

WIR

Die löwenstarke Mitarbeiterzeitung



Stadt Braunschweig



Braunschweig-Preis
Seite 5

**Konzernbetriebs-
personalrat**
Seite 7

**OBM Dr. Hoffmann
zum Betriebsausflug**
Seite 12

**Wirtschaftlichkeits-
untersuchung der
Verwaltung**
Seite 17

**Reformen statt
Kahlschlag**
Seite 21

**Dezember 2003
Januar 2004**

WIR Ausgabe 55/2003



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2003 nähert sich mit Riesenschritten seinem Ende. In diesem Jahr hat die Personalvertretung gemeinsam mit der Verwaltung die Dienstvereinbarungen „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ und „Sucht“ überarbeitet und im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert. Dank unserer Initiative gibt es für die Beschäftigten der Stadt Braunschweig nunmehr eine Firmenkarte.

Die Konfliktlösungsgruppe wird immer häufiger in Anspruch genommen. Das ist eindeutig auch ein Zeichen der Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Klima im Hause leidet unter der allgemeinen schlechten Finanz- und Wirtschaftslage und dem damit zunehmenden Druck.

Herausragend ist die Unterzeichnung der Vereinbarung zur Bildung eines Konzern-Betriebs-Personalrates zu sehen.

Wie ich bereits bei der Versammlung in der Stadthalle anlässlich der Braunschweiger Aktionen „Reformen statt Kahlschlag“ ausgeführt habe, sind seit 1996 mehr als 1.000 Stellen in der Verwaltung weggefallen – und das bei zusätzlich wahrzunehmenden Aufgaben, wie z. B. die durch die Verwaltungsreform entstandenen. Dieser Stellenabbau in der Verwaltung bedeutet auch, dass 1.000 Arbeitsplätze in und für Braunschweig verloren gegangen sind. Die Personalvertretung wird sich gegen einen weiteren Personalabbau einsetzen.

Die Absicht weiterer Ausgründungen besteht jedoch nach wie vor und macht uns große Sorgen. Durch die Bildung des Konzern-Betriebs-Personalrates soll es möglich werden, damit einhergehende Probleme innerhalb des gesamten Konzerns Stadt Braunschweig zu lösen. Bei Ausgründungen soll die Zugehörigkeit zum Konzern Stadt Braunschweig weiter bestehen bleiben. Das ist für die Personalvertretung ein wichtiger Klammereffekt, denn damit sind wir weiterhin für die Kolleginnen und Kollegen zuständig. Eine sozial verträgliche Umsetzung aller beabsichtigten Maßnahmen sowie der

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen ist für uns oberstes Ziel. Wir hoffen für die Zukunft, dass wir Einigkeit in diesem Sinne erzielen, und zwar für alle Beschäftigten des Gesamtkonzerns Stadt Braunschweig, um Ängste abzubauen und Arbeitsplätze so weit wie möglich erhalten zu können – für Braunschweig.

Noch können keine konkreten Ergebnisse genannt werden, die sich aus dem Gutachten der Unternehmensberatung Malcher ergeben. Doch jede Organisationsuntersuchung führt zwangsläufig aufgrund in der Vergangenheit gemachter Erfahrungen zu Misstrauen. Seitens der Beschäftigten bestehen Ängste, dass es zu weiterem Stellenabbau und damit zu weiterer Arbeitsverdichtung kommen wird. Hier können wir nicht ruhen und weisen immer wieder auf die sozialen Auswirkungen hin, auch auf die Fürsorgepflicht aller Führungsebenen.

Im Jahre 2004 stehen im März die Neuwahlen der Personalvertretung an. Wir hoffen auf eine rege Beteiligung aller Kolleginnen und Kollegen, denn nur, wer seine Stimme abgibt, kann aktiv mitgestalten.

Wir wünschen uns für das Jahr 2004, dass die Gesetzgebung hinsichtlich der Gemeindefinanzen die richtige Entscheidung trifft, denn wie sagte ver.di: „Wer die Kommunen vernachlässigt, vernachlässigt die Bürgerinnen und Bürger“. Die seit Jahren bestehende Situation, dass ständig Stellenabbau und Personalkosteneinsparungen erzwungen werden müssen, um lebensfähig zu bleiben, ist nicht mehr tragbar.

Ich danke Ihnen an dieser Stelle für Ihr Engagement und Ihre Einsatzbereitschaft. Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, haben einen großen Beitrag dazu geleistet, dass die Stadt Braunschweig nicht noch schlechter da steht.

Lassen Sie uns trotz aller Widrigkeiten hoffnungsvoll auf das neue Jahr blicken. Für ein partnerschaftliches Miteinander im Berufsalltag und die Tatsache, dass Sie Ihre Aufgaben beständig und vor allen Dingen planbar ohne Angst wahrnehmen können, werden wir uns im nächsten Jahr wieder einsetzen.

Die Personalvertretung wünscht Ihnen eine schöne Weihnachtszeit und ein gesundes Jahr 2004, auch für Ihre Familien und Angehörigen.

Für die Personalvertretung

Helmut Kuechler
Vorsitzender Gesamtpersonalrat



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

auch 2003 ist ein ereignisreiches, spannendes aber auch anstrengendes Jahr für uns alle gewesen.

Natürlich hat die anhaltende Finanzkrise der öffentlichen Haushalte alles überschattet und beschäftigt uns bis in diese Tage hinein. Auf unserer Mitarbeiterversammlung habe ich Ihnen ausführlich die Situation und die Perspektiven geschildert. Ich habe den Eindruck gehabt, dass es mir gelungen ist, Ihr Interesse und Verständnis für diese Dinge zu finden, und das freut mich.

Wir müssen jetzt hoffen, dass noch rechtzeitig zum Jahresende Entscheidungen in Berlin getroffen werden, die den Kommunen dauerhaft sichere Finanzgrundlagen geben, damit insoweit auch wenigstens allmählich der starke Druck auf den öffentlichen Dienst gelockert werden kann.

Das was wir allerdings in der Vergangenheit schon an Sparmaßnahmen bis in die Verwaltung hinein auf den Weg gebracht haben, können und werden wir nicht mehr zurückdrehen. Dieser Kraftakt war vielmehr nötig, weil sich gerade jetzt auch zeigt, dass zusammen mit den Finanzhilfen aus Berlin dann wahrscheinlich wirklich dauerhaft die Haushaltslage verbessert wird und dann auch wieder einmal nicht nur über Sparmaßnahmen geredet werden muss.

Natürlich haben wir im zu Ende gehenden Jahr uns auch nicht nur auf Sparmaßnahmen und das Beklagen leerer Kassen beschränkt. Vielmehr ist in Braunschweig vieles angestoßen und auf den Weg gebracht worden.

Durch engagierte Arbeit, z. B. in den Bereichen Planung und Liegenschaften, hat sich die Situation auf dem Baulandmarkt unserer Stadt verbessert, und der ständige Abwanderungsprozess konnte gestoppt werden. Das müssen und wollen wir in den nächsten Jahren noch verstärkt fortsetzen.

Durch ein äußerst engagiertes Arbeiten, insbesondere auch der Angehörigen unserer Stadtverwaltung, haben wir unsere Kulturhauptstadtbewerbung weit nach vorn gebracht und mittlerweile auch große Zustimmung nach anfänglicher Skepsis gefunden. Das ist ein großer Erfolg!

In vielen fleißigen Arbeitsgruppen sind im Laufe des Jahres immer wieder neue Ideen entstanden, wie wir mit weiteren Anstrengungen und Innovationen entweder noch wirtschaftlicher arbeiten oder neue Einnahmen erzielen können. Auch diese Arbeiten sind noch nicht abgeschlossen, und die Erfolge werden in den nächsten Jahren sichtbar werden.

Durch die Schulreform ist ein großer Berg an Arbeit auf die Verwaltung zugekommen, und durch kluge und geschickte Arbeit ist es auch gelungen, einen Konsens mit der Elternschaft bei diesem Thema zu erreichen, wie übrigens auch bei der Neugestaltung der Kindertagesstätten und der Entgelte.

Das sind nur einige Beispiele für viele Erfolge und gute Arbeit in unserer Stadtverwaltung, die ich mich bemühe im Rahmen unserer deutlich besser gewordenen Medienarbeit auch in der Öffentlichkeit deutlicher zum Ausdruck zu bringen. Ich glaube schon, dass man sagen darf, dass sich insgesamt dadurch auch im abgelaufenen Jahr das Ansehen („Image“) unserer Stadtverwaltung weiter gebessert hat.

Mit dem Projekt Kulturhauptstadt, dem Ausbau des Forschungsflughafens, der Neugestaltung der Schulen und dem Großprojekt „Region Braunschweig“ werden gerade in diesen Tagen und Wochen Maßnahmen und Investitionen in die Wege geleitet, die die Stadt nachhaltig verbessern und nach vorne bringen, sowie viele neue Arbeitsplätze schaffen werden.

Dies gilt natürlich auch in ganz besonderer Weise für das Projekt „Schlossarkaden“. Ich weiß, dass dieses in der Verwaltung genauso umstritten ist wie in der Bevölkerung – wenngleich dort mittlerweile mit ziemlicher Sicherheit die Befürworter die Gegner weit überwiegen. Aber auch gerade deshalb erkenne ich es besonders an, dass auch diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die persönliche Bedenken im Hinblick auf diese schwierige Entscheidung hatten, gleichwohl sehr loyal und engagiert auch jetzt diese wichtigen Planungen und Investitionen auf den Weg bringen. Ein solches Denken und Handeln zeichnet eine gute Verwaltung seit jeher aus.

Neben diesen handfesten, konkreten Arbeiten auf verschiedensten Gebieten müssen wir als öffentliche Verwaltung, gerade in der jetzigen Zeit, auch immer wieder verstärkt an dem öffentlichen Erscheinungs- und Wahrnehmungsbild unserer Stadtverwaltung arbeiten. Ich habe versucht hierfür auch anhand bestimmter Projekte und gemeinsamer, freiwilliger Aktionen zu werben und werde das in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung auch im kommenden Jahr intensiv tun.

Beides – die konkreten Erfolge guter Verwaltungsarbeit bei bestimmten Projekten und das Bild eines guten Beispiels



für die Mitbürgerinnen und Mitbürger – gehören zusammen.

Wir müssen auf beiden Gebieten vorbildlich sein, um den für unsere Arbeit notwendigen Rückhalt in der öffentlichen Meinung zu haben. Nur dann werden wir auch in Zukunft stets die erforderliche personelle und sächliche Ausstattung von der Politik erreichen, die wir wiederum zwingend zur sachgerechten Aufgabenerledigung brauchen. Dazu gehört auch mittelfristig die bessere Ausstattung mancher Dienststellen und Unterbringungen von Mitarbeitern.

An spannenden, lohnenswerten und attraktiven Aufgaben und Zielen wird es auch für das kommende Jahr nicht mangeln. Ich bin sicher, dass wir gemeinsam auf der Basis einer guten, qualifizierten Stadtverwaltung mit vielen engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiter energisch diese Ziele in Angriff nehmen und damit diese Stadt auch in der regionalen und nationalen Konkurrenz weiter nach vorne bringen werden. Dies ist das Ziel unserer gemeinsamen Anstrengungen und dies ist auch eine gute Motivationsgrundlage für unsere Arbeit in schwierigen Zeiten. Dass dies im abgelaufenen Jahr ganz überwiegend so gut gelungen ist, ist das Ergebnis auch Ihrer Arbeit, und deshalb möchte ich mich auch ganz persönlich dafür herzlich bedanken. Ich wünsche Ihnen, dass Sie in den bevorstehenden Feiertagen das Ganze ein wenig nachklingen lassen und sich entspannen können. Alles Gute für Sie und Ihre Familien für Weihnachten und das kommende neue Jahr!

Ihr

Dr. Gert Hoffmann



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wieder neigt sich ein – nicht einfaches - Jahr dem Ende entgegen. Wir alle vollbringen große Anstrengungen, um unseren Alltag zu bewältigen und den immer größer werdenden Ansprüchen gerecht zu werden. Es sind nicht nur Erwartungen unserer Vorgesetzten, sondern auch die unserer Kundinnen und Kunden und natürlich auch unsere eigenen, die uns dazu bringen, unsere Arbeit so gut wie möglich erledigen zu wollen. Unerlässlich für unsere Motivation ist neben dem Be-

wusstsein, gute Arbeit geleistet zu haben, auch das Gemeinschaftsgefühl. Vor allen Dingen aber ist das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ausschlaggebend. Zukunftsängste und Unruhe tragen hierzu nicht bei.



