

# MUMMM



1 / 2009

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

## FROHE OSTERN!



**Knirpse, Kredite und Bohni**

Seite 7

**Tarif- und Besoldungsrunde 2009**

Seite 10

weitere Themen siehe Seite 2

**Die Redaktion schwächelt...**

...wegen Urlaub, Krankheit, Kur und Elternzeit, wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten im Zusammenhang mit den Streik- und Aktionstagen und wegen Rente bzw. Ruhephase der Altersteilzeit. Das macht sich in der Zeitplanung für die Übriggebliebenen bemerkbar. Wir haben keine Zeit mehr für die alltäglichen Dinge des (beruflichen) Lebens und hetzen von einem Termin zum anderen. Da kommt uns die kreative Ader unserer neuen Vorsitzenden gerade recht. Neulich wies sie die Geschäftsstelle an: „Die Unterlagen muss ich am 30.2. wieder haben!“ Tja, so einfach ist das. Ein paar neue Tage in den Monat einfügen und schon ist Zeit gewonnen.

Neu für die **MUMM**-Redaktion gewonnen haben wir Burckhard Radtke. Wir freuen uns über die Zusammenarbeit.

Als Überraschung haben wir auch diesmal den Standortältesten a.D. zu bieten, der uns aus der Ruhephase der Altersteilzeit seine sensationellen Handlungsvorschläge zur Finanz- und Wirtschaftskrise zukommen ließ.

Nehmt euch Zeit beim Lesen. Viel Spaß!

Eure **MUMM**MacherInnen

**Inhalt**

**Kommentar**

**Kommentar Doris Hülsmeier ..... 3**

**Was gibt's Neues?**

**Schwungvoll gestartet ..... 4**

**Zum Thema**

**Arbeitsbedingungen verbessern! ..... 5**

**Haushaltslage bleibt schwierig ..... 6**

**Knirpse, Kredite und Bohni..... 7**

**Bremisches**

**Beurteilungen..... 8**

**Jetzt Chance nutzen! ..... 9**

**Gewerkschaftliches**

**Tarifeinigung mit den Ländern ..... 10**

**Bildungsgerechtigkeit vertan..... 11**

**Das geht alle an**

**„Anders sein können!“ ..... 12**

**Vor Ort**

**Wenn sonst keiner mehr hilft ..... 14**

**Unter einem Dach ..... 15**

**Zu guter Letzt**

**Rathaus noch zu halten? ..... 16**

**MUMM**  
 Herausgeber:  
 Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadt-  
 gemeinde Bremen  
 Knochenhauerstr. 20/25, 28195 Bremen  
 Presserechtlich verantwortlich:  
 Doris Hülsmeier,  
 Vorsitzende des Gesamtpersonalrats  
 Redaktionsteam:  
 Elke Baumann, Elke Kosmal-Vöge, Bernd  
 Krause, Burckhard Radtke, Wiltrud Sossna,  
 Brigitte Stauke und Burkhard Winsemann  
 Telefon: 361-2215  
 Telefax: 496-2215  
 E-Mail: [mumm@gpr.bremen.de](mailto:mumm@gpr.bremen.de)  
 Druck: Druckerei Senatorin für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint  
 im September/Oktober 2009  
 Redaktionsschluss ist der 1. August 2009



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit November letzten Jahres bin ich Vorsitzende des Gesamtpersonalrats als Nachfolgerin von Edmund Mevissen. Es ist mir ein Vergnügen, in die neue **MUMM** einzuführen! Unser neuer Vorstand stellt sich vor auf der folgenden Seite.

Im Krematorium stauen sich die Särge, Engpässe bei der Justiz, Überstundenberge bei der Polizei, die Nerven liegen blank in den Schulen - allein die Pressemeldungen der letzten Wochen sprechen eine beredte Sprache über die personelle Lage im bremischen öffentlichen Dienst und die Folgen für die Bürgerinnen und Bürger und die Beschäftigten. Die Lage ist in vielen Bereichen brisant. Um die Probleme zu lösen, werden zunehmend RentnerInnen reaktiviert. Ist das eine zukunftsweisende Personalpolitik?

Der Staat wendet derzeit astronomische Summen auf, um Banken und Betriebe zu retten und den Wirtschaftskreislauf mit Konjunkturprogrammen wieder in Gang zu bringen. So wird mit der Krise unseres Finanz- und Wirtschaftssystems umgegangen. Wenn es allerdings um unsere wichtigen öffentlichen Dienstleistungen geht, um gute Arbeit für die Bürgerinnen und Bürger und für die Zukunftssicherung und Entwicklung unseres Gemeinwesens, dann soll der Gürtel enger geschnallt werden.

Ich denke, nicht die Ausgaben für öffentliche Dienstleistungen sind das Problem, sondern die fehlenden Einnahmen. Eine gerechtere Steuerverteilung ist längst überfällig: Die wirklich Vermögenden sollen ihr Geld nicht für windige Spekulationen benutzen, sondern ihren gerechten Anteil an der Entwicklung einer gesell-

schaftlichen Zukunftsvorsorge leisten.

Die rot-grüne Koalition in Bremen hat sich zu öffentlichen Dienstleistungen bekannt und konkrete Schwerpunkte auch für die Beschäftigten umgesetzt. Dennoch wird die Lage im öffentlichen Dienst durch die andauernden Personalkürzungen immer schwieriger.

Es sind gravierende Verbesserungen im Sinne von guter Arbeit erforderlich. Dazu gehören eine Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen, ein wertschätzender Umgang mit den Beschäftigten, rechtzeitige Sicherung von qualifiziertem Nachwuchs, Entwicklung von Aufgaben und Organisation, Beteiligung der Beschäftigten und Mitbestimmung bei Veränderungsprozessen. Dazu gehören auch Beteiligungsrechte für Beamtinnen und Beamte.

Die Interessenvertretungen des bremischen öffentlichen Dienstes haben Konzepte entwickelt und vorgelegt zur Umsetzung von guter Arbeit für Beschäftigte und die Bürgerinnen und Bürger.

Wir erwarten jetzt einen konstruktiven Umgang des Senats mit unseren Vorschlägen.

Mit herzlichen Grüßen  
 Ina Hilsmaier

## Schwungvoll gestartet

Seit 25.11.2008 neuer GPR-Vorstand im Amt

### Doris Hülsmeier

Jahrgang 1958, Datenverarbeitungskauffrau und Informatikerin, 12 Jahre Technologieberaterin beim GPR, seit 2004 Mitglied des Gesamtpersonalrats, seit November 2008 dessen Vorsitzende, seit 1977 in der Gewerkschaft (IG Metall, ÖTV, jetzt ver.di).

