

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



**Wir wünschen frohe Festtage und
ein friedliches Jahr 2019!**





Foto: gemeinfrei/pixabay.com

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

...so vieles ist noch zu tun vor Weihnachten und dem Jahresende! Geht es euch auch so? So ging es uns mit dieser MUMM. So vieles hätten wir noch berichten wollen, aber der Redaktionsschluss war unverrückbar. Unsere Layouterin geht nämlich in den verdienten Urlaub. Deshalb hier nur in aller Kürze:

- ◇ 240.000 Menschen haben am 13.10.2018 in Berlin unter dem Motto #unteilbar für eine offene und freie Gesellschaft demonstriert.
- ◇ Auch in Bremen und Bremerhaven fanden im November Demonstrationen für eine solidarische Gesellschaft statt.
- ◇ Die Rechtsauffassung der Personalräte ist vor dem Bundesverwaltungsgericht in Leipzig bestätigt worden. Die Verkürzung der Vorlagefrist von Krankschreibungen bei Erkrankungen und die Anordnung arztärztlicher Untersuchungen unterliegen der Mitbestimmung. Das sind gute Entscheidungen im Sinne der Beschäftigten, wir freuen uns.

Wir wünschen euch viel Vergnügen beim Lesen der MUMM. Wie immer sind wir erfreut über Rückmeldungen. Es interessiert uns sehr, was euch missfallen und was euch gefallen hat. Alles Gute, bleibt gesund und lasst es euch gut ergehen!

Eure MUMM-Redaktion

MUMM
(01.12.2018 - Redaktionsschluss: 12.10.2018)

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

Presserechtl. verantwortlich:
Doris Hülsmeier,
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Redaktionsteam:
Lars Hartwig
Elke Kosmal-Vöge
Kai Mües

Ivonne Weinhold
Burkhard Winsemann

Kontakt:
Telefon: 361-2215
Telefax: 496-2215
gpr-zeitung(at)gpr.bremen.de

Fotos: MUMM-Redaktion
(wenn nicht anders angegeben)
Titel- und Rückseitebilder:
www.pixabay.com
(gemeinfrei)

Layout:
Elke Kosmal-Vöge

Druck:
Hausdruckerei Die Senatorin für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint voraussichtlich im April 2019

Inhalt

#unteilbar	3
Der Gesamtpersonalrat: Für Menschenrechte und Solidarität	3
Sieling will öffentlichen Dienst stärken	4/5
Stärkung fairer Beschäftigungsbedingungen	6
Nur noch mit Sachgrund	6
Was wähle ich denn diesmal?	7
Wir für eine offene, freie und solidarische Gesellschaft	8/9
Mumien nicht in Sicht	10
Bremen ist bunt - Vielfalt in der Ausbildung	11
Zukunftschance Ausbildung startet zum fünften Mal	11
21 Cent für sauberes, gesundes Wasser	12
Vertrauen in das BEM aufbauen	13
Gute Arbeit in Kitas beschlossene Sache	14
Reine Provokation oder doch mehr?	15
Alle müssen mitgenommen werden	15
Weihnachten (wo)anders	16

#unteilbar

Für eine offene und freie Gesellschaft – Solidarität statt Ausgrenzung!

Es findet eine dramatische politische Verschiebung statt: Rassismus und Menschenverachtung werden gesellschaftsfähig. Was gestern noch undenkbar war und als unsagbar galt, ist kurz darauf Realität. Humanität und Menschenrechte, Religionsfreiheit und Rechtsstaat werden offen angegriffen. Es ist ein Angriff, der uns allen gilt.

Wir lassen nicht zu, dass Sozialstaat, Flucht und Migration gegeneinander ausgespielt werden. Wir halten dagegen, wenn Grund- und Freiheitsrechte weiter eingeschränkt werden sollen.

Das Sterben von Menschen auf der Flucht nach Europa darf nicht Teil unserer Normalität werden. Europa ist von einer nationalistischen Stimmung der

Entsolidarisierung und Ausgrenzung erfasst. Kritik an diesen unmenschlichen Verhältnissen wird gezielt als realitätsfremd diffamiert.

Während der Staat sogenannte Sicherheitsgesetze verschärft, die Überwachung ausbaut und so Stärke markiert, ist das Sozialsystem von Schwäche gekennzeichnet: Millionen leiden darunter, dass viel zu wenig investiert wird, etwa in Pflege, Gesundheit, Kinderbetreuung und Bildung. Unzählige Menschen werden jährlich aus ihren Wohnungen vertrieben. Die Umverteilung von unten nach oben wurde seit der Agenda 2010 massiv vorangetrieben. Steuerlich begünstigte Milliardengewinne der Wirtschaft stehen einem der größten Niedriglohnssektoren Europas und

der Verarmung benachteiligter Menschen gegenüber.

Nicht mit uns - Wir halten dagegen!

Wir treten für eine offene und solidarische Gesellschaft ein, in der Menschenrechte unteilbar, in der vielfältige und selbstbestimmte Lebensentwürfe selbstverständlich sind. Wir stellen uns gegen jegliche Form von Diskriminierung und Hetze. [...]



Kampagnenlogo



Die Mitglieder des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen der Wahlperiode 2016-2020

Für Menschenrechte und Solidarität

Wir Beschäftigte des öffentlichen Dienstes arbeiten Tag für Tag daran, den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Bremen zu sichern und für die Umsetzung demokratischer Entscheidungen zu sorgen. Das Grundgesetz und die Bremische Landesverfassung sind unsere Richtschnur. Die Hetze und der Hass, die von einigen Parteien und Bewegungen verbreitet werden, richten sich gegen alles, was unsere Arbeit im öffentlichen Dienst ausmacht: Sie greifen unsere Demokratie, unseren sozialen und demokratischen Rechtsstaat und unser Miteinander an.

Wir Mitglieder des Gesamtpersonalrats stellen uns entschieden gegen diese Angriffe auf die Grundpfeiler unserer demokratischen Gesellschaft. Wir treten ein für Menschenrechte und Solidarität. Menschenrechte sind nicht teilbar. Sie gelten für alle gleichermaßen. Deshalb unterstützen wir den Aufruf #unteilbar (www.unteilbar.org).

Sieling will öffentlichen Dienst stärken

Gewerkschaften und Bürgermeister beziehen vor Personalräten Stellung



Einen großen Karton voller Forderungen und Wünsche nahm Carsten Sieling mit auf den Weg zurück ins Rathaus. Die hatten die rund 100 Teilnehmer_innen der Personalräteversammlung im September zu Papier gebracht, weil der Zeitrahmen nicht ausreichte, um jeden zu Wort kommenzulassen. Aber wer schreibt, der bleibt, und so hat der Bürgermeister noch einiges abzuarbeiten.

Einige wichtige Wünsche hatte Carsten Sieling sich bereits zu eigen gemacht. So bekannte er sich erneut nachdrücklich zum Bremischen Personalvertretungsgesetz. „Ich halte gar nichts davon, und mit mir wird es das nicht geben, dass wir die Hand an das Personalvertretungsgesetz legen.“ Bei der Experten-Anhörung im Juni (siehe MUMM 1-2018) sei deutlich geworden, dass Dienststellenleitungen oft Probleme im Umgang mit der Mitbestimmung haben.

Lüder Fasche, Landesvorsitzender der GdP, hakte hier ein und erinnerte an die häufigen Auseinandersetzungen beim Stadamt. „Natürlich kann Mitbestimmung auch darin bestehen, dass der Personalrat ‚Stopp!‘ sagt. Das ist doch keine Blockade“. Letztlich habe das wiederholte „Stopp!“ dazu geführt, dass dieser Bereich neu aufgestellt wurde und jetzt viel besser funktioniert.