Foto: Gisela Rothe, FB 40

Die WIR setzt sich aktiv für die Stärkung des Gemeinschaftsgefühls und damit für eine generelle Verbesserung unseres Arbeitsklimas ein. Nicht nur durch von ihr initiierte Aktionen, sondern auch durch ihre Berichterstattung. Besonders im letzten Jahr hat sich gezeigt, dass die WIR mit allen Stellen der Verwaltung, Verwaltungsführung, Personalräte und Ihnen, vertrauensvoll zusammenarbeitet. Nur so ist es möglich, mit unserer Mitarbeiterzeitung ein Podium für Informationen, Meinungsbildung und – leider noch viel zu wenig genutzt! – Diskussionen zu bieten.

Schauen Sie auf das letzte Jahr zurück, möchte ich neben den Leserinnen und Lesern vor allen Dingen den Kolleginnen und Kollegen danken, die die WIR aktiv durch Beiträge gestärkt und sich mit Ideen kooperativ und konstruktiv eingebracht haben. Ausdrücklich danke ich an dieser Stelle dem Event-Team After-Work-Party und stellvertretend für die Laufflöwen Thomas Kramme. Nicht zuletzt möchte ich den Werbepartnern, Nord/LB, BKK Braunschweig, Niedersächsisches Studieninstitut, sowie den Sponsoren der Laufflöwen, BHW und Physio, für die Unterstützung danken.

Auch im Namen der Sozialbetreuung und „Don Krawallo“ wünsche ich Ihnen ruhige, besinnliche Weihnachtstage im Kreise Ihrer Lieben, einen gelungenen Jahreswechsel sowie ein zufriedenes Jahr 2004.

Redaktion WIR

Braunschweig Preis 2003 verliehen

Am 27. Oktober 2003 erhielt der amerikanische Krebsforscher Prof. Dr. Brian Druker (Portland/USA) den mit 50.000 € dotierten Braunschweig Preis 2003. Die Preisverleihung wurde traditionell vom zweitägigen Kongress „Lebenswelten für Morgen“ umrahmt. Das Konzept dieses hochkarätig besetzten Kongresses zum Thema „Die »Grenzen des Wachstums« – Globalisierung und Umweltschutz“ wurde von der TU Braunschweig erarbeitet. Die Veranstaltung war mit durchschnittlich 300 Teilnehmenden gut besucht, am ersten Tag mit 350 Teilnehmerinnen und Teilnehmern sogar so gut, dass einige zeitweise stehen mussten. Auflockerung brachten künstlerische Einlagen wie Pantomime und eine Vorführung der Deutschen Meisterin im Rhönrad. Angesichts der derzeit heftig geführten Diskussion um das Bildungsniveau ist besonders positiv zu vermerken, dass sich im Kongressplenum viele Oberstufenschülerinnen und -schüler befanden. Die Vortragsthemen werden in den Gymnasien unter Mitwirkung der Kongressorganisatoren aufgearbeitet. Hauptsponsor der Gesamtveranstaltung ist die Deutsche Städte-Medien GmbH (DSM), Förderer ist die Braunschweig-Stiftung.



Herr Oberbürgermeister Dr. Hoffmann überreicht den Braunschweig Preis 2003 an Herrn Prof. Dr. Brian Druker (Fotos (2): AVA)

Gerade in Zeiten knapper Haushaltsmittel drängt sich die Frage nach dem Sinn und Zweck eines kommunalen Forschungspreises auf. Warum also hält die Stadt, halten die Forschungseinrichtungen an diesem Projekt fest? Die Antwort liegt nahezu auf der Hand: Der Großraum Braunschweig ist laut Statistischem Amt der EU die Forschungsregion Nr. 1 in Europa. Gemessen an seiner Wirtschaftsleistung kann er gemeinsam mit der Region Göttingen/Northeim auf den höchsten Anteil an Forschungs- und Entwicklungsausgaben verweisen. Nur ist diese außerordentliche Leistung extern kaum bekannt. Eben so wenig wie die Tatsache, dass hier in der Region 15.000 Forscher und Wissenschaftler beschäftigt sind. Mit der Forschungsregion Braunschweig existiert ein Zusammenschluss von 21 Mitgliedern

aus Kultur- und Forschungseinrichtungen quer durch die Region, in der in großer Gemeinsamkeit Beachtliches geleistet wird. Die Stadt will mit dem Braunschweig Preis auf diese Potentiale national und international aufmerksam machen und damit verdeutlichen, welchen Stellenwert wissenschaftliche Arbeit und wissenschaftliche Leistungen hier in der Region haben. Braunschweig Preis und Kongress stellen darüber hinaus einen idealtypischen Baustein in der Gesamtkonstruktion zur Bewerbung um den Titel „Stadt der Wissenschaft 2005“ dar.

Die Stadt wurde vom Festredner Prof. Dr. Klaus Töpfer, dem ehemaligen Bundesumweltminister und jetzt Direktor des UNO-Umweltprogramms UNEP in Nairobi ausdrücklich ermuntert, diesen Weg weiter zu verfolgen. Er lobte in seiner Festrede ausdrücklich, dass sich die Stadt Braunschweig auch in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten nicht vom Braunschweig Preis abbringen lässt, auch nach der einen oder anderen negativen Erfahrung, „wo andere sagen würden, [...] da gehen wir nicht mehr dran“. Professor Töpfer appellierte: „Wir brauchen solche Kommunen weltweit, die es sich leisten, Profil zu wahren. Wer kein Profil mehr hat, wird den Wettbewerb der Kommunen nicht überstehen. [...] Es ist sozusagen nicht die Hierarchie der Städte, sondern die Profilierung der Städte und der Region ist gefragt.“ Derart motivierende Worte dieses anerkannten Spezialisten stellten eine Bestätigung für all diejenigen dar, die an die positiven Wirkungen des Braunschweig Preises geglaubt und sich dafür ausgesprochen hatten.

Zurück aber zum Preisträger 2003: Bereits im Sommer 2002 begannen die Arbeiten zur Erstellung der Ausschreibungsunterlagen, die international versandt wurden. Eine Kommission unter der Leitung des Präsidenten der Technischen Universität arbeitete gezielt potentielle Kandidaten heraus, denen die Auslobungsunterlagen aktuell zugesandt wurden.

Rund 50 Bewerbungen wurden in einem Forschungsbeirat unter der Leitung des Ersten Stadtrats Herrn Dr. Kuhlmann eingehend anhand des Anforderungsprofils geprüft. Der Preis wird für hervorragende Forschungs- und Entwicklungsarbeiten verliehen, die ein großes Anwendungspotential in sich tragen. Es sind vor allem Produkte oder Verfahren gefragt, die einen konkreten Beitrag zu einer zukunftsverträglichen Entwicklung der Lebensgrundlagen der Menschen leisten (gestraffte Darstellung). Drei Bewerbungen hat der Forschungsbeirat schließlich in die engere Wahl genommen. Über diese hat dann die hochkarätig besetzte Jury unter Vorsitz von Herrn Oberbürgermeister Dr. Hoffmann im Juni dieses Jahres beraten. Die Jury hat dem Rat der Stadt empfohlen, den Preis 2003 an Professor Druker für die klinische Entwicklung einer gezielten molekularen Krebstherapie mittels des Medikaments Glivec zu ver-



leihen. Auf Basis dieser Empfehlung hat der Rat entsprechend beschlossen.



Impressionen vom Kongress: TV-Meteorologe Jörg Kachelmann beim 3. Kongress „Lebenswelten für Morgen“

Seit 2001 ist das Medikament Glivec zugelassen. Im Gegensatz zu einer Chemotherapie, die gesunde wie kranke Zellen gleichermaßen angreift, blockiert der Wirkstoff Imatinib gezielt ein einzelnes Wachstumsgen, das die unkontrollierte Vermehrung von unreifen weißen Blutkörperchen bei der chronisch myeloischen Leukämie (CML), eine chronische über Jahre verlaufene Form des Blutkrebses, auslöst. Zuvor war nur die Knochenmarktransplantation in der Lage, wirklich eine Heilung zu bringen. Die Arbeiten von Professor Druker haben zu einem nahezu kompletten Paradigmenwechsel in der Therapie der CML geführt. Dieses Me-

dikament, welches gezielt Leukämiezellen attackiert und das in Tablettenform eingenommen wird, schont normale Zellen und Organe des Patienten weitgehend. Die üblichen Nebenwirkungen, unter denen Krebspatienten bei konservativen Methoden zu leiden haben, bleiben aus oder werden erheblich reduziert. Es hat sich gezeigt, dass Glivec auch bei einer ganzen Reihe anderer Krebsformen (nicht bei allen) Therapieerfolge bringt.

Der Laudator Prof. Ganser würdigte neben den wissenschaftlichen Leistungen die Tatsache, dass Professor Druker bei allem Erfolg sich selbst treu geblieben sei. Nach außen bescheiden, nach innen aber mit den höchsten Ansprüchen an sich selbst. Dies konnten all diejenigen bestätigen, die im Verlauf seines Aufenthaltes mit Prof. Druker in Kontakt gekommen sind. Dass sich unter der eher zurückhaltenden Schale zudem feiner Humor verbirgt, bewies er mit der Anmerkung, er sei in Braunschweig mit den Ehren, die Heinrich dem Löwen ebenbürtig seien, aufgenommen worden.

Im Referat Stadtmarketing führte die Gesamtveranstaltung besonders in den Wochen vor der Preisverleihung zu erheblicher Arbeitsverdichtung. Auf der Ziellinie war fast das gesamte Referat eingebunden. Die vielfältige positive Resonanz belohnte jedoch für viel Mühe, Einsatz und auch vorher auszustehende Unsicherheiten.

Wolfgang Laczny, Stadtrat
Team des Referates Stadtmarketing

Einladung zur Aktion „Stadtputz 2004“

Klar, viele werden sagen: „Ach das ist ja noch sooo lange hin...“, aber Weihnachten kommt auch immer so plötzlich. Deshalb wollen wir schon heute den Termin für die nächste Aktion „Stadtputz“ bekannt geben.



**Schulputztag ist am
Freitag,
12. März 2004,**

**stadtweiter Putztag
ist am Samstag,
13. März 2004
9:00 bis 13:00 Uhr**

Stadtputztag nehmen darum viele Vereine, Verbände, Stadtteilgemeinschaften usw. zum Anlass, gemeinschaftlich aufzuräumen. Denn in einer sauberen Umgebung fühlt sich jeder viel wohler – es lohnt sich mitzumachen. 2003 wurden 42 t Müll und Abfall von 10.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gesammelt. Die Umwelt sagt Danke.

Als Dankeschön gibt es – wie 2003 – am Samstagnachmittag eine Abschlussveranstaltung auf dem Platz der Deutschen Einheit. Wir sorgen für Essen und Trinken, auch für die Kinder wird es viele Attraktionen geben. Wenn Sie uns beim Stadtputz unterstützen möchten, können Sie sich jetzt schon unter ☎ 88 62-1 42 bei der SRB anmelden. Weitere Informationen gibt es in der nächsten Ausgabe von WIR.

Das Organisationsteam von
SRB (Christine Brauer, Gerald Gaus) und
FB 68.01 (Stefan Baron, Karin Czerwinski, Dennis Ohle, Joachim Post)

Die SRB reinigt zwar mit hohem Aufwand das Stadtgebiet, trotzdem gibt es immer wieder Schmutzucken zu entdecken. Bestimmt hat sich jeder schon mal beim Spaziergang, beim Baden am See, auf dem Weg zum Sportplatz, beim Joggen, beim Pilze sammeln und ... und ... über herumliegenden Müll geärgert. Den



Moderne Struktur sorgt für mehr Effizienz

Vereinbarung über Konzernbetriebspersonalrat geschlossen



Am 30. Oktober 2003 haben Oberbürgermeister Dr. Hoffmann und Gesamtpersonalratsvorsitzender Helmut Kuechler eine Vereinbarung über eine konzernweite Arbeitnehmersvertretung unterzeichnet (siehe Foto). Damit ist Braunschweig in Niedersachsen die erste Kommune, die eine solche übergeordnete Arbeitnehmersvertretung installiert. Durch die stärkere Bündelung und entsprechende Synergieeffekte soll

zum einen die Wirtschaftlichkeit des Konzerns Stadt weiter gesteigert werden; zum anderen sollen Arbeitsplätze gesichert und ein weiteres Spektrum von Tätigkeiten durch eine größere Durchlässigkeit für das Personal und damit eine größere Arbeitszufriedenheit erreicht werden. Mit dem Aufbau des Konzernverbands wird die Hoffnung auf mehr Ausbildungsplätze verbunden.

