



Tätigkeitsberichte des Personalrates-Verwaltung für die Personalversammlung am 01.03.2017

Gesamtbericht (Anke Haskamp)

Zusammenlegung des Landesamtes für Ausbildungsförderung mit dem Studentenwerk

Seit dem 01.01.2017 ist das Landesamt für Ausbildungsförderung mit dem Studentenwerk zusammengelegt. Die Kolleginnen und Kollegen konnten nach eingehender Klärung zum Übergangsprozedere einvernehmlich abgeordnet werden. Eine Versetzung erfolgt in Kürze nach endgültiger Klärung der Finanzierung. Unseren ehemaligen Kolleginnen und Kollegen wünschen wir für die Zukunft alles Gute.

Dienstvereinbarung zur Regelung der gleitenden Arbeitszeit

Seit 2015 haben wir eine neue Dienstvereinbarung, die im Wesentlichen flexiblere Arbeitszeiten und verbindlichere Vorgaben zum Abbau von Mehrstunden ermöglicht. Zusätzlich wurde letztes Jahr eine verkürzte Kernarbeitszeit vereinbart und darüber hinaus noch Ende des Jahres die Präsenzzeiten für die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr und an Brückentagen auch für künftige Jahre geregelt. So lässt sich unsere Urlaubs- und Freizeitgestaltung wesentlich verbindlicher im Voraus planen, ohne dass dienstliche Interessen dem entgegenstehen.

Seit Kurzem befinden wir uns mit der Dienststelle, der Senatorin für Finanzen und dem GPR in der Überarbeitung/Aktualisierung dieser Dienstvereinbarung, die dann u.a. auch den Umgang mit dem Arbeitszeitkonto mit aufnehmen soll. Ferner wurde eine Überarbeitung notwendig, da die Verkürzung der Kernarbeitszeit bis zum 31.07.2017 befristet war und hier eine Verlängerung von Seiten des Personalrates unbedingt gewünscht ist. Eine neue DV wird euch natürlich rechtzeitig bekannt gegeben.

Beförderungen

Der diesjährige Beförderungstermin fand anders als im Vorjahr pünktlich am 01.01.2017 statt. Alle 14 Kolleginnen und Kollegen, die zur Beförderung anstanden, konnten auch



befördert werden. Wir bedanken uns hier noch einmal bei allen Beteiligten für das rechtzeitige und reibungslose Verfahren.

Bewertungsausschuss

Der Bewertungsausschuss trat im Laufe des Jahres sieben Mal zusammen. Grund war auch ein Antragsrückstau bei Höhergruppierungsanträgen, als auch Neubewertungen von einigen neuen und alten Arbeitsplätzen im Haus. Der Bewertungsausschuss setzt sich aus dem Abteilungsleiter 1, Herrn von Lührte, Referatsleitung 11, Frau Weisel, 112-3, Herrn Giesa und je einem Vertreter der Interessenvertretungen zusammen. Je nach betroffenem Arbeitsplatz, werden der Stelleninhaber und/oder sein Vorgesetzter angehört und/oder es erfolgt eine Arbeitsplatz Begutachtung, wenn die Papierlage kein abschließendes Urteil zulässt.

Dieser Bewertungsausschuss in dieser Zusammensetzung trägt zu mehr Gerechtigkeit und Transparenz bei Bewertungen von Arbeitsplätzen bei, denn anders als in anderen Häusern, werden hier die Stellen nicht ausschließlich durch die Dienststellenleitungen und KAV bewertet, sondern nach Prüfung mit allen Beteiligten, verglichen in der Struktur des Hauses, der jeweiligen Organisationseinheit und nach einzelnen Aufgaben/Blöcken identifiziert und eingeordnet. Das ist eine große Errungenschaft für uns Kolleginnen und Kollegen, trägt es doch zu gerechteren Betrachtungen auf einen Arbeitsplatz bei. Auch hier bedanken wir uns für die konstruktive Zusammenarbeit im Haus.

Migration Kinder zu Bildung/ Abteilung 3

Hier möchte ich gar nicht zu viel vorgreifen, da unser Staatsrat gleich noch selbst zu diesem Punkt berichten möchte!