Mit Blick auf die Haushaltssanierung stellte Carsten Sieling

klar, dass der starke Personalabbau unvermeidlich gewesen sei, aber auch erhebliche Probleme gebracht habe. Erfreulicherweise sei es in den letzten Jahren möglich gewesen, den öffentlichen Dienst wieder aufzustocken, um 940 Vollzeitäquivalente. Dies müsse in den nächsten Jahren fortgesetzt werden, um den anstehenden Aufgaben gerecht zu werden.

Bei der Polizei sieht Lüder Fasche dagegen keinen Personalzuwachs. Anders als öffentlich



Etwa 100 Teilnehmer_innen lauschten gebannt einer sachlichen und konstruktiven Debatte über die Zukunft des öffentlichen Dienstes

dargestellt, reichten die Einstellungszahlen nur knapp aus, um die anstehenden hohen Abgänge zu kompensieren.

Aus Sicht von Jürgen Köster (dbb/Tarifunion) hat der öffentliche Dienst gegenüber der Privatwirtschaft als Arbeitgeber immer häufiger das Nachsehen, weil die Bezahlung inzwi-

schen weit hinterherhinkte. Zudem müsse Auszubildenden die Übernahme garantiert werden, um für Nachwuchskräfte attraktiver zu werden.

Nachdrücklich sprach der Bürgermeister sich dafür aus, dass der öffentliche Dienst mit fairen Beschäftigungsbedingungen punkten müsse: „Gute Arbeit ist das Prinzip.“ Gerade erst habe der Senat beschlossen, dass Bremen zukünftig keine sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge mehr abschließen. Auch für die Mitarbeiter_innen der Musikschule und der Volkshochschule seien Verbesserungen geplant. Lob erhielt Sieling dafür von Susanne Kremer (ver.di), die zugleich mehr Konsequenz anmahnte: Sie fordert die Entfristung der derzeit 280 sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisse. Und für alle Beschäftigten, auch die der Gesellschaften der Bremer Stadtreinigung, müssten faire Tarifverträge gelten. Kremer drängte auch darauf, dass den Beschäftigten mit Honorarverträgen bei der Musikschule schneller als geplant feste Be-

Ina von Boetticher (GEW) forderte, dass in den Schulen gleicher Lohn für gleiche Arbeit gelten müsse, unabhängig vom Alter der Kinder. Sie verwies auf die hohe Bedeutung von Bildung: „Bildung ist die Basis unserer Gesellschaft. Und dieses Privileg sollten wir gut behandeln. Bildung für weniger Armut, Bildung für den Abbau von Ängsten vor Neuem und Anderen. Wenn eine positive Entwicklung gewollt ist, dann braucht es große Investitionen in ein vielfältiges Bildungssystem.“

Der Bürgermeister sagte in diesem Zusammenhang zu, die Lücke weiter schließen zu wollen, die sich zwischen den Bildungsausgaben Bremens und der anderen Stadtstaaten auf tut. Im laufenden Haushalt sei die Ausstattung bereits deutlich verbessert worden, das sei aber kein Grund, sich darauf auszuweichen.

Rückmeldungen von Teilnehmer_innen ergaben ein positives Bild: Der Bürgermeister scheint den „Nerv“ vieler Kolleg_innen getroffen zu haben. Nicht, indem er Milch und Honig für alle ankündigte, sondern durch die sachliche und konstruktive Diskussion mit den Vertreter_innen der Gewerkschaften, durch die ernsthafte Auseinandersetzung mit den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen, vor denen der öffentliche Dienst steht. Zu hoffen bleibt, dass das auch für den Inhalt des „Wunschkartons“ gilt.



Lars Hartwig



Burkhard Winsemann

schäftungsverhältnisse ermöglicht werden. Außerdem warb sie dafür, dass Bremen seinen Beamten eine echte Wahl zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung ermöglicht. Der Bürgermeister sagte zu, dieses Ziel verfolgen zu wollen.



Doris Hülsmeier (GPR): „Der öffentliche Dienst arbeitet für eine solidarische und vielfältige Gesellschaft, für Chancengleichheit, Gerechtigkeit und Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger. Und das wird immer wichtiger.“

Carsten Sieling: „Wenn Bremen wächst - bei den Einwohnern wie auch in der wirtschaftlichen Entwicklung -, dann funktioniert das nur, wenn wir gleichzeitig die Möglichkeiten der öffentlichen Dienstleistungen stärken. Ohne einen starken öffentlichen Dienst ist das überhaupt nicht zu bewältigen.“



Susanne Kremer (ver.di): „Wir haben ja 280 sachgrundlos befristet Beschäftigte. Ich würde es gerne sehen, dass man die jetzt unbefristet einstellt.“

Ina von Boetticher (GEW): „Wenn das Ungleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zu groß ist, hilft auch kein Yoga-Kurs. Wir brauchen weniger Unterrichtszeit, denn die Aufgaben, die neben dem Unterricht stattfinden, sind horrent gestiegen.“



Lüder Fasche (GdP): „Die Digitalisierung bei der Polizei ist besonders spannend ... Ich zeige euch mal, mit welchem Handy ich bei der Mordkommission ausgestattet war. Bei der Digitalisierung sind wir eine Dritte-Welt-Polizei.“

Jürgen Köster (dbb/tarifunion): „Es kann nicht sein, dass die Beamt_innen nicht die gleiche Wertschätzung kriegen wie die Tarifbeschäftigten. Die Wertschätzung für die Statusgruppen muss gleich sein. Das heißt: Nicht nur inhaltsgleich, sondern auch zeitgleich.“



Stärkung fairer Beschäftigungsbedingungen

Neufassung der Bremer Erklärung

Die Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen hat sich bewährt, das hat die Evaluation gezeigt. Sie ist ein wichtiges Instrument für Dienststellen, Personalräte und Frauenbeauftragte, um unsere Kolleginnen und Kollegen vor prekären Beschäftigungsverhältnissen zu schützen und verbesserte Arbeitsbedingungen zu erreichen. Die Evaluation hat aber auch gezeigt, dass es durchaus noch Nachbesserungsbedarf in einigen Bereichen gibt. Beispielsweise gibt es Bereiche, in denen Kolleg_innen in Zwangsteilzeit arbeiten müssen. Es gibt auch immer wieder Diskussionen, wer sich auf interne Stellenausschreibungen bewerben darf. Mit der Neufassung wird die Bremer Erklärung gestärkt. Wertschätzung und faire Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Aspekt für die Motivation der Beschäftigten für gute

Arbeit und die notwendige qualifizierte Nachwuchsgewinnung. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes müssen nicht nur

Dafür sind faire Arbeitsbedingungen wichtig. Mit der Neufassung der Bremer Erklärung wird jetzt ein deutliches Signal

stützt werden. Dafür wird derzeit ein verbindlicher Rahmen in Form einer Dienstvereinbarung geschaffen. Auch das ist in der Neufassung festgelegt. Es ist wichtig, dass Dienststellenleitungen die Bremer Erklärung anwenden. Darauf werden die Interessenvertretungen achten.



die schwierige Haushaltssituation Bremens, sondern oft auch die besonderen sozialen Belastungen für viele Bürgerinnen und Bürger in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen auffangen.

an die Dienststellen gesendet, dass diese Vorgaben umzusetzen sind. Wichtig ist, dass die Dienststellen und die Betroffenen bei der Lösung weiterhin durch die Clearingstelle unter-



Kai Mües

Nur noch mit Sachgrund

Senat beschließt Verzicht auf sachgrundlose Befristungen

Sachgrundlose Befristung ist eine prekäre Beschäftigung und hat im öffentlichen Dienst nichts zu suchen. Befristungen mit Sachgrund kann es viele geben, beispielsweise Vertretung bei Langzeiterkrankung, Vertretung im Falle einer Schwangerschaft. Eine Befristung soll nicht die Regel sein, sondern eine begründete Ausnahme. Eine Anfrage der Linkspartei an die Bremische Bürgerschaft hat aber ergeben, dass es circa 300 sachgrundlose Befristungen im öffentlichen Dienst gibt. Besonders betroffen sind Frauen, der Anteil an befristeten Arbeitsverträgen (inklusive der Befristungen mit Sachgrund) lag 2016 im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes bei über 74 %. Diese Zahlen erwecken den Eindruck, dass es mittlerweile in vielen Bereichen gang und gebe ist, Arbeitsverträge zu



Foto: gemeinfrei/pixabay.com

Befristete Beschäftigte haben stets das Ende ihres Arbeitsverhältnisses im Blick. Eine gesicherte Lebensplanung ist meist nicht möglich.

befristen, auch wenn kein Sachgrund vorliegt.