Künftig wird Helmut Kuechler (derzeit für ca. 4 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig) als Vorsitzender des Konzernbetriebspersonalrates gemeinsam mit Kerstin Fischer, Annette Skrandies, Andreas Sahlmann, Rolf Wettig und noch eine vom Städt. Klinikum gGmbH zu benennende Person konzernweit die Interessen von rund 9 000 Beschäftigten (siehe Grafik) vertreten. Außerdem gehören die in der WIR 54 weiteren genannten Personen dem Gremium an. Die Rechte der einzelnen Betriebs- bzw. Personalräte bleiben unberührt. Der Konzernbetriebspersonalrat wird immer dann gefragt sein, wenn es um die Gesamtinteressen der Beschäftigten im Konzern Stadt Braunschweig geht.

Stadt Braunschweig und ihre im Allein- oder Mehrheitsbesitz stehenden Unternehmen, die eine Konzernarbeitnehmersvertretung einrichten





Der Konzernbetriebspersonalrat

Die WIR wollte wissen, welche Personen sich hinter den Namen verbergen, nahm Kontakt zu den bereits entsandten Mitgliedern des Konzernbetriebspersonalrates auf und bat um die Beantwortung folgender Fragen (ein Mitglied aus dem Städt. Klinikum gGmbH muss noch benannt werden):

	Name, Familienstand, Funktion in Ihrer Organisation, wenn Sie nicht ausschließlich Betriebsrat bzw. Personalrat sind, sonst erlernter Beruf	Mit welchen Erwartungen verknüpfen Sie die Entsendung in den Konzernbetriebspersonalrat und für welche Ziele im Sinne aller Beschäftigten des Konzerns Stadt Braunschweig wollen Sie sich besonders einsetzen?	Wie können die Beschäftigten Sie in ihrer neuen Funktion unterstützen?
	<p>Helmut Kuechler, verheiratet, 2 erwachsene Kinder, bereits ausgezogen, dafür sind Hund und Katze eingezogen, freigestellter GPR-Vorsitzender im Angestelltenverhältnis mit Angestelltenlehrgang II, Gärtnermeister</p> <p>☎ (05 31) 4 70-21 92</p> <p>helmut.kuechler@braunschweig.de</p>	<p>Ich habe das Ziel, etwas Positives für alle Konzern-Beschäftigten zu erreichen, z.B. den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Außerdem bei Bewerbungen die Durchlässigkeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Konzern, bei einem Wechsel mit Besitzstandswahrung aller Rechte, mehr Ausbildungsplätze. Ich möchte die Arbeitssicherheit und die Maßnahmen für die Gesundheit verbessern.</p>	<p>Niemand sollte den Kopf hängen lassen, sondern ich bitte alle, aktiv mitzuarbeiten und die Zukunft mit zu gestalten, uns Anregungen zu geben, damit auch wirklich etwas verändert werden kann.</p>
 <p>(Foto: privat)</p>	<p>Kerstin Fischer, 43 Jahre, geschieden, 2 Töchter, 8 und 14 Jahre alt, seit September 1985 bei der Nibelungen-Wohnbau-GmbH beschäftigt (in der Technischen Abteilung als Kfm. Angestellte), seit 1998 im Betriebsrat tätig, ab 2002 in der Funktion als Betriebsratsvorsitzende</p> <p>☎ (05 31) 3 00 03-3 63,</p> <p>kerstin.fischer@nibelungen-wohnbau.de</p>	<p>Ich erhoffe mir durch die gemeinsame Personalvertretung eine größere Arbeitsplatzsicherheit für die Beschäftigten im Konzern Stadt, gerade in Bezug auf Privatisierungen, die derzeit laufen und evtl. noch laufen werden. Durch eine gemeinsame Arbeitnehmervertretung und internen Stellenausschreibungen im gesamten Konzern ist eine größere Durchlässigkeit bei Personalwechseln gegeben, was wiederum Aufstiegschancen erhöhen kann.</p> <p>Auch wäre es wünschenswert, wenn sich die Ausbildungsplätze erhöhen würden, denn nach abgeschlossener Berufsausbildung könnten die Arbeitnehmer/-innen im Konzernverbund beschäftigt werden.</p>	<p>Die Kolleginnen und Kollegen der einzelnen Gesellschaften können die Arbeit des Konzernbetriebspersonalrates dahingehend unterstützen, dass der jeweilige Betriebs- bzw. Personalrat bei Anregungen, Verbesserungen, Fragen etc. angesprochen wird. Die/der Vertreter/-in der einzelnen Gesellschaft kann die Themen dann mit ins Gremium einbringen.</p>



 <p>(Foto: privat)</p>	<p>Annette Skrandies, mit Lebenspartner und Tochter, Betriebsratsvorsitzende und Mitglied im Aufsichtsrat der Stadtwerke Braunschweig, nicht freigestellt, ganztags im Finanzwesen beschäftigt</p> <p>☎ (05 31) 3 83-24 19,</p> <p>annette.skrandies@swbs.de</p>	<p>... dass wir uns für alle Belange, die den personellen Bereich betreffen, einsetzen, damit keine Kollegin, kein Kollege auf „der Strecke“ bleibt. Eines ist klar; das alles geht nicht ohne Personalveränderungen. Synergien schaffen heißt in der Regel auch Personal abbauen. Dagegen müssen wir angehen. Und eines ist auch wichtig: Dass wir im Konzernbetriebspersonalrat, so hoffe ich, immer die neuesten Informationen austauschen können bzw. bekommen.</p>	<p>Ganz wichtig auch hier, wie immer, der Informationsaustausch. Der muss allerdings auch von den Kolleginnen und Kollegen ausgehen, denn man ist als Betriebs- bzw. Personalrat nicht nur in der Bringschuld. Wir brauchen die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen, wenn später eventuell öffentliche Veranstaltungen stattfinden. Dann müssen alle Präsenz zeigen.</p>
 <p>(Foto: privat)</p>	<p>Andreas Sahlmann, verheiratet, drei erwachsene Kinder, freigestellter Betriebsratsvorsitzender der Braunschweiger Verkehrs-AG und stellv. Aufsichtsratsvorsitzender der Braunschweiger Verkehrs-AG und der Stadtwerke Braunschweig GmbH</p> <p>☎ (05 31) 3 83-33 48,</p> <p>andreas.sahlmann@bsvag.de</p>	<p>...dass wir gemeinsam, d.h. auf größerer Plattform für die Belange der Menschen in unserem Konzern etwas tun können. ...dass bei Zusammenlegung von Abteilungen die dadurch freigesetzten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen größere Chancen auf einen Arbeitsplatz nach ihren Neigungen und Wünschen haben und nicht nur einfach umgesetzt werden. ...dass wir darauf achten, dass alle freiwerdenden Arbeitsplätze konzernweit ausgeschrieben werden und nicht unnötig vernichtet werden.</p>	<p>Indem Kolleginnen und Kollegen uns über Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz oder in ihrer Abteilung informieren, denn Information darf keine Einbahnstraße sein.</p>
	<p>Rolf Wettig, verheiratet, 2 erwachsene Kinder (28 und 30 Jahre alt), seit 1976 bei der Stadt Braunschweig, eingestellt als Kraftfahrer und Vermessungsgehilfe im ehemaligen Amt 62, jetzt FB 61.2, gelernter Einzelhandelskaufmann, seit 1992 freigestelltes Mitglied im GPR</p> <p>☎ (05 31) 4 70-35 51,</p> <p>rolf.wettig@braunschweig.de</p>	<p>Die effektivere, effizientere Wahrnehmung gleichgelagerter Aufgaben, Durchlässigkeit bei allen Stellenbesetzungen, d.h. mehr Kooperation innerhalb der städt. Gesellschaften, der Abschluss von Rahmenverträgen zur Abnahmeverpflichtung von Leistungen innerhalb des Konzerns, mehr Ausbildungsplätze schaffen, evtl. im Verbund. Die Überprüfung u. a. des Beschaffungsmanagements (vom Papier bis zu Großgeräten wie Lkw's), der Arbeitssicherheit. Synergieeffekte zu schaffen.</p>	<p>Nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Vorgesetzten müssen den Konzerngedanken mit Leben erfüllen und danach handeln und wirken. Die Projektgruppe Konzernentwicklung hat ca. 20 Handlungsfelder zur gemeinsamen Aufgabenerledigung erarbeitet. Eine kontinuierliche Fortschreibung in der Zukunft ist hier sinnvoll. Diese spannende Aufgabe muss gemeinsam von uns allen zum Wohle der Stadt Braunschweig vorangetrieben werden.</p>



Wir organisieren berufliche Zukunft

Braunschweiger Kompetenzagentur nimmt an bundesweitem Modellprogramm teil

Mitte des Jahres gingen bundesweit 15 Kompetenzagenturen im Rahmen eines Modellprojektes an den Start. Sie wollen neue Wege bei der Vermittlung junger Menschen mit schlechter Zukunftsperspektive in Arbeit gehen. Alle Kompetenzagenturen haben unterschiedliche Konzepte. Vorausgegangen war ein bundesweites Auswahlverfahren, in dem in ca. 80 Bewerbungen Vorschläge eingereicht wurden, wie die Jugendlichen beim Weg in die Arbeitswelt begleitet werden können. Das Braunschweiger Konzept überzeugte beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



Die Redaktion der WIR nahm Kontakt auf mit Jens Mollweide, Thomas Mallon und Alexandra Mewes, (siehe Foto, v.l.n.r.) die Kollegen der Braunschweiger Kompetenzagentur, um zu erfahren, was sich hinter dem Braunschweiger Konzept verbirgt.

Die Kompetenzagentur bietet eine mittelfristige Begleitung von Jugendlichen unter Zuhilfenahme von Clearingstellen (z. B. Gisela Siegl, FB 51). Über diese Clearingstellen werden Schulabgängerinnen und Schulabgänger der 8. Klasse der Hauptschulen ebenso angesprochen wie junge Erwachsene (14 – 25 Jahre) mit besonderem Förderbedarf. Im Gesamten geht es um die jungen Menschen, die von beruflicher und sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Die drei Kollegen wollen durch ihre Tätigkeit dazu beitragen für diesen Personenkreis in Zeiten geringer Ausbildungs- und Arbeitsplätze berufliche Laufbahnen zu organisieren und zu begleiten: „Wir wenden dabei eine in den USA erfolgreich genutzte Methode an, die die Vielfalt möglicher Potentiale, Wünsche und Herausforderungen berücksichtigt.“

Die drei Sozialpädagogen haben in erster Linie mit Jugendlichen zu tun, die über Antriebsschwäche und mangelnde Motivation leiden, bei denen aber zu vermuten ist, dass sie mit entsprechender Unterstützung ihren Weg gehen könnten. Die guten Kontakte zu Braunschweiger Schulen, zum Arbeitsamt und zu Sozialarbeiter/-innen sind für die Arbeit wichtig, denn gefunden werden diese Jugendlichen überwiegend in Gesprächen mit diesen Fachkräften.

Mit den Eltern wird zu Beginn der Arbeit abgesprochen, welchen Rückhalt ihre Kinder erwarten können, welche Ziele sie für ihre Kinder haben und ob mit einer finanziellen oder ideellen Unterstützung zu rechnen ist. „Die Reaktionen der Eltern sind ganz unterschiedlich. Die meisten machen alles mit und sind dankbar, dass sie eine strukturierte Unterstützung erfahren.“

In einem sich anschließenden einwöchigen Assessment-Verfahren erfahren die Jugendlichen viel über ihre eigenen Fähigkeiten, denn es stehen u. a. Durchhaltevermögen und Kooperationsfähigkeit während der Analyse ebenso auf dem Prüfstand, wie Organisations-talent und Verantwortungsbewusstsein. Später werden die Berufsziele analysiert und Wege dorthin aufgezeigt. Hierzu wird in ca. 2 – 3 Gesprächen ein Plan erstellt, wie man in Teilschritten das Oberziel erreichen kann.

Kernpunkt der Arbeit ist eine abschließende Vereinbarung zwischen Agentur, Eltern und Jugendlichen, die alle weiteren Schritte enthält. Hierzu findet wieder ein gemeinsames Gespräch mit den Eltern statt, auf das eingangs geführte Gespräch wird aufgebaut. Kontrolliert wird der verbindliche Vertrag durch Thomas Mallon, Jens Mollweide und Alexandra Mewes. Eingeschritten wird dann nur noch, falls sich einer der Beteiligten nicht an die Vereinbarung halten sollte.



