

G 8255 F  
Nr. 1 / 12. Jahrgang  
August 2002



**DARBEI**

## Unser „Komba“ im Kölner Zoo

5 Jahre Patenschaft für  
einen Quersba-Affen

- ➔ Veranstaltungen
- ➔ Ergebnis BR-Wahlen
- ➔ Altersvorsorge

# Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Komba-Mitglieder,

es ist wieder so weit: Die neue „dabei“ liegt vor Ihnen. Wir haben länger gebraucht, als wir das wollten. Vor allem die Arbeitbelastung in den ersten Monaten dieses Jahres, die im Zeichen der Betriebsratswahlen in den städtischen Betrieben standen, hatte zur Folge, dass die „dabei“ nicht mit der erforderlichen Priorität erscheinen konnte.

Wir haben in der Geschäftsstelle unsere Technik umgestellt und den modernen Anforderungen Tribut gezollt. Eine neue Computeranlage mit Vernetzung und eine bedienerfreundliche Telefonanlage sind jetzt in die Arbeit integriert. Das war in einigen Phasen nicht ganz einfach - aber es ist uns gelungen. Wir hoffen, dass auch bei Ihnen diese Veränderungen kurzfristig spürbar werden. Wir wollen schneller reagieren und - wie dies so schön heißt - natürlich kundenfreundlicher werden.

Wir erleben eine Arbeitsentwicklung in den letzten Monaten, auf die wir nunmehr auch zeitnah reagiert haben: seit dem 1. April dieses Jahres wurde das Team der Geschäftsstelle erweitert. Frau Clarissa Lindner kümmert sich jetzt mit um die Mitgliederbetreuung und die Mitgliederinformation.

Ihnen wird vielleicht auffallen, dass auch unsere Zeitung bei Lindner gedruckt wird. Kein Zufall. Wir haben Frau Lindner aus dem Familienbetrieb abgeworben in Kenntnis ihrer Fähigkeiten und Möglichkeiten.

Es tut sich also einiges - nicht nur in der Verwaltung, sondern auch bei Ihrer Gewerkschaft.

Besonderen Kummer in der Verwaltung macht uns die unerträgliche Personalsituation in der Sozialhilfe. Ständig neue Projekte, nicht abgeschlossene und nur in Teilen umgesetzte Organisationsuntersuchungen, explodierende Fallzahlen und immer weniger Mitarbeiter machen die Beschäftigten kaputt. Egal welche Personalentscheidungen und egal welche Sofortmaßnahmen auch angedacht werden: Die betroffenen Beschäftigten in diesem Bereich werden weiter über die Grenzen des Erträglichen hinaus belastet. Dies darf so nicht weitergehen - so zerstören wir jede Arbeitskultur im Sozialamt. Und nicht nur dort - auch bei 69 ist es soweit, dass Beschäftigte sogar an Samstagen und Sonntagen arbeiten gehen, damit sie noch einigermaßen zu Recht kommen. Eine Reflektionszeit für ihre Arbeit, die unabdingbar zur Überprüfung der gesetzmäßigen Anwendungen nötig ist, fehlt völlig. Rechtssicherheit im Arbeitsgebiet, die für den Bürger eine verlässliche Grundlage darstellt, ist nicht mehr ausreichend vorhanden. Die Liste der Mängel könnte beliebig fortgesetzt werden. Eine Menge Arbeit, die sowohl die Personalentscheider in den Dienststellen, in der Personalentwicklung, aber auch in den beteiligten Personalräten zu leisten haben. Lösungen sind gefragt - nicht neue verwirrende Organisationsprojekte.

Vielleicht sollte auch einige Organisation doch überdacht werden und auf ein annehmbares Maß reduziert werden. Controller in den Dezernaten und Ämtern haben wir genug, genauso wie neue Logos zur Selbstdarstellung - was wir brauchen sind verlässliche Sachbearbeiter in einer beständigen Organisation.

Ihr  
Ulrich Langner

# Versorgungsreform 2001 & Private Altersvorsorge im Mittelpunkt

## Mitgliederversammlung 18. Juni 2002

Das Gesetz ist verabschiedet und im Bundesblatt 2001 S.3.926 veröffentlicht. Das Gesetz hat bei vielen Beamten und Versorgungsempfängern Verunsicherung ausgelöst, da das Gesetz eine Fülle von Einzelregelungen enthält, die in ihren Folgewirkungen nicht genau übersehbar sind. Daher sollen an dieser Stelle die Fragen beantwortet werden, die immer wieder gestellt werden.

Fragen und Antworten zum Versorgungsreformgesetz 2001

### 1. Welches sind die wichtigsten Regelungen des Versorgungsänderungsgesetzes?

Das Versorgungsniveau wird in 8 Schritten um insgesamt ca. 4,3 % abgebaut. Die Versorgungsrücklage von 0,2 % wird ausgesetzt und lebt später wieder auf. Bei der Hinterbliebenenversorgung werden Kürzungen vorgenommen.

### 2. Betrifft das Gesetz sowohl aktive als auch schon vorhandene Versorgungsempfänger?

Das Gesetz betrifft junge Beamte, versorgungsnahe Jahrgänge aber auch die heute schon vorhandenen Versorgungsempfänger.

### 3. Gibt es Übergangsregelungen oder Stichtage?

Solche Regelungen gibt es nicht.

### 4. Wirkt sich das Gesetz bereits auf die beschlossene Erhöhung der Besoldung und Versorgungsbezüge zum 01.01.2002 aus?

Nein, das Versorgungsänderungsgesetz soll erst zum 01.01.2003 in Kraft treten.

### 5. Müssen vorhandene Versorgungsempfänger ab dem 01.01.2003 mit Kürzungen ihrer Versorgungsbezüge oder mit Kürzungen ihres Ruhegehaltsatzes rechnen?

Bei den sieben ab dem Jahr 2003 folgenden Versorgungsanpassungen wird lediglich die Erhöhung der Versorgungsbezüge in gleichmäßigen Schritten abgeflacht. Vor der achten Anpassung wird der Ruhegehaltssatz neu festgelegt.

Beispiel: Ein Versorgungsempfänger erhält ein Ruhegehalt von rd. 2.040 EUR. Der Gesetzgeber beschließt eine Erhöhung der Besoldung und der Versorgungsbezüge zum 01.01.2003 um 2 %. Daraus würden sich Versorgungsbezüge von rd. 2.080 EUR ergeben. Dieser Betrag wird mit einem Anpassungsfaktor von 0,99458 multipliziert, so dass sich letztlich Versorgungsbezüge in Höhe von 2.068,73 EUR ergeben.

### 6. Muss ergänzend zu den beschriebenen Kürzungen die 0,2 %-ige Kürzung durch die schon bestehende Versorgungslücke hingenommen werden?

Nein, um Doppelbelastungen zu vermeiden, wird der weitere Aufbau der Versorgungsrücklage für acht allgemeine Anpassungen ausgesetzt. Der weitere Aufbau der Rücklagen soll ab 2011 wieder einsetzen und für 6 Jahre bis 2017 fortgeführt werden.

### 7. Werden die gesamten Einsparungen aus dem Versorgungsänderungsgesetz den Versorgungsrücklagen geführt?

Es ist beabsichtigt, dass nur die Hälfte der Einsparungen den Versorgungsrücklagen zugeführt werden.

### 8. Sind aktive Beamte und versorgungsnahe Jahrgänge stärker betroffen als schon vorhandene Versorgungsempfänger?

Nein, auch hier wird das Versorgungsniveau in gleichmäßigen Schritten abgebaut, z.B. durch eine Reduzierung des Höchstversorgungssatzes auf 71,75 %.

### **9. Wie wird die Hinterbliebenenversorgung verändert?**

Das Witwen-/Witwergeld wird von 60 auf 55 % herabgesetzt.

### **10. Gibt es im Hinterbliebenenrecht Übergangsregelungen?**

Ja, das alte Recht gilt weiter für Ehen, die vor dem 01.01.2002 geschlossen wurden, sofern mindestens ein Ehegatte vor dem 02.01.1962 geboren ist.

### **11. Können die Absenkungsmaßnahmen dazu führen, dass die heutige Mindestversorgung unterschritten wird?**

Nein, die Mindestversorgung wird von den Neuregelungen nicht betroffen.