Der Senat hat sich mit dem Thema auseinandergesetzt und letztendlich am 25. September 2018 beschlossen, dass im bremschen öffentlichen Dienst auf

sachgrundlose Befristungen ab sofort verzichtet wird. Nur in begründeten Einzelfällen, die beim Senat beantragt werden müssen, kann dieser eine Ausnahme zulassen. Die Ausschreibungsrichtlinien werden von der Se-

natorin für Finanzen hinsichtlich des Verzichts auf sachgrundlose Befristungen angepasst. Der Gesamtpersonalrat begrüßt den Senatsbeschluss ausdrücklich. Jetzt ist es wichtig, dass die Interessenvertretungen darauf achten, Stellenausschreibungen mit sachgrundloser Befristung nicht zuzustimmen.



Kai Mües

Was wähle ich denn diesmal?

Erste Gedanken zur Bürgerschaftswahl 2019



Was wähle ich diesmal? Geht euch diese Frage auch schon im Kopf herum? Worauf kommt es uns als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes an? Was sind unsere Anforderungen an die Abgeordneten der Bremischen Bürgerschaft? Wir haben im Vorstand des Gesamtpersonalrats erste Gedanken gesammelt, an welchen Aussagen wir die Parteien und ihre Kandidat_innen zur Bürgerschaftswahl am 26. Mai 2019 messen wollen.

Flagge zeigen für den bremischen öffentlichen Dienst

Wir erwarten von den Parteien eine klare positive Haltung zum öffentlichen Dienst, schließlich setzt der öffentliche Dienst mit all seinen Beschäftigten die gesetzlichen Vorgaben des Parlaments um. Nach Jahrzehnten der Kürzungspolitik muss endlich eine aufgabengerechte und moderne Ausstattung an Personal, Räumlichkeiten und IT-Unterstützung für alle Bereiche gleichermaßen sichergestellt werden. Wichtig ist aus unserer Sicht, dass die Freie Hansestadt Bremen weiterhin als ein einheitlicher Arbeitgeber angesehen wird. Wertschätzung gegenüber dem öffentlichen Dienst und seinen Beschäftigten bedeutet für uns auch, dass es keine weiteren Privatisierungen gibt. Bereits privatisierte Bereiche müssen wieder in die Kommunen zurückgeführt werden.

Für eine solidarische und vielfältige Stadt

Wir erwarten von den Parteien ein ganz klares Bekenntnis zu einer solidarischen und vielfältigen demokratischen Gesellschaft. Der öffentliche Dienst hat darin eine wichtige Aufgabe. Er sorgt ganz maßgeblich für Chancengleichheit, sozialen Ausgleich, Gerechtigkeit und Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger, sichert die Daseinsvorsorge und ein gutes Miteinander. Ohne eine ausreichende Ausstattung ist es nicht möglich, diese Aufgaben in guter Qualität wahrzunehmen. Es muss bezahlbaren Wohnraum geben, den sich auch die weniger gutverdienenden

Beschäftigten mit ihren Familien in Bremen leisten können. Öffentliche Flächen dürfen nicht länger verkauft werden, sondern müssen für öffentliche Aufgaben genutzt werden. Der Bremer Mindestlohn soll nach Hamburger Vorbild auf zwölf Euro erhöht werden. Wir freuen uns, dass der Bremer Senat sachgrundlose Befristungen im bremischen öffentlichen Dienst inzwischen ausgeschlossen hat.

Stärkung der gleichberechtigten Mitbestimmung

Wir erwarten von den Parteien ein Bekenntnis zur gleichberechtigten Mitbestimmung nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz: Das Gesetz

Für einen attraktiven öffentlichen Dienst

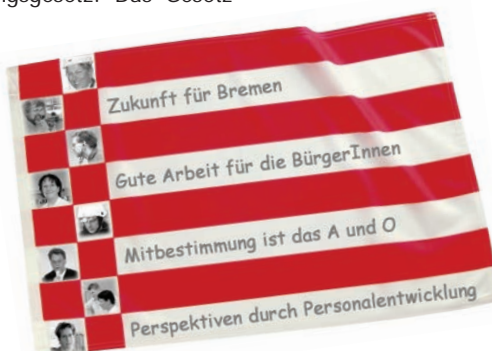
Wir erwarten von den Parteien deutliche Anstrengungen, um die Attraktivität des bremischen öffentlichen Dienstes zu steigern. Dazu gehören Standards für gute Führung, die Umsetzung von Personal Konzepten und einen professionellen Umgang mit Vielfalt. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben ein großes Interesse an einer Weiterentwicklung im Laufe ihres Berufslebens, daher sind entsprechende Angebote für Aufstiege und Fachkarrieren deutlich auszuweiten. Wir erwarten mehr Unterstützung für eine flexible Lebensplanung.

Für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten ist eine angemessene Alimentation sicherzustellen. Das bedeutet eine zeit- und wirkungsgleiche Übernahme der Tarifergebnisse, eine Reduzierung der Arbeitszeit wie bei den Tarifbeschäftigten und die Wiedereinführung von Jahressonderzahlungen. Wir erwarten von den Parteien eine Trendwende: Es soll nicht länger per Gesetz verordnet werden, sondern Entgelt und Arbeitsbedingungen der Beamtinnen und Beamten sind durch Verhandlungen festzulegen.

Die Digitalisierung des bremischen öffentlichen Dienstes sozial gestalten

Wir erwarten von den Parteien, dass die Beschäftigten bei der Digitalisierung mitgenommen werden. Die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes verändert Arbeitsaufgaben und Organisation. Damit hinterher alles reibungslos läuft, geht es nicht ohne die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen. Die Digitalisierung ist sozialverträglich durchzuführen und durch Dienstvereinbarungen abzusichern. Durch eine Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung muss sichergestellt werden, dass qualifizierte Perspektiven für alle geschaffen werden.

Die fortschreitende Digitalisierung sollte zu einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich führen.



ist Ausdruck von Demokratie im Arbeitsleben und hat sich in 60 Jahren Praxis bewährt. Übergreifende Prozesse, wie die fortschreitende Digitalisierung, unterstreichen neben der örtlichen die Bedeutung der ressortübergreifenden Mitbestimmung durch den Gesamtpersonalrat. Damit wird eine qualifizierte, einheitliche und starke Einflussnahme und sozialverträgliche Gestaltung der Digitalisierung für alle Beschäftigten gesichert.