Thomas Mallon: „Die Konzeption wurde von uns gemeinsam erarbeitet. Das war auch aus dem Grunde sinnvoll, weil wir alle drei schon vorher mit Jugendlichen gearbeitet haben und praxisnah einschätzen konnten, was realisierbar ist.“

Die Kompetenzagentur: „Die Sozialanalyse zeigt auf, was das Umfeld, das Elternhaus bietet. In der Potentialanalysewoche sind die Jugendlichen auch während ihrer eigentlichen Schulzeit bei uns. In der gesamten Woche finden täglich die Auswertungen statt, die Jugendlichen werden mit einbezogen. Sinn dieses Verfahrens ist, dass sie selbst erleben, was sie können, wo ihre Stärken sind.“



Die Jugendlichen kommen aus Umgebungen, wo Stärken nicht so wahrgenommen werden. Hier merken sie, dass sie etwas können, dass es sich lohnt, etwas weiter zu machen. Am Ende der Woche kennen die Jugendlichen ihre Möglichkeiten und es wird allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein Zertifikat ausgehändigt. In der Zielanalyse werden Wege aufgezeigt, wie die Jugendlichen ihren Weg gehen können.“



Alexandra Mewes: „Bei den Jugendlichen kommt oft nach dem ersten Tag der Potentialanalyse das „Aha“-Erlebnis, wenn wir ihnen sagen, was wir wahrgenommen haben und was wir daraus schließen können, welche Fähigkeiten wir in ihnen sehen.“

Die Kompetenzagenturen sind in erster Linie Forschungsprojekte. Insofern ist die Arbeit der Kompetenzagentur kein öffentliches Angebot, sondern die Jugendlichen kommen gezielt in dieses Programm. Eine Auswertung soll durch das Deutsche Jugend Institut kontinuierlich erfolgen. „Gleichzeitig unterliegen wir auch der Kontrolle des Instituts für Bildungspolitik und Arbeitsmarktforschung, denen wir die Tätigkeit plausibel machen müssen.“



Jens Mollweide: „Nur 1/4 aller Schulabgänger und Schulabgängerinnen hat überhaupt einen Ausbildungsplatz, davon sind 2/3 Realschüler und Realschülerinnen. Da bleibt nur noch ein verschwindend kleiner Teil für unsere Klientel.“

Die Gruppe, die jeweils ein Assessment-Verfahren absolviert, ist relativ klein. „Die Betreuung ist intensiv. Deshalb müssen wir genau schauen, wie viele Jugendliche wir betreuen können, denn wir können feststellen, dass wir kaum Ausfälle haben; die Jugendlichen nehmen das Angebot durchgehend wahr.“

Das Assessment-Verfahren wird auf der Grundlage bestimmter Standards (entwickelt vom AC e. V.) durchgeführt. So haben die drei Kollegen 19 Fähigkeiten definiert und operationalisiert. In der Woche, die die Jugendlichen bei ihnen sind, werden durchschnittlich 8 Fähigkeiten getestet. Das beschriebene Verfahren insgesamt ist eine Methode, bei der es zu einer detaillierten Analyse kommt (= Casemanagement), die eine Vereinbarung, was als nächstes zu tun ist, zum Ziel hat und auch kontrolliert wird.

Abschließend führen die drei Kollegen aus:

Thomas Mallon: „In unserer täglichen Arbeit sehen wir, dass das größte Problem die Arbeitslosigkeit unter den Jugendlichen ist. Wir haben ca. 100.000 Ausbildungsplätze zu wenig und 4,5 Millionen Arbeitslose. Die Einschätzung, die vielen Jugendlichen vermittelt wird, sie müssten einfach gut in der Schule sein und sich mehr bewerben, trifft nicht zu. Selbst wenn alle Jugendlichen ihr Abitur machen würden, hätten wir viel zu wenig Ausbildungsplätze. Die Berufsfindung als solche ist ein Prozess. Man kann nicht von Lehrkräften und Berufsberater/-innen erwarten, dass sie in einem einmaligen Gespräch herausfinden, was die Jugendlichen können und wollen. Ich wünsche mir, dass über neue Wege bei der Hilfe zur Berufsfindung nachgedacht wird, mehr Verständnis für die Jugendlichen und mehr Engagement der Ausbildungsbetriebe“.

Jens Mollweide: „Den Jugendlichen und ihren Eltern ist teilweise nicht klar, in welcher Situation sie stehen. Es wird den Jugendlichen vermittelt, wenn ihr euch anstrengt, wird etwas aus euch – viele tun es und haben trotzdem keinen Ausbildungsplatz. In der Gesellschaft wird immer noch überwiegend davon ausgegangen, dass die Jugendlichen in die duale Ausbildung gehen. Aber mittlerweile sind das die wenigsten. Ich wünsche mir, dass sich Eltern mehr informieren. Die Realität ist die, dass die Zahl der Ausbildungsplätze zurückgeht, die Situation wird nicht besser. Ich würde gern mit Jugendlichen gemeinsam untersuchen, ob sie sich anstelle des Lebensweges Schule-Ausbildung-Beruf-Familie Alternativen vorstellen könnten, ob sie neue Wege der Erwerbsarbeit sehen. Die Offenheit in der Gesellschaft für alternative Lebenswege gibt es meiner Meinung nach nicht. Hier finden keine Überlegungen statt, solche Überlegungen sind nahezu tabuisiert.“

Alexandra Mewes: „Zurzeit sehe ich keine tatsächliche Entspannung auf dem Arbeitsmarkt für Jugendliche, deshalb sind die Überlegungen für Alternativen wichtig. Ich stelle mir auch die Frage, ob die vorhandenen Maßnahmen oftmals die richtigen sind, denn die Jugendlichen wollen keine Warteschleifen durch weitere Schulen, sie wollen richtige Arbeit. Ich höre das oft in Gesprächen und ich glaube es. Die Jugendlichen sind die Spezialisten, denn sie haben Ideen, sie wollen Arbeit und damit ihr eigenes Geld verdienen, ihr eigenes Leben selbstverantwortlich starten. Es ist wichtig, Ausbildungsplätze zu schaffen. Das ist das, was die jungen Menschen wollen – Ausbildung und Arbeit.“

Die drei waren sich einig:

Es sollte mehr Geld für Ausbildungsplätze ausgegeben werden, weniger für Ersatzmaßnahmen.

Künftig keine Dienstbefreiung für Betriebsausflüge

Die WIR im Gespräch mit Oberbürgermeister Dr. Hoffmann

Mit Verfügung vom 29. September 2003 – 10-27-41 – gab Oberbürgermeister Dr. Hoffmann bekannt, dass „vor dem Hintergrund der schlechten städtischen Finanzlage sowie der bundesweiten Diskussionen zur Abschaffung gesetzlicher Feiertage und zur Ausweitung der Wochenarbeitszeit im öffentlichen Dienst ab dem Jahre 2004 eine Dienstbefreiung für die Teilnahme an Gemeinschaftsveranstaltungen nicht mehr gewährt werden kann“. Vorausgegangen war eine Umfrage u. a. in den Städten Augsburg, Bielefeld, Bonn, Karlsruhe, Kiel, Lübeck, Magdeburg, Mannheim, Rostock und Wuppertal sowie bei drei großen Wirtschaftsunternehmen Braunschweigs und dem Kommunalen Arbeitgeberverband. Die Einschätzung der Stadt Braunschweig, dass Betriebsausflüge nicht institutionalisiert sind, wurde bestätigt.

Ein Recht des Personalrates auf Mitbestimmung und Beherrschung besteht nicht.

In seiner Rede anlässlich der Aktion „Reformen statt Kahlschlag“ am 5. November ging Oberbürgermeister Dr. Hoffmann nochmals auf diesen Sachverhalt ein - Anlass für einen Teilnehmer, mit folgender Mail unter der Überschrift „Vergleich mit „freier“ Wirtschaft/Privatbetriebe“ an den Oberbürgermeister zu reagieren:

„Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister, in der Rede am 05.11. in der Stadthalle verglichen Sie die Situation im „Rathaus“ mit der in der „freien“ Wirtschaft bzw. Privatbetrieben. Insofern ist die Abschaffung des Betriebsausfluges und die Verlegung von Feiern in die Feierabendzeit nur recht und billig.

Um uns auch mit der Privatwirtschaft zu vergleichen: Im vergangenen Sommer las ich in der BZ, dass ein Privatbetrieb den Mitarbeitern einen Swimmingpool zur Verfügung gestellt hat zur Abkühlung, viele Betriebe betreiben auch Klimaanlage im Sommer, um der Hitze in den Räumen entgegenzuwirken.

Welche Möglichkeiten der Abkühlung werden für städtische Mitarbeiter bei kommenden heißen Temperaturen angeboten?

MfG“

Einsender ist dem Oberbürgermeister bekannt

„Das Schreiben ist für mich nicht nachvollziehbar“, kommentierte Dr. Hoffmann den Brief in einem Gespräch mit der WIR. In der jetzigen kritischen Lage müsse im öffentlichen Dienst gespart werden, denn auf der anderen Seite würden die Bürgerinnen und Bürger mit starken Leistungseinschnitten belastet. „Wir müssen natürlich alles das hinterfragen, was man sich in besseren Zeiten zusätzlich leisten konnte, ob es Sonderurlaube sind, bestimmte Zusatzleistungen oder eben ein arbeitsfreier Tag für einen Betriebsausflug. Das ist überhaupt nicht neu.“ Insofern verdiene auch der Mitarbeiter ein

nachträgliches Lob, der bereits im April 2002 den Verbesserungsvorschlag „Wegfall der Dienstbefreiung für die Betriebsausflüge“ eingereicht habe.

Offensichtlich gebe es jedoch auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Zeichen der Zeit nicht erkennen, sagte der Oberbürgermeister. „Es macht mir Sorgen, dass sie denken, dass Sparmaßnahmen oder Abbau von freiwilligen Leistungen reine Schikane wären, dass diese



Maßnahmen stattfinden, um sie zu verärgern oder auszupressen. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den Ernst der Lage nicht erkannt. Das ist für mich ein Phänomen.“ In der Presse etwa sei jeden Tag in großen Schlagzeilen zu lesen, wie schlecht es den Kommunen geht.

„Gerade wenn wir über Leistungsverdichtung reden, müssen wir uns natürlich auch fragen und öffentlich rechtfertigen, ob wir es uns leisten können, einen Tag ausfallen zu lassen“, sagte Dr. Hoffmann weiter. In den meisten Verwaltungen gebe es bereits keine Betriebsausflüge mehr. „Auch aus meinem eigenen Alltag kann ich Ihnen das Beispiel nennen, dass meine Frau als Lehrerin früher während der Schulzeit Betriebsausflüge hatte. Das ist schon lange Vergangenheit.“

Das alles sei keine Absage an den Betriebsausflug generell. Natürlich seien Gemeinschaftsveranstaltungen für die Kollegialität wichtig und erfüllten einen wichtigen Zweck im Arbeitsalltag. Der Oberbürgermeister: „Ich verstehe z. B. die After-Work-Party als Treffpunkt aller Kolleginnen und Kollegen der gesamten Stadtverwaltung, frei von Hierarchien, einfach um sich kennen zu lernen und den Zusammenhalt zu fördern. Dieses Ziel ist in den kleineren Organisationseinheiten, Fachbereichen und Abteilungen, wesentlich einfacher zu erreichen.“



Es stehe jedem frei, das Gemeinschaftsgefühl und die Kollegialität auch in der Freizeit zu pflegen, denn wem der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen wichtig sei, der könne sich auch in der Freizeit mit ihnen treffen. „Ich kann nur allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern raten, sich aktiv für die Gemeinschaft einzusetzen. Das begrüße ich ausdrücklich und beurteile ich positiv.“ Die Vorgesetzten sollten dies fördern und mitmachen. Solches Engagement könne er allerdings nicht verordnen. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich selbst organisieren.“ Und: „Die Gemeinschaftsveranstaltungen können nicht während der Dienstzeit stattfinden. Denn wir brauchen den Dienst voll, jede Stunde, jeden Tag, um die Berge von Arbeit wegzukriegen.“ Insofern sei auch die Frage nach der finanziellen Ersparnis durch den Wegfall des Betriebsausflugs eine rein rhetorische: „Wir geben ja nicht mehr oder weniger Geld aus“. Entscheidend sei, dass die Arbeit gemacht werden müsse, die eine Arbeit für Braunschweig und die Bürgerinnen und Bürger der Stadt sei.

