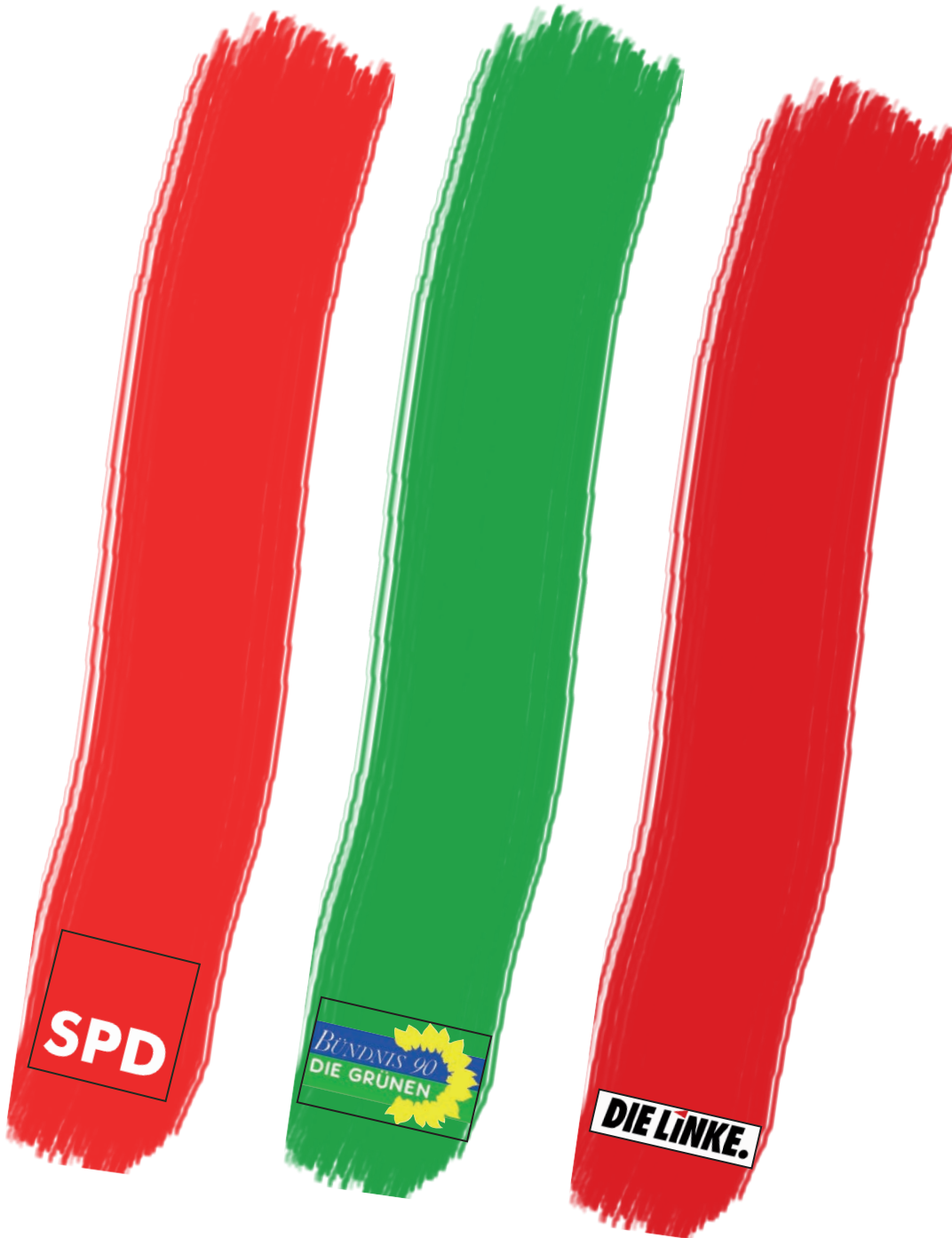


# MUMMM



2/2019

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



# Macht was draus!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Mittelmeer, für viele von uns Ort wunderbarer Urlaube, ist gleichzeitig die tödlichste Seeroute der Welt. Es ist eine politische Entscheidung, die Menschen ertrinken zu lassen, kritisierte Kapitänin Carola Rackete auf dem Kapitänstag 2019 in Bremen. Menschen in Seenot zu retten, hält sie dagegen, ist eine uralte und fundamentale Pflicht der Seeschifffahrt, elementar für alle, die zur See fahren und Ausdruck von Menschlichkeit. Deshalb ist die Hilfeleistung nach Artikel 98 des Seerechtsübereinkommens eine Verpflichtung. Wir sind froh, dass sich Bremen in diesem Sinne zu einem sicheren Hafen erklärt hat. Not hat keine Nationalität, sagt auch die evangelische Kirche und will ein eigenes Rettungsschiff ausrüsten. Daher die Rettungswesten am St. Petri-Dom.

Diese MUMM befasst sich im Schwerpunkt mit der neuen Koalition und vielen anderen interessanten Themen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht eure MUMM-Redaktion.



## MUMM

(21. Oktober 2019 - Redaktionschluss: 09.09.2019)

### 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: wenn nicht anders angegeben: MUMM-Redaktion

### Layout:

Elke Kosmal-Vöge

### Druck:

Hausdruckerei Der Senator für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint voraussichtlich im Februar 2020

## Inhalt

Doris Hülsmeier: Positive Erwartungen geweckt.....	3
Macht was draus! .....	4/5
Sozialverantwortlich und ökologisch.....	6
LAZLO-Pool .....	7
Nachgeschlagen .....	8/9
Was nutzt mir eigentlich die Dienstvereinbarung.....	10
Hier gibt es professionelle Unterstützung .....	11
Bremens Türen stehen offen .....	12
„Zukunftschance Ausbildung“ war ein Erfolg.....	13