Besondere Vergnügungen: Patenkinder, Neffen und Nichte, Wandern



### Burckhard Radtke

Jahrgang 1959, Verwaltungsbeamter, seit 1982 im Bereich Wirtschaftliche Hilfen tätig, seit 1977 Mitglied der Gewerkschaft ÖTV (jetzt ver.di), seit 1994 freigestelltes Personalratsmitglied im Amt für Soziale Dienste, seit dem 16. April 2004 Mitglied im Gesamtpersonalrat.

Besondere Vorlieben: meine Familie, Fußball und Landleben



### Heidi Adler

Jahrgang 1954, Raumpflegerin, seit 1993 Mitglied der Gewerkschaft ÖTV (jetzt ver.di), jahrelang stellv. Vorsitzende für den ArbeiterInnenbereich im Personalrat Schulen, seit 2000 Mitglied im Gesamtpersonalrat, im Vorstand des ArbeitnehmerInnenbereichs. Besondere Vorlieben: Kochen, Urlaub in Dänemark und Lesen



### Ina Menzel

Jahrgang 1958, Verwaltungsbeamtin, 20 Jahre im Arbeits- und Tarifrecht beschäftigt, seit 2000 Mitglied des Gesamtpersonalrats, seit 1974 in der Gewerkschaft ÖTV (jetzt ver.di). Besondere Vorlieben: Reisen und Lesen englischer Krimis



### Edmund Mevissen „in Rente“

Edmund Mevissen, der langjährige Vorsitzende des Gesamtpersonalrats, wurde am 5.12.2008 von seiner Gewerkschaft ver.di und dem Gesamtpersonalrat voller Wertschätzung und liebevoll aus dem Arbeitsleben verabschiedet. Über hundert politische und gewerkschaftliche Weggefährten waren gekommen. Marita Rosenow, die stellv. Vorsitzende des ver.di Landesbezirks Bremen-Niedersachsen, erinnerte an die große Personalversammlung 2005 in der Stadthalle, auf der Edmund Mevissen im Namen der 11.000 anwesenden Beschäftigten dem Senat die Stirn geboten hat mit „Es reicht mit der Politik auf unsere Kosten“. Gewürdigt wurde er von seiner Nachfolgerin Doris Hülsmeier als „entschiedener Verfechter der Interessen der Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebern und der Politik“. Finanzsenatorin Karoline Linnert stellte auch seine Verlässlichkeit als Verhandlungspartner heraus.

Statt Geschenken wünschte sich Edmund Mevissen „Rest-Cents“ zum Abschied. Eine erfreuliche Bilanz für unsere Projekte.



# Arbeitsbedingungen verbessern!

## Vereinbarung für gute Arbeit

Der öffentliche Dienst ist kein Selbstzweck. Er ist dazu da, gute, vielfältige und zukunftsfähige Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger und das Gemeinwesen zu erbringen.

Die gesellschaftlichen Erwartungen hinsichtlich Qualität und Wirksamkeit öffentlicher Dienstleistungen sind berechtigterweise hoch. Die Öffentlichkeit beobachtet aufmerksam und kommentiert kritisch: Wartezeiten sollen kurz und amtliche Entscheidungen fehlerfrei sein, Chancengleichheit und Integration von Benachteiligten, insbesondere von Kindern, sollen umgesetzt werden, die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger und der Schutz der Umwelt sollen umfassend gewährleistet sein und und und.

Um diese Erwartungen zu erfüllen, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Das bedeutet: Gute Arbeit(sbedingungen) für die Beschäftigten.

Die Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes erleben seit Jahren einen erheblichen Personalabbau. Allein seit 1993 wurde ein Viertel der Stellen gestrichen. Die Aufgaben wurden allerdings nicht in gleichem Ausmaß reduziert, sondern im Gegenteil vielfach erweitert durch neue politische und gesetzliche Vorgaben und Ziele.

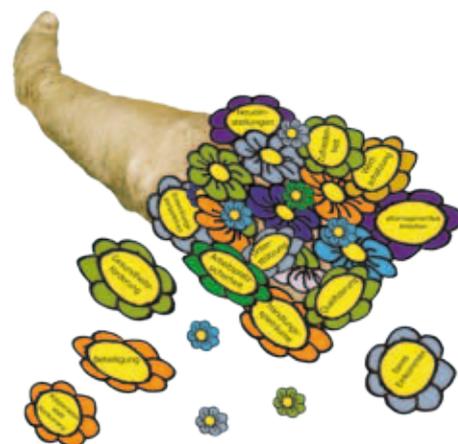
Die Folgen: Die hohe Arbeitsverdichtung führt zu einer enormen Belastung der Kolleginnen und Kollegen. Sie sehen sich oft alleingelassen und - auch gesundheitlich - zermürbt im Umgang mit immer höheren Fallzahlen, zunehmender Aufgabenfülle, Zeitdruck, Bergen von Überstunden.

Nicht alle Probleme können durch mehr Personal gelöst werden. Wichtige Erfolgsfaktoren für gute Arbeit liegen auch in der Personal- und Organisationsentwicklung:

- Gute kooperative Führungsarbeit und Unterstützung der Führungskräfte
- Rechtzeitige Sorge für ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte und ihre Einfädung in die Dienststellen
- Stetige Fort- und Weiterbildung für die Beschäftigten
- Arbeit darf nicht krank machen
- Beruf und Familie müssen vereinbar werden können
- Unterstützung bei Arbeitsplatzwechsel
- Abschaffung von Beschäftigungsverhältnissen „zweiter Klasse“
- Weiterentwicklung der Aufgaben und der Organisation
- Das erforderliche Personal für die vorgegebenen politischen und gesetzlichen Aufgaben
- Beteiligung der Beschäftigten
- Mitbestimmung bei Veränderungsprozessen.

Diese wichtigen Punkte wollen wir, die Interessenvertretungen des bremischen öffentlichen Dienstes, mit der Arbeitgeberseite vereinbaren. Ziel ist eine verbindliche Vereinbarung, die für alle Beschäftigten und alle Dienststellen des bremischen öffentlichen Dienstes gilt. Unser Entwurf liegt vor. Die Gespräche darüber bei der Senatorin für Finanzen haben begonnen.

Doris Hülsmeier 



## Haushaltslage bleibt schwierig

### Verbesserungen nicht absehbar

In finanzieller Hinsicht gibt es auch gute Nachrichten: So erhält Bremen zusätzliche Mittel in Höhe von 117 Millionen Euro im Rahmen des Konjunkturprogramms II für die Jahre 2009 und 2010. Der Senat hat jetzt die Verteilung beschlossen: Neben den Schwerpunkten Kindergärten, Schulen und Hochschulen, die 65 % der Mittel erhalten müssen, bezieht der Beschluss ein Gebäudesanierungsprogramm im Umfang von 29 Millionen Euro ein. Diese Mittel sind gleichzeitig eine gute Gelegenheit, jetzt auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen (Schallschutz, Beleuchtung, Raumklima etc.).