An diesem Punkt sei ihm besonders gelegen, so Dr. Hoffmann. „Wir müssen alle daran denken, wie unser Verhalten auf die Bürgerinnen und Bürger wirkt.“ Durch die ganzen Haushaltskonsolidierungen müssten auch die Bürgerinnen und Bürger mit „Zumutungen“ leben, sie müssten Kürzungen und Einschnitte hinnehmen. „Es macht vor diesem Hintergrund einfach einen guten Eindruck, wenn wir sagen können, dass auch wir uns bestimmte Veranstaltungen nicht mehr während der Dienstzeit leisten können, dass auch wir weitere Einschnitte hinnehmen müssen. Wir müssen darauf achten, welche Meinung die Bürgerinnen und Bürger von uns haben.“



Die Identifikation mit Braunschweig müsse eine Hauptmotivation für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung sein. „Braunschweig ist unsere Stadt“, sagte der Oberbürgermeister. „Wir bringen diese Stadt voran – und dass dies passiert, ist Motivation genug. Jeder von uns hat daran seinen Anteil. Das ist unsere Motivation, unser Motiv. Wir müssen uns be-

wusst sein, dass wir einen besonderen Beruf haben, den nicht jeder hat, denn wir bringen unser Gemeinwesen voran. Das ist auch für mich persönlich Motivationsschub.“

Weitere drastische Einschnitte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Haushaltskonsolidierung seien derzeit nicht geplant, sagte Dr. Hoffmann abschließend. Er könne das natürlich nie ganz abschließen. „Es bleibt abzuwarten, was die Diskussion über die Organisationsuntersuchung mit sich bringen wird.“

BKK Braunschweig Die BKK-HausApotheke - exklusiver Service für BKK-Versicherte in Niedersachsen

Seit dem 1. April gibt es für BKK-Versicherte in Niedersachsen ein bisher einzigartiges Modell, das Apotheker und Betriebskrankenkassen ausgehandelt haben: Die BKK-HausApotheke. Es umfasst bessere Arzneiversorgung, auch bis ans Krankenbett, umfassende Medikamentenberatung und zuverlässige Unterstützung im Krankheitsfall.

Klaus-Dieter Hüser, Vorstand der BKK Braunschweig verweist auf die Tatsache, dass schätzungsweise 300 000 Krankenhauseinweisungen mit durchschnittlich 10 Tagen Aufenthalt im Jahr auf Neben- und Wechselwirkungen von Arzneimitteln zurückzuführen sind: "Wir brauchen in diesem Bereich einfach eine bessere Beratungsqualität".

Die besondere Beratungsqualität kommt u. a. zum Tragen, wenn Arzneimittel im Krankheitsfall von pharmakologischem Fachpersonal den Versicherten nach Hause gebracht und in der Anwendung erläutert werden. Besonders gefordert ist sie, wenn für Versicherte vierteljährlich und individuell das so genannte "Arzneimitteldossier" erstellt und ausgewertet wird. In einer Art Arzneimittel-Konto werden die verordneten, aber auch die selbst beschafften Medikamente erfasst. Der Apotheker kann hier erkennen, ob die verschiedenen Arzneien miteinander harmonieren oder ob es zu Unverträglichkeiten kommen kann. Wenn die bzw. der Versicherte es wünscht, nimmt der BKK-HausApotheker Kontakt mit dem Arzt auf, um fragliche Medikamenten-Kombinationen abzuklären. Auf Wunsch prüft er auch den häuslichen Arzneimittelbestand und entsorgt Reste fachgerecht. Weitere Vorteile für BKK-Versicherte sind ein Treuebonus von 5 % auf alle nicht apothekenpflichtigen Artikel wie z. B. Pflegeprodukte. Darüber hinaus können bewährte Leistungen wie Messungen von Blutdruck und Blutzucker - gegen eine geringe Gebühr - in Anspruch genommen werden.

Rund 300 Apotheken - nur in Niedersachsen - sind bereits jetzt BKK-HausApotheke. Wo die nächste zu finden ist, verrät die Internet-Adresse www.bkk-hausapotheke.de



„Direkt-nach-der-Arbeit-beginnende-Feier“ „Denglisch“ entfacht Diskussion

Zu dem Artikel in der WIR 54 über die Verwendung von englischen Worten in der deutschen Sprache und der Frage, ob es einen treffenderen Begriff als After-Work-Party gibt, gingen folgende Leserbriefe ein:

„Diese Frage kann man doch ganz leicht beantworten: nein, natürlich nicht.“

Ich finde die Verenglischung in vielen Bereichen, insbesondere im Arbeitsleben, auch nicht besonders toll, da oftmals die Verständlichkeit darunter leidet. Aber man sollte es doch nicht übertreiben. Was bitte schön ist denn an dem Begriff der After-Work-Party nicht verständlich?

After-Work-Party beschreibt doch genau das, was stattfindet. Nämlich eine Party, die direkt nach der Arbeit beginnt und eben nicht erst bei Mondschein. Das ist doch gerade der Unterschied von After-Work-Parties zu „normalen“ Parties, die erst beginnen, wenn es dunkel ist. Man könnte also die After-Work-Party ganz bestimmt nicht in „Mondschein-Fest“ umtaufen, höchstens in „Direkt-nach-der-Arbeit-beginnende-Feier“ ...?!

Fazit: Ich hoffe, es bleibt alles beim Alten! Und freue mich, dass es offenbar immer noch Leute gibt, die keine anderen Sorgen haben, als sich Gedanken über die Bezeichnung einer Party zu machen, die netterweise von Kolleginnen und Kollegen in ihrer Freizeit für uns andere organisiert wird.

Brigitta Kottwitz, Ref. 0120

„Wieso soll die deutsche Sprache plötzlich nicht mehr ausreichen? Wie Kollege John schon schrieb, warum kann denn eine „Follow-Up-Veranstaltung“ keine „Folgeveranstaltung“ mehr sein? Für „Party“ war uns jahrhundertlang „Feier“ gut genug. „Work“ war bisher „Arbeit“, das „Team“ eine „Gruppe“, der „Event“ ein „Ereignis“, anstelle des „Event-Teams“ gab's die „Vorbereitungsgruppe“, „After Work“ war der „Feierabend“, „Feedback“ eine Rückmeldung, ein „Feedback-Treffen“ nannten wir ein „Auswertungstreffen“ und jeder konnte sich präzise was darunter vorstellen. Denglisch gebrauchen Profilneurotiker, die meinen, sich damit besser verkaufen zu können.“

Klaus Götza, FB 51.1

„Wie wär's mit Feierabend-Fete“?

Astrid Höft, ÖPR 51

„Man kann es sicherlich übertrieben in beiderlei Hinsicht. Für mich ist der Begriff „After-Work-Party“ völlig in Ordnung, obwohl „Mondschein-Party“ hat auch was. In diesem Sinne Dir und dem Event-Team: „You did a good job!“ Weiter so! Freue mich schon auf die nächste Party.“

Gaby Gläser, FB 61

Die WIR wird nicht nur in der Verwaltung gelesen. Dies beweist der folgende Leserbrief zu dem Thema:

„Ich lese gerade den Anglizismen-Artikel in der WIR und amüsiere mich darüber... Der Anregung, einen anderen Namen zu finden, will ich jedoch auch als externer Leser nachkommen: „Feierabend Vergnügen“ (deutscher geht's nimmer), „Feierabend Tanzvergnügen“. Das Event-Team könnte auch eine „Vorbereitungsrunde“ oder ein „Vorbereitungskreis“ sein. Im Zuge einer möglichen Umbenennung rege ich sogar an, eine Retro-After-Work-Party, äh ein Retro-Feierabend-Vergnügen im 50-er Jahre Look zu gestalten oder gar 30-er, damit keiner mehr in Baumwollhosen und Unterhemd kommt (Jeans und T-Shirt).“

Ist mir ehrlich gesagt egal, ob Anglizismen verwandt werden oder nicht, die Anglikaner regen sich ja auch nicht über Begriffe wie „Kindergarten“, der hier schon durch „KiTa“ bzw. „Kindertagesstätte“ ersetzt wurde und in ein paar Jahren bestimmt auch als Anglizisme verschrien sein wird, auf. Eben so wenig suchen sie nach einem anderen Wort für „Sauerkraut“ und „Hamburger“ und was es da noch so alles gibt, was unsere Sprache exportiert hat. Das „vorbildhafte Verhalten“ Deutschlands in der Vergangenheit hat die Sprache sogar noch einen Exportschlagler gekostet. Bis vor dem ersten Weltkrieg hieß der heute in aller Welt bekannte „Hot Dog“ auch in den USA „Frankfurter“, nach dem deutschen Kriegstreiben durfte der Ausdruck nicht mehr verwandt werden und der „Hot Dog“ wurde geprägt.

Sprachen erfahren, genau wie Produkte in unserer glücklicherweise globalisierten Welt, einen Wettbewerb und was gefällt, wird übernommen, andere Ausdrücke verkümmern.

Ich begrüße es sehr, wenn sich die Sprachen immer mehr annähern, fördert es doch das gegenseitige Verständnis. Sollte Deutschland tatsächlich mal ein vorzeigbares und nachahmenswertes Land werden, so wird sich auch diese Sprache exportieren lassen und damit wären wir wieder beim Wettbewerb.

Thomas Heinisch

600. Firmenkarte



Andreas Zurek, GPR, und Kira Arndt, seit 1. August 2003 Dienstanfängerin im mittleren Dienst, zzt. FB 32. Auf dem Foto fehlt Andreas Thies, Mitinitiator der Firmenkarte

Die Firmenkarte ist ein Erfolgsschlager der Personalvertretung für das zurückliegende Jahr. Kira Arndt wollte sich eine ganz normale Monatskarte für Auszubildende holen. Doch dann erfuhr sie von einer Mitschülerin, dass es die Firmenkarte bei der Stadt Braunschweig gibt.

„Das hat deutliche Vorteile für mich. Ich muss nicht jeden Monat los, um eine neue Karte zu holen. Die Kosten werden gleich vom Konto abgebucht. Zu bestimmten Zeiten kann jemand auf meiner Firmenkarte mitfahren und es gibt Vergünstigungen im Cinemaxx.“ So fiel ihr die Entscheidung für die Firmenkarte ganz leicht. Dass sie die 600. Nutzerin ist, wusste sie natürlich nicht, als sie sich für dafür entschied. Um so erfreuter war sie über das kleine Geschenk, das ihr Andreas Zurek überreichte.

„Natürlich haben wir auf einen regen Zulauf gehofft, die Personalvertretung freut sich über die große Akzeptanz“, so Andreas Zurek. Im Laufe des Dezembers werden die Firmenkarten für das Jahr 2004 verteilt. Wer keine erhalten hat, melde sich bitte bei Andreas Zurek oder Andreas Thies.

Symbolische „Personalübergabe“



Manfred Lück, ÖPR AV, Heinz Zobel, ÖPR Bauverwaltung, Andreas Thies, ÖPR AV, bei der „Übergabe“

Große Ereignisse werfen ihre Schatten voraus: Die Realisierung der Empfehlungen des Wibera-Gutachtens zum Gebäudemanagement rückt in greifbare Nähe. Aber nicht alles ist immer zum Stichtag abgearbeitet.

Manfred Lück und Andreas Thies, ÖPR AV, haben im Laufe dieses Jahres eine Umfrage bei allen Schulhausmeistern durchgeführt, inwieweit die Kollegen mit den Regelungen zur Urlaubsvertretung in den Schulferien zufrieden sind und welcher Änderungsbedarf besteht. Die Umfrage ist ausgewertet und mit dem FB 40 besprochen. Mit der Umsetzung des Wibera-Gutachtens wechselt jedoch das gesamte Personal der mit den Haus- und Reinigungsdiensten befassten Aufgaben von der Zuständigkeit der Personalvertretung der Allgemeinen Verwaltung in die Zuständigkeit der Bauverwaltung.

Damit die Kolleginnen und Kollegen auch weiterhin gut betreut werden, haben Manfred Lück und Andreas Thies ihren Vorgang und damit „symbolisch das Personal“ an Heinz Zobel übergeben, der nun zuständig ist.

Na dann, viel Erfolg!

Einander verstehen – miteinander leben

In der Bundesrepublik leben ca. 6,6 Millionen schwerbehinderte Frauen, Männer, Kinder und Jugendliche – eine Zahl, die in ihrer Höhe viele überrascht. Die meisten Menschen stellen sich unter Schwerbehinderten lediglich Rollstuhlfahrer oder andere sichtbar körperbehinderte Menschen vor. Tatsächlich aber sieht man den meisten Betroffenen ihre Behinderung auf den ersten Blick gar nicht an. Die Mehrzahl der Schwerbehinderten hat im Verlauf ihres Arbeitslebens gesundheitliche Einschränkungen hinnehmen müssen. Bezogen auf die Bevölkerung ist durchschnittlich jede bzw. jeder

12. Einwohner/-in von einer Schwerbehinderung betroffen.

Im Berufsleben haben Schwerbehinderte gegen zahlreiche Vorurteile anzukämpfen. Ihre Fähigkeiten werden ohne ersichtliche Grund oft unterschätzt. Nicht selten müssen sie sich auch gegen den Vorwurf zur Wehr setzen, als Schwerbehinderte lediglich an „Vergünstigungen“ interessiert zu sein, wie zusätzlichen Urlaubstagen oder dem erweiterten Kündigungsschutz. Vielen Menschen fehlt das erforderliche Verständnis für die



Situation der Schwerbehinderten und die Verwirklichung des Schwerbehindertengesetzes ist in vielen Betrieben und Dienststellen noch längst keine Selbstverständlichkeit. Wo Arbeitsplätze knapp geworden sind, geraten die Schwerbehinderten und ihre betrieblichen Helfer/-innen mitunter sogar unter Rechtfertigungsdruck.