### **12. Wird die private Eigenversorgung bei Beamten künftig staatlich gefördert?**

Ja, die Förderungsmöglichkeiten der sogenannten Riester-Rente gelten ab 2002 auch für Beamte.

Achtung:

„Die Auswirkungen auf die Versorgungsempfänger“

Der richtige Veranstaltungstermin ist Dienstag der 10.9.02 - betroffene Mitglieder erhielten hierzu eine separate Einladungen.

## **Mitgliederversammlung - am 18.6. im Maternushaus Vortrag der Commerzbank**

Die Altersvorsorge, genannt „Riester“ stand im Vordergrund der diesjährigen Mitgliederversammlung, die von Ulrich Langner am 18.6. im Maternushaus geleitet wurde. Als Referent informierte Manfred Vierkötter von der Commerz-Partner (ein Tochterunternehmen der Commerzbank AG) über die eingeschränkten Rentenleistungen in der Zukunft und die Möglichkeiten, diese Versorgungslücke durch Eigenvorsorge zu schließen. Klar wurde, dass in der Zukunft eine erhebliche Eigenvorsorge stattfinden muss, da die Rente sonst im Alter nicht gesichert ist. Die verschiedenen Möglichkeiten einer solchen Sicherung wurden dargestellt. Als Ergebnis haben wir festgestellt, dass eine Vermittlung des Themas aufgrund der komplizierten Materie und der Vielzahl der Möglichkeiten, unbefriedigend ist. Wir werden daher für verschiedene Personengruppen weitere Themenvertiefung anbieten. Dies ist erforderlich, da sich

1. die Problematik bei jedem Beschäftigten anders darstellt,
2. nicht jeder auch betroffen ist,
3. die persönlichen Altersziele mit einfließen und Berücksichtigung finden müssen.

In seiner Rede zur aktuellen Situation hat sich Ulrich Langner sehr kritisch mit der Entwicklung des kommunalen öffentlichen Dienstes auseinandergesetzt. Vor allem eine desolante Arbeitssituation in verschiedenen städtischen Dienststellen wurde kritisiert. Hier steht im Vordergrund das Sorgenkind Sozialhilfe, das nur noch vom Engagement der Beschäftigten lebt - diese aber immer weniger werden. Hier forderte Langner verlässliche und beständige Neuorganisation. Keine Experimente mehr. Auch die Personalpolitik fand kritische Aufmerksamkeit in der Rede des Vorsitzenden.

Der Vorstand wurde für das Geschäftsjahr 2001 einstimmig durch die Versammlung entlastet, nachdem die Rechnungsprüfer als Ergebnis ihrer Prüfung die ordnungsgemäße Haushalts- und Kassenführung bestätigten und eine Entlastung empfahlen. Durch

Herbert Orthen wurde auch für das vergangene Jahr ein Rechnungsergebnis vorgestellt, das eine weitere Konsolidierung der Finanzen darstellte.

Zehn Fragen zur privaten Altersvorsorge

### **1. Warum private Altersvorsorge?**

In den kommenden Jahren ist unter anderem wegen der Bevölkerungsentwicklung mit einem verminderten Versorgungsniveau zu rechnen. Die staatlichen Leistungen sollen deshalb durch zusätzliche private Eigenvorsorge ergänzt werden.

## **2. Ist die zusätzliche Altersvorsorge zwingend?**

Die zusätzliche Eigenvorsorge ist freiwillig. Je früher damit begonnen wird, desto höher ist später das angesparte Kapital. Bei langen Laufzeiten wachsen die Sparbeträge schon durch die Verzinsung über die Jahre hinweg. Dabei muss berücksichtigt werden, dass nicht nur die Sparbeiträge, sondern auch die Zinsen und Erträge in der Ansparphase steuerlich freigestellt werden. Dadurch ergibt sich ein Zinseszinsseffekt, der den Auszahlungsbetrag noch einmal erhöht. Voll zu versteuern ist demgegenüber nachher die monatliche Leistung in der Auszahlungsphase.

## **3. Wird auch der öffentliche Dienst gefördert?**

Der dbb hat erreicht, dass mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 auch Beamte in die Förderung einbezogen werden. Im öffentlichen Dienst gibt es allerdings für Beamte keine Kollektivlösungen, das heißt Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber über Einkommensabtretungen etc. Um so wichtiger sind maßgeschneiderte Individuallösungen.

## **4. Welche Form der privaten Vermögensbildung wird unterstützt?**

Nicht alle Formen der privaten Vermögensbildung, die der Vorsorge für das Alter dienen können, wie beispielsweise Immobilienerwerb, Aktienkauf, langfristige Sparverträge, vor allem aber der Abschluss einer privaten Lebens- oder Rentenversicherung werden steuerlich gefördert. Nur wenn vertraglich sichergestellt ist, dass aus dem angesparten Vermögen - wie alt man auch wird - bis ans Lebensende eine dauerhafte Leistung gezahlt wird, kann die zusätzliche Eigenvorsorge gefördert werden.

## **5. Wie fördert der Staat?**

Die Förderung erfolgt entweder in Form von Zulagen oder als Sonderausgabenabzug der Sparleistung im Rahmen der Einkommenssteuerveranlagung. Vergleichbar mit dem Familienleistungsausgleich beim Kindergeld wird im Rahmen der Einkommenssteuerveranlagung geprüft, ob die Altersvorsorgezulage oder ein Sonderausgabenabzug für den Steuerpflichtigen günstiger ist. Diese Prüfung nimmt das Finanzamt beim Nachweis der gezahlten Altersvorsorgebeiträge automatisch vor.

## **6. Was versteht man unter Zertifizierung?**

Altersvorsorgeverträge müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, damit sie von der Zertifizierungsbehörde „zertifiziert“, das heißt, als förderungsfähig anerkannt werden.

## **7. Was sind die Voraussetzungen für die Zertifizierung?**

In der Ansparphase müssen regelmässig eigene Beiträge geleistet werden. Die Auszahlung darf nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres bzw. vor Beginn einer regelmäßigen Altersrente beginnen.

Der Anbieter der Altersvorsorgevertrages muss bei Vertragsabschluss zusichern, dass zu Beginn der Auszahlungsphase mindestens die eingezahlten Altersvorsorgebeiträge für die Auszahlung zur Verfügung stehen. Die Auszahlung muss in Form einer lebenslangen monatlichen Leistung erfolgen. Die Vertragsbestimmungen müssen zulassen, dass der Vertrag ruhen oder mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden kann, damit das angesparte Kapital auf einen anderen Altersvorsorgevertrag - egal von welchem Anbieter - übertragen werden kann. Auch die Kapitalentnahme für Wohneigentum muss vertraglich eingeräumt werden.

Die Abtretung von Forderungen oder Eigentumsrechte an Dritte ist ausgeschlossen. Die Anbieter von Vorsorgeverträgen müssen über Abschluss und Vertriebskosten, Kosten der Vermögensverwaltung, Kosten bei Wechsel zu einem anderen Produkt sowie über Beitragsverwendung, Kapitalbildung, Kosten und Erträge informieren.

## **8. Wo muss die Zulage beantragt werden?**

Für die Zulage ist ein Antrag erforderlich, der beim Anbieter des Altersvorsorgevertrages und nicht bei der Zentralen Zulagestelle für Altersvermögen gestellt werden muss. Für diesen Antrag auf Zulage wird es rechtzeitig ein amtliches Formular geben, das der Anbieter nach Ablauf eines Beitragsjahres - also erst ab Januar 2003 für das Jahr 2002 - übersenden wird. Die Zulage wird für jedes Beitragsjahr gezahlt und muss spätestens bis zum Ablauf des zweiten Kalenderjahres, das dem Beitragsjahr folgt, beantragt werden.

Der Anbieter übermittelt die Daten der Zentralen Zulagestelle für Altersvermögen in elektronischer Form, die dann die Zulage errechnet und die Auszahlung zugunsten des geförderten Altersvorsorgevertrages veranlasst.