Zur Gewinnung von Nachwuchs sollten die bedarfsbezogenen Auszubildenden eine Übernahmegarantie erhalten und die sonstigen Auszubildenden mindestens für zwei Jahre übernommen werden, um ihnen Berufspraxis zu ermöglichen. Für soziale Arbeit müssen die Studienplätze verdoppelt werden, um die Bedarfe zu erfüllen.

Attraktiv für Beschäftigte wäre ein Ticket zur kostenfreien Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs.



Doris Hülsmeier



In meiner Dienststelle - der JVA Bremen - gibt es Menschen aus den vielfältigsten Kulturen und Herkunftsländern: Nicht nur unter den Inhaftierten, sondern auch - glücklicherweise - unter den Kolleg_innen. Ich bin eine von ihnen.

Ich finde, diese Heterogenität stellt für alle Arbeitsteams eine große Chance dar. Denn Vielfalt bedeutet Bereicherung. So betrachtet dürften Rassismus, Ausgrenzung und Diskriminierung eigentlich keine Chance haben.

Rassistische Tendenzen am Arbeitsplatz - auch subtile und versteckte Formen davon - müssen unbedingt bekämpft werden. Da ist zunächst jeder Einzelne aufgefordert, Flagge zu zeigen. Dies erfordert Zivilcourage, den Mut „gegen den Strom zu schwimmen“. Auch die Dienststellenleitung ist gefordert: etwa im Bedarfsfall Fortbildungen in interkultureller Kompetenz anzubieten und alles aufzuspüren und auszuräumen, was diskriminierend und ausgrenzend wirken könnte. Nicht nur, weil wir seit über zehn Jahren ein „Antidiskriminierungsgesetz“ haben, sondern weil erfolgreiche kollegiale Zusammenarbeit - und ein würdiger Umgang mit Inhaftierten - nur mit gegenseitigem Respekt möglich sind.

Sezin Elze, Justizvollzugsamt Bremen

Gerade in der heutigen Zeit des Personalmangels in allen Bereichen ist es umso wichtiger, dass das Klima am Arbeitsplatz stimmt.

Gute Kommunikation, ein faires Miteinander, Verständnis für den/die Anderen sowie ein respektvoller und fairer Umgang miteinander sind auf ALLEN Ebenen wichtiger denn je. Dabei sollte jeder unvoreingenommen sein, sich sein eigenes Bild machen und andere Meinungen respektieren. Das ist nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch im alltäglichen Leben wünschenswert und wichtig, denn nur so kann eine demokratische Gesellschaft funktionieren.

Bärbel Köck, Finanzamt Bremen



Solidarität kennt keine Hautfarbe, keine Religion, keine Grenzen und keine Behinderungen oder sozialen Unterschiede. Wir sind Mitarbeiterinnen im Fachdienst Flüchtlinge, Integration und Familien und wünschen uns, dass Werte wie Toleranz, Vielfalt und Inklusion selbstverständlich sind und gelebt werden. Wir setzen uns als Bremerinnen aktiv für ein gleichberechtigtes Zusammenleben in unserer Migrationsgesellschaft ein. Teilhabe und eine offene und freie Gesellschaft für alle Menschen im Lande Bremen – dafür stehen wir aktiv ein, denn wir sind alle #unteilbar.

Katrin Luitjens und Mairin Schulz, Amt für Soziale Dienste

**Wir
für eine offene,
freie und
solidarische Gesellschaft**





Unsere Arbeit im Ordnungsamt und insgesamt im öffentlichen Dienst dient dem Gemeinwohl in unserer Demokratie. Dabei ist es selbstverständlich, dass die Würde der Menschen und der Respekt im Miteinander eine wichtige Rolle spielen. Um Barrieren abzubauen, sollte das Amtsdeutsch in Bereichen, mit denen wir die Bürgerinnen und Bürger konfrontieren, vereinfacht werden. Es stellt nicht nur für unsere ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürger ein immer wiederkehrendes Problem dar. Missverständnisse entstehen, die durch eine klare und unmissverständliche „Schreibart“ vermieden werden könnten.
Martina Przybilla, Ordnungsamt Bremen



Vielfalt, Toleranz, Akzeptanz und vor allem Respekt sind nicht nur „gehaltvolle“ Worte, sie sind eine Chance. Man muss sie „leben“, aber auch „leben wollen“. Wichtig ist: Es gibt eine Wechselwirkung zwischen ihnen.

Vieles kann man tolerieren, muss es nicht akzeptieren. Ein respektvoller Umgang erhöht die Einflussmöglichkeiten, denn man respektiert den Menschen und seine Meinung.

Es fängt alles bei uns selbst an. Daher ist es wichtig, seine eigene Haltung zu bewahren, „sich selbst zu sein“, für die positive Veränderung, die man sich wünscht.

Beate Blank, Hochschule Bremen

Bremen ist bunt! Wir sind froh, dass Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Lebensweise unsere menschenfreundliche Stadt und zunehmend auch den bremischen öffentlichen Dienst bereichern. Dies gilt es künftig weiter zu fördern - für eine offene und freie Gesellschaft.

Daniel van Ballegoy und Derya Keyssler, Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport



Foto: privat

Bildung von Anfang an ist wichtig. Auch Bildung für jeden und gemeinsames Lernen. Und das ist für mich nur mit Inklusion möglich.

Inklusion bedeutet dazugehören, nicht abgeschoben zu werden und kein Sonderfall zu sein. Wir an der Allgemeinen Berufsbildenden Schule leben Inklusion täglich, unsere Schule steht für Vielfalt. Trotz vielfältiger Probleme ist in unserer Schule die Umsetzung von Demokratie, Teilhabe, Fairness, Respekt und ein gutes Miteinander möglich. Wir sehen nicht in erster Linie den Schüler mit Problemen, wir sehen den Menschen.

Ali Kaya, Allgemeine Berufsbildende Schule



Foto: privat

Mumien nicht in Sicht

Die Landesarchäologie im Interview mit Andreas Strassemeier

MUMM: Die Landesarchäologie ist eine kleine Dienststelle mit hoch interessanten Aufgaben. Wie sehen diese Aufgaben konkret aus?

Dr. Dieter Bischof: Wir pinseln nicht Mumien oder Schätze aus dem Wüstensand frei und finden keine griechischen Statuen in antiken Ruinenstädten. Wir sind für den Schutz der

Die Funde aller Grabungen werden bei uns, soweit möglich, restauriert, konserviert und magaziniert. Die Funde werden bei Gelegenheit der Öffentlichkeit präsentiert, etwa im Focke Museum oder im Dom-Museum. Derzeit sind einige Aufsehen erregende Funde in Berlin in der Ausstellung „Bewegte Zeiten - Archäologie in Deutschland“

für interne Bearbeitung und auch überregionale Forschung. Abgesehen von Darstellung in Presse, Radio oder TV sind wegen Geldmangels genauere Aufarbeitungen bzw. Veröffentlichungen der Ausgrabungen kaum möglich

MUMM: Unter welchen Arbeitsbedingungen habt ihr diese vielfältigen Aufgaben zu erledigen?

Jan Geidner: Die vielen Baustellen in Bremen und Bremerhaven führen für den Archäologen und Grabungstechniker zu extremer Arbeitsverdichtung, die sich auch in weiteren Bereichen, wie Verwaltung, Fundaufarbeitung, Restaurierung, Funddokumentation und wissenschaftliche Auswertung widerspiegelt.

MUMM: Was schätzt ihr an eurer Arbeit?