In der täglichen Praxis ist immer wieder Verständnis

zwischen „Gesunden“ und Schwerbehinderten gefragt. Mehr Nachdenklichkeit gegenüber schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wäre oft wünschenswert. Nichtbehindert zu sein, ist kein Verdienst, sondern ein Geschenk. In allen Fragen bezüglich Arbeitsplatz, Antragstellung, Behörden usw. berät Sie gern Ihre Schwerbehindertenvertretung sowie die Gesamtschwerbehindertenvertretung.

Sabine Kuhls

Verwaltung ist mit auf Sparkurs

Chance, Sach- und Personalkosten bis 2006 um 2 Millionen Euro zu senken

Von Ernst-Johann Zauner

Sollte die geplante Gemeindefinanzreform doch nicht mehr Geld in die leeren Kassen der Kommunen spülen, schließen die Verwaltungschefs bundesweit neue, harte Sparrunden nicht aus. „Der Verwaltung wird immer wieder auch aus den Kreisen der Politik vorgeworfen, sie spare bei den Bürgern, nehme sich aber aus. Dem wollten wir entgegenwirken“, begründete Erster Stadtrat Dr. Udo Kuhlmann gestern die Beauftragung der Unternehmensberatung Dr. Malcher in Köln, ein Wirtschaftlichkeitsgutachten für Braunschweig zu erstellen.

Malcher ging dabei einen neuen Weg (siehe auch Bericht Politik Seite 1). Er verglich die Personal- und Sachkosten Braunschweigs mit denen fünf gleichgroßer Städte, mit Gelsenkirchen, Mönchengladbach, Oberhausen, Kassel und Krefeld. Und da liegt Braunschweig (mit 1034,26 Euro) bei der Summe aller

Kosten auf einem guten zweiten Platz hinter Gelsenkirchen (982,30 Euro). Den ersten Platz wolle Braunschweig der Stadt im Kohlepott abjagen, und den Haushalt innerhalb zweier Jahre um rund zwei Millionen Euro entlasten, bis 2006 gar um bis zu vier Millionen Euro, versicherte Kuhlmann.

Wie das ohne Service-Qualitätsverlust gehen soll, erläuterte der Erste Stadtrat am Beispiel des Fachbereichs Stadtgrün. Dessen Kosten liegen deutlich höher als die der Vergleichskommunen. Die hätten jeweils die gleiche Anzahl von Mitarbeitern, Bäumen und Grünflächen und arbeiteten deutlich wirtschaftlicher als die Braunschweiger Kollegen, so Kuhlmann.

Auf diesem Gebiet müsse Braunschweig bei gleicher Leistung künftig ebenso günstig werden können. Wie, soll eine Projektgruppe ermitteln, die nicht nur die Kosten des Bereichs untersuchen wird. Sie wird auch in die Vergleichsstädte fahren,

und sich dort informieren, was dort wirtschaftlicher läuft. Das gleiche soll für weitere – gegenüber den anderen Städten – unwirtschaftlich arbeitenden Bereiche geschehen, dem sozialen beispielsweise oder dem des Brandschutzes.

Die Feuerwehren, so das Ergebnis des Malcher-Gutachtens, kosten je Braunschweiger 5,11 Euro mehr als in den anderen Städten. Doch dabei müsse berücksichtigt werden, dass es in der Stadt (mit Flughafen) drei Berufsfeuerwehr-Standorte und 21 Ortsfeuerwehren geben. Hier zu sparen, wäre keine Verwaltungs-, sondern eine politische Entscheidung, versichert Kuhlmann.

Er machte auch noch einmal klar, dass die Verwaltung bei früheren Kürzungsrounden nicht ausgenommen gewesen sei: „Seit 1995/96 haben wir 1000 Stellen eingespart und dabei die Verwaltungsspitze nicht ausgespart.“ Statt sieben Dezernenten gibt es nur noch 4 plus Oberbürgermeister.

Zu diesem Artikel der Braunschweiger Zeitung vom 7. November 2003 und darin zitierten Stellungnahmen führt der ÖPR Bauverwaltung folgendes aus:

„Der Personalrat Bauverwaltung kann diese pauschale Darstellung nicht nachvollziehen, da dieser reine Zahlenvergleich wenig aussagekräftig ist. Es müsste schon genau dargestellt werden, wie das Beratungsunternehmen zu den jeweiligen Zahlen gekommen ist und welche Zahlen tatsächlich von einer Stadt zur anderen vergleichbar sind.“

In dem Artikel wird die Behauptung aufgestellt, dass in den Vergleichskommunen die gleiche Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Bäume und Grünflächen bearbeiten. Das entspricht nicht dem Inhalt des Abschlussberichtes des Gutachters. Dort wird eindeutig auf Seite 25 festgestellt, dass die zu bewirtschaftende Grünfläche in Braunschweig doppelt so groß ist wie in den Vergleichskommunen und die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in etwa der Braunschweigs

entspricht (Braunschweig: 228 MA, diese Zahl ist nicht korrekt, Mönchengladbach: 288 MA, Krefeld: 204 MA).

Darüber hinaus stellt sich die Frage, inwieweit diese Presseinformation in Einklang mit der Darstellung in der Stadthalle Braunschweig am 5. November 2003 steht, dass das Ende der Fahnenstange erreicht sei und weitere Einsparungen nur noch mit Serviceabbau für die Bürgerinnen und Bürger vollzogen werden können. Auch muss die Frage gestellt werden, ob es den Grundsätzen einer modernen Personalführung entspricht, dass einzelne Bereiche der Verwaltung öffentlich an den Pranger gestellt werden? Die Motivation der Kolleginnen und Kollegen wird damit jedenfalls nicht gefördert.“

ÖPR Bauverwaltung



Wirtschaftlichkeitsuntersuchung der Stadt Braunschweig

„Wir wollten wissen, woran wir sind“, begründete Erster Stadtrat und Personaldezernent Dr. Udo Kuhlmann in einer Presseerklärung die Frage, weshalb die Stadt einen externen Gutachter mit der Wirtschaftlichkeitsuntersuchung beauftragt hat. Die Unternehmensberatung hat die Personal- und Sachkosten des Haushaltsplans Braunschweigs mit denen 5 vergleichbarer Städte, nämlich Gelsenkirchen, Mönchengladbach, Krefeld, Oberhausen und Kassel verglichen. Insbesondere sollte dadurch die Frage geklärt werden, ob es Städte gibt, die gleiche Aufgaben mit weniger Personal wirtschaftlicher erledigen können. Ermittelt werden konnte dieses zunächst einmal durch grobe „Auffälligkeiten“.

Folgende Merkmale zeichneten die Vorgehensweise der Unternehmensberatung aus:

- ◆ Querschnittsanalyse der Personal- und Sachkosten über alle Einzelpläne und Haushaltsabschnitte
- ◆ Einbeziehung des Zuschussbedarfs, um auch unterschiedliche Einnahmen- und Zuschussstrukturen zu erfassen
- ◆ Vergleichsbasis: Rechnungsergebnisse 2002
- ◆ Alle Ergebnisse werden als Kosten pro Einwohner/-in ausgedrückt
- ◆ Um „Ausreißer“ zu relativieren, wurde statt Durchschnittswerte ein Median gewählt (= die Zahl, die in der Mitte einer Zahlenreihe liegt, eine Hälfte der Zahlen hat Werte, die kleiner sind als der Median, die andere Hälfte hat Werte, die größer sind als der Median)
- ◆ Mehrjahresvergleich 2003 (Plan) / 2002 und 2001 (Rechnungsergebnis) für ausgewählte Bereiche
- ◆ Konzentration auf den Kernhaushalt, keine Ermittlung eines Konzernergebnisses.

Der Abschlussbericht behandelt insgesamt die Themenkomplexe Einsparung von Personal- und Sachkosten, personalwirtschaftliche Maßnahmen und die Optimierung des Ressourceneinsatzes im Zusammenspiel von Stadt und städtischen Töchtern. Das Ergebnis insgesamt ist erfreulich: Die Gutachter bescheinigen Braunschweig, dass die Stadt im Vergleich mit den 5 anderen Städten bezogen auf die Personal- und Sachkosten auf Platz 2 liegt.

Wie wird nun praktisch mit den Ergebnissen der Untersuchung umgegangen?

Eine Analysierung und Überprüfung aller Ergebnisse der Wirtschaftlichkeitsuntersuchung kann nur in den Fachbereichen und Referaten erfolgen. Ein Ergebnis kann dann u. U. sein, dass andere Vergleichsstädte tatsächlich mit weniger Personalkosten auskommen. Es wird dann geklärt werden müssen, worin die Ursachen liegen könnten. Ursachen könnten z. B. höhere Fall-

zahlen, stärkerer EDV-Einsatz, unterschiedliche oder umfangreichere Aufgabenwahrnehmung sein oder aber auch in einer ganz anderen Ablauforganisation liegen. Eine Prüfung, ob und ggf. wie dieser Zustand verbessert werden kann, ist dann erforderlich.

Zur Überprüfung der Auffälligkeiten und ggf. zur Durchführung der erforderlichen Veränderungen wurden deshalb in den Fachbereichen Projektgruppen unter Federführung der Fachbereichsleitungen eingerichtet, zunächst für folgende Bereiche:

- ◆ Personalverwaltung/-bewirtschaftung (FB 10)
- ◆ Statistik / Wahlen (Ref. 0120)
- ◆ Brand- und Feuerschutz (FB 37)
- ◆ Grund-, Sonder-, Hauptschulen (FB 40)
- ◆ Soziale Einrichtungen ohne Jugendhilfe (FB 50)
- ◆ Einrichtungen der Jugendhilfe (FB 51)
- ◆ Park- und Gartenanlagen (FB 67)
- ◆ Gemeindestraßen (FB 66)
- ◆ Hilfebetriebe der Verwaltung (FB 65/FB 66)

„Wir werden gut zwei Drittel des Verwaltungshaushalts unter die Lupe nehmen“

Darüber hinaus sollen alle Fachbereichs- und Referatsleitungen ihre Haushaltsabschnitte auf die Frage hin überprüfen, ob es aus ihrer Sicht noch Optimierungspotentiale gibt. „Wir werden nicht nur diese Ausgabenposten (s. o.), sondern gut zwei Drittel des Verwaltungshaushalts noch einmal unter die Lupe nehmen“, so Dr. Udo Kuhlmann.

Unterstützt werden alle Maßnahmen durch eine Lenkungsgruppe unter Leitung des Personaldezernenten. Ständige Mitglieder sind die Fachbereichsleiter 10 und 20. Eine Beteiligung der Personalvertretungen erfolgt.

Ziel ist es, bereits im Haushalt 2004 rund 700.000 € einzusparen. Die vom Gutachter insgesamt genannte Einsparsumme von 2 Mio. € bzw. unter der Voraussetzung entsprechender Gremienbeschlüsse von 4 Mio. € soll schnellstmöglich realisiert werden. In vollem Umfang sollen sie den Haushalt 2006 entlasten. Weitere Maßnahmen, wie z. B. die Einrichtung eines Stellenpools, eine Personalkostenbudgetierung und die Beendigung der dezentralen Personalverwaltung des FB 51 werden zurzeit geprüft.

Redaktion WIR



Studieninstitut Braunschweig

Ja sicher, das Studieninstitut, werden viele Mitarbeiter/innen des Konzerns Stadt Braunschweig denken, wenn sie den Begriff lesen. Dort in der Wendenstraße über der Abteilung Bürgerangelegenheiten habe ich meine Ausbildung oder mein Studium, bzw. meinen Aufstieg absolviert, ggf. später sogar als Fachlehrer gewirkt sowie Seminare moderiert. Das waren noch Zeiten.....Und heute? Der grundsätzliche Ansatz ist geblieben:

Das Studieninstitut ist nach wie vor die kommunale Einrichtung in der Region, die Verwaltungsmitarbeiter/innen auf wissenschaftlicher Grundlage anwendungsbezogen aus- und fortbildet.

Hier werden also nicht die abstrakten Weisheiten aus dem Elfenbeinturm vermarktet, sondern Angebote unterbreitet, die auf die Ebene der operationalen Strategie und Implementierung zielen. Seit Jahren laufen Aufbaustudiengänge Verwaltungsbetriebswirtschaft für verschiedene Management-Ebenen um Inhalte des Neuen Steuerungsmodells wie New Publik Management, Dezentrale Ressourcenverwaltung, Controlling, Kosten- und Leistungsrechnung, Bilanzanalyse etc. in die traditionell kameralistisch geprägten Verwaltungen zu tragen. Es handelt sich um „Fortbildungs-Vorläufer“ zur Reform des kommunalen Haushaltsrechts, das in Niedersachsen voraussichtlich im Jahr 2005 in Kraft treten wird.