Personalrat? Warum nicht! .....	14
Wahlvorstand kann jede und jeder! .....	14
Tablets im Sekundentakt.....	15
Das Letzte: Stand up for your rights .....	16

# Positive Erwartungen geweckt

## Gute Arbeitsbedingungen sind unsere Messlatte

Der neue Senat ist im Amt. Die rot-grün-rote Koalitionsvereinbarung weist der „öffentlichen Hand“ eine große Bedeutung zu. Aus der Sicht der Beschäftigten ist das positiv zu bewerten: Für etliche kritische Bereiche werden Personalaufstockungen in Aussicht gestellt. Die Personalsteuerung soll nach einem viertel Jahrhundert endlich nicht mehr durch pauschale PEP-Kürzungsquoten, sondern aufgabenbezogen erfolgen. Es wird anerkannt, dass die Attraktivität der Freien Hansestadt Bremen dringend verbessert werden muss, um ausreichend gute Fachkräfte zu gewinnen (und nicht weniger wichtig: sie auch

haushaltslose Zeit keine nachteiligen Verschiebungen gibt.

Die Koalition selbst verhehlt nicht, dass der Finanzrahmen eine Umsetzung vieler Vorhaben nur schrittweise möglich machen wird. Was klar sein muss: Nicht nur die ehrenwerte Absicht zählt. Mit der Koalitionsvereinbarung werden positive Erwartungen geweckt. Die Jahrzehnte andauernde Kürzungspolitik hat bei den Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes den Eindruck erweckt, für die Politik nur Kosten-

Auch wenn Parteien am rechten Rand in Bremen im Bundesvergleich seltener gewählt wurden, ist das kein Grund zur Beruhigung. Auf keinen Fall geht es diesen Parteien um ein solidarisches Zusammenleben und um bessere Bedingungen für Beschäftigte. Die AfD in der Bürgerschaft hat sich erstmal selbst zerlegt und auch damit deutlich gemacht, was Geistes Kind sie

ist:  
Ihr Programm ist Hass, Hetze und Ausgrenzung. Sie arbeitet mit Denunziation und Einschüchterung, wie man