Tanja Töbe: Unsere Aufgabengebiete sind sehr abwechslungsreich und durch neue Herausforderungen und Problemstellungen gekennzeichnet, wie etwa draußen auf der Baustelle z. B. die Bereiche Restaurierung, die wissenschaftliche Auswertung und Öffentlichkeitsarbeit. Durch langjährige Kooperationen mit verschiedenen Institutionen im In- und Ausland und durch die verstärkte

Vernetzung mit naturwissenschaftlichen Nachbardisziplinen werden spannende Einblicke und Ergebnisse gewonnen. Zu meinen Aufgabengebieten gehören Konservierung und Restaurierung unterschiedlichster Objekte, Fundinventarisierung und präventive Konservierung. Besonders interessant sind Ausstellungsvorbereitungen und Kurierbegleitung für Ausstellungsprojekte wie aktuell auch in Berlin oder die Zusammenarbeit mit der Hochschule für Textilrestaurierung in Köln, aus der bereits mehrere Bachelorarbeiten hervorgegangen sind.

MUMM: Was empfindet ihr als besonders belastend?

Dr. Dieter Bischof: Das erhöhte Arbeitsvolumen durch vermehrtes Bauaufkommen im letzten Jahrzehnt und die Ausweitung der Zeitepochen auf „Archäologie der Moderne“ (aktuell Arbeitslager Gröpelingen), verbunden mit dem geringen Personalstamm, bringen uns an unsere Grenzen. Die dringend benötigten Grabungsarbeiter- und Bibliothekarstellen sind seit Jahren nicht besetzt.

MUMM: Was wäre für euch hilfreich und unterstützend?

Tanja Töbe: Die Besetzung dieser Stellen und Schaffung von Volontär-, Projekt- bzw. Drittmittelstellen könnten eine spürbare und dringend notwendige Arbeitsentlastung schaffen.

MUMM: Seit langer Zeit habt ihr keinen örtlichen Personalrat und werdet vom Gesamtpersonalrat vertreten. Ihr möchtet jetzt einen eigenen Personalrat wählen. Was sind eure Beweggründe, aktiv zu werden?

Jan Geidner: Direkte Einflussnahme im Personalrat im Hinblick auf die Interessen der Landesarchäologie und ein eigenes Sprachrohr für die Kolleginnen und Kollegen.



Restauratorin Tanja Töbe bei der Arbeit an einem Keulenglas aus dem 15. Jahrhundert. Bei dem Keulenglas handelt sich um ein Bierglas, welches aktuell restauriert wird. Bei der Ausgrabung im Jahre 2006 wurden 15 Keulengläser, mehrere Krautstrünke, Glasschalen und ein Urinal aus einem Kloakenschacht an der Carl-Ronning-Straße (ehemaliges „Stern Kino“) geborgen.

untertägigen Kulturdenkmäler im Land Bremen zuständig. Wir schützen die Hinterlassenschaften der menschlichen Kultur, das heißt die Spuren derjenigen Menschen, die vor uns im Gebiet des heutigen Bundeslandes gelebt haben. Sind die Spuren in der Erde durch Bauprojekte bedroht, müssen wir sie ausgraben und wissenschaftlich erforschen. Zu reinen Forschungsgrabungen kommen wir aber quasi nie. Wir sind meist mit der Beauftragung und Kontrolle von Bauvorhaben, Verhandlungen mit Bauherren/Investoren, Planung, Durchführung und Auswertung von archäologischen Ausgrabungen voll ausgelastet. Wir selbst können aufgrund des sehr geringen Personalstammes (sieben Beschäftigte) nur kleinere Grabungen vornehmen. Alle größeren Projekte müssen Grabungsfirmen durchführen.

zu sehen. Ein Ziel ist auch die Digitalisierung von Daten in einer archäologischen Datenbank



Die Landesarchäologie unterhält ein umfangreiches Magazin von Fundstücken. Tanja Töbe zeigt hier Keramikteile, die bei den Bauarbeiten auf dem Teerhof gefunden wurden.



Andreas Strassemeier

Bremen ist bunt - Vielfalt in der Ausbildung

Alles neu macht der ... August!

Mit einem feierlichen Festakt in der oberen Rathaushalle wurden - wie jedes Jahr - am 1. August 2018 die neuen Auszubildenden des bremischen öffentlichen Dienstes empfangen. Rund 600 Personen sind der Einladung gefolgt: Auszubildende, Ausbilder_innen, Ausbildungsbeauftragte und Vertreter_innen der kooperierenden Berufsschulen waren eingeladen. Der Staatsrat der Senatorin für Finanzen unterstrich in seiner Begrüßung, dass bei der Einstellung der Auszubildenden ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet ist, Vielfalt unter den Beschäftigten abzubilden. „Bremen ist bunt. Wir wollen einen öffentlichen Dienst, der die

Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegelt“, so Henning Lühr. Der Direktor der Verwaltungsschule und Leiter des Aus- und Fortbildungszentrums, Holger Wendel, wünschte „den Neuen“ viel Erfolg für die bevorstehende Ausbildung. Kai Mües, stellvertretender Vorsitzender des Gesamtpersonalrats, wies darauf hin, wie wichtig es ist, durch Mitbestimmung auch die eigenen Ausbildungsbedingungen aktiv mitzugestalten. Dies unterstützte auch die Vorsitzende des derzeit gewählten Ausbildungspersonalrats für die Auszubildenden beim Aus- und Fortbildungszentrum, Jenny von Kiedrowski.

Herzlich willkommen!



Volle Obere Rathaushalle: Empfang für die neuen Auszubildenden am 1. August 2018 (mehr Fotos auf www.gpr.bremen.de in der Bildergalerie)

Zukunftschance Ausbildung startet zum fünften Mal

Die Neuen kommen und die ersten Alten gehen

Bereits zum fünften Mal bietet das Projekt „Zukunftschance Ausbildung“ beim Aus- und Fortbildungszentrum rund 150 jungen Geflüchteten mit der Perspektive auf einen dualen Ausbildungsplatz eine Chance für ihre Zukunft. Der Gesamtpersonalrat hatte die Teilnehmer_innen mit Beginn der Einstiegsqualifizierung zum August/September im Rahmen seiner Zuständigkeit zu

einer Personalversammlung eingeladen. Die Beteiligung war gut, und wieder einmal fasziniert die Vielfalt der Herkunftsländer der jungen Menschen: Guinea, Libyen, Irak, Iran, Afghanistan, Senegal, Gambia, Somalia, Moldavien, Syrien, Saudi-Arabien, Albanien, Ägypten, Eritrea, Kosovo, Armenien, Pakistan, Algerien und das Palästinensische Autonomiegebiet. Ebenso vielfältig

sind die Ausbildungsberufe und gesprochenen Sprachen - wow! Schwerpunkt der Versammlung waren Informationen zum System der dualen Ausbildung und Austausch über die erste Zeit in Betrieb/Dienststelle und Berufsschule. Als beratende Gäste waren auch ein Mitglied vom Ausbildungspersonalrat und das Team vom Projekt „Faire Integration“ (Beratungsstelle im Gewerkschaftshaus Bremen) da-

bei. Es fand über drei Stunden ein reger Austausch zwischen allen Beteiligten statt. Fazit: Eine gelungene Veranstaltung, die Freude auf die Wiederholung mit den Teilnehmenden mit Start zum Oktober/November macht.

Wie die Zeit vergeht!

Von den ersten - damals nur 19 - Teilnehmer_innen des Projekts (Bericht in der MUMM 2-2015) haben 13 in diesem Sommer ihre Ausbildung erfolgreich zum Kaufmann für Büromanagement, Chemielaboranten, Fachlageristen, Hauswirtschaftler, Fachinformatiker, Medizinischen Fachangestellten sowie zur Fachkraft für Metalltechnik bestanden. MUMM gratuliert! Die anderen sechs Teilnehmer haben ihre Prüfung noch gegen Ende des Jahres. MUMM sagt toi toi toi!