**9. Was bringt die zusätzliche Altersvorsorge?**

In jedem Einzelfall sind andere Umstände zu berücksichtigen. Über dies haben die Versicherten ganz individuelle Ansprüche an ihre eigene Sicherung im Alter. Insoweit sollten sie sich mit ihren Fragen ab Sommer 2002 unmittelbar an das dbb Vorsorgewerk wenden, das ein für den öffentlichen Dienst maßgeschneidertes Angebot bereitstellt und zusätzlich auf Ihre speziellen individuellen Bedürfnisse eingeht.

**10. Was müssen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes jetzt tun?**

In jedem Fall soll niemand etwas überstürzen, denn es geht um sehr viel Geld. Manche Verträge, etwa von jungen Beschäftigten, können 40 Jahre oder länger laufen. Da kann das angesparte Vermögen schließlich mehrere Hunderttausend Euro betragen. Je nach gewählter Anlage kann die monatliche Rente einige hundert Euro höher oder niedriger liegen. Gewarnt wird deshalb vor übereilten Abschlüssen. Denn das gesamte Jahr 2002 ist Zeit, sich über die verschiedenen Offerten zu informieren. Wer bis spätestens 31. Dezember 2002 einen Rentenvertrag abschließt, erhält die komplette staatliche Förderung noch für das ganze Jahr. Ein schon frühzeitig abgeschlossener Vertrag bietet also keine Vorteile gegenüber einem, der erst im Laufe des Jahres unterschrieben wird.

# Bildungsauftrag in den Kitas und Kindergärten unter dem Aspekt der Pisa-Studie

## PISA - was nun?

Nach Veröffentlichung der PISA-Studie wird sowohl in Öffentlichkeit als auch in Politik heftig darüber diskutiert, wo die Ursache für die Misere des deutschen Bildungssystems liegt. So gehört u. a. zu den vorgeschlagenen „Sofortmaßnahmen“ der Kultusminister der Länder u. a. die Forderung „dass Kinder bereits im Kindergarten altersgemäß gefördert und auf die Einschulung vorbereitet werden sollen“.

Schön, dass die Bildungspolitikern endlich verstanden haben, dass die Bildungschancen bereits im Kindergarten beginnen. Schon hier wird über spätere Bildungskarrieren entschieden! Nirgendwo als in den Kindergärten und Kindertagesstätten ist der Kontakt zum Elternhaus so groß und nirgendwo wird so ausgeprägt Elternarbeit geleistet.

Dennoch gelten die Kindergärten und Kindertagesstätten in der Öffentlichkeit oft als Betreuungseinrichtung. So hört man oft den Vorwurf dieser Bereich würde sich heute zu sehr mit pflegerischen Aufgaben beschäftigen und den Bildungsauftrag dabei vergessen. Die erwarteten Anforderungen an die Erzieher kann aber niemand mit Schuldzuweisungen auf- fangen. In Politik und Öffentlichkeit muss endlich deutlich gemacht werden, dass der Bereich der Kindergärten und Kindertagesstätten der Ort ist, an dem die Lernbereitschaft der Kinder in idealer Weise gefördert, Neugier erhalten und ästhetische und kreative Fähigkeiten geweckt werden können. Bereits lange bevor in Schulen die Erarbeitung eines pädagogischen Konzepts aufgelegt wurde, haben ErzieherInnen freiwillig und aus Überzeugung für ihre Einrichtungen individuelle pädagogische Konzepte erstellt und die Grundlagen ihrer pädagogischen Arbeit geschaffen. In die Bildung der Kinder muss vernünftig investiert werden; nur so schaffen wir auch eine gute Bildung für die Zukunft der nächsten Generationen ohne das Los einer 2-Klassen-Gesellschaft.

### Erfahren Sie mehr zum Thema

Referent: Klaus-Heinrich Dreyer

(Leiter des Landesjugendamtes und der westfälischen Schulen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe)

Diskutieren Sie mit uns

Podiumsdiskussion - die Teilnehmer: Bernt-Michael Breusch

(Leiter des Referates Tageseinrichtungen für Kinder im Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit)

Gerhard Stranz

(Geschäftsführer der Internationalen Vereinigung der Waldorf-Kindergärten)

Klaus-Heinrich Dreyer

(Leiter des Landesjugendamtes und der westfälischen Schulen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe)

N.N.

(Mitglied der Kita-Projektgruppe der komba gewerkschaft nrw )

Herzlich Willkommen zu einem lebendigen und kreativen Tag voller Perspektiven.

Wann? Am 29. Oktober 2002, ab 10.00 Uhr

Wo? Stadthalle Bad Godesberg,

Koblenzer Str. 80, 53177 Bonn

Kosten? 0,00 EUR

Essen? 10,00 EUR

Achtung! Begrenzte Teilnehmerzahl

Anmeldungen bis 15.09.2002 an: komba gewerkschaft köln

Frau Clarissa Lindner

Alter Markt 36-42

50667 Köln

Tel. 0221 / 888 47 02

Fax 0221 / 888 47 09

E-Mail: komba@komba-koeln.de



# Jugendamt ignoriert Entwicklung Fragen der Qualität

Da beschäftigt sich alle Welt mit PISA, da werden Sofortmaßnahmen aus dem Hut gezaubert, da werden Schuldzuweisungen in knapper Zeit schon mal ausgesprochen - zurücknehmen kann man sie ja immer noch. Und da machen wir in Godesberg eine Veranstaltung zu diesem Thema, bei dem der Erziehungsauftrag der Kindertagesstätten im Vordergrund stehen soll. Wir wollen ja alle unser Scherflein dazu beitragen, dass die Zukunft wieder rosiger aussieht. Aufbruch.

Und da kommt eben zu dieser Zeit am 7. Mai eine Verfügung des Fachamtes „Jugendamt“, oder konkreter der Abteilung 513 des Jugendamtes der Stadt Köln auf den Tisch, in dem sich das Amt mit Überstunden beschäftigt. Und da steht es denn schwarz auf weiß: „Ich bitte, zukünftig die Aufgabenstellung der Mitarbeiter/innen in städt. Tageseinrichtungen für Kinder auf den gesetzlichen Auftrag einzugrenzen“. Und der gesetzliche Auftrag, den definiert dann die Richtlinie vom 2.5.1981. Eine Richtlinie die über 20 Jahre alt ist und einen Tatbestand von Anfang der achtziger Jahre festschreibt.

Nun hat sich die Welt seitdem ja doch verändert. Das dürfte selbst bei 513 nicht unbemerkt geblieben sein. Die Ausländerquote in den Einrichtungen hat sich erheblich verändert, der Kindergartenbesuch ist per Gesetz zur Zwangsveranstaltung erhoben worden. Gut so - wenn die Qualität hierbei nicht auf der Strecke bleibt und entsprechende Maßstäbe auch den Veränderungen angepasst werden.

Kleinere Ferienmaßnahmen, die unter anderem eine wesentliche Bereicherung der pädagogischen Arbeit bedeuten und durchaus im Rahmen der pädagogischen Arbeit eine Zielsetzung erreichen lassen, fallen nicht mehr in den Erziehungs- und Bildungsauftrag. Das gleiche gilt für die beliebten Schlafsackabende, ebenfalls im Programm der Einrichtungen kaum wegzudenken.

Und es folgt daraus: Auch das Sommerfest, beliebte Marotte aller Eltern (oder zumindest eines großen Teiles) geht den Bach runter. Konnten sich die Eltern hier zwanglos kennen lernen, so müssen sie das jetzt außerhalb der Öffnungszeiten der Kindertagesstätten tun - denn solche Maßnahmen fallen nicht mehr unter den Bildungsauftrag. Sie führen dazu, dass die Betreuung, Förderung und Bildung der Kinder während der vertraglich festgelegten Öffnungszeiten „geplant personell reduziert wird.“

Recht hat es, das Jugendamt. Eine umfassende, gute Erziehung, die sich an den Bedürfnissen der einrichtungsbetreuten Kinder orientiert, ist wohl nur mit Mehrarbeit zu leisten und dafür müssen dann Überstunden erhalten. Folge: Überstunden sind nur noch bei Notfällen wegen Krankheitsausfall gestattet. Kosten hin, Kosten her - es gibt Maßnahmen, die in Zusammenarbeit mit den Eltern wohltuend für die Kinder und unersetzlich für das Erreichen eines gemeinsamen Zieles von Kindern, Eltern und Einrichtungen sind.