Nur so viel: Offiziell sind seit dem 01.01.2016 die Kolleginnen und Kollegen der Abteilung 3 Frühkindliche Bildung, Förderung von Kindern und Fachkräfteentwicklung unsere neuen Kolleginnen und Kollegen im Hause Kinder und Bildung. Versetzt wurden damals 21 MitarbeiterInnen, eingebettet in einem Geschäftsverteilungsplan über 28 Stellen. Heute weist das Organigramm der Abteilung 3 ganze 45 Stellen aus, von denen 31 Stellen mittlerweile besetzt sind, weitere 5 Stellenbesetzungen sind im Verfahren. Kaum ein Tag vergeht, an dem nicht kritisch aus diesen Arbeitsbereichen berichtet wird, besonders der doch sehr zähe Verlauf bei der Personal Akquise und Besetzung macht den vorhandenen Kolleginnen und Kollegen sehr zu schaffen, was auch insbesondere uns Interessenvertretungen immer wieder herausfordert.



Es geht einfach nicht schnell genug, uns liegen aus der Abteilung Gefährdungsanzeigen vor, die noch einmal deutlich machen, wie hoch der Arbeitsanfall und Druck der einzelnen Kolleginnen und Kollegen ist.

Es bleibt also noch viel zu tun, aber dazu möchte unsere Dienststellenleitung gleich gerne selbst etwas sagen.

Geplante Organisationsmaßnahmen in den Abteilungen

In diesem Jahr wird es umfangreiche organisatorische Änderungen in den Abteilungen geben. Einige Verfahren laufen bereits, andere sind geplant, je nach Umfang mit oder ohne externe Moderation. Betroffen sind u.a. das Datenmanagement, der Kinderbereich in der Schnittstelle zum Primarbereich. Die Unterrichtsversorgung und die Schulaufsicht, das Referat 11, um nur einige Beispiele zu nennen. Der Personalrat wird alle Verfahren eng begleiten, um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu vertreten. Hier möchte ich jedoch dem Staatsrat nicht weiter vorgreifen, der dazu gleich etwas sagen möchte.

Verfahren zur Feststellung und Gewährung von Leistungsprämien

Durch die Bremische Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen (BremLPZV) hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, den Leistungsbezug im Dienstrecht zu stärken. Bei der Senatorin für Kinder und Bildung gibt es bisher kein einheitliches Verfahren. Das soll sich nun ändern, Das Referat 11, Abteilungsleiter 1 und die Interessenvertretungen erarbeiten z.Z. ein Konzept, nachdem Kriterien festgelegt werden, die die besondere, herausragende Leistung über die Merkmale

- Arbeitsmenge/Arbeitsorganisation
- Arbeitsqualität
- Engagement/Motivation

regelt. Hierfür wird gerade ein Fragenkatalog in Form eines Merkblattes erarbeitet, um einen Entscheidungsrahmen für Dienstvorgesetzte festzulegen.

So eine Leistung kann von einer Einzelperson oder Projektgruppe/Arbeitsgruppe/Team erbracht werden.

Die Leistung muss als hervorragend beurteilt und inhaltlich begründet werden. Sie gilt für eine bestimmte Aufgabe über einen begrenzten Zeitraum, so dass aus ihr kein Anspruch auf eine dauerhafte hervorragende Beurteilung erwächst.



Die Zahlung so einer Prämie geht natürlich nur im Rahmen des Personalkostenbudget und in einem Einmalbetrag bis zur Höhe des Anfangsgrundgehaltes der Besoldungsgruppe des/der Beamten/Beamtin.

Dies wird nicht nur für Beamte, sondern auch für Arbeitnehmer Anwendung finden.

Da die einzelne Maßnahme der Prämienzahlung nicht der Mitbestimmung unterliegt, ist es für den Personalrat kaum möglich eine Gleichbehandlung zu garantieren, hier hoffen wir auf die bisher vertrauensvolle Zusammenarbeit und im Rahmen von Transparenz auf die Antrags-Vorgänge, die wir zur Kenntnis erhalten.

Berichte der zuständigen PR-Kolleginnen und -Kollegen über ihre spezifischen Aufgabengebiete:

Aufgabenschwerpunkt Raumverteilung (David Kotterba)

Wie bereits in der Personalversammlung am 02.03.2016 berichtet, soll nun im Sommer 2017 endlich die räumliche Einbindung der Kollegen/-innen der Abt. 3 im Hause der Senatorin für Kinder und Bildung erfolgen. Seit den Wahlen im Jahr 2015 und der daraus resultierenden Ressortzuschnitte im Juli 2015 ist bereits einige Zeit vergangen.