Versammlung in der Bremer Volkshochschule mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der bereits 5. Einstiegsqualifizierung seit 2014



21 Cent für sauberes, gesundes Wasser

Die Rest-Cent-Initiative fördert Projekte für Menschen in armen Ländern

Aus dem Reich der Märchen und Sagen? 49 Cent für den Bau einer Schulbibliothek, 68 Cent für die Errichtung einer Sanitäranlage oder 21 Cent für sauberes, gesundes Wasser? Nein, das ist die Wirklichkeit, das ist die Rest-Cent-Initiative der Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst.

zügen. Mit von der Partie sind auch viele Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger und Beschäftigte der bremischen Kliniken. Aber auch alle anderen (z. B. Beschäftigte aus den ausgegliederten Bereichen), deren Bezüge über Performa Nord abgerechnet werden, können ihre Rest-

wir können mehr! Deshalb bitte mitmachen und das Motto der Rest-Cent-Initiative weitertragen: „Wir sind dabei! Ich spende meine Rest-Cents! Ihr auch?“



Elke Kosma-Vöge

Fotos: Urheberrecht der entsprechenden Vereine



Der Bremer Verein Chance für Alle e. V. errichtet eine Betreuungsstätte für Straßenkinder in Douala (Kamerun), um sie schrittweise in ein geregeltes Leben zu führen. Das Foto zeigt das Mietobjekt, das 15 Straßenkindern Platz bietet.

Die Initiative gibt es seit 2002. Die Idee war und ist denkbar einfach: Die Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes spenden freiwillig die Cent-Beträge hinter dem Komma ihrer monatlichen Be-

Cents spenden. Sie gehen an Projekte, die eine nachhaltige Entwicklung und die Selbsthilfekräfte der Menschen in armen Ländern fördern. Die Rest-Cent-Aktion setzt dabei vor allem darauf, Kindern eine Zukunft zu geben. Die geförderten Projekte haben einen Bezug zu Bremen und werden durch hiesige Personen unterstützt. Jeder einzelne Cent kommt unmittelbar bei den Projekten an.

Seit 2002 konnten etwa 30 Projekte mit Rest-Cents in Höhe von etwa 460.000 Euro gefördert werden. Aktuell werden ein Schulgarten für eine Schule in Nigeria, die Verbesserung der Perspektiven für Straßenkinder in Kamerun, nachhaltige Schulprojekte in Nepal und die Beschaffung von Hygieneartikeln für Mädchen in Südafrika unterstützt.

Die Masse macht's. Für den Einzelnen ist die Spende eher gering, vielleicht 49 Cent, 68 Cent oder 21 Cent monatlich, höchstens aber 11,88 Euro im Jahr. Effektiv ist die Spende dann, wenn viele mitmachen. Wir haben noch Luft nach oben,

Auf www.gpr.bremen.de/restcent erhaltet ihr sämtliche Informationen der Rest-Cent-Initiative, wie z. B. die neuesten geförderten Projekte mit Informationen der Vereine, die Vorstellung des Vergabeausschusses, die Spendenerklärung. Wer lieber im MiP (www.mip.intra) unterwegs ist, bekommt dort im Selfservices/ Formularekasten die Spendenerklärung bereits ausgefüllt mit Name und Personalnummer.



Der Bremer Verein KETAAKETI e. V. fördert u. a. den Aufbau von „Social Classes“ zur Schulgewöhnung ärmster Kinder im Erdbebengebiet in Nepal



Der Bremer Verein Human & Environment e. V. unterstützt ein umfassendes Schulprojekt in Osogbo, Nigeria. Dort soll ein Schulgarten angelegt werden für die Eigenversorgung der Schüler_innen und auch für die Wissensvermittlung über das Gärtnern.



Der Verein Go Ahead! e. V. unterhält ein Lernzentrum in KwaZulu, Südafrika. Für die Mädchen werden Hygieneartikel benötigt.

Vertrauen in das BEM aufbauen

Handlungshilfe zum betrieblichen Eingliederungsmanagement neu gefasst

„Nichts über mich ohne mich“ ist der Leitgedanke der neuen Handlungshilfe Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Im Zentrum allen Handelns stehen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist eine gesetzlich verankerte Aufgabe des Arbeitgebers mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten eines Betriebes oder einer Dienststelle möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz für den betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten. Der Arbeitgeber ist nach § 167 (2) des Neunten Sozialgesetzbuches zu einem

BEM ist immer freiwillig, kann also nicht erzwungen werden.

Doch warum war eine Überarbeitung überhaupt notwendig geworden? Eine Abfrage unter den Interessenvertretungen in 2017 ergab ein eher negatives Bild. Mehrheitlich wurde die Qualität des BEM-Verfahrens als schlecht eingeschätzt. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen würden nicht ausreichend und umfassend über das Verfahren und die Chancen informiert. Daher lehnten viele das Angebot ab. Oftmals seien die verantwortlichen Vorgesetzten nicht entsprechend qualifiziert und mit dem Verfahren überfordert. Auch die Arbeitgeberseite sah Handlungsbedarf vor dem

der Neufassung eingebracht. Daher sind nun folgende Veränderungen festgeschrieben:

- ◇ Die BEM-Kompetenzen werden gebündelt. Die Kernaufgaben des BEM werden ausgesuchten und geschulten Personen, den BEM-Teams und den BEM-Beauftragten in den Dienststellen übertragen. Die Vorgesetzten sind nicht mehr für das Verfahren zuständig. Das BEM-Team besteht aus drei bis fünf Personen: Personalrat, Arbeitgebervertretung BEM-Beauftragte_r, eventuell Frauenbeauftragte und Behindertenvertretung.
- ◇ Ein Informationsgespräch wird dem eigentlichen BEM-Verfahren vorgeschaltet.
- ◇ Das Fallmanagement verbessert die Verfahrensqualität und erhöht die Erfolgsaussichten.
- ◇ Datenschutz und Vertraulichkeit werden großgeschrieben. Die Regelungen zum Datenschutz, zur Dokumentation und zur Verschwiegenheit der Handelnden im BEM werden konkretisiert.
- ◇ Die Wirksamkeit des BEM wird überprüft.

Die örtlichen Personalräte haben nun über die Mitbestimmung die Möglichkeit, eine mitarbeiterorientierte Umsetzung des BEM zu gestalten. Die Grundidee ist es, Vertrauen in das BEM aufzubauen. Daher sollten auch alle Mitglieder der BEM-Teams und insbesondere die BEM-Beauftragten über eine möglichst hohe Akzeptanz und Anerkennung in der Belegschaft verfügen. Die BEM-Beauftragten werden fachlich ausgebildet und leiten das Verfahren. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen erhalten umfangreiche Informationen über das Verfahren. Erst danach müssen sie sich entscheiden, ob sie ein BEM machen möchten. Sie entscheiden zu jeder Zeit, was sie wem und wann mitteilen. Die Dokumentation in der Sachakte wird nicht mehr als Teil Personalakte geführt, sondern

ausschließlich in Papierform bei den BEM-Beauftragten in einem abschließbaren Schrank verschlossen aufbewahrt. Nach drei Jahren wird diese BEM-Akte vernichtet oder auf Wunsch an die betroffenen Kolleg_innen ausgehändigt.

Sicherlich werden nicht alle BEM-Berechtigten ein BEM-Verfahren benötigen. In vielen Fällen bietet es jedoch Möglichkeiten, unterstützende Maßnahmen zu entwickeln. Diese Maßnahmen können sich auf den Arbeitsplatz/die Arbeitsorganisation, auf die Arbeitskraft und Gesundheit, auf das betriebliche soziale Umfeld und/oder auf die private Situation beziehen. Das BEM ist ein bedeutender Baustein im Gesundheitsmanagement einer Dienststelle. Hierfür benötigt es in den Dienststellen engagierte Unterstützung aus den Leitungen sowie aus den Interessenvertretungen.