Anstatt nach Möglichkeiten zu suchen, die pädagogischen Grundsätze nach Bedürfnissen zu erweitern (manchmal bedarf es nur einer neuen Definition), wird formalistisch Text einengend interpretiert.

Als Gewerkschaft sollten wir froh sein, ob dieser harten Linie: Die Vermeidung von Überstunden ist auch unser Ziel. Wenn es dabei nicht um viel mehr ginge. Da wird ein Stück pädagogische Wirklichkeit ignoriert und formalisiert, ohne ihr Rechnung zu tragen. Das kann es nicht sein - PISA lässt grüßen - und daher: ab in die magenta Tonne für Verwaltungsmüll.



## Beamtenausschuss neu gewählt

**Nach vierjähriger Amtszeit wurden die Mitglieder des Beamtenausschusses in der Mitgliederversammlung am 18.06.2002 neu gewählt:**

Günter Alleröder, 102

Helmut Blömeke, 01/61

Ursula Gewehr, ÖPR Dez. OB/I

Manfred Holzer, ÖPR Dez. II

Udo Kolberg, 37

Reinhard Maeurer, 111

Sascha Rüttgers, 10

Karl-Heinz Thieltges, 14

Sabine Vollmer, 02/4

Yvonne Gilles ist als Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung Mitglied des Beamtenausschusses;

Michael Baur und Joachim Wolff sind kooptiert.

Als Vorsitzende wurde Ursula Gewehr, als stellvertretender Vorsitzender Udo Kolberg und als Schriftführer Manfred Holzer gewählt.

Der Beamtenausschuss wird sich schwerpunktmäßig weiterhin der Information, sei es in schriftlicher Form oder in Informationsveranstaltungen, der Mitglieder widmen. Weitere Aktivitäten sind abhängig von den jeweils aktuellen Problemen und Anforderungen sowohl stadintern als auch in beamtenrechtlichen Belangen. Insbesondere werden mit Blick auf die Zukunft und vor dem Hintergrund der finanziellen Situation in Bund, Land und Gemeinden weitere Sparmaßnahmen angestrebt werden. Wir werden uns also auch weiterhin mit derartigen Vorstößen auseinander zu setzen haben. Wie durchsetzungskräftig wir dabei sind, hängt maßgeblich von der Bereitschaft aller Kolleginnen und Kollegen ab, an Protest- oder Demonstrationsveranstaltungen teilzunehmen. Aktuell ist beabsichtigt, die Kostendämpfungspauschale im Beihilferecht um 50 % anzuheben. Voraussichtlich am 10.09.2002 werden der DBB und die KOMBA hiergegen in Düsseldorf demonstrieren - genaue Informationen über Zeit und Ablauf folgen noch - . Wir bitten, diesen Termin vorzumerken und daran teilzunehmen.

# Die KVB Betriebsrats SAGA

## Kaum

## Verständliche

## Betriebsratswahlen

In diesem Jahr standen die Betriebsratswahlen in den einzelnen Unternehmen des Stadtwerkekonzerns und in der SWK GmbH an.

In der Vergangenheit war es uns gelungen, die komba gewerkschaft köln mit zwei Mandaten in den Betriebsrat der GEW zu platzieren. Dies ist auch wieder gelungen (siehe DABEI Seite 12 ). Dies wollten wir in diesem Jahr auch bei den Kölner Verkehrsbetrieben erreichen, damit unsere Mitglieder dort unmittelbare Ansprechpartner haben, die nicht dem gewerkschaftlichen Einheitsbrei angehören und vielleicht nicht immer nur die Interessen der im Betrieb Beschäftigten im Blick haben.

Von unserer Seite her wurde für die KVB-Betriebsratswahl eine Liste mit 25 Kandidatinnen und Kandidaten unserer Auffassung nach pünktlich am letzten Tag der Einreichungsfrist um 16.40 Uhr eingereicht. Wir waren überrascht, als der Vorsitzende des Wahlvorstandes, der gleichzeitig auch Spitzenkandidat der Verdi-Liste war, die Liste erst nur nach einer heftigen Diskussion annehmen wollte. Die Einreichungsfrist wäre um 15 Uhr beendet, von daher könne er die Liste nicht mehr berücksichtigen. Dies sei so im Wahlausschreiben nachzulesen. Er wolle das jetzt rechtlich prüfen lassen und dann der komba gewerkschaft köln mitteilen, ob der Wahlvorschlag zugelassen werden könne.

Für uns war es neu, dass eine gesetzlich vorgeschriebene Frist nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch von einem Wahlvorstand willkürlich verkürzt werden kann. Warum denn gerade 15 Uhr, wenn die Frist des letzten Tages erst um 24 Uhr abläuft.

Warum nicht 17 Uhr oder 20 Uhr oder das Ende der Spätschicht erst am nächsten Morgen gegen drei Uhr ?

Dies wird wohl immer das Geheimnis des Wahlvorstandes bleiben.

Apropos Wahlausschreiben.

Wo konnte man im Wahlausschreiben denn die Befristung nachlesen?

Im Betriebshof Nord jedenfalls nicht. Laut eidesstattlicher Versicherung von mehreren Beschäftigten, die die Aushänge an den üblichen Brettern intensiv und regelmäßig verfolgen, war nichts zu sehen. Auch im Betriebshof Merheim ist nicht geklärt, ob, wo und wie lange das Wahlausschreiben dort ausgehangen hatte.

Da nützte auch die eidesstattliche Erklärung eines Bediensteten nicht, er hätte das Wahlausschreiben am 1.2.2002 im Betriebshof Nord ausgehangen, dass - oh Wunder - erst am 4.2.2002 geschrieben wurde. Was hat der Kollege den dort ausgehängt? Oder hat er vielleicht doch nicht? Wir hoffen nur, dass sich alle Kollegen über die möglichen Folgen einer falschen eidesstattlichen Versicherung im Klaren sind.

Die komba gewerkschaft wurde vom „neutralen“ Wahlvorstand, der übrigens nur aus Verdi-Mitgliedern bestand, natürlich nicht angeschrieben. Auch wurden die Termine der Sitzungen nicht mitgeteilt, denn da hätte die KOMBA ja einen Beobachter entsenden können. Ob man etwas zu verbergen hatte?

Nachdem wie erwartet die Mitteilung des Wahlvorstandes uns erreichte, dass unser Wahlvorschlag nicht angenommen werden konnte - da er nach Auffassung des Wahlvorstandes zu spät eingereicht war - begann für uns der Kampf, doch noch das Recht vieler Kolleginnen und Kollegen durchzusetzen, eine möglichst weitangelegte Wahl mit vielen Kandidatinnen und Kandidaten durchführen zu können.

Im ersten Schritt versuchten wir per einstweiliger Anordnung die Betriebsratswahlen vom Arbeitsgericht abbrechen zu lassen. Uns schienen viele Dinge geeignet, die Rechtmäßigkeit der Wahl anzuzweifeln. Da war nicht nur die verkürzte Frist, da war insbesondere der Eindruck entstanden, dass der Wahlvorstand gar kein rechtes Interesse daran hatte, dass die Wahlausschreiben in allen Betriebsteilen ordnungsgemäß bekanntgegeben wurden. Anstatt selbst dafür zu sorgen, dass die Wahlausschreiben gut lesbar für alle ausgehängt wurden, schien doch in den Bereichen, in denen die meiste Kritik an dem bisherigen Betriebsrat herrscht, das Interesse an der Veröffentlichung nicht so groß. Es wurden Personen mit dem Aushang beauftragt (oder auch nicht?), die noch nicht einmal als Wahlhelfer benannt waren. In der mündlichen Verhandlung des Arbeitsgerichtes, die auf Antrag des Wahlvorstandes noch einmal um eine Woche verschoben wurde und leider erst am 15.2.2002 stattfand, konnte der Wahlvorstand dies nicht belegen. Wie bereits erwähnt erklärte ein Kollege, dass Wahlausschreiben bereits am 1.2.2002 ausgehangen zu haben, also drei Tage bevor es geschrieben wurde. Die entsprechende

eidesstattliche Erklärung eines anderen Kollegen vom Betriebshof Merheim konnte dann auch nicht mehr vorgelegt werden, da sie laut Aussage des Vorsitzenden des Wahlvorstandes im Wust der Papiere leider nicht mehr aufzufinden war.