Der Abteilungsleiter 1 „Zentrale Dienste“, Herr von Lührte, hat nun in diesem Zusammenhang in seiner E-Mail vom 17.02.2017 „Umzugsplanungen“ bekannt gegeben, dass die Abt. 3 spätestens zum 01.07.2017 in das neu angemietete Dienstgebäude „Postamt 5“ ziehen soll.

Aufgrund der mehrfachen Hinweise des Personalrates, dass unnötige Umzüge der Abt. 3 vermieden werden sollten, um die Handlungsfähigkeit der Organisationseinheit nicht unnötig einzuschränken, konnten sich die Staatsräte, Herr Pietzok und Herr Fries darauf verständigen, dass die Kollegen/-innen der Abt. 3 bis zum Umzug in das Postamt 5 in den Räumlichkeiten des Tivoli-Hauses und der Faulenstr. verbleiben können. Diese Einigung wird vom Personalrat sehr begrüßt.

Trotz der Anmietung des Postamtes 5 ist und bleibt die Raumsituation in der Behörde schwierig und angespannt.

Bei der Erstellung des eingeforderten Raumkonzeptes für die gesamte Behörde, wurde der Personalrat von Anfang an beteiligt. Dabei achtet der Personalrat darauf, dass das Konzept sozialverträglich gestaltet wird und alle Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Für die Einhaltung eines einheitlichen Maßstabes wird u. A. darauf geachtet, dass pro Arbeitsplatz mindestens 10 qm Raumfläche zur Verfügung stehen (Dienstvereinbarung über



den Einsatz automatischer Datenverarbeitungsanlagen vom 09.09.1986) und anhand der Funktionen der Kollegen/-innen einheitliche Maßstäbe für die Besetzung von Einzel- bzw. Doppelzimmer zugrunde gelegt werden.

Herr von Lührte hat in seiner E-Mail vom 17.02.2017 dargelegt, dass der Leitgedanke der von ihm eingerichteten Arbeitsgruppe war, an der auch der Personalrat teilnehmen durfte, dass die Organisationseinheiten möglichst zusammen (oder in räumlicher Nähe) sitzen. Gleichzeitig soll es zu möglichst wenig Umzügen kommen.

Er geht aufgrund des derzeitigen Sachstandes davon aus, dass eine Umsetzung bis Sommer 2017 erfolgt sein könnte.

Da noch weitere Abstimmungs- bzw. Entscheidungsprozesse innerhalb der Abteilungen und Referate erfolgen werden bzw. müssen, wird der Personalrat weiterhin diesen schwierigen Prozess begleiten und auf die Einhaltung der Interessen aller Kollegen/-innen achten. Der Personalrat geht davon aus, dass der Prozess transparent erfolgen wird, so dass zukünftig alle Kollegen/-innen über das weitere Vorgehen bzw. über aktuelle Sachstände informiert sind bzw. werden. Flurfunk ist schlecht fürs Betriebsklima und für die Behörde.

Die Sanierungsmaßnahme des Sozialraumes, die ebenfalls in der letzten Personalversammlung angekündigt wurde, hat bereits am 01.02.2017 begonnen und soll voraussichtlich bis zum 30.05.2017 andauern. Frau Brinkmann vom Referat 14 hat in diesem Zusammenhang in Ihrer E-Mail vom 18.01.2017 ausführlich über die baulichen Maßnahmen und den damit einhergehenden Einschränkungen informiert. Weiterhin hält sie alle Kollegen/-innen über die aktuellen baulichen Maßnahmen auf dem Laufenden. Leider ist auch die Nutzung der Parkflächen und der Garage für den Zeitraum der Sanierung nur eingeschränkt möglich.

Nach Abschluss der Sanierungsmaßnahme wird eine Neuordnung der Parkplätze anhand zuvor vereinbarter Kriterien erfolgen, da in der Garage Parkflächen wegfallen werden (wegen dem Fettabscheider). Übergangsweise wird für Kollegen/-innen, die dienstlich einen PKW und somit auch einen Parkplatz benötigen, nach Lösungen gesucht, z.B. Parkplatz im Parkhaus. Der einzige verbliebene Parkplatz wird derzeit dem PR-Schulen zur Verfügung gestellt.

Für den Zeitraum der Sanierungsmaßnahmen hat Bio-Biss einen Container zur Verfügung gestellt, in dem die Kollegen/-innen weiterhin Essen und Getränke erwerben können.

