

Gute Bedingungen durchgesetzt Bremische IT-Dienstleister von Dataport übernommen

Eine Zusammenführung der beiden IT-Dienstleister unter alleiniger bremischer Hoheit hätte deutlich bessere Steuerungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet

Gute Rahmenbedingungen für die Beschäftigten haben die Interessenvertretungen durchgesetzt bei der Überleitung der bremischen IT-Dienstleister Fidatas und ID Bremen zum in Bremen neu gegründeten Standort von Dataport. Dataport ist eine aus dem Zusammenschluss der IT-Dienstleister der Länder Schleswig-Holstein und Hamburg hervorgegangene Anstalt öffentlichen Rechts mit Sitz in Schleswig-Holstein. An Dataport beteiligen sich mittlerweile auch Mecklenburg-Vorpommern und die Freie Hansestadt Bremen.

Freiwilliger Übergang mit Besitzstandswahrung

Für die Beschäftigten wurden insbesondere die Freiwilligkeit des Übergangs, Besitzstandswahrung und Rückkehrrecht bei Wegfall der Aufgaben im Standort Bremen gesichert. Auf dieser Grundlage sind fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fidatas und ID Bremen zu Dataport gewechselt.

Diese Verlagerung des gesamten Großrechnerbereichs mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnte leider nicht verhindert werden - trotz erheblicher Bedenken, die Gesamtpersonalrat und die Interessenvertretungen der Fidatas und der ID Bremen geltend machten. So wurden wichtige, technikgestützte Aufgaben des bremischen öffentlichen Dienstes, die mit Hilfe von Großrechnerverfahren durchgeführt werden, an die Fa. Dataport verkauft/übergeben - beispielsweise unsere Gehalts- und Besoldungsabrechnung und ihre Zahlbarmachung oder Angelegenheit des Einwohnermeldewesens. Eine Zusammenführung der beiden IT-Dienstleister unter alleiniger bremischer Hoheit hätte deutlich bessere

Steuerungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet, so unsere Kritik.

PC-Administration zukünftig per Hotline?

Eine Arbeitsgruppe beim Senator für Finanzen prüft derzeit, ob weitere IT-Aufgaben, ggf. mit Personal auf Dataport übertragen werden können. Der Gesamtpersonalrat begleitet diese Arbeitsgruppe kritisch. Wir können uns nur schlecht vorstellen, wie die MitarbeiterInnen im bremischen öffentlichen Dienst bei ihrer Aufgabenerledigung am PC von externen BeraterInnen über eine telefonische Hotline und nicht mehr von den AdministratorInnen vor Ort unterstützt werden sollen.

Doris Hülsmeier ■■■
Burckhard Radtke ■■■



Zu ihrer Zeit wurde diese Maschine auch als Großrechner bezeichnet. Heutzutage haben Großrechner andere Dimensionen.

Neue Telefontechnik kann kommen

Dienstvereinbarung zur Telekommunikation überarbeitet

Mehr Möglichkeiten beim Telefonieren gibt es in Kürze für alle Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst. Die Dienstvereinbarung zur Telekommunikation ist mit Blick auf gewachsene technische Möglichkeiten und Ansprüche der NutzerInnen überarbeitet worden. Die Umstellung der Dienststellen auf die neuen Telefonanlagen und die dazugehörigen Endgeräte (MUMM 1/2006) ist im vollen Gange.

Mit der neuen Anlage werden zahlreiche neue Leistungsmerkmale zur Verfügung gestellt. So erhalten alle Arbeitsplätze eine Anrufbeantworterfunktion (Voicemail). Gespräche mit zwei Gesprächspartnern gleichzeitig (Konferenz) oder abwechselnd (Makeln) werden ebenso möglich wie - an den meisten Arbeitsplätzen - die wahlweise Übermittlung der eigenen Rufnummer. Waren bisher für viele Funktionen komplizierte Tastenschlüssel zu beherrschen, wird die Nutzung des neuen Systems durch eine Menüsteuerung erleichtert.

Zusätzlich können weitere Leistungsmerkmale, z.B. Teamfunktionen oder die Berechtigung zu Rufumleitungen auf externe Anschlüsse, freigeschaltet werden. Welcher Anschluss welche Funktionen erhält, ist örtlich im Rahmen der Mitbestimmung festzulegen.

Schwierigster Punkt bei der Überarbeitung der Dienstvereinbarung war die Gestaltung der im bremischen öffentlichen Dienst erstmals eingesetzten Contact Center, die Anrufe auf die angeschlossenen Arbeitsplätze verteilen und zugleich eine Fülle von Daten über das Anrufaufkommen erfassen. Die Dienstvereinbarung stellt sicher, dass die Beschäftigten vor technikgestützten Leistungs- und Verhaltenskontrollen geschützt werden. Den Dienststellen stehen dabei alle wesentlichen Daten zur Verfügung, um den Personaleinsatz optimal planen zu können und Wartezeiten für die BürgerInnen gering zu halten.

Burkhard Winsemann ■■■



Das sind die neuen Telefone, die jetzt bald in allen Dienststellen zum Einsatz kommen

Elektronische Zeiterfassung vereinfacht

Die elektronische Zeiterfassung (ELAZE) soll zukünftig dadurch vereinfacht werden, dass arbeitszeitrelevante Daten (Urlaub, Krankheit, Dienstreisen) direkt aus dem MiP, dem Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal übernommen werden. Die Dienstvereinbarung Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit wurde entsprechend angepasst.