Dafür hatte man aber über 500 eidesstattlicher Erklärungen von Kolleginnen und Kollegen aus allen Betriebsstellen gesammelt, die allgemein bestätigten, dass die Wahlvorschläge vorgelegen hatten. Wann und wo und ob sie in der Zeit vom 4.2. - 18.2.2002 tatsächlich an den üblichen Aushängen in den Betriebshöfen Merheim oder Nord gehangen hatten, dies ging aus keiner einzigen eidesstattlichen Versicherung hervor. Die eidesstattlichen Versicherungen waren damit auch nicht falsch, denn inzwischen hatte jeder Beschäftigte der KVB die Briefwahlunterlagen erhalten und diesen waren wohl entsprechende Mitteilungen beigelegt.

Der Richter des Arbeitsgerichtes war nun in der Situation Zeugen zu hören, um hier der Wahrheit auf die Spur zu kommen. Dies ließ aber die Zeit nicht mehr zu, da von Freitagmittag bis spätestens Dienstagmorgen die Zeugen hätten geladen werden müssen.

Die Frage des fehlenden Aushanges war aber für unseren Antrag entscheidend. Denn dies wäre ein Grund, der zur Nichtigkeit der Wahl geführt hätte und damit den Abbruch der Betriebsratswahl gerechtfertigt hätte. Die Frage der Fristverkürzung führt nur zur Rechtswidrigkeit der Wahl. Dies muss nun im Wahlanfechtungsverfahren geklärt werden. Der Prozess läuft. Erster Termin ist im Oktober !8 Monate nach der Wahl. Die weitere Frage, ob die Wahlunterlagen selbst ordnungsgemäß zugestellt wurden spielte hier in diesem Verfahren noch keine Rolle.

Angesichts der knappen Zeit und der Unmöglichkeit noch vor Ablauf der Wahl die Zeugen zu hören, kam der Richter leider zum Ergebnis unseren Antrag auf Abbruch der Wahl zurückzuweisen. Er räumte dabei ein, dass er nur dann dem Antrag stattgegeben hätte, wenn der Wahlvorstand zugegeben hätte, dass die Wahlausschreiben in den Betriebshöfen Nord und Merheim nicht ausgehängt wurden. Aber dies war ja nicht zu erwarten.

Am Dienstag, dem 19.2.2002 bestätigte auch dann das Landesarbeitsgericht das Urteil und verwies auf die Möglichkeit der Wahlanfechtungsklage, in deren Verfahren der Sachverhalt genauestens geprüft werden konnte. Das heißt, dass die Richter in der Sache selbst noch nichts entschieden haben. Nur wegen der Kürze der Zeit konnte unserem Antrag nicht stattgegeben werden.

Dies ist dann unser zweiter Schritt. Wir haben am 2.4.2002 formell Klage gegen die Betriebsratswahlen bei den Kölner Verkehrsbetrieben vor dem Arbeitsgericht eingereicht. Nicht nur, um den betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu ihrem Recht zu verhelfen, sondern auch um Klarheit in das Wahlverfahren zu bringen und sicherzustellen, dass mögliche Fehler des Wahlvorstandes aufgezeigt werden und sich nicht wiederholen.

## **Dabei bewegen uns insbesondere folgende Fragen:**

1. Warum sind nur Kolleginnen und Kollegen im Wahlvorstand, die selbst um ihre Positionen im Betriebsrat, insbesondere um ihre Freistellungen, kämpfen?
2. Warum werden offensichtlich die Wahlen nicht hinreichend bekannt gemacht und Kolleginnen und Kollegen aufgefordert, Wahlvorschläge einzureichen?
3. Wieso lädt der Wahlvorstand nicht auch von sich aus Beobachter anderer im Betrieb vertretener Gewerkschaften ein?
4. Wer war eigentlich mit der Ausgabe der Wahlunterlagen und dem Einsammeln der Briefwahlunterlagen betraut worden?

Die spannendste Frage aber ist die, wieso sich bei einer Personenwahl die hohe Unzufriedenheit mit dem bisherigen Betriebsrat im Ergebnis nicht niedergeschlagen hat. Oder war der Betriebsrat doch so gut, dass alle Betriebsratsmitglieder wiedergewählt wurden?

Wir hoffen möglichst schnell eine Entscheidung des Arbeitsgerichtes herbeiführen zu können und nicht, wenn dessen Wahlzeit sowieso abläuft. Oder wenn wegen Organisationsänderungen kein Rechtsschutzinteresse mehr besteht. Wir wünschen uns, dass die, die hier auf Kosten der Wahrheit auf Zeitgewinn spekulieren, nicht zum Zuge kommen.

## Unsere abgelehnte Vorschlagsliste

Werner Kircher	Busfahrer
Thomas Aldenhoven	Straßenbahnfahrer
Heike Fricke	Straßenbahnfahrer
Frank Geller	Straßenbahnfahrer
Günther Gahr	Busfahrer
Susanne Faßbender	Busfahrer
Josefine Beue	Fahrausweisprüferin
Klaus Kirschner	Busfahrer
Uwe Oberbörsch	Verkehrsmeister
Monika Kammholz	Busfahrer
Thomas Fricke	Fahrdienstleiter
Georg Schiemann	Busfahrer
Rainer Strehlau	Busfahrer
Norbert Ziegler	Busfahrer
Wolfgang Lucas	Fahrdienstleiter
Franz Kleinsorg	Fahrdienstleiter
Rolf Müller	Fahrausweisprüfer
Helga Kolb	Fahrausweisprüferin
Sascha Sauer	Straßenbahnfahrer
Rudolf Köhler	Busfahrer
Maik Claus	Busfahrer
René Müller	Busfahrer
Heike Wischum	Straßenbahnfahrer
Michael Engel	Straßenbahnfahrer
Martin Schulz	Straßenbahnfahrer

# Beurteilungs(un)wesen

## Alles neu - oder was ????

Diese Frage stellt man sich öfter. Lehrt uns doch die Erfahrung aus der Industrie, dass sich im Personalwesen alles im Fluss halten muss und ständig auf den Prüfstand kommt. Im Schnitt wird das Beurteilungswesen alle acht Jahre den neuen Bedürfnissen angepasst und verschiedene Neuerungen wie Zielvereinbarungen, Mitarbeitergespräche, Vorgesetztenbeurteilung und Erfolgskontrollen eingeführt.

Und bei der Stadtverwaltung Köln?

Auch hier haben sich Anforderungen verändert. Geschäftsprozesse wurden optimiert und meistens dabei die Anforderungen an die Beschäftigten nach oben geschraubt. So ist es auch kein Wunder, dass sich 16 Jahre nach Einführung des Beurteilungswesens endlich mal was in Sachen Modernisierung tut. Der Stadtvorstand hat das Personalamt beauftragt, hier endlich ein zeitgemäßes Beurteilungswesen einzuführen.

Zeitgemäß, was ist darunter zu verstehen???

So mancher Kollege und Kollegin jagt immer noch der „Alles überragenden Spitzenleistung“ nach, andere haben es längst aufgegeben, da sie immer nur mit der Note 6 beurteilt wurden und dass, obwohl man ihnen erklärte, dass die beste Note ja doch die 6 und die 7 seien.

Können wir jetzt unsere Bemühungen, die alles überragende Spitzenleistung endlich einmal, möglichst noch vor der Pensionierung zu erreichen, einstellen?

Weit gefehlt.

Nach den ersten Entwürfen der Verwaltung soll der Beurteilungsbogen gestrafft werden.

Statt den bisherigen 7 Leistungsstufen (die alles überragende Spitzenleistung war dabei die 7) sollen nun fünf Stufen genügen. Damit das Ausfüllen des Bogens nicht mehr so stressig wird hat man dabei einige Beurteilungskriterien zusammengerafft, umformuliert und die ganzen Beurteilungskriterien auf eine DIN A 4 Seite gepresst. Ach ja - maschinell lesbar (und natürlich auch auswertbar) sollen sie natürlich bleiben.