Parallel planen die Ressorts die Haushalte 2010 und 2011 auf der Grundlage der Eckwertbeschlüsse. Der Senat setzt seinen massiven Sparkurs wie in der Koalitionsvereinbarung verabredet fort. Mit Ausnahme der politischen Schwerpunktbereiche (Kinder, Polizei, LehrerInnen und Feuerwehr) gelten für alle anderen Bereiche die vorgesehenen Personalkürzungsvorgaben.

Eine Übernahme der Tarifergebnisse im Länderbereich für Beamtinnen und Beamte ist nur mit einer zeitlichen Verzögerung eingeplant. Der Gesamtpersonalrat hat sich dazu bereits kritisch gegenüber der Finanzsenatorin geäußert.

Auch für die weitere Zukunft ist keine Entlastung absehbar.

Nach zähen Verhandlungen hat die Föderalismuskommission aus Bund und Ländern Bremen jetzt für neun Jahre jeweils 300 Millionen Euro zugesagt. Die Haushaltsprobleme Bremens sind damit anerkannt. Aber: „Zu wenig zum Leben, zu viel zum Sterben,“ so ein inoffizieller Kommentar aus dem Hause der Senatorin für Finanzen. Bis 2020 muss gleichzeitig ein ausgeglichener Haushalt erreicht

werden. Die weiteren Rahmenbedingungen sind noch nicht verabredet, sie werden im Laufe des Jahres ausgehandelt und grundgesetzlich verankert. Sicher ist nur: Bremens Haushalt muss noch weiter gekürzt werden. Wie soll das funktionieren, wenn auf der Ausgabenseite schon seit vielen Jahren eingespart wird und keine weiteren Spielräume erkennbar sind?

Ohne eine deutliche Verbesserung der Einnahmesituation müssen wir davon ausgehen, dass die Standards des öffentlichen Dienstes nicht weiter aufrecht erhalten werden können. Es kann nicht damit weiter verfahren werden, dass immer weniger Personal die gleiche Menge Aufgaben erledigt, wie schon seit vielen Jahren. Die politisch Verantwortlichen müssen den betroffenen Kolleginnen und Kollegen die Frage beantworten, welche Dienstleistungen mit dem immer weniger zur Verfügung stehenden Geld und Personal noch zu leisten sind. Und sie müssen dafür die Verantwortung übernehmen.

Wir werden die Haushaltsplanungen kritisch begleiten.

Burckhard Radtke



## Knirpse, Kredite und Bohni

### MUMMPITZ aus der Rentnerecke

Der Standortälteste a.D. ist nicht totzukriegen.

Alle Nase lang sucht er seine ehemaligen Kolleginnen und Kollegen heim und elendet sie stundenrund mit Geheimtipps, Visionen und Gerüchten.

Jüngst hatte er unter dem Siegel der Verschwiegenheit geraten, Aktien der Weltfirma Knirps aufzukaufen, weil ein Boom erwartet wird, da die Bundesregierung angeblich „Volkschirme für jedermann“ ausgeben will.

War wohl nix, war doch nur `ne Ente. Das Volk steht noch im Regen.

Nun ist der Standortälteste a.D. schon wieder erschienen, um die Bonuszahlungen an die Banker zu verteidigen: „Die sind ganz arm dran.“ verkündet er den Ungläubigen. „Stellt euch die Kanalarbeiter vor. Wenn die unter Tage sind, kriegen sie eine tolle Schmutzzulage, denn sie waten ja bis zu den Knöcheln in Abwässern und Fäkalien. Noch viel schlimmer ist das bei vielen Bankern. Wenn die die Bank betreten, reichen ihnen die faulen Kredite schon bis zum Oberschenkel, und in ihren Direktionsbüros müssen sie auf ihren Chefsesseln den ganzen Tag stehen, da ihnen die faulen Kredite sonst über dem Kopf zusammenschlagen. Und das nicht nur während der normalen 40 Stundenwoche, nein! Gute Banker machen länger, auch die Mittagspause durch und abends bis in die Nacht. Eine mörderische Anspannung.“

Das Ausmaß der Tragik ist am gramzerfurchten Antlitz des Standortältesten abzulesen. „Das geht nicht erst seit der Krise so, sondern im Geheimen schon seit Jahren. Viele dieser Banker haben vom langen Stehen auf den wackligen Chefsesseln schon Krampfadern an den Unterschenkeln. (Vom Sitzen hätten sie vielleicht Hämorrhoiden -Anmerkung der Redaktion-) Und dafür, dass sie das so lange durchgehalten haben, gibt es den

Bonus. Wie im Kanal. Und das Geld ist bitter nötig, ständig neue Klamotten, weil die alten den Geruch annehmen. Und ständig teure Duftwässerchen, damit die Kunden nichts merken. Der Bonus dient auch zur Stimmungsaufhellung. Denn die Hälfte der Börse hängt von Stimmungen ab. Und da hellt der Bonus auf. Das ist genau so, als wenn ich meiner Holden zu den runden Hochzeitstagen ein blühfreudiges Alpenveilchen und eine kleine Schachtel Weinbrandbohnen überreiche. Dann hellt der Himmel auf und strahlt, und dann ist die Stimmung gerettet.“

Hoffentlich kommt der Standortälteste a.D. in der nächsten Woche nicht schon wieder im Büro angeschneit und erhebt die Forderung, als Ersatz für den „Volksrettungsknirps“ zur Bekämpfung der Finanzkrise nunmehr als Stimulierungsinstrumente Alpenveilchen und **Weinbrand-bo(h)ni** flächendeckend auszugeben. Und zwar verbunden mit der schönen Botschaft: „Ein Bohni in Ehren, kann niemand verwehren.“

Peter Garrelmann



Mit Alpenveilchen aus der Krise



„Ein Bohni in Ehren kann niemand verwehren“

# Beurteilungen

## Ein Thema mit vielen Fragezeichen

Beamtinnen und Beamte in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes müssen regelmäßig alle drei Jahre und aus besonderen Anlässen (z.B. Beförderungen) beurteilt werden. Das ergibt sich aus der Beurteilungsrichtlinie des Senats vom 15.7.2008. Derzeit wird in den Ressorts und Dienststellen an der Umsetzung der Beurteilungsrichtlinien gearbeitet.



Der Gesamtpersonalrat hat seine Befürchtungen zum Ausdruck gebracht. Subjektive Einflüsse auf die Beurteilungen, mangelhafte Beurteilungsgrundlagen und eine hierdurch ausgelöste fehlende Akzeptanz bei den Beamtinnen und Beamten können große Probleme für den Dienstbetrieb entstehen lassen. Hierdurch wird die Motivation der Betroffenen beeinträchtigt. Um diese Gefahren einzudämmen, kommt einer frühzeitigen Einbeziehung der Interessenvertretungen und der betroffenen Kolleginnen und Kollegen bei der Einführung der Beurteilungsrichtlinie eine hohe Bedeutung zu.