Weiterhin begleitet der Personalrat viele Einzelprozesse bezüglich der räumlichen Unterbringung von Kolleginnen und Kollegen innerhalb des Hauses und versucht bei all diesen Prozessen so gut wie möglich die Interessen der Kollegen/-innen anhand der o. g. Kriterien gegenüber der Dienststellenleitung zu vertreten.



Aufgabenschwerpunkt Angelegenheiten der Datenverarbeitung / Technikunterstützten Informationsverarbeitung / Tul (Jochen Neuhaus)

In dem Zusammenhang ist momentan an vorderster Stelle die Einführung eines Dokumentenmanagementsystems mit der kurzen Bezeichnung VIS oder auch VIS-kompakt zu benennen. Die Abkürzung steht für Verwaltungsinformationssystem. In unserer letzten Personalversammlung hatte ich schon mal kurz darüber berichtet.

Das VIS-Programm wird mittlerweile fast flächendeckend in der bremischen Verwaltung zur Schriftgutverwaltung und Organisation von Bearbeitungsvorgängen eingesetzt. Von der Idee her soll VIS eine Hilfe und Unterstützung für die Beschäftigten sein, eine einheitliche und für alle nachvollziehbare Systematik in der Ablage des Schriftgutes zu ermöglichen. In der Vergangenheit war dies die Aufgabe von Zentralregistaturen, die es in einzelnen Ressorts auch heute noch gibt. Weiterhin soll mit dem Programm auch die sogenannte Geschäftsgangbearbeitung, also z. B. die Vorgangsbearbeitung im behördeninternen Umlaufverfahren ermöglicht werden. Unter der Prämisse des ‚papierlosen Büros‘ wird damit dann auch die Einführung der E-Akte, also elektronischen Akte, forciert – Stichwort Arbeit 4.0.

In unserer ehemaligen Wissenschaftsabteilung hatten wir bereits Gelegenheit, die Einführung von VIS zu begleiten. Auch für uns als Personalrat war das ein interessantes und lehrreiches Projekt, in dem wir vor allem auch die möglichen Knackpunkte in der praktischen Anwendung erkennen konnten und somit für die bei uns anstehende Einführung gewappnet sind. Auf jeden Fall kann ich hier schon mal darauf hinweisen, dass es eine erhebliche Umstellung der jeweiligen Arbeitsorganisation beinhaltet. So sind umfangreiche Rollen- und Rechtekonzepte zu entwickeln, d. h. wer darf wo was ablegen, lesen, schreiben, löschen usw. Das wird uns alle betreffen – von der Dienststellenleitung bis zur Poststelle.

Bei uns im Hause wurde nun zwischenzeitlich eine Projektarbeitsgruppe unter Leitung des Kollegen Timo Scholz und unter Mitwirkung von KollegInnen aus allen Abteilungen eingerichtet, die sich mit der Einführung von VIS befasst. Zunächst soll in einem Pilotreferat VIS installiert und der Umgang hiermit erprobt werden. Aufgrund der dort gesammelten Erfahrungen soll dann nach und nach die Umstellung für alle Organisationseinheiten bis Ende 2019 abgeschlossen sein.

Wir begleiten als Personalrat die Projektgruppe sowie die zwischenzeitlich gebildeten Unterarbeitsgruppen und konnten ziemlich schnell die Dimension und Komplexität des Vorhabens erkennen. So ist jetzt bereits absehbar, dass insbesondere im Einführungsprozess zusätzliche personelle Kapazitäten bereitgestellt werden müssen, da dies ‚by the way‘, also neben der normalen Arbeit nicht zu leisten sein wird. Hier sind wir im Gespräch mit der Dienststellenleitung und sind zuversichtlich, entsprechende Zusagen zu erhalten. Auch nach der Einführung des Systems werden entsprechende Anpassungen der Geschäftsverteilung und Benennung klarer Verantwortlichkeiten notwendig sein.

In jedem Fall werden wir auf eine für alle verträgliche Einführung des VIS-Programms und der bereits erwähnten Umstellung der Arbeitsorganisation achten, indem rechtzeitig die



notwendigen Schulungen stattfinden und ggf. die Beschaffung von erforderlicher Hardware erfolgt.

Für mögliche Fragen oder Anregungen in dem Zusammenhang stehen wir als Personalvertretung natürlich gerne zur Verfügung.