Anstatt man die Chance nutzt und für verschiedene Berufsgruppen besondere Beurteilungsbögen wie bisher nur für den feuerwehrtechnischen Dienst entwirft, wird alles auf ein und demselben Bogen ausgetragen. Will man etwa die Erzieherin und den Koch mit dem Sachgebietsleiter vergleichen? Und um nun endlich Gleichberechtigung herzustellen wird der Personenkreis der zu Beurteilenden dann auch noch um die Schulhausmeister erweitert.

Von diesem Entwurf sind wir ein bisschen enttäuscht, zumal die Aussagekraft der Beurteilungen noch weiter verwässert wird. Wir tippen, dass 90% der Beurteilungen sich im Notenbereich 2 - 3 (erstaunlicher Weise ist 1 die beste Note, jedoch keine „alles überragende Spitzenleistung“ mehr) wiederfinden werden.

Positiv herauszuheben ist jedoch, dass das neue Beurteilungswesen sich nicht mehr nur mit der Leistungsbeurteilung befassen wird. Die Leistungsbeurteilung ist eigentlich nur im Beamtenbereich für z.B. für das Feststellen der Bewährung in der laufbahnrechtlichen Probezeit erforderlich.

Viel weitergehend und wir erwarten auch mehr Effektivität sind die angedachten Mitarbeitergespräche, in denen nicht nur über das in der Vergangenheit liegende Leistungsverhalten gesprochen werden soll sondern auch der Blick nach Vorne erfolgt.

Da soll über Erwartungen nicht nur von der Verwaltung an den Mitarbeiter sondern auch vom Mitarbeiter an seinen Arbeitgeber gesprochen werden. Perspektiven sollen aufgezeigt und unterstützt werden. In diesen Punkten liegt natürlich eine

große Chance sowohl für das Unternehmen Stadt Köln als auch für den Mitarbeiter selbst. Vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber sich auf die Bedürfnisse der Beschäftigten in Form von beispielsweise entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen einlässt. Wir halten es für wichtig, dass dieses Gespräch nicht nur eine einmalige jährlich wiederkehrende Aktion ist sondern ein laufender Prozess wird, in dem beide Seiten, Vorgesetzter wie unterstellter Mitarbeiter profitieren können. Sonst gibt das ganze wenig Sinn und wird zu einer alljährlichen routinemäßigen Pflichtübung verkümmern.

Es bleibt abzuwarten, wie diese Mitarbeitergespräche ausgestaltet werden. Wünschenswert wäre es, wenn diese Gespräche zu einer individuellen aber auch bedarfsgerechten Personalentwicklung führen würden. Das wäre ein echter Meilenstein in der Personalbetreuung der Stadt Köln und würde die Beurteilung, die wie ein Damoklesschwert Mindestens alle drei Jahre über unsere Beschäftigten schwebt, in einem positiveren Licht erscheinen lassen.

Die KOMBA-Gewerkschaft begrüßt den Willen, dass 1986 eingeführte Beurteilungswesen zu reformieren und dem heutigen Stand anzupassen. Es darf aber nicht sein, dass nur altes neu aufgewärmt und in umformulierten Beurteilungskriterien verpackt wird. Es ist eine Chance, die es zu nutzen gilt. Wir werden versuchen, diesen Prozess mitzugestalten und hoffen, dass voraussichtlich im Herbst 2003 ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung vollzogen werden kann.

# GEW Betriebsratswahl 2002

## Engagement wurde bestätigt

Die Beschäftigten der GEW AG waren zur Betriebsratswahl aufgerufen - 1891 Beschäftigte folgten dem Ruf an die Urne. Das Ergebnis: 1855 abgegebene gültige Stimmen - davon 231 Stimmen für die komba gewerkschaft köln.

Es bleibt alles beim Alten: wir sind auch in der jetzt beginnenden neuen Betriebsratsperiode wieder mit zwei Mitgliedern im Betriebsrat der GEW Köln AG vertreten. 13 Komba-Kandidatinnen und Kandidaten haben um die Stimmen der Beschäftigten geworben. Mit Friedel Kubiak und Dieter Kling haben zwei ihr Ziel wieder erreicht. Sie wurde in den Betriebsrat gewählt. 231 Stimmen für die KOMBA-Liste reichten für Platz 6 und 16 von 21 zur Verfügung stehenden Plätzen.

Das Ergebnis enttäuscht vor allem die Spitzenkandidaten ein bisschen. Sie wollten mehr erreichen als in der letzten Legislaturperiode. Das hat, trotz einem erhöhten Einsatz im Wahlkampf, nicht geklappt. Trotzdem: Gratulation auch von dieser Stelle. Wir wissen, dass es nicht leicht ist, in den verdi dominierten Betrieben sich durchzusetzen. Da ist die Beständigkeit schon ein Erfolg. Und mit Friedel Kubiak und Dieter Kling ziehen zwei „alte Hasen“ wieder in den Betriebsrat ein, die wieder einer Mehrheit von 19 verdi-Betriebsräten gegenüberstehen. Wir wünschen unseren GEW'lern viel Erfolg bei der Betriebsratsarbeit.

Unsere Kandidatinnen und Kandidaten:

1	Friedel Kubiak	Systemtechniker
2	Dieter Kling	Berufskraftfahrer
3	Hans Georg Schielke	Techniker
4	Hans Jürgen Lapp	Techniker
5	Jochen Heller	Techn. Angestellter
6	Silke Abels	Techn. Zeichnerin
7	Heinz Oebel	Meister
8	Oliver Kling	Techn. Angestellter
9	Valerie Gehling	Techn. Zeichnerin
10	Frank Schneider	Monteur
11	H. Josef Dahl	Werksmonteur
12	Brigitte Heinen	Werksmechanikerin
13	Albert Schlösser	Techn. Angestellter



## Überleitungstarifvertrag unter Dach und Fach

Es wurde schon viel über den Überleitungstarifvertrag für Rhein-Energie geschrieben und gesprochen. Wir wollen nur auf die Tatsache hinweisen, dass es erstmalig einen Tarifvertrag gibt, den die DBB-Tarifunion und verdi nicht nur am gleichen Tag unterzeichnet haben, sondern auch an gleicher Stelle. Hiermit dürfte dann manches Gerücht endgültig zu den Akten gelegt werden - auch wenn einige Unverbesserliche es wieder bei Bedarf aus dem Hut ziehen und unsere Tariffähigkeit in Frage stellen. Und für uns besonders erfreulich: Friedel Kubiak hat für die komba gewerkschaft köln in der Verhandlungskommission der Tarifunion gesessen und an dem Abschluss mitgewirkt (Foto bei der Vertragsunterzeichnung).

# **Fahrweggesellschaft vor dem Scheitern?**

## **Beschäftigte bei 69 am Ende ihrer Kraft!**

### **Bonner Bauernschläue**

Denn sie wissen nicht was sie tun! So könnte man den Anspruch der Stadtwerke Bonn bezeichnen, den die Bonner versucht haben, im gemeinsamen Lenkungsausschuss für die Gründung der Fahrweggesellschaft einzubringen. Geht es nach den Bonner Vorstellungen, so sollen die eingebrachten Projekte für die Fahrweggesellschaft aus Bonn auch in Bonner Hand abgewickelt werden. Ohne Einflussnahme des Mehrheitsgesellschafters Köln. Und die Kölner Projekte sollen durch Bonn mitbestimmt werden.

Da wird getrickst und bauernschlau verhandelt. Da wird im Lenkungsausschuss ein Vertrag bis zur Unterschriftsreife vorbereitet, den Gremien vorgestellt - und dann wird die Bundesstadt! Bonn tätig und versucht durch Ratsbeschlüsse sich einen Vorteil zu verschaffen, der mit der ursprünglichen Zielsetzung der Gründung der Fahrweggesellschaft nicht übereinstimmt - ja sogar die Geschäftsgrundlage dieser Gesellschaft in Frage stellt.