Einen ersten Eindruck von einem differenzierten Fortbildungsangebot zum Neuen Kommunalen Rechnungswesen (NKR), das ab dem 2. Halbjahr 2004 angeboten werden wird, finden Sie im Internet unter www.studieninstitut-braunschweig.de/fortbildung/fortbildungskonzept.

Das Fortbildungskonzept zum NKR wurde von den drei niedersächsischen kommunalen Studieninstituten gemeinsam entwickelt. Vermarktet wird es unter dem Namen

„Niedersächsische Kommunalakademie (NKA)“.



Die NKA ist keine eigenständige Gesellschaft, sondern eine Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Studieninstitute Braunschweig, Hannover und Oldenburg. In der Verabredung zu einer Zusammenarbeit unter dem Namen „NKA“ sehen die drei nieders. kommunalen Studieninstitute einen weiteren Schritt zu einer engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit auf gemeinsamen Entwicklungsfeldern. Die Internetseite der NKA wird z. Z. erstellt. Sie finden sie demnächst im Internet unter

www.n-ka.de.

Weitere Kooperationen unterhält das Studieninstitut zur Zeit mit der KOSYNUS? GmbH und dem Studieninstitut Sachsen-Anhalt (SIKOSA). Eine qualitative und quantitative Verbesserung des Dienstleistungsangebots des Studieninstituts könnte die Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder mit sich bringen. Zukunftsorientiert wäre speziell an die

- Konzeption neuer Studien- und Aufbaustudiengänge,
- Durchführung von Tagungen und Kongressen zu aktuellen Themenstellungen und den
- Bereich des e-learning

zu denken.

Anregungen zum Fortbildungsprogramm nehmen gern entgegen:



Frau Berger
stv. Seminarleiterin
☎ (0531) 4 80 93-20
m.berger@studieninstitut-braunschweig.de



Herr Prof. Dr. Müller
stv. Institutsleiter und Seminarleiter
☎ (0531) 4 80 93-25
h.mueller@Studieninstitut-braunschweig.de



Frau Fricke



Frau Haack



Frau Hänsel



Frau Ochmann

Sie erreichen die Mitarbeiterinnen unter ☎ (05 31) 4 80 93-23, -24 und -27.

Studieninstitut Braunschweig ♦ Wendenstraße 69 ♦ 38100 Braunschweig

Tel.: (05 31) 4 80 93-0 ♦ Fax: (05 31) 4 80 93-65 ♦ eMail: verwaltung@studieninstitut-braunschweig.de



Schätze japanischer Lackkunst aus Schloss Friedenstein, Gotha

Ausstellung vom 23. Nov. 2003 bis 1. Feb. 2004 im
Städtischen Museum Braunschweig

Bereits im 18. Jahrhundert waren die Kunstsammlungen auf Schloss Friedenstein – insbesondere die Gemäldegalerie und das Kupferstich- und Münzkabinett – in ganz Europa berühmt. Zu diesen Sammlungen gehört u. a. auch eine wenig bekannte, dafür aber herausragende Sammlung von Objekten japanischer Lackkunst, die erstmals außerhalb Gothas in Braunschweig präsentiert wird.

Schon in den Inventarbüchern von 1659 und 1764 lassen sich kostbare Lackarbeiten aus Japan in den Sammlungen nachweisen, die damals wohl für die Kunstkammer in Amsterdam oder auf der Leipziger Messe erworben wurden bzw. als fürstliche Geschenke in die Sammlungen kamen. Damit folgten die Gothaer Herzöge der barocken Vorliebe für Kunsthandwerk aus China und Japan. Doch auch im 19. Jahrhundert sammelte man weiter – nun auch mit einem kulturhistorisch-ethnographischen Aspekt –, und schließlich wurden die ostasiatischen Arbeiten in sechs Räumen des Schlosses ausgestellt.

Neben den prachtvollen Geräten für Körperpflege, Speisekultur, Bildung und Spiel, die in Japan zur luxuriösen Ausstattung gehobener Stände gehörten, weisen die Sammlungen auch Alltagsgerät wie Speisegerätschaften, Serien von Geschirrsätzen, Schalen, Bechern und Koppchen auf.

Um kostbarste Einzelstücke wurde die Sammlung 1895 durch die Schenkung von Herzog Alfred, einem Sohn Königin Victorias von England, bereichert. Als Admiral der britischen Flotte hatte der Herzog 1868 – 1870 eine Weltreise unternommen, die ihn unter anderem an den japanischen Kaiserhof führte. Dort erhielt er kostbarste Geschenke, wie etwa einen prachtvollen Lackkasten für das Weihrauchspiel, dessen Parallelstück vom japanischen Kaiser dem dänischen König geschenkt wurde. Weiterhin entstammen der Sammlung Herzog Alfreds einige Lackmöbel der Edo-Zeit (1603 – 1867) und ausgewählte Miniaturen von herausragender Qualität.

So gibt die Ausstellung einen hervorragenden Einblick in die Geschichte der japanischen Lackkunst des 18. und 19. Jahrhunderts, darüber hinaus aber auch in japanische Kunst und Kultur allgemein. Es wird ein umfangreiches Begleitprogramm angeboten.

Der Eintritt ist frei, ein Katalog kostet 10,00 € (Bestandskatalog der Sammlung japanischer Lackkunst aus Schloss Friedenstein Gotha). Noch Fragen?

Dr. Erika Eschbach, FB 41.3

☎ (05 31) 4 70-45 00, Fax: (05 31) 4 70-45 55

„Konzertmarathon“ erfolgreich 630 Schülerinnen und Schüler und 60 Lehrkräfte der Musikschule boten in 8 Tagen 35 Stunden Musik im Rahmen von 25 Veranstaltungen



Zwischen den zwei Eckpunkten der „Braunschweiger Musikschultage“ – Eröffnungskonzert am 15. (s. Foto von Andreas Abel) und Abschlusskonzert am 22. November mit Rock und Jazz – lagen genau 23 Konzerte, in denen die gesamte musikalische Bandbreite der Städtischen Musikschule hörbar wurde. Das Eröffnungskonzert, einer der Höhepunkte der Woche, fand vor ca. 1 000 Zuhörern unter Anwesenheit von Kulturdezernent Wolfgang Laczny statt – ein deutliches Zeichen, welche Priorität die Stadt Braunschweig Jugendmusikarbeit zumisst. Auch alle weiteren Konzerte standen damit unter der Schirmherrschaft der Stadt Braunschweig.

Im Eröffnungskonzert brillierte die 19-jährige Laura Felix laut BZ „unglaublich locker, leicht und lebendig“ am Flügel mit Beethovens 4. Klavierkonzert unter Begleitung des Jugend-Sinfonie-Orchesters (60 Nachwuchsmusizierende), dirigiert von Musikschullehrer Knut Hartmann, der laut Zitat der BZ „ein stets souveräner und umsichtiger Leiter sei, der dem Orchester mit klarem Dirigat auch über schwierige Einsätze hinweghalf“. Und „Tosender, nicht enden wollender Beifall und Bravorufe. Und dabei war es doch – kaum zu glauben – nur ein Musikschulorchester ...“

Die meisten weiteren Konzerte fanden in der Aula der Gauß-Schule vor durchschnittlich ca. 100 Personen statt. Hier wurden Solisten, kleinere bis größere Kammermusikbesetzungen und das Braunschweiger Blasorchester präsentiert. Die WIR besuchte dort die Veranstaltung der 8- bis 16-jährigen Schüler/-innen von Natalia Wies und Wolfgang Zill an Violine und Klavier. Von Schostakowitschs „Ein schöner Tag“ über Bachs „Französische Suite Allemande“ bis hin zu Lennon/McCartneys „When I’m 64“ und „Lady Madonna“ reichte das Repertoire. Nicht nur die Darbietungen der Schüler/-innen überzeugten, sondern auch die gute Organisation der gesamten Veranstaltung. Ein großes Lob für die „Braunschweiger Musikschultage“ und alle Beteiligten!



In dieser Ausgabe stellt WIR den Leiter des Fachbereichs 50 – Soziales und Gesundheit – vor. Der Fachbereich umfasst das ehemalige Sozialamt, Gesundheitsamt, Ausgleichsamt, das Institut Beschäftigungsbetrieb sowie die Stelle Sozialversicherung des ehemaligen Rechtsamtes.

Henning Heiß
Leiter des Fachbereichs 50
Soziales und Gesundheit
geboren 1958 / Zwilling
verheiratet, 2 Kinder (4 und 6 Jahre)

Seit wann sind Sie bei der Stadt Braunschweig und was haben Sie davor gemacht?

Ich bin seit 1991 in Diensten der Stadt Braunschweig. Dies ist meine erste „richtige“ Anstellung. Nach meinem Studium in Göttingen war ich zunächst an der Uni tätig und habe im Anschluss mein Referendariat absolviert.

Was macht Ihnen in Ihrem Beruf besonders viel Spaß?

Wer in der Kommunalverwaltung tätig ist, steht mitten im Leben. Trotz knapper Ressourcen (manchmal auch gerade deswegen) bestehen noch viele Gestaltungsspielräume, die es zu füllen gilt. Sich täglich in dem Spannungsverhältnis zwischen Bürger, Politik, Verbänden und Verwaltung zu behaupten, macht den besonderen Reiz dieser Arbeit aus.

Was gefällt Ihnen besonders gut an Braunschweig?

Braunschweig ist nicht so groß, dass man den Überblick verliert, aber groß genug, um nahezu alles zu bieten.

Wo machen Sie am liebsten Urlaub?

Dort, wo sich nette Menschen um unsere Kinder kümmern.

Hobbies: Lesen, Musikhören und Billardspielen

Lieblingsbuch: Die Blendung von Elias Canetti

Welche Musik hören Sie gern?

Klassische Musik, bevorzugt Opern

Wer oder was hätten Sie gern sein mögen?

Ich bin zufrieden im Hier und Jetzt. Gegen die eine Zeitreise hätte ich nichts einzuwenden.

Was schätzen Sie an einem Menschen am meisten?

Ehrlichkeit und Verlässlichkeit

Welche Eigenschaften missfallen Ihnen?

Unehrllichkeit und Humorlosigkeit

Nach welchem Wahlspruch leben Sie?

Wer immer die Wahrheit sagt, kann sich auch ein schlechtes Gedächtnis leisten.

Was erwarten Sie sich von der Zukunft?

Ich erhoffe mir Gesundheit für meine Familie und mich.

Seit Anfang 2003 sind Sie als Fachbereichsleiter tätig. Welche vorrangigen Ziele verbinden Sie mit dieser Aufgabe? Was halten Sie für ein schnellstmögliches Zusammenwachsen der neuen Organisationseinheiten für unabdingbar?

Das Kunststück fertig zu bringen, einerseits zu sparen und andererseits aber soziale Standards und Errungenschaften der Stadt zu erhalten und bestenfalls noch auszubauen. Vor uns steht eine tiefgreifende Reform des Sozialwesens, die sich auf den FB 50 nachhaltig auswirken wird. Die Steuerung und Begleitung dieses Reform- und Umgestaltungsprozesses wird meine Hauptaufgabe in den nächsten Monaten sein.

Klare Schnittstellen zwischen Service und Steuerung.

Was möchten Sie noch anmerken?

Ich möchte mich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des FB 50 für gute Arbeit in schwierigen Zeiten bedanken.

Eine letzte Frage (bitte Kritik und/oder Lob): Wie finden Sie die Mitarbeiterzeitung, was ist gut, was ist zu verbessern?

Meist in meinem Postfach. Gut ist, dass man viele wichtige Infos erhält. Verbesserungsvorschläge: Keine.

Jubiläen
25-jährige Dienstjubiläen

13. Oktober 2003
 Astrid Thilo, FB 10
 23. Oktober 2003
 Wolfgang Foltin, FB 66
 3. November 2003
 Rita Kotlarski, FB 40
 14. November 2003
 Martina Theophil,
 Braunschweigische Landschaft



Deutlicher Appell der Stadt Braunschweig: Kommunen brauchen dringend Unterstützung!



Mit scharfer Kritik an Bund und Ländern und einem eindringlichen „Berliner Appell“ hat der Deutsche Städtetag am 24. September 2003 in einer außerordentlichen Hauptversammlung vor einem Scheitern der Gemeindefinanzreform und den damit verbundenen negativen Konsequenzen für die Menschen in den Kommunen gewarnt. Petra Roth, Präsidentin des Deutschen Städtetages: „... Wir stehen am Abgrund.... Wir werden in den kommenden Wochen in der Aktionskampagne „Reformen statt Kahlschlag“ gemeinsam mit dem Deutschen Städte- und Gemeindebund aufzeigen, welche Konsequenzen ein Scheitern der Reform nach sich ziehen wird. Nicht für uns, sondern für die Menschen in unseren Städten und Gemeinden.“ ... (Quelle: Nachrichten des Nds. Städtetages NST-N 10/2003, S. 239, 242).