Aufgabenschwerpunkt Beruf + Familie (Lutz Jasker)

Schon seit einiger Zeit beschäftigt sich unser Haus mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wie man im Eingangsbereich sehen kann, sind wir inzwischen zertifiziert, was allerdings nicht bedeutet, dass diesbezüglich nicht weiter gearbeitet werden muss.

Der Auditprozess lebt von einer Mitarbeiterbeteiligung. Nach anfänglichen Schwierigkeiten nutzen jetzt doch mehr Kolleginnen und Kollegen diese Gelegenheit der Mitwirkung und bringen sich aktiv in den Prozess ein und erarbeiten in themenbezogenen Gruppen Vorschläge.

Insgesamt gab es bis jetzt 13 Projektgruppensitzungen und diverse Sitzungen der Unterarbeitsgruppen. Dass so etwas neben der tagtäglichen Arbeitsbelastung angenommen wird finde ich nicht selbstverständlich.

Aus Sicht des Personalrats aber auch aus Sicht als Mitarbeiter hier im Hause möchte ich daher den Kolleginnen und Kollegen, die sich hier einbringen, danken.

Um euch zunächst einen kleinen praktischen Einblick zu geben, woran gearbeitet wurde und noch wird, jetzt ein paar kurze Beispiele:

- Die Kernarbeitszeit wurde versuchsweise auf 10:00 bis 14:00 Uhr reduziert. Dieser Versuch läuft zum Sommer aus, nun ist zu klären, ob diese Regelung verstetigt wird.
- Nach ersten Erfahrungen im Haus, wird nun daran gearbeitet, ein Konzept zur alternierenden bzw. mobilen Telearbeit zu entwickeln. Hier liegen jetzt Entwürfe für Verfahrensbeschreibungen vor, für die Abteilungen 1 und 2 stehen auch Leihlaptops zur Verfügung.
- Als Ansprechpartner in Familien- und Pflegefragen stehen allgemein jetzt die Kolleginnen der Personalstelle bereit. Darüber hinaus wird an einer Intranet-Seite gearbeitet, die künftig als Informationsplattform dienen soll.
- Es haben Fortbildungen für Führungskräfte zu dem Thema Jahresgespräche stattgefunden. Weiterhin soll ein Führungsleitbild entstehen und das Thema Führung in Teilzeit / Jobsharing aufgegriffen werden.
- Ferner wurden ganz praktisch eine Spielzeugkiste und eine Wickelkommode angeschafft.

Betrachtet man das aus einer etwas allgemeineren Perspektive heraus, kann man vereinfachend sagen, es ist einfacher eine Wickelkommode zu beschaffen als Flexibilität von Arbeitszeit und –ort zu leben, weil durch letzteres auch grundsätzliche Einstellungen und lange gelebte Praxis betroffen sind.



Und so etwas zu ändern ist ein langwieriger Vorgang und beginnt bei jedem einzelnen.

Als Behördenleitung oder Vorgesetzter muss man weiter lernen damit umzugehen, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter evtl. eingeschränkter als bisher persönlich vor Ort verfügbar ist.

Als Mitarbeiter muss man darauf drängen, dass die getroffenen Vereinbarungen eingehalten werden und evtl. lernen, ohne schlechtes Gewissen die gebotene Flexibilität zu nutzen. Auch in einer durch den steigenden Arbeitsdruck manchmal erscheinenden „Höher-Schneller-Weiter-Welt“ sollte das Bewusstsein vorhanden sein, dass man auch gute Arbeit leisten kann, wenn man vor 15:00 Uhr geht oder von zu Hause aus arbeitet und nicht Hunderte von Überstunden ansammelt.

Flexibilität von Arbeitszeit –und –ort setzt aber auch Abstimmung und somit Zeit für Kommunikation voraus, auch für die Führungskräfte. Es muss eben auch Zeit zum Führen gegeben sein.

Alles in allem bietet dieses Audit aber die Chance, dass wir durch eine wirklich gelebte Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- einerseits die Arbeitsbedingungen für viele Kolleginnen und Kollegen deutlich verbessern
- andererseits aus Arbeitgebersicht die Motivation und die gefühlte Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitgeber steigern und den Arbeitgeber auch nach außen attraktiver machen.