Im Vordergrund der Einführung muss ein Verfahren stehen, das ein möglichst hohes Vertrauen bei den zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten entstehen lässt und zu rechtmäßigen und gerechten Beurteilungen führt. Voraussetzungen hierzu sind eine ausreichende Information aller Beteiligten und ein Schulungsverfahren, das den Beurteilerinnen und Beurteilern ausreichend Zeit für das Einüben und Verinnerlichen der Ansprüche und Kriterien der Beur-

teilungsrichtlinie gibt. Parallel dazu muss für alle Tätigkeitsfelder eine einheitliche und gemeinsame Grundlage für die Beurteilung entwickelt werden. Grundlage hierzu bilden Tätigkeitsbeschreibungen und die genaue Betrachtung aller Arbeitsplätze hinsichtlich zusätzlicher oder abweichender Aufgaben. Auch die schwierigen Bedingungen von Teilzeitbeschäftigten müssen angemessen berücksichtigt werden. Eine Nichteinhaltung der Beurteilungsstichtage bei erstmaliger Anwendung der Richtlinie führt nicht zu einer Rechtswidrigkeit.

Die beamtenrechtlichen Regelungen zum Beurteilungsverfahren von Beamtinnen und Beamten sind auf die ArbeitnehmerInnen nicht übertragbar. Für Tarifbeschäftigte finden die arbeitsrechtlichen Regelungen zum Zeugnisrecht Anwendung. Ein Zeugnis muss anders geschrieben sein als eine Beurteilung. Es sind positive Formulierungen zu verwenden (z. B. „hat sich stets bemüht“). Diese Anforderung erfüllen Beurteilungen nicht. Auf eigenen Wunsch können Tarifbeschäftigte an dem Beurteilungsverfahren teilnehmen, ohne dabei den Anspruch auf ein Zeugnis zu verlieren.

Die praktische Umsetzung der Beurteilungsrichtlinie führt zu unterschiedlichen Problemen. Um den betroffenen örtlichen Interessenvertretungen eine Möglichkeit zum Austausch und zur Information zu geben, hat der Gesamtpersonalrat einen Arbeitskreis zu diesem Themenschwerpunkt gegründet. Durch die Diskussion in der Arbeitsgruppe wird deutlich, wie unterschiedlich bisher bei der Umsetzung verfahren wird. Entscheidend ist aus Sicht der Interessenvertretungen die Schaffung der notwendigen Akzeptanz bei den betroffenen Beschäftigten.

# Jetzt Chance nutzen!

## Bremisches Beamtengesetz muss verbessert werden

Durch die Föderalismusreform I ist es notwendig geworden, das Beamtenrecht auf Landesebene weiterzuentwickeln. Der Bremer Senat hat sich entschieden, die weiteren Entwicklungen im Einklang mit den vier norddeutschen Bundesländern zu betreiben und hat die Abstimmungsprozesse mit den anderen Ländern inzwischen abgeschlossen.

Der Senat verfolgt das Ziel, ein neues bremisches Beamtengesetz und die Laufbahnverordnung noch in den ersten Monaten dieses Jahres in Kraft treten zu lassen.

Die DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes sind bereits frühzeitig mit eigenen Vorstellungen zur Weiterentwicklung des Beamtenrechts an Politik und Senat herangetreten. Ihnen war insbesondere wichtig, das demokratische Prinzip auch im Beamtenrecht durch „Verhandeln statt Verordnen“ zu stärken. Das sichert stärkere Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsbedingungen bei gleichzeitiger Wahrung der verfassungsrechtlichen Anforderungen. Nach den vielen Jahren einer Stagnation bzw. einer Rückorientierung im Beamtenrecht könnte damit den bremischen Beamtinnen und Beamten wieder ein positiver Ausblick und mehr Motivation vermittelt werden. Gleichzeitig könnte damit eine deutliche Aufwertung der rechtlichen Rahmenbedingungen ihres Beschäftigungsverhältnisses erfolgen.

Die uns bekannten Vorlagen vermitteln jedoch den Eindruck, dass der Senat die Chancen für eine neue Ausrichtung des Beamtenrechts nur sehr geringfügig nutzen will. Eine Weiterentwicklung des Beamtenrechts soll im Wesentlichen durch eine Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen und Laufbahngruppen stattfinden.

Ausgerechnet beim Pensionsalter überlegt der Senat - in Anlehnung

an die rentenrechtlichen Regelungen - eine Erhöhung. Es werden sogar die erst vor kurzem vorgenommenen Anpassungen im Polizeibereich wieder in Frage gestellt. Auch der Grundkonsens zu den belastenden Arbeitsbedingungen im Justizvollzug sowie bei der Feuerwehr und der dadurch erforderliche frühere Zeitpunkt der Pensionierung wird aufgegeben.

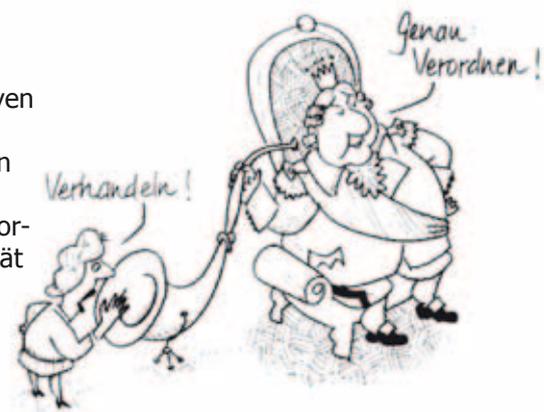
Soll dies die neue gesellschaftliche Perspektive sein: Lehrerinnen und Lehrer mit 67 Jahren junge Menschen unterrichten zu lassen, Feuerwehrleute noch mit 62 Jahren in den Einsatz zu schicken, Polizistinnen und Polizisten noch mit 62 Jahren Demonstrationen begleiten zu lassen oder Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in publikumsintensiven Bereichen noch mit 67 Jahren belastende Arbeitsbedingungen ertragen zu lassen?

Diese Bilder entziehen sich der Vorstellungskraft. Das darf keine Realität im bremischen öffentlichen Dienst werden.

Ganz unterlassen ist der von den Gewerkschaften geforderte Ansatz „Verhandeln statt Verordnen“. Der Senat plant die Beibehaltung der bisherigen Beteiligungsrechte der Interessenverbände. Diese Beteiligungen lassen aber leider nur geringen Einfluss zu („Vortrag bei Hofe“).