Uns stellt sich die Frage: Was soll damit erreicht werden? Was soll das ganze Verhandeln, wenn die handelnden Personen in Bonn dann versuchen Weichen zu stellen, die das eigene Verhandlungsergebnis konterkarieren? Entweder bin ich überzeugt davon, dass eine Fahrweggesellschaft am Markt notwendig ist - auch zur Sicherung der Arbeitsplätze in einem zukünftigen europäischen Wettbewerb, oder ich koche mein eigenes Süppchen. Aber bitte: Wenn das so ist, dann sollen sie es offen darstellen und nicht weiter Arbeitskapazität in den verschiedenen beteiligten Unternehmen binden. Und diese Mitarbeiter haben schon einiges geleistet: Die Organisationsstruktur steht, die Geschäftsbesorgungsverträge sind fertig. Die Rahmenbedingungen für die Personalüberleitung werden verhandelt. Die Arbeitgeber wollen in der FGKB (Fahrweggesellschaft Köln/Bonn) die Mantelbedingungen des Spartentarifvertrages anwenden, die Entgeltstrukturen sollen von BAT und BMT-G übernommen werden.

Vor allem kann man sich dann alle Unruhe unter den Mitarbeiter, die durch eine Überleitung betroffen sind, sparen. Die bisherigen Ergebnisse im Vorfeld der Gründung werden unter anderem deswegen erreicht, weil der Leistungsdruck bei den Mitarbeitern von 69 (Amt für Brücken- und U-Bahn-Bau) eine unvorstellbare Intensität erreicht hat. Hier werden zu Gunsten der verschiedenen Großprojekte, an denen das Amt zwangsläufig arbeiten muss, Kolleginnen und Kollegen über Gebühr belastet. Das führt dann dazu, dass sogar die „freiwillige“ Arbeit an Samstagen und Sonntagen eingeführt ist.

Und das könnte, was Teilbereiche anbetrifft, dann sogar für die Katz sein. Auch Vorgesetzte, die sich im Glanz der Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sonnen, Meriten ernten gehen und für sich selbst dabei versuchen günstige Ausgangspositionen zu verschaffen („in den Startlöchern stehen“) sollten hierüber nachdenken - und zwar ehe der Laden zusammenbricht und ehe sie sich selbst in eine rosige Zukunft verabschiedet haben.

Bonn sollte sich darüber klar sein, dass der Zusatz Bundesstadt! nicht automatisch zu Sonderstellungen und zu Furcht bei den zu erwartenden anderen Anbietern am Markt führt.

Und für die Stadt Köln gilt: Es gibt auch andere Partner, die eine Verstärkung im Wettbewerb bedeuten könnten.

## Tariftreuegesetz scheitert trotz Protest

Am 27.5. dieses Jahres mussten sich die Nutzer des öffentlichen Nahverkehrs morgens gedulden. Die KVB demonstrierte diesmal nicht „gegen“, sondern „für“ das so genannte Tariftreuegesetz.

Gescheitert, denn der Bundesrat hat wie angekündigt mit seiner Mehrheit die Verabschiedung des Tariftreuegesetzes trotz der Proteste verhindert.

Wir haben das Scheitern des Gesetzes im Vorfeld schon vorausgesagt, da das EU-Recht unseres Erachtens eine andere Intention erhalten wird und auch weil eine Gesetzesinitiative dann zum Scheitern verurteilt ist, wenn sie nur von den landesverantwortlichen Politikern getragen wird, nicht aber von den Politikern gleicher Couleur im Europaparlament.

Trotzdem haben wir am 27.5. auch unseren Mitgliedern freigestellt, sich an dem Protest zu beteiligen. Im Ergebnis bleibt festzustellen: Außer einer medienwirksamen Präsentation im Fernsehen (WDR) hat es nicht viel gebracht (dies aber für uns sehr positiv) - vor allem kein Tariftreuegesetz.

# „Land unter“ in der Offenen Hilfe

Noch hat Oberbürgermeister Fritz Schramma die Vorlage nicht unterzeichnet, noch sind zahlreiche Maßnahmen zur Personalgewinnung für die Sozialhilfe nicht umsetzungsfähig. Doch die Zeit drängt. In der Sozialhilfe ist „Land unter“ (C. Krause, stv. Amtsleiterin 50).

Bereits in der Sitzung am 16.07.2002 hat der Beigeordnete Dr. Schulte (Dez. V) den Stadtvorstand über die dramatische Personalsituation in der Offenen Hilfe informiert.

Der Stadtvorstand hat den Bericht zunächst nur zur Kenntnis genommen und Dezernat V gebeten darzustellen, wie die Situation entschärft werden kann. Die ersten Vorschläge liegen seit kurzem auf dem Tisch und wurden bereits in großer Runde mit der Amtsleitung 50 und Vertretern aus den Bezirkssozialämtern und dem JobCenter diskutiert.

## **Was nun enthält das Maßnahmenpaket? Folgende Sofortmaßnahmen sind vorgesehen:**

### **1. Befristete Abordnung**

Vorgesehen ist, 40 Mitarbeiter/innen des gehobenen Dienstes aus allen Teilen der Stadtverwaltung zu gewinnen, für maximal sechs Monate in der Offenen Hilfe auszuhelfen. Jedes Dezernat wird aufgefordert, geeignete Mitarbeiter/innen abzustellen. Je größer ein Dezernat, desto größer die erwartete Hilfe (Stichwort: Quotenregelung). Selbstverständlich wird niemand gezwungen, alles geht ganz freiwillig ab. Unklar ist noch, welches „Zückerchen“ die befristete Abordnung versüßen soll. Die Vorschläge des Personalamtes reichen von dem berühmten „roten Punkt“ auf der Personalakte bis hin zu individuellen Fördermaßnahmen in Seminarform. Zusätzlich sollen 10 Mitarbeiter/innen des mittleren Dienstes, die zur Zeit im Wahlamt beschäftigt sind, befristet in die Sozialhilfe abgeordnet werden.

### **2. Stellenbesetzungsverfahren**

Der wohl einschneidendste Vorschlag ist das Rotationsverbot für alle Mitarbeiter/innen in der Offenen Hilfe. Gemeint ist die auf sechs Monate befristete Versetzungssperre bei einem wertgleichen Wechsel in eine Stelle außerhalb des Kölner Sozialamtes. Beförderungstellen werden von dem Rotationsverbot nicht erfasst. Nach wie vor besteht die Möglichkeit, sich um eine Stelle außerhalb des Sozialamtes zu bewerben. Auch eine Versetzung wird nicht ausgeschlossen. Die tatsächliche Versetzung verzögert sich jedoch um sechs Monate. Ergänzt werden die Sofortmaßnahmen durch begleitende Aktionen, die zum Teil bereits laufen, andere sollen in den nächsten Monaten gestartet werden.

### **1. Externe Einstellung**

Die Sozialverwaltung hat mit Zustimmung des Stadtvorstandes seit dem vergangenen Jahr die Möglichkeit, über externe Einstellungen die ärgste Personalnot zu beheben. Bis Ende Juli 2002 wurden über 70 neue Mitarbeiter/innen aus allen Teilen der Bundesrepublik mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eingestellt; 40 haben ihre sechsmonatige Probezeit bereits überstanden und verstärken seither dauerhaft den Mitarbeiterstamm im Sozialamt. Noch im August werden ca. 20 Fachhochschulabsolventen aus Berlin, die von den rigiden Sparmaßnahmen der Stadtregierung unmittelbar betroffen sind, einen Arbeitsplatz in der Kölner Sozialverwaltung finden.

Es ist vorgesehen, auch künftig geeignete Mitarbeiter/innen extern zu suchen und einzustellen.

### **2. Gewinnung von Lehrgangsabsolventen**

Nur wenige Fachhochschüler/innen suchen nach erfolgreichem Abschluss ihre erste feste Stelle in der Offenen Hilfe. Außerdem ist der Lockruf anderer Dienststellen nicht zu überhören. Der letzte Versuch 1999, über eine Zwangszuweisung aller Anwärter/innen eines Jahrganges einen soliden Personalsockel zu schaffen, war nicht das Gelbe vom Ei. Durch Sonderregelungen fanden zahlreiche Anwärter/innen ein Schlupfloch raus aus der Sozialhilfe oder um sie herum. Das Personalamt hat sich für dieses Jahr das Ziel gesetzt, 15 Anwärter/innen an einen Schreibtisch im Sozialamt zu locken.

Von den 23 Kursteilnehmer/innen des Angestelltenlehrganges II (ALII), die unmittelbar vor ihren Abschlussprüfungen stehen, möchte das Personalamt 10 Absolventen für die Sachbearbeitung im Sozialamt gewinnen.