Mein Appell daher: An die Kolleginnen und Kollegen der Projektgruppe: auch wenn es manchmal hakt, unbedingt am Ball zu bleiben und weiter so engagiert mitzuarbeiten und an die Behördenleitung: diesen Prozess nach Kräften zu unterstützen. Damit mehr bleibt als eine Urkunde im Eingangsbereich.

Aufgabenschwerpunkt Angelegenheiten der Konflikt- und Sucht-Dienstvereinbarung (Anja Witkabel)

in letzter Zeit kam es – sicher nicht zuletzt aufgrund der hohen Arbeitsbelastung – vermehrt zu Konflikten zwischen Kolleginnen und/ oder Kollegen.

Daher möchte ich noch einmal auf die „*Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz*“ hinweisen.

Die „*Dienstvereinbarung Konflikt*“ existiert seit Juli 2011 und regelt den Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz. Sie finden die Dienstvereinbarung auch auf der Homepage des Personalrats.

Konflikte wiegen umso schwerer, je länger man sie „vor sich herschiebt“!



Sie lösen sich in der Regel nicht von selbst.

Ein Konflikt liegt dann vor, wenn die Beteiligten nicht in der Lage sind, Unstimmigkeiten in einem sachlichen bilateralen Gespräch zu lösen. Der Versuch einfache Missstimmigkeiten zunächst in einem gemeinsamen Gespräch zu lösen sollte selbstverständlich sein.

Führt ein Gespräch zu keinem Ergebnis, kann die Vermittlung durch den Vorgesetzten erforderlich werden und hier kommt die „Dienstvereinbarung Konflikt“ ins Spiel.

Der Personalrat darf ein Konfliktverfahren (nur) begleiten. Für Informationen stehen Ihnen der Personalrat Verwaltung und

Frau Saskia Coenraats vom Gesamtpersonalrat (Telefon: 361-17177) gerne zur Verfügung.

Im Sinne einer kollegialen und konstruktiven Zusammenarbeit und einem gesunden Betriebsklima sollten Konflikte so schnell wie möglich angegangen werden. Dies ist eine wichtige FÜHRUNGSAUFGABE.

Der Personalrat appelliert an jeden, der in seinem Bereich Konflikte zu bewältigen hat, dies zügig und ggf. unter Zuhilfenahme der Dienstvereinbarung zu tun.

Aufgabenschwerpunkt Beamtenrecht (Birgit Neumann)

Wertschätzung sieht anders aus!

Zum 1. Januar 2017 ist das Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts in der Freien Hansestadt Bremen in Kraft getreten. (Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 01/2017)

Im Klartext führt dieses Gesetz für Bremer Beamtinnen und Beamte zu einer (weiteren) Schlechterstellung. Einerseits entfällt die Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes (§ 46 BBesG), da die Vorschrift des § 46 BBesG nicht in das Bremische Besoldungsgesetz übernommen wurde. Neue Ansprüche auf die Zulage können nach dem 31. Dezember 2016 deshalb nicht mehr entstehen.

Besonders einschneidend sind die Versorgungskürzung in Artikel 4 und die Reduzierung des Sterbegeldes in § 22. Die Kürzung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge um ca. 0,4 % (= Absenkung der Versorgung!) für alle Versorgungsempfänger wird vor dem Hintergrund zunehmender betrieblicher Altersversorgungen in anderen Berufen als besonders ungerecht empfunden. Immerhin haben aktive Beamtinnen und Beamte neben ihrer Pension bis heute keine Möglichkeit, im Rahmen einer betrieblichen Altersvorsorge günstige Verträge abzuschließen. Sie können nur über eine eigenfinanzierte private Altersvorsorge die steuerlichen Förderungsmöglichkeiten (sog. "Riester-Rente") in Anspruch nehmen.

Bremer Beamtinnen und Beamte dürfen nicht von den Tarifbeschäftigten abgekoppelt werden. Damit sie an der Einkommensentwicklung teilhaben können, muss eine



inhaltsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses auf den Beamten- und Versorgungsbereich im Land Bremen erfolgen.

Aufgabenschwerpunkt PR-Angelegenheiten der
Frauenförderung/Genderangelegenheiten (Birgit Neumann)

In engem Austausch mit der Frauenbeauftragten, Renate Raschen, und der stellvertretenden Frauenbeauftragten, Marleen Wursthorn, stand und steht die Mitwirkung bei der Fortschreibung des Frauenförderplans auf der Agenda. Der neue Frauenförderplan soll noch im Kalenderjahr 2017 den bestehenden von 2014 ablösen.