Andreas Strassmeier



Das kann das Ergebnis eines durchgeführten BEM-Verfahrens sein: Die Einrichtung eines ergonomisch ausgestatteten Bildschirmarbeitsplatzes mit Vertikalmaus und Ergo-Tastatur sowie ein Sitz-/Stehstisch zur Vermeidung gesundheitlicher Schädigungen bei der Bildschirmarbeit

BEM verpflichtet, wenn ein Beschäftigter im Laufe der vergangenen zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Die Teilnahme an einem

Hintergrund der sehr unterschiedlichen Umsetzung in den Dienststellen und der rechtlichen und fachlichen Diskussion zum BEM. Die Interessenvertretungen haben sich intensiv bei

Gute Arbeit in Kitas beschlossene Sache

Senat reagiert mit Qualität auf Problemlagen

Mit der Bremer Erklärung für „Gute Arbeit in Kitas“ haben sich der Senat und ver.di im September auf umfassende Lösungsansätze für dieses wichtige sozial- und bildungspolitische Arbeitsgebiet verständigt. Das ist bitter nötig.

Die Arbeit in der Kindertagesbetreuung hat sich in den letzten zehn Jahren stark verändert. Mit der Einführung des Rechtsanspruches für Kinder von null bis drei Jahren und der Ausdehnung der Betreuungszeiten für Kinder von drei bis sechs Jahren ist ein riesiger Ausbaudruck entstanden. Dieser bezieht sich nicht nur auf Bremen, sondern auch auf das Bremer Umland und die gesamte Bundesrepublik. Laut des Deutschen Jugendinstituts werden bis 2025 bis zu 300.000 zusätzliche Erzieher_innen zur Umsetzung des Rechtsanspruches benötigt.

Das Werben um pädagogische Fachkräfte ist in Bremen von besonderen Herausforderungen gekennzeichnet, da hier eine hohe Armutsquote bei Kindern herrscht, die flächendeckende Inklusion umgesetzt wird und viele neu in Deutschland zugezogene Familien leben. Außerdem steht Bremen

in Konkurrenz zu den relativ gut situierten Gemeinden im Umland.

Die Belastung der Kolleginnen und Kollegen hat aber nicht nur durch den quantitativen Ausbau massiv zugenommen, sondern auch durch die gestiegenen Anforderungen und Erwartungen an die Bildungsarbeit in den Kitas.

In zwei Tarifrunden für den Sozial- und Erziehungsdienst (2009 und 2015) haben die Kolleg_innen für eine deutliche Aufwertung gestritten. Der Streik hatte auch das Ziel, den Beruf für den Nachwuchs attraktiver zu machen. Zu diesem Zeitpunkt hatten die Arbeitgeber allerdings die Notwendigkeit noch nicht erkannt.

Die Kernpunkte der Bremer Erklärung für „Gute Arbeit in Kitas“ umfassen folgende Ziele und Maßnahmen:

- ◇ Verbesserte Möglichkeiten der Personalentwicklung, u. a. durch mehr Qualifikation und Fachkarrieren
- ◇ Stufenweiser Einstieg in eine höhere Bezahlung für Erzieher_innen
- ◇ Entlastung der Kitaleitungen durch Auslagerung von Aufgaben



Toren Christians, hier auf einer Demonstration gegen die Vergrößerung der Kita-Gruppen, ist stellvertretender Vorsitzender des Personalrats KiTa Bremen

- ◇ Verbesserung des Gesundheitsschutzes durch konkrete Maßnahmen

Zur Umsetzung der Bremer Erklärung „Gute Arbeit in Kitas“ wird eine Begleitgruppe gebildet, die sich aus Arbeitnehmervertretungen, Trägervvertretungen, Elternvertretungen und Vertreter_innen der Senatorin für Kinder und Bildung zusammensetzt.

Die Erklärung schafft verschiedene Möglichkeiten, den gestiegenen Anforderungen

an die frühkindliche Erziehung und Bildung zu begegnen und die schwierige Arbeitssituation der Kollegen und Kolleginnen, die durch Ausbau und Personalmangel entstanden ist, zu entlasten. Dass der Senat mit Qualität auf die Problemlagen reagiert und nicht wie andere Länder schlicht auf den Einsatz von Hilfskräften setzt, kann man nur loben.

Toren Christians stellvertretender Vorsitzender des Personalrats KiTa Bremen



Foto: gemeinfrei/pixabay.com

Reine Provokation oder doch mehr?

AfD-Anfrage erinnert an die dunkelsten Zeiten der deutschen Geschichte

Im März 2018 zeigte sich ein sich wiederholendes Prinzip der AfD im Bundestag: Provozieren und um jeden Preis Schlagzeilen machen!

Die AfD-Fraktion wollte im Rahmen einer Kleinen Anfrage von der Bundesregierung erfahren, wie sich die Zahl der Behinderten in Deutschland seit dem Jahr 2012 entwickelt habe, und zwar „insbesondere die durch Heirat innerhalb der Familie entstandenen“. Daran schlossen die AfD-Bundestagsabgeordneten die Frage an, wie viele dieser Fälle einen Migrationshintergrund hätten.

Die AfD erkundigt sich zwar vordergründig nach der Zahl behinderter Menschen in Deutschland, versucht hierbei zugleich jedoch auch, in - aus meiner Sicht - menschenverachtender Art und Weise einen Zusammenhang von Inzucht, behinderten Kindern sowie Mi-

grantinnen und Migranten herzustellen.

Das Bundesinnenministerium hat die Anfrage der AfD-Fraktion beantwortet (zusammengefasst): Daten zum Familienstand der Eltern von Kindern mit Behinderungen werden in der Statistik der Schwerbehinderten nicht erhoben. Bei mehr als 94 Prozent der schwerbehinderten Menschen handele es sich um Deutsche.

Bei der Art der Fragestellung werden wir an dunkelste Zeiten der deutschen Geschichte erinnert, in denen Menschen mit Behinderung das Lebensrecht aberkannt wurde und die zu Hunderttausenden Opfer des Nationalsozialismus wurden.

Ich habe den Wunsch an die Kolleginnen und Kollegen, wachsam zu sein, bei ähnlichen Vorkommnissen und menschenverachtenden Äußerungen aus dem „rechten Lager“ hier klare



Marco Bockholt ist seit dem 2. Mai 2018 der Gesamtschwerbehindertenvertreter für den bremischen öffentlichen Dienst

Kante zu zeigen und dem äußerst entschlossen entgegenzutreten!! Jeder von uns sollte sich immer bewusst sein, dass eine Behinderung jeden jederzeit (be-)treffen kann! Die wenigsten Behinderungen werden mit Geburt „erworben“, sondern entstehen erst im Laufe des Le-

bensalters, dessen sollte sich jede(r) bewusst sein. Gesundheit ist ein Geschenk, aber keine Selbstverständlichkeit.

Marco Bockholt
Gesamtschwerbehinder-
tenvertretung

Alle müssen mitgenommen werden

Konkrete Anforderungen am Fachtag zur Digitalisierung erarbeitet

„Angst ist ein schlechter Ratgeber. Wissen hilft dagegen“, sagte ver.di-Bezirksgeschäftsführer Markus Westermann in seiner Begrüßung. ver.di und der Gesamtpersonalrat hatten zum Fachtag „Kollege Algorithmus“ eingeladen. Beschäftigte, Personalräte, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen haben sich einen Tag lang über die Digitalisierung informiert und über die Zukunft der Arbeitsplätze in der bremischen Verwaltung diskutiert. Lothar Schröder vom ver.di-Bundesvorstand wies auf die unglaubliche Geschwindigkeit der Digitalisierung hin. Auch im öffentlichen Dienst sehen Studien erhebliche Rationalisierungspotentiale.