Auch die Stadt Braunschweig unterstützte diese Aktionskampagne durch mehrere Veranstaltungen. Für die Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 5. November 2003 in der Stadthalle wurde die gesamte Verwaltung für 2 ½ Stunden geschlossen.



Oberbürgermeister Dr. Gert Hoffmann begrüßte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und machte die dramatische Lage deutlich: „Wenn Sie sich zurückerinnern, habe ich bei meiner Antrittsrede sofort über die Finanzen gesprochen.“ Die Finanzkrise der Kommunen liege nicht nur in der schlechten wirtschaftlichen Entwicklung und den damit drastisch gesunkenen Steuereinnahmen begründet, stellte der Oberbürgermeister

klar. „Bund und Länder haben den Kommunen in der Vergangenheit auch immer wieder Mehraufgaben zugewiesen, ohne ihnen das dafür notwendige Geld zu geben. Zugleich ist die Gewerbesteuer immer mehr ausgehöhlt worden.“

Durch große Sparanstrengungen habe die Braunschweiger Verwaltung versucht, dieser Lage Herr zu werden. „Wir haben alles getan, was möglich war und sind in manchen Dingen im Bundesvergleich sogar über das hinausgegangen.“ Darüber hinaus habe die Stadt ein ehrgeiziges Privatisierungsprogramm. In den beiden Fällen der Verkäufe der Versorgungs AG und einer städtischen Wohnungsbaugesellschaft hätte sie großes Glück gehabt und sogar einen strategischen Aufpreis erzielen können“. Dr. Hoffmann stellte klar, dass in Braunschweig nichts unter Wert „verschleudert“ werde. Solange er Oberbürgermeister sei, werde er dem Haushaltsausgleich und einer Vermeidung von Neuverschuldung oberste Priorität geben.

Doch durch weitere Steuereinbrüche und Verschlechterungen – in diesem Jahr werde die Stadt statt 95 Mio. € nur 70 Mio. € Gewerbesteuer einnehmen, der niedrigste Stand in der Geschichte der Stadt Braunschweig – sei die Lage nach wie vor mehr als angespannt. Für den kommenden Haushalt 2004, so Dr. Hoffmann, gebe es vermutlich eine Deckungslücke von ca. 12 Mio. €. Die Stadt gehe davon aus, den eingeplanten Ausgleich aus Verbesserungen der Gemeindefinanzreform nicht zu bekommen. Auch sei bisher völlig unklar, ob und wie die Stadt bei der Sozialhilfe dauerhaft entlastet werde. Erschwerend komme hinzu, dass die in Braunschweig erwirtschafteten Erträge wohl auch weiterhin nicht hier versteuert werden müssten, da die großen Unternehmen voraussichtlich Möglichkeiten behalten, durch steuerliche Gestaltungen (die sogenannte „Organschaft“) erheblich an Gewerbesteuer vor Ort zu sparen.

„Noch sei das Gesetzgebungsverfahren aber nicht beendet und die Gesetze könnten zu Gunsten der Städte und Gemeinden verändert werden“, sagte Dr. Hoffmann weiter. „Deshalb habe ich auch an alle Vereine und Initiativen appelliert, den Abgeordneten von Bund und Land sowie den Vorsitzenden der Bundesparteien klar zu machen, welche Auswirkungen eine gemeindefeindliche Finanzpolitik des Bundes für ihre Arbeit haben würde.“

Sollte jedoch eine nachteilige Entscheidung nicht verhindert werden können, hätte dieses extreme Nachteile für die Beschäftigten der Verwaltung, sagte der Oberbürgermeister. „Es sind beachtliche Sparanstrengungen unternommen worden. Dafür bedanke ich mich bei



Ihnen und der Personalvertretung.“ Das Ende der Fahnenstange sei erreicht. Dieses werde ein Gutachten einer Unternehmensberatung bestätigen. Die Kernaussage sei, dass die Organisationssteuerung als vorbildlich zu bezeichnen ist. Im großen und ganzen könne hier nicht mehr viel eingespart werden.

Einige Vorschläge habe die Unternehmensberatung jedoch unterbreitet“, führte Dr. Hoffmann aus. Freilich treffe jede weitere Einschränkung bei den Personalkosten und beim Personal auch die Bürgerinnen und Bürger. Leistungs- und Serviceabbau sei unvermeidlich, wenn weitere Stellen abgebaut werden müssten. Als Beispiel nannte der Oberbürgermeister die Einschränkung von Öffnungszeiten. Allen müsse klar sein, dass bei Substanzverringerung auch Leistungen reduziert werden müssten. Von allen Einsparungen innerhalb der Verwaltung würden daher auch immer die Bürgerinnen und Bürger betroffen sein. „Die Probleme unserer städtischen Finanzen sind die Probleme aller.“



„Die Situation ist für die Kommunen so dramatisch, dass alle „an einem Strang“ ziehen müssen“, so Helmut Kuechler, GPR-Vorsitzender, in seiner Rede: „Wir alle kennen den Spruch ‚Bei Geld hört die Freundschaft auf‘. Dies mag für viele und vieles zutreffen, allerdings nicht bei dem Thema Gemeindefinanzen. Dieses Trauerspiel bzw. diese Fehlplanung einer Steuergesetzgebung schweißt überparteilich zusammen und vereint Oberbürgermeister, Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräte allen Gegensätzen zum Trotz. Denn für die Gemeindefinanzen ziehen wir mit der Kommunalpolitik an einem Strang. ‚Wer die Gemeinden knapp bei Kasse hält, schränkt die Freiheit von Bürgerinnen und Bürger ein‘ zitiert Helmut Kuechler die Gewerkschaft ver.di.“

In einer Pressemitteilung „Mit Sorge um Frauenprojekte nicht allein“ gibt die Frauenbeauftragte Maybritt Hugo, seit Herbst 2002 Vertreterin im Ausschuss für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten des Deutschen

Städtetages aus dessen jüngster Sitzung bekannt: „Von der schweren Finanzkrise, in der sich Städte und Gemeinden befinden, ist die Frauenarbeit vor Ort stark betroffen.... Natürlich haben andere Kommunen ähnliche Probleme wie die Stadt Braunschweig. Wir sollten aber auffassen, dass die Infrastruktur des Helfens nicht irreversibel beschädigt wird. Dies dürfte auf die Dauer teurer sein.... Sollten Beratungseinrichtungen aufgrund von Kürzungen aufgeben müssen, hätte dies sicher entsprechende Folgekosten im Gesundheits- und sozialen Bereich zum Ergebnis“.

Zum Redaktionsschluss war die Aktionswoche beendet. Oberbürgermeister Dr. Hoffmann: „Rückblickend kann festgestellt werden, dass die Aktionswoche gegen die Finanznot der Städte in Braunschweig erfolgreich abgeschlossen wurde. Erfolgreich deshalb, weil die Stadt Braunschweig die erhoffte Resonanz und zuletzt auch den vollen Rückhalt fast aller Verbände und Institutionen in dieser Stadt bekommen hat. Aber der Schulterschuss zwischen der Bevölkerung und der Stadtverwaltung ist für uns alle ein ermutigendes Zeichen in diesen Tagen. Nun können wir nur noch mit Spannung auf Entscheidungen aus Berlin warten.“

BKK Braunschweig!

Die Krankenkasse für die Stadt Braunschweig und die Region

Persönlich und vor Ort Ihre Kundenberater Frank Otten und Dirk Dietrich unterstützen Sie bei Fragen, Wünschen und Problemen schnell und unbürokratisch.

Rufen Sie an. Unter der Hausrufnummer 19-3519 und 19-3523 sind Herr Otten und Herr Dietrich für Sie da.



...und die Parallelität

von Andreas Thies



Es begab sich vor gar nicht allzu langer Zeit am Hofe des großen Schwarzen Ritters, dass der mutige Fahrersmann Don Krawallo und sein ergebener Helfer Sancho Basta auf Umstände trafen, die sie, wären sie nicht so ernst gewesen, äußerst amüsierten.

„Hallo Don Krawallo, ich habe letztlich etwas gehört, das kann man gar nicht glauben. Da gibt es einen Burgherren, der engagiert sich tatsächlich für seine Mitarbeiter ...“ „Ja was glaubst denn du, Sancho Basta. So ist das ganze Streben von hochherrschaftlichen Personen. Das ist doch völlig normal. Ein guter Fürst denkt an sich ... zuletzt.“ „Ja, ja Don Krawallo, du und deine Menschenkenntnis. Also, besagter Burgherr sorgt sich um die Sicherheit seiner Knechte und Mägde. Und zwar so sehr, dass er sie quasi in der Zeit, in der sie bei ihm sind, einschließt.“ „Siehst du, das ist doch mal eine gute Nachricht, Sancho Basta.“

**Wir leben so,
als wäre Bequemlichkeit und
Luxus das Höchste,
was es im Leben zu erreichen gilt.
Dabei ist alles, was wir brauchen,
um wirklich glücklich zu sein,
etwas, wofür wir uns begeistern
können.**

Charles Kingsley

Das ist alles an mir vorbeigegangen. Erzähle mehr darüber.“ „Um den inneren Teil der Burg wird ein virtueller Wassergraben gezogen und über die Übergänge wird dann eine Hängebrücke gebaut, die bei Bedarf heruntergelassen wird. Damit ist die Sicherheit komplett.“ „Da hast du Recht Sancho Basta.“

Die Personen, die im inneren Teil der Burg arbeiten, sind dann vor streunendem Gesindel und unliebsamen Gästen bestens geschützt. Ich finde, das rechtfertigt jede Investition.“ „Du sprichst mir aus der Seele Don Krawallo. Der Schutz des innern Zirkels der Macht ist jetzt gegeben. Böse Zungen könnten zwar noch fragen, wer uns vor dem inneren Zirkel beschützt, aber dieser Gedankengang ist abwegig.“ „Da hast du Recht, Sancho Basta, denn der gute Fürst ...“

„Ach ja, Don Krawallo ich war übrigens in den letzten Tagen am Hof. Da werden sich Dinge erzählt, die vor längerer Zeit zu denken, unmöglich gewesen wären ...“ „Red nicht um den heißen Brei, was schwätzt man denn so?“ „Also, da sollen doch den Knechten und Mägden tatsächlich der zweite freie Tag zu Weihnachten gestrichen werden. Ein Skandal finde ich.“ „Nun mal langsam Sancho Basta. Die Herrschenden im Reich wissen halt so langsam nicht mehr ein noch aus. Da riskieren sie es sogar, sich mit dem Klerus anzulegen, nur damit den Arbeitgebern die Chance genommen wird, mal wieder die Höhe der Löhne der Knechte und Mägde zu beklagen.“ „Nun mach aber mal einen Punkt, Don Krawallo. Du willst die da oben doch nicht etwa in Schutz nehmen. Also ...“ „Nein, nein Sancho Basta du hast ja recht. Weihnachten sollte eigentlich der Familie gehören. Und zwar im vollen Umfang. Aber sei doch mal ehrlich, mit Besinnlichkeit hat dieses Fest doch eigentlich nichts mehr zu tun. Da kann man ruhig den zweiten Tag arbeiten gehen.“ „Na prima Don Krawallo. Und das alles im Namen der Allgemeinheit. Und die Kapitalisten verdienen sich eine goldene Nase. Die sollten nicht immer nur gebratene Enten verspeisen, sondern auch mal öfters den Armen Ritter vertilgen.“

Impressum

Herausgeber:

Stadt Braunschweig
Fachbereich Zentrale Dienste
Bohlweg 30
38100 Braunschweig

Redaktion: Edith Köhler

☎ (05 31) 4 70-35 92

Fax: (05 31) 4 70-35 98

E-Mail: wir@braunschweig.de

Technische Abwicklung:

Stadt Braunschweig
Fachbereich Stadtplanung und Umweltschutz
Abteilung Geoinformation
Bohlweg 30
38100 Braunschweig
<http://www.braunschweig.de/geoinformation>

Erscheinungsweise: alle 2 Monate

Auflage: 3 300 Exemplare

Fotos ohne Fundstellenangabe: Edith Köhler

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Bei unverlangt eingesendeten Manuskripten besteht kein Anspruch auf Veröffentlichung. Die Redaktion behält sich vor, Zuschriften zu kürzen.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

23. Januar 2004

Ein Polster für die Zukunft? Ja, machen wir's doch einfach.

Vorsorgemanagement

Infoline: 0180/2 22 19 19 (0,06 € pro Gespräch)

www.nordlb.de/internetfiliale



In Chancen denken. Die norddeutsche Art.

NORD/LB