Mit seinen bisherigen Überlegungen bleibt der Senat erheblich hinter seinen Möglichkeiten zurück und enttäuscht die Erwartungen. Die Chance für ein neues, aufgeklärtes Verständnis des Beamtenrechts wird vertan. Gerade im Zuge der grundgesetzlichen Forderung nach einer Weiterentwicklung des Beamtenrechts und der Abkehr von überalterten Vorstellungen zum Beamtentum muss eine Umsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen möglich sein!

Burckhard Radtke 





Onno Dannenberg  
Tarifkoordinator  
ver.di-Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

## Tarifeinigung mit den Ländern

### Anschluss an den TVöD erreicht

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der Tarifaueinandersetzung mit den Ländern haben die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes nach zwei bundesweiten Warnstreikwellen und vielen weiteren örtlichen Warnstreiks - so am 13. Februar 2009 in Bremen mit über 4.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern - in der 4. Verhandlungsrunde am 1. März 2009 eine Einigung erzielen können. Sie gilt im bremischen öffentlichen Dienst für die Beschäftigten, die nach bisherigem Tarifrecht als Angestellte gelten, mit Ausnahme der kommunalen Eigenbetriebe. Die wesentlichen Punkte der Einigung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sind:

- Einmalzahlung von 40,00 EUR für die Monate Januar und Februar 2009
- Erhöhung der Tabellenentgelte ab März 2009 um 40,00 EUR und anschließend um 3 %, dafür Streichung des Leistungsentgelts
- Erhöhung der Tabellenentgelte ab März 2010 um weitere 1,2 %
- Erhöhung der Entgelte für Auszubildende und Praktikanten ab März 2009 um 60,00 EUR und ab März 2010 um 1,2 %
- Mindestlaufzeit bis zum 31.12.2010
- Nachvollzug aller Bewährungs-, Tätigkeits- und Zeitaufstiege sowie Vergütungsgruppenzulagen, die vor dem 1. November 2006 begonnen wurden, bis zum 31.12.2010
- Aufnahme von Verhandlungen mit dem Ziel der alsbaldigen Inkraftsetzung einer Entgeltordnung zum TV-L auf der Basis der bisherigen Eingruppierungsvorschriften des BAT
- Verbesserungen für Lehrkräfte bei der Anrechnung von Berufserfahrungszeiten und bei den Strukturgleichungen

Außerdem enthält die Tarifeinigung eine Reihe von Änderungen des Manteltarifrechts im Hinblick auf Fragen, die noch aus der Überleitung aus dem BAT offen waren (sog. „Restanten“).

Mit dieser Tarifeinigung konnte der Anschluss an die Tabellenwerte des TVöD für 2009 erreicht und eine soziale Komponente durchgesetzt werden. Die Vereinbarungen zur Entgeltordnung stellen einen deutlichen Fortschritt - insbesondere gegenüber der Situation bei den kommunalen Arbeitgebern - dar. Auch konnte der Irrweg des Leistungsentgelts durch den Einbau des hierfür vorgesehenen Volumens in die monatlichen Tabellenentgelte beendet werden. Insgesamt ist mit dieser Tarifeinigung vor dem Hintergrund des deutlich verbesserungsfähigen gewerkschaftlichen Organisationsgrades in den Landesverwaltungen ein gutes Ergebnis erreicht worden.

Dieses Ergebnis muss jetzt zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen übertragen werden. Diese Forderung haben wir auch für Bremen an den Senat gerichtet. Hier wird es darauf ankommen, der berechtigten Forderung mit Aktionen der Beamtinnen und Beamten Nachdruck zu verleihen.

Mit freundlichen Grüßen

Onno Dannenberg  
Tarifkoordinator  
ver.di-Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

# Bildungsgerechtigkeit vertan

## GEW kritisiert das neue Schulgesetz

Der Dauerstreit um die Bildung sollte beendet werden: SPD, CDU, Grüne und FDP einigten sich auf einen gemeinsamen Entwurf für ein neues Schul- und Schulverwaltungsgesetz. Die GEW kann sich diesem Konsens nicht anschließen und kritisiert die Gesetzesnovelle. Denn ein Hauptproblem der Schulen, das frühe Aussortieren der Kinder, bleibt bestehen. Das Engagement der betroffenen SchülerInnen, Eltern und PädagogInnen für mehr Bildungsgerechtigkeit wird deshalb anhalten.

Diverse internationale Studien haben belegt, dass längeres gemeinsames Lernen am besten für Schülerinnen und Schüler ist. Überall in Europa wird das auch so praktiziert. Die rot-grüne Koalition sowie die Bildungsministerin Renate Jürgens-Pieper, lange Zeit Lehrerin an einer Gesamtschule, wollten dies bei ihrem Amtsantritt auch für die Bremer Schülerinnen und Schüler ermöglichen. Kinder aus sozial benachteiligten Familien und Kinder mit Migrationshintergrund sollten gemeinsam mit Kindern aus sogenannten bildungsnahen Familien länger als bis zur 4. Klasse lernen. Allerdings hat die rot-grüne Koalition die Chance einer vorwärtsweisenden Schulreform im Lande Bremen vertan. Stattdessen wurde das sogenannte „Zwei-Säulen-Modell“ beschlossen. CDU und FDP hatten es von Anfang an gefordert. So wird die Trennung der SchülerInnen nach der 4. Klasse fortgesetzt. Während 20 % der SchülerInnen für das Gymnasium (1. Säule) ausgelesen werden, wird der größte Teil die neue Oberschule (2. Säule) besuchen.

Damit ist die leistungsmäßige und soziale Durchmischung der künftigen Oberschulen erheblich eingeschränkt. Gleichzeitig wird die Gesamtschule, die bisher den Anspruch realisierte, Modell für die Integration aller Schü-

lerInnen bis zur 10. Klasse zu sein, als eigenständige Schulform abgeschafft. Die einzige flächendeckend integrierte Schule bleibt die Grundschule. Ihre Arbeit wird jedoch durch die Aufgabe beeinträchtigt, in Zukunft noch stärker die Auslese für das Gymnasium vorzubereiten.

Die Förderzentren (ehemals Sonderschulen) bleiben erhalten. Ihre Integration wird auf Eis gelegt. Einige wenige Oberschulen bekommen eigene gymnasiale Oberstufen. Das macht sie zu Lasten der anderen Oberschulen attraktiver. Außerdem kostet dies viel Geld und schwächt die bisherigen Oberstufenzentren, in denen berufliche und allgemeinbildende Bildungsgänge zusammen bestehen.