„ver.di hat Antworten, um Digitalisierung sozialverträglich durchzuführen“, so Schröder. Neben sozialer Arbeitsgestaltung, Qualifizierung, Gesund-

heitsschutz und dem Schutz der Persönlichkeitsrechte verwies er auf die dringenden Modernisierungsbedarfe bei der Mitbestimmung hin, um künftig z. B. Arbeitsmengen tariflich abzusichern. „Die Beschäftigten



müssen profitieren“, betonte er, „zum Beispiel durch zusätzliche freie Tage.“ Jutta Sonnemann vom Gesamtpersonalrat verwies auf die rechtliche Lage. Danach müssen bis Ende 2022 alle

Dienstleistungen auch online angeboten werden. Sie lieferte eine fundierte Darstellung des Stands der Digitalisierung im bremischen öffentlichen Dienst. Sie stellte die Risiken dieser Entwicklung den Chancen gegenüber und betonte die Notwendigkeit Einfluss zu nehmen: „Durch Dienstvereinbarungen und Tarifverträge können die Kolleginnen und Kollegen wirkungsvoll geschützt werden.“ Jutta Sonnemann verwies auf die Dienstvereinbarungen, die der Gesamtpersonalrat zum Schutz aller Beschäftigten bereits ausgehandelt hat. In der Arbeitsgruppenphase entwickelten die Teilnehmer_innen viele gute, konkrete Anforderungen zu den Themen „Flexible Arbeit“, „Algorithmisierte Sachbearbeitung“ und „Gesundheit“. Anschließend wurde über das Projekt „Führung in der Digitalen Verwaltung“ informiert. Wir als

Interessenvertretungen müssen agieren statt reagieren, so das Resumé des Fachtags. Und wir müssen alle bei diesem Prozess mitnehmen. „Eine tolle Veranstaltung“, fasste Ingo Tebje von ver.di zusammen und kündigte für die Interessierten einen Arbeitskreis an, um an den Themen weiterzuarbeiten.



Doris Hülsmeier



Ingo Tebje

Weihnachten (wo)anders

Elisenlebkuchen

Rezept von Doris' Mama

- 5 Eier
- 350 - 500 g Zucker (nach Geschmack)
- 10 g gemahlener Zimt
- 5 g gemahlene Nelken
- 5 g gemahlener Kardamom
- abgeriebene Schale von 2 Zitronen
- 150 g Zitronat
- 150 g Orangeat
- 250 g Mandeln
- 250 g Hasel- oder Walnüsse



Zitronat, Orangeat, Mandeln und Nüsse mahlen.
Eier und Zucker schaumig schlagen und sorgfältig mit den Gewürzen vermischen. Dann alle anderen Zutaten unterrühren.
Teig eine Stunde ruhen lassen.
Teighäufchen - circa 1 cm hoch - auf Oblaten setzen. 15-20 Minuten bei 150 Grad backen. Vorsicht, dürfen nicht hart werden.
Anschließend mit Zucker- oder Schokoguss bestreichen.



In Gambia

Ich bin seit fünf Jahren in Deutschland und freue mich nach wie vor über die Weihnachtszeit. Bremen ist so schön geschmückt. Als Moslem feiere ich Weihnachten nicht, besuche aber meine christlichen Freunde. In meiner Heimat Gambia wird zum Ende des Jahres ganz anders gefeiert: In der Hauptstadt Banjul findet ein Festival statt, wo verschiedene kulturelle Beiträge in rund acht Sprachen in einem Stadion vorgeführt werden. Am Ende bekommt ein Gewinner einen speziellen Preis, und es werden oft neue Talente entdeckt. Das ist einmal im Jahr eine großartige Veranstaltung, die Menschen vieler Kulturen zusammen bringt.

Ebrima Touray, Auszubildender zum Kaufmann für Büromanagement



In der Feuerwache

365 Tage im Jahr sind die bremischen Feuer- und Rettungswachen besetzt. So bin ich mit meinen Kolleginnen und Kollegen unter anderem auch zu Weihnachten an Wache.

Ich besetze in diesem Jahr am 2. Weihnachtstag die Feuer- und Rettungswache 6 in Bremen Nord.

Diesen besonderen Tag gestalten wir so festlich wie möglich: Wir stellen einen Weihnachtsbaum in unserem Foyer auf und schmücken diesen.

Für gewöhnlich kochen wir selbst zusammen, aber an Weihnachten bestellen wir uns etwas, das man nicht alle Tage isst, und lassen es uns zur Wache bringen. Die Familien der Kolleginnen und Kollegen kommen dazu, und dann wird zusammen gegessen.

Eine lange Tradition bei der Feuerwehr Bremen ist es, dass neue Kolleginnen und Kollegen vor dem Weihnachtsbaum Weihnachtslieder singen. Dafür erhalten sie eine Urkunde vom Wachabteilungsleiter. Das bringt auch die Freude des Weihnachtsfestes in die Feuerwachen.

Felemez Tali
Feuerwehr Bremen



Auf der Polizeiwache

Nach 21 Dienstjahren im Schichtdienst, auch rund um alle Feiertage des Jahres herum, ist es normal geworden, auch am Fest der Liebe Früh-, Spät- oder Nachtdienst zu versehen, um für die Bürger_innen 24 Stunden da zu sein.

Für ein wenig Weihnachtsstimmung stellen wir im Einsatzdienst der Wache Lesum einen Tannenbaum am Wachtresen auf. Der Baum wird schön geschmückt und erinnert mich, trotz der Einsatzbewältigung, daran, dass tatsächlich schon wieder Weihnachten ist.

Wir werden bei einem Metzger aus der Region ein festliches Essen bestellen. Ente, Weihnachtsbraten oder Kartoffelsalat mit Bockwurst stehen zur Abstimmung. Die Mehrheit in der Dienstgruppe entscheidet!

Normalerweise isst jeder für sich schnell etwas zwischendurch, so es die Einsatz- und Berichtslage zulässt. Am Heiligen Abend jedoch versuchen wir, gemeinsam zu essen. Mal klappt es und sorgt für zusätzliche Weihnachtsatmosphäre, weil man kurz das Gefühl hat, mit seiner zweiten Familie Weihnachten zu verbringen. Mal schneppert aber auch eines der Funkgeräte, gerade nachdem man einmal von der Bockwurst abgebissen hat, die nächsten Einsätze heraus. Raub auf Tankstelle ... alle lassen dann die Gabel fallen, springen sofort auf und besetzen die Streifenwagen.
Wir wünschen Fröhliche Weihnachten.

Kristian Kosmal
Einsatzdienst Wache Bremen-Lesum



In Istanbul

In der Weihnachtszeit nutze ich die freien Tage nahezu jedes Jahr, um in die wunderschöne Stadt Istanbul zu fliegen. In dieser Zeit herrscht eine unglaubliche Weihnachtsstimmung in der Metropole. Denn die Stadt wird komplett mit Weihnachtsbäumen, Lichterketten und Weihnachtsmännern geschmückt. Der Grund hierfür ist zwar die anstehende Silvesternacht, aber es ist ein tolles Gefühl in so einer funkelnden Stadt herumzuspazieren und einzukaufen. So wird in der Türkei und in vielen türkischen Familien die Bescherung unter dem Weihnachtsbaum an Silvester durchgeführt.

Melikşah Şenyürek
Bremer Rat für Integration