Doppelte Eingaben werden so unnötig. Zudem wird es möglich, Änderungen am Arbeitszeitkonto über das MiP am eigenen PC einzugeben.

Mit der Änderung der Dienstvereinbarung konnte auch eine abschließende Regelung zur Kontrolle durch die Vorgesetzten getroffen werden. Diese er-

folgt zukünftig ausschließlich über das MiP. Monatlich werden 15 % ELAZE-TeilnehmerInnen ausgewählt, in deren Daten der jeweils letzten 3 Monate der/die Vorgesetzte Einblick erhält. Die betroffenen Beschäftigten werden hierüber elektronisch benachrichtigt. Die Debatten über den Umfang einer Stichprobe gehören damit der Vergangenheit an.

Das neue Zeiterfassungssystem wird zunächst für 3 Monate in einigen ausgewählten Dienststellen pilothaft eingeführt. Nach Auswertung der Pilotphase ist der flächendeckende Einsatz geplant.

Ina Menzel ■■■

Die Dienstvereinbarung Telekommunikation und die Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit sind auch im Internet auf unserer Heimseite <http://www.gpr.bremen.de> unter dem Menüpunkt Dienstvereinbarungen erhältlich.

MUMMpITZ

Kein MUMMpITZ in Sicht?

Hoffnung nicht aufgeben

Der Standortälteste ist nicht gut drauf. Unruhig stapft er durchs Büro. Es ist wieder „MUMM-Time“ und keine Idee weit und breit für ein MUMMpITZ. Schockschwere Not!

Doch da wäre vielleicht etwas, was ihn fasziniert. Mehrere Einzelfälle, die man ausbauen könnte.

Da war jüngst von einer Personalauswahl berichtet worden. So mit Personalberatern und den Geheimnissen der Personalauswahl auf höchstem Niveau. Da hatten die Personalberater sogar Tarnkappen auf. „Diese Verfahren sollte man noch veredeln, dann ist die Trefferquote höher“, sinniert der Standortälteste. Überall bei höchsten Stellenbesetzungen sollten sog. Headhunter (zu deutsch: Führungskräftekopfhinterherjäger) ausschwärmen und in den Chefetagen nach Spitzenmanagern Ausschau halten. Das ist so eine Art Brautwerbung, wobei die Bräute meist Bräutigame sind, weil Frauen in den Etagen nicht so breit gestreut sind. Gelockt wird nicht mit Brautsträußen und edlem Parfüm, sondern mit Fangmitteln, auf denen das Eurozeichen leuchtet. Die Werberei geschieht „undercover“ unter dem schönen Motto: Komm unter meine Decke und zwar auf immer und ewig.

Dann folgen die Auswahlverfahren unter Extrembedingungen: Mit bildwerfergestützten Dauerreferaten, mit Managementtests (Leute-an-der-Nase-Herumführung mit und ohne Leine rund um die Uhr unter praxisnahen Controlling-Bedingungen) und Kaffeezwangstrinken bis zum Umfallen. Und als Spezialeinlage veranstaltet man „interaktives Führungszeugnissuchen“ im Dunkeln mit Wunderkerzen. Zu guter Letzt krönt ein Wettstreit „sizilianischer Eiertanz auf Multimedia-Nachttischen vor Aufsichtsräten/innen“ das Auswahlverfahren. Ein echter Tabledance.

Aber es sind noch weitere Probleme, für die der Standortälteste die Lösun-

gen gern „veredeln“ möchte. Das sind zum einen seine Tipps für die Gewinnung persönlicher Berater (altdeutsch: Adlatus/sinnen) als „Dauereinsteiger“ in den öffentlichen Dienst. Da sollte es einen Lehrgang geben, wo man lernt, wie man die Fische/innen heimlich, still und leise zunächst befristet an Land zieht, um sie dann ohne viel Umstand auf Dauer im Becken plätschern zu lassen und ihnen das Dasein als Sahnehäubchen mit Aufstieg zu versüßen. Dabei sollte erklärt werden, welchen Köder man am Besten verwendet und wie man ihn schwungvoll auf den Haken piekst. Es sollte auch geübt werden, wann Blinker in welcher Farbe angezeigt sind und wie man am geschicktesten die Rute „mit Schmackes“ auswirft. Das genaue Wissen, wie und wohin man die Angel halten muss und wie man am erfolgreichsten im Trüben fischt, müsste in einem „aufgewühlten“ Tümpel mittels Rollenspiel geprobt werden.

Zu guter Letzt - so schlägt der Standortälteste vor - könnte man auch noch die Verfahren für wunderbare Stundenaufstockungen bei Führungskräften „verschlanken“: Ein heimlicher Handschlag des/r Vorgesetzten mit Augenaufschlag womöglich im Hinterzimmer könnte ausreichen - so auf Ehre und Gewissen. Und immer schön den Personalrat außen vor lassen, denn: „Was der nicht weiß, macht ihn nicht heiß“, lautet schon eine uralte Bauernregel.

Erwartungsvoll und Zustimmung heischend blickt der Standortälteste in die Runde - aber niemand will bei seinen Vorschlägen „anbeißen“.

Schade eigentlich. So bleibt nur der schnöde Alltag.

Und die Hoffnung auf weitere schöne Einzelfälle.

Peter Garrelmann 

ALLES VOLL IN BUNT

auf unserer  Heimseite
www.gpr.bremen.de