Die bisherigen Probleme der Schulen werden sich nicht ändern. Deshalb arbeitet die GEW weiter am Konzept eines einheitlichen, demokratischen Bildungswesens und wird hierfür Bündnispartner suchen. Zum anderen fordert die GEW konkrete Maßnahmen, die mehr Bildungsgerechtigkeit bewirken. Vordringlich sind Doppelbesetzungen in Kitas und Grundschulen, Gesamtschulstandards für die neuen Oberschulen mit niedrigeren Klassenfrequenzen, mehr Fördermaßnahmen für Migrantenkinder, Integration der SchülerInnen von Förderzentren an allen Schulen mit zusätzlichen LehrerInnen sowie eine bessere Ausstattung der Ganztagschulen und der Schulen in sozialen Brennpunkten.

Um diese Maßnahmen durchzuführen, brauchen die Schulen mehr Personal. Der Stellenabbau muss beendet werden. Angesichts des bevorstehenden LehrerInnenmangels müssen Lehrkräfte für alle Schulstufen so früh wie möglich eingestellt werden. Wer durchgreifende Bildungsreformen will, wird um eine erhebliche Aufstockung des Bildungshaushalts nicht umhin kommen.

Elke Baumann 



## „Anders sein können!“

### Lesben und Schwule im bremischen öffentlichen Dienst



Eine echte Gleichberechtigung ist noch nicht erreicht

In Bremen trifft sich seit zwei Jahren eine Gruppe von 25 bis 30 Lesben und Schwulen, die in unterschiedlichen Bereichen des bremischen öffentlichen Dienstes arbeiten. Die Treffen finden alle sechs bis acht Wochen statt. Die Gruppe hat Ende 2008 den Vorstand des Gesamtpersonalrats über die Situation von homosexuellen Beschäftigten informiert und um Unterstützung bei deren Belangen gebeten. Kontakt: Siegfried Essmann, Tel. 361-3525, siegfried.essmann@afsd.bremen.de

Zusätzlich gibt es seit vielen Jahren einen Lesben- und Schwulen-Stammtisch der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

In beiden Gruppen geht es nicht nur um ein nettes Beisammensein, sondern vorrangig um die am Arbeitsplatz auftauchenden Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen im Bezug auf Homosexualität.

Nicoletta Witt und Irmtrud Gläser haben für die **MUMM** mit Siegfried Essmann ein Gespräch geführt.

**MUMM:** Hat die Abschaffung des § 175 zu Veränderungen geführt?

**Siegfried Essmann:** *Durch den Bestand des § 175 StGB bis 1994 (!) wurde staatlicherseits homosexuelles Verhalten stets in Kriminalitätsnähe gestellt. Diese Form der Abwertung und Diskriminierung ist entfallen. Politik hat an dieser Stelle eine rechtliche Gleichstellung von hetero- und homosexuellen Lebensweisen geschaffen, die allerdings nicht in allen Rechtsbereichen nachvollzogen wurde.*

Gibt es eine steuerrechtliche Gleichbehandlung?

*Nein! Im Steuerrecht werden eingetragene LebenspartnerInnen jeweils in der Steuerklasse I veranlagt. Anders als bei kinderlosen heterosexuellen Ehepaaren. Eine gemeinsame*

*steuerliche Veranlagung erfolgt bei eingetragenen Lebenspartnerschaften nicht. Im Erbschaftsrecht gibt es auch weiterhin deutliche Ungleichbehandlungen.*

Wo sehen Sie wichtige Ungleichbehandlungen für homosexuelle Beschäftigte des bremischen öffentlichen Dienstes?

*Bremen ist in der rechtlichen Gleichstellung von hetero- und homosexuellen Beschäftigten im Bundesvergleich sehr weit. Im Bereich der Hinterbliebenenversorgung sind die PartnerInnen von BeamtInnen mittlerweile gleichgestellt. ArbeitnehmerInnen hingegen sind bei den Versorgungsansprüchen gegenüber der VBL und bei freiwilligen Leistungen der VBL nicht gleichgestellt. Das heißt, Hinterbliebene aus homosexuellen eingetragenen Lebenspartnerschaften haben keine Ansprüche auf VBL-Leistungen.*

Was tut Bremen für die Gleichbehandlung hetero- und homosexueller Lebensformen?

*Die Koalitionäre aus SPD und Bündnis 90/Die Grünen haben zugesagt, alle Landesgesetze mit dem Ziel einer Gleichbehandlung von hetero- und homosexuellen Lebensformen zu überprüfen und ggfs. zu ändern. Das ist eine offensive Verantwortungsübernahme für die homosexuellen Bremer Bürgerinnen und Bürger.*

Was könnte der bremische öffentliche Dienst zur Unterstützung von Vielfalt leisten?

*Projekte, Veröffentlichungen, Planungen, Gesetzesinitiativen etc. sollten auf die Interessen von Lesben und Schwulen hin betrachtet und gestaltet werden.*

*Wesentlich wäre eine Kontaktperson bei der Polizei in Verbindung mit*

*der Einrichtung eines schwul-lesbischen Überfalltelefons, wie es dieses in anderen Großstädten bereits gibt.*

*Eine zentrale Service- und Anlaufstelle für lesbische und schwule Bürgerinnen und Bürger wäre aus unserer Sicht sinnvoll. Hier könnten Anregungen und Informationen gesammelt und weitergegeben werden, aber auch Hinweise auf körperliche Gewalt, offensichtliche Diskriminierung (z.B. Beschimpfungen) und subtile Diskriminierung (z.B. üble Nachrede) aufgenommen und an die zuständigen Stellen weitergeleitet werden.*

*Bei der Förderung z.B. von Mehrgenerationsmodellen oder Wohnformen für die ältere Bevölkerung sollten auch die Lebensvorstellungen von homosexuellen Frauen und Männern geklärt und berücksichtigt werden. Diese Themen könnten z.B. im Rahmen von Angeboten der Altenhilfe oder Einrichtungen wie Häusern der Familie aufgegriffen werden.*

*In den Niederlanden werben Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung gezielt um Lesben und Schwule als MitarbeiterInnen. Dieses könnte auch in Bremen erfolgen.*

Welche Unterstützung wünschen Sie sich durch den GPR?

*Wir wünschen uns, dass der GPR ein Augenmerk auf die Interessen von Lesben und Schwulen hat bei den vielfältigen Themen, mit denen der GPR konfrontiert ist. Hier könnte sich der GPR im Sinne von einer Gleichbehandlung von homosexuellen Beschäftigten einmischen.*

Gibt es Diskriminierungen gegenüber schwulen und lesbischen KollegInnen im bremischen öffentlichen Dienst?