### **3. Verwaltungsfachwirte, Fachrichtung Soziales**

„Bahnbrechend“ und „bundesweit einzigartig“ ist nach Darstellung der Ausbildungsleitung/11 die Qualifizierung von 46 Angestellten in zwei Kursen zu Verwaltungsfachwirten mit der Fachrichtung Soziales. Die Kursteilnehmer/innen werden innerhalb von zwei Jahren mit einer um 50% reduzierten Arbeitsbelastung (Modell zwei Mitarbeiter teilen sich einen Arbeitsplatz) theoretisch und praktisch auf die Sozialverwaltung vorbereitet. Für die beiden Kurse werden intern bzw. extern jeweils 23 Bewerber/innen gesucht. Alle Absolventen des Lehrganges verpflichten sich, nach ihrer Ausbildung fünf Jahre im Sozialbereich zu arbeiten. Der Kurs sollte bereits im Februar 2002 starten.

### **4. Aufgabenanalyse**

Die Umsetzung der Vorschläge zur Aufgabenanalyse ist mit personalwirtschaftlichen Auswirkungen verbunden. Darüber sind sich alle betroffenen Dienststellen einschließlich OB/3 und 10 im Klaren. Insbesondere bei Wegfall des ursprünglichen Aufgabengebietes stellt sich im Interesse der Mitarbeiter/innen nun die Aufgabe, das Stellenbesetzungsverfahren transparent und nachvollziehbar zu gestalten und bei der Zuweisung die berechtigten Wünsche der Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen. Als ein gutes Beispiel ist Herr Schwendy (Amtsleiter 50) zu zitieren, der den von der Aufgabenanalyse gebeutelten Mitarbeiter/innen Mut zusprach und offensiv um eine Mitarbeit im Sozialamt warb.

Weniger konkret sind abschließend die Überlegungen, die das Maßnahmentableau abrunden sollen:

- \* Tele-Heimarbeit Mitarbeiter erhalten hier die Möglichkeit, zu Hause während den üblichen Dienstzeiten ungestört die Fallakten zu bearbeiten.

- \* Leistungsanreize Hier gibt es noch keine konkreten Vorstellungen, aber hier stellt man sich vor, ein Pilotprojekt für die Sozialhilfe einzurichten.

- \* Stellenbewertung Bei der z.Zt. bestehenden A9/A10 Besoldung soll durch verschiedene Maßnahmen die Möglichkeit bis zur A11 eröffnet werden. Das Problem Stellenobergrenzenverordnung soll durch Verhandlungen mit Land und Regierungspräsidium mittels Sondergenehmigung für den Sozialbereich aufgehoben werden.

- \* Einsatz von Assistenzkräften Derzeit unterstützen rund 70 Assistenzkräfte die Mitarbeiter/innen in den Bezirkssozialämtern und im JobCenter in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Die besten 30 Assistenzkräfte sollen die Möglichkeit erhalten, über eine praxisbegleitende Qualifizierung künftig Tätigkeiten des mittleren Dienstes auszuüben.

### **Zum guten Schluss unsere Meinung:**

Mehr als spät und hoffentlich nicht zu spät hat die Verwaltung nun endlich auf die katastrophale Situation in der Offenen Hilfe reagiert. Über 10 lange Jahre haben wir immer wieder gefordert, dass hier grundsätzlich Abhilfe geschaffen werden muss.

Nicht durch kurzatmige Sonderaktionen sondern auch durch langfristig anhaltende Abhilfen kann den Kolleginnen und Kollegen in der Offenen Hilfe geholfen werden. Einstellungen über den unmittelbaren Bedarf, Verteilen von Tätigkeiten auf den mittleren Dienst, Aufhebung der Stellenobergrenzenverordnung und eine Verbesserung des Images der Offenen Hilfe innerhalb der Verwaltung, stärkerer Rückhalt bei Vorgesetzten und durch das Fachamt wären Maßnahmen gewesen, die die jetzige personelle „Bankrotterklärung“ verhindert hätten. Die Missstimmung in der offenen Hilfe ist auch ein Ergebnis von Missmanagement. Aber unsere Warnungen und Empfehlungen wurden bisher immer in den Wind geschlagen oder kleingeredet.

Hoffen wir, dass jetzt ein anderer Wind in der Verwaltung weht, und endlich ein ausreichendes Verständnis für die Kolleginnen und Kollegen in der Offenen Hilfe vorhanden ist.

### **Noch ein Nachtrag:**

Die bisher auch aus den neuen Bundesländern gewonnenen Kolleginnen und Kollegen wurden erfolgreich in Köln integriert. Dies soll natürlich auch für die jetzt neu dazukommenden aus Berlin gelten. Hier z.B. werden dringend bezahlbare Wohnungen gesucht. Wer von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Köln eine solche Wohnung anbieten oder vermitteln kann, melde sich bitte bei der KOMBA-Geschäftsstelle unter 888-4701.

## 50 Jahre dabei

Eine besondere Überraschung wartete auf unsere langjährigen Mitglieder am 19. Juli: Für ihre über 50jährige Mitgliedschaft in der komba gewerkschaft köln wurden sie in Schloss Lerbach durch Bürgermeister Josef Müller begrüßt. Der erste Bürgermeister der Stadt Köln weilte zu anderem Anlass bei den Feierlichkeiten: Er hat die Ehrung der langjährigen Initiatorin und Leiterin des komba kunst- und kulturkreises vorgenommen.

Für ihre außergewöhnliche Mitgliedschaft wurden namentlich durch den Vorsitzenden Ulrich Langner geehrt:

Herr Helmut Jenniges, Herr Horst Welhöner, Herr Karl W. Mattar,

Herr Heinz Kaulmann, Herr Leo Siegmund und Herr Hans Kremer.

Leider konnten nicht alle Jubilare an der Ehrung teilnehmen. Höhepunkt der Veranstaltung, die in feierlichem Rahmen stattfand, war ein gemeinsames Essen im Schlossrestaurant Dieter Müller. Sternekoch Dieter Müller hatte speziell für die Ehrung ein besonderes Menü gekocht. Eine besonders anregende Komposition verschiedener Genüsse fand Zustimmung bei allen Teilnehmern. Wir wünschen auch an dieser Stelle unseren Jubilaren weiterhin alles Gute, beste Gesundheit und freuen uns auf ein baldiges weiteres Treffen.

Ehrung für das Ehrenamt

Das Ehrenamt ist in aller Munde. Stadtweit werden die Personen gesucht, die besondere ehrenamtliche Leistungen vollbringen. Ein Blick in die Kriterien der städtischen Suche macht aber schon deutlich: Menschen, die sich ehrenamtlich in Parteien oder Gewerkschaften engagieren werden ausdrücklich nicht einbezogen. So mussten wir uns was anderes einfallen lassen, um die langjährige Vorsitzende unseres komba kunst- und kulturkreises zu ehren. Und wir glauben, wir haben das Richtige gefunden. Im feierlichen, ruhigen Ambiente des Schoßhotels Lerbach hat der 1. Bürgermeister der Stadt, Josef Müller, unsere Frau Käthe Heidkamp begrüßt und geehrt. Bei einem gemeinsamen Mittagessen stellte Bürgermeister Josef Müller in seiner Tischrede die außergewöhnlichen Verdienste von Frau Heidkamp heraus und übergab kleine Geschenke. Seit über 15 Jahren organisiert Käthe Heidkamp mit Unterstützung der Kollegen Jüngling und Wasem, (vorher durch den Kollegen Waldorf), den Kunst- und Kulturkreis, der einmalig in der KOMBA-Landschaft ist. Mehr als 2000 Teilnehmer an den Veranstaltungen pro Jahr sprechen eine deutliche Sprache. Frau Heidkamp hat die Leitung des Kreises seinerzeit von ihrem verstorbenen Ehemann übernommen - und bis heute umorgt sie ihn. Für Bürgermeister Müller Anlass genug sich für dieses Engagement nicht nur im Auftrag der komba gewerkschaft köln zu bedanken, sondern auch den Dank der Stadt Köln auszusprechen.

Weitere Gratulanten: Die parallel geehrten Jubilare und Vorsitzender Ulrich Langner. Die Geschäftsstelle schließt sich den guten Wünschen an.

Frau Heidkamp: Die Seele des Kulturkreises.