*Diskriminierungen werden bisher nicht systematisch erfasst. Dafür*

*gibt es keine zuständige Stelle. Aber es gibt durchaus Berichte, in denen deutlich wird, dass sich KollegInnen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung belästigt oder gar bedroht fühlen oder bedrohliche Situationen erlebt haben. In jedem Fall gibt es offensichtlich eine deutliche gefühlte Bedrohung.*

*Im Bereich der Schulen wird das Wort „schwul“ durchgängig als Schimpfwort von SchülerInnen benutzt. Das trifft natürlich auch die dort arbeitenden LehrerInnen. An der Schule Walliser Straße wurde vor kurzem das Thema Diskriminierung von Lesben und Schwulen groß thematisiert. Es wurde ein schwuler Lehrer aus Berlin „eingeflogen“. Offenbar war keine Lehrerin und kein Lehrer aus Bremen bereit, sich dort als homosexuell zu outen - wohl wegen begründeter Ängste vor anschließender Diskriminierung.*

Fazit: Bis zu einer echten Gleichbehandlung nach den Grundsätzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist noch vieles zu tun!

Irmtrud Gläser   
Nicoletta Witt 



## Wenn sonst keiner mehr hilft

### Der Fachdienst Soziales im AfSD

Wenn erwachsene Menschen das Gefühl haben, mit ihren Problemen nicht mehr fertig werden zu können, kommen sie zum Fachdienst Soziales im Amt für Soziale Dienste (AfSD). Die SozialpädagogInnen und SachbearbeiterInnen hier helfen Menschen bei der Bewältigung schwierigster Lebenssituationen. Diese Menschen kommen wegen Problemen mit ihrer Wohnung, ihren Finanzen, ihrer Gesundheit, auf Grund ihres Alters.

Ihnen und ihren Sorgen gerecht zu werden, gelingt jedoch immer seltener. Seit Mitte der 80er Jahre wird das Personal gekürzt. Ergebnis ist eine hohe Arbeitsbelastung. Die Lage ist durch viele Erkrankungen enorm angespannt. Teilweise ist kein funktionierender Dienst aufrecht zu erhalten. Hinzu kommt, dass die Hilfsmöglichkeiten durch Pauschalisierung und reduzierte Hilfsangebote der Freien Träger deutlich verringert sind.

Die Interessen von erwachsenen Menschen finden bei der Bildung der politischen Prioritäten in Bremen so

gut wie keine Berücksichtigung. Daher unterliegt dieser Bereich seit so vielen Jahren so hohen Personalkürzungsvorgaben.

Welche Zukunft der Fachdienst hat, wird durch einen Brief der Amtsleitung deutlich. Mit Bezug auf die Haushaltssituation und das PEP (Personalentwicklungsprogramm) verweist sie darauf, dass Personalmehrbedarfe auf unabsehbare Zeit politisch nicht realisiert werden können und noch weitere Einsparungen zu erbringen sind. Aus dieser politischen Beschlusslage entwickelt sie ein Angebot an die Beschäftigten in einem Prozess, ihre Arbeit kritisch zu hinterfragen. Ziel soll sein, den Personaleinsatz in einigen Bereichen zu begrenzen oder zu reduzieren, soweit die Leistungseinschränkungen rechtlich vertretbar sind.

Die MitarbeiterInnen können nicht mehr. Seit 25 Jahren haben sie viele Untersuchungen über sich ergehen lassen. Sie fordern seit langem eine Reduzierung und Veränderung der Aufgaben. Ihre sinnvollen Hinweise,

wie die Arbeit verbessert werden kann, wurden nicht umgesetzt.

Parallel bringen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen viele Schwierigkeiten. Der Altersdurchschnitt der Gesellschaft erhöht sich rapide. Mit dem demografischen Wandel sind viele Probleme im Zusammenhang mit häuslicher Hilfe, Pflege und Altersarmut verbunden. Immer mehr Menschen benötigen Hilfe bei der Entwicklung neuer Lebensperspektiven. Entscheidende Fragen wären: Wo sind die fachlichen Visionen für die Aufgaben der Zukunft? Wie sollen gute Dienstleistungen für erwachsene BürgerInnen aussehen? Was bedeutet der demografische Wandel für die Aufgaben des AfSD? Wie viel Personal brauchen wir für diese wichtigen Aufgaben?

Die örtlichen Interessenvertretungen kritisieren, dass eine Beteiligung im Vorfeld kaum stattgefunden hat und dass es keine Zusammenarbeit auf gleicher Augenhöhe gibt.

Diese Fragen müssen beantwortet werden: Wie sind die Kolleginnen bei diesem Prozess abgesichert? Wann gibt es eine funktionierende Personalentwicklung? Welche Auswirkungen ergeben sich auf die Arbeit und die Leistungen für die BürgerInnen? Welche Rahmenbedingungen hat die zukünftige Arbeit?

Wichtige Voraussetzungen für einen guten Entwicklungsprozess fehlen noch. Erst wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen gesichert sind, kann eine fachliche Arbeit im Sinne der Beschäftigten und der BürgerInnen wieder entstehen.



Burckhard Radtke

# Unter einem Dach



## Immobilien Bremen seit 1.1.2009 dabei

Mit Beginn des neuen Jahres hat die Immobilien Bremen - Anstalt des öffentlichen Rechts - ihre Arbeit aufgenommen. Damit sind jetzt rund 1000 Kolleginnen und Kollegen von GTM, GBI, FMB und der Eigenreinigung in einer neuen Dienststelle zusammengefasst. Alle gebäudebezogenen Dienstleistungen werden jetzt durch Immobilien Bremen wahrgenommen. Damit hat der rot-grüne Senat sein Versprechen zur Re-Kommunalisierung der GBI und zur Zusammenführung des Gebäudemanagements wahr gemacht.

Am 25. März 2009 wird der Personalrat Immobilien Bremen gewählt. Bis dahin vertritt der Gesamtpersonalrat - in enger Abstimmung mit Mitgliedern der bisherigen Betriebs- und Personalräte - die Interessen der Beschäftigten.

Bei der Festlegung der Rahmenbedingungen zur Neuordnung des Immobilienmanagements war es weitestgehend gelungen, auch über problematische Punkte Einvernehmen zwischen Arbeitgeberseite und Interessenvertretungen herzustellen.

Bei der konkreten Umsetzung haben sich erste Konflikte ergeben. So wollte die Arbeitgeberseite den mit über 700 Beschäftigten größten Bereich - Reinigung und Hausmeisterdienste - mit völlig unzureichenden Leitungsstrukturen ausstatten. Absicht war dabei, die Preise für die Abnehmer der Leistungen (die Dienststellen) in einem besseren Licht darzustellen. In zähen Verhandlungen musste der Gesamtpersonalrat zwar letztlich akzeptieren, dass beide Bereiche zunächst in einer gemeinsamen Abteilung geführt werden. Wichtiger aber war aus seiner Sicht der Erfolg, dass statt ursprünglich vier nunmehr acht Objektleitungen für die Reinigung schnellstmöglich eingestellt werden. Das war von den Betroffenen in der Arbeitsgruppe dringend gefordert worden. Damit wird sichergestellt,

dass die Hausmeister von ihren bisherigen Leitungsaufgaben für den Reinigungsbereich vollständig entlastet werden.

Weniger besorgt um die sogenannten „Overheadkosten“ war die Senatorin für Finanzen bei der Frage der Geschäftsführung. Ihren Antrag, die bisherigen Geschäftsführer von GBI und GTM, Dr. Oliver Bongartz und Falko Spieker, beide als Geschäftsführer der IB zu bestellen, hat der Gesamtpersonalrat auch deshalb abgelehnt. Vor allem aber befürchtet der Gesamtpersonalrat, dass die Doppelbesetzung zu Kompetenzgerangel und Reibungsverlusten führen und damit einer effektiven Arbeit der neuen Anstalt eher im Wege stehen könnte. Leider wurde die Zustimmung des Gesamtpersonalrats durch die mehrheitliche Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt. Mit seiner klaren Haltung konnte der Gesamtpersonalrat aber immerhin erreichen, dass die Doppelspitze engmaschig überprüft werden wird.

Nach langen Gesprächen und Verhandlungen ist es nun auch gelungen, endlich Neueinstellungen im Reinigungsbereich zu bekommen. Einen Anfang machten drei Kolleginnen, die seit August 2008 im Finanzressort eingestellt wurden. Die Bezahlung der neuen Reinigungskräfte nach Entgeltgruppe 1 TVöD wird zurückgenommen. Nun wird - wie verabredet - rückwirkend eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 2 vorgenommen. Jede ausscheidende Raumpflegerin soll durch eine Neueinstellung im öffentlichen Dienst ersetzt werden. Das gilt auch für Stellen, die durch die Freistellungsphase der Altersteilzeit frei werden. Nun fehlt noch eine verbesserte Ausstattung mit Geräten und Maschinen. Dann steht einer erfolgreichen Entwicklung der Eigenreinigung nichts mehr im Wege.

Heidi Adler ■■■

### Abkürzungsfiel

**GTM:** Gebäude- und TechnikManagement Bremen

**GBI:** Gesellschaft für Bremer Immobilien mbh (ehemals Grundstücksamt, Liegenschaftsamt)

**FMB:** Facility Management Bremen GmbH

**IB:** Immobilien Bremen AÖR



## Rathaus noch zu halten?

### Government-City am Stadtrand billiger

Um die Haushalte zu entlasten, will der Senat auch an den Verwaltungsgebäuden sparen. Deshalb befasst sich derzeit eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Ressorts mit der Festlegung von Gebäudekostenstandards. Angedacht ist, dass in den Haushalten zukünftig nur noch diese Standardbeiträge zur Verfügung gestellt werden. Etwaige Überschreitungen müssten die Dienststellen dann aus anderen Mitteln bezahlen.

Wie der Begriff „Standard“ schon nahe legt, besteht dabei eine Tendenz, spezifische Bedarfe oder Besonderheiten auszublenden. Ein Stuhl, ein Tisch, ein Schrank, soviel passt in das Standardbüro. Wer besonders viele Aktenmeter griffbereit haben muss, hat unter Umständen Pech gehabt. Selbstredend gehören zum Standardbüro auch Standardverkehrsflächen. Breite Flure sind ein Luxus, den Bremen sich nicht mehr leisten kann, auch wenn hier die BürgerInnen warten, bis sie an der Reihe sind.

Nicht zuletzt arbeiten in den Standardbüros auch Standardbedienstete, nämlich „Vollzeitäquivalente“. Das heißt: Teilzeitbeschäftigte müssten sich einen Schreibtisch teilen. Es fragt sich, an welche Methode dabei gedacht ist. Eine Art Schichtdienst an wechselnden Arbeitsplätzen oder lieber gleich alle Möbel entsprechend durchsägen?

Unbeantwortet bleibt bisher auch die Frage, wo denn die den Standards entsprechenden Verwaltungsgebäude plötzlich herkommen sollen und was mit den nicht standardgerechten Einheiten passieren soll.

Ich denke, das Problem kann nur mit einem großen Wurf gelöst werden.

Wir haben die Airport City im Süden, die Überseestadt im Westen, den Technologiepark bei der Uni - uns fehlt noch eine Government-City.

Schade, dass der Rückbau in Tenever schon so weit vorangeschritten ist. Die Wohnungen hätte man sicher gut umfunktionieren können. Alle Fenster, auch die in luftigen Höhen, hätten wir öffnen können, und sogar einige Raucherbalkone hätte es gegeben.

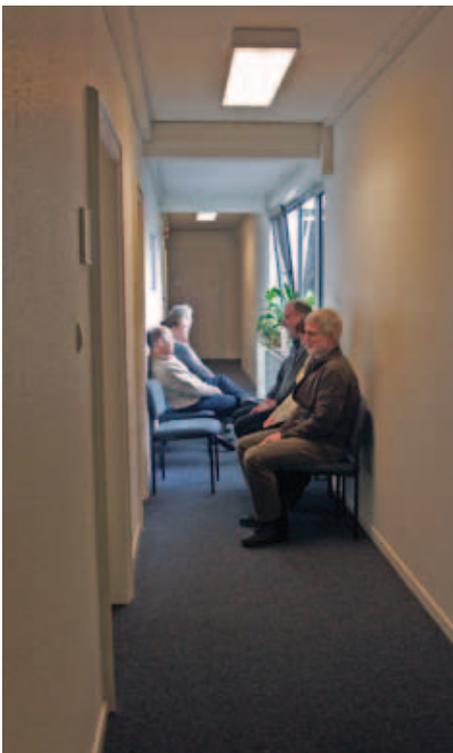
Aber im Büroпарк Oberneuland stehen noch reichlich Flächen zur Verfügung. Da kann Bremen einen gigantischen Komplex mit Standardbüros hinbauen lassen - nur das Pentagon wäre größer. Damit würden wir auch Vorreiter beim Thema One-Stop-Government\*: Nur eine einzige Bushaltestelle für die gesamte bremische Verwaltung.

Für die bisher über die Stadt verstreut liegenden Büros und Gebäude werden sich sicher schnell kommerzielle Nachnutzungen finden lassen. Besonders für den Innenstadtbereich sind wir da ganz optimistisch. Schließlich ist das Shopping-Erlebnis erst dann richtig schön, wenn man dabei garantiert nichts mit lästigen Behördengängen zu tun hat.

Auch das Rathaus muss dann geräumt werden: keine Standardbüros, keine Standardverkehrsfläche und daher unbezahlbar. Die Senatskanzlei zieht an den Stadtrand.

Doch das Rathaus sieht einer glamourösen Zukunft als Stätte zahlreicher Events entgegen. Bahn frei für Dieter Bohlen!

Burkhard Winsemann



Zählt diese „Standardverkehrsfläche“ schon zum Luxus?

\* Managementchinesisch für das Anbieten vielfältiger Verwaltungsleistungen aus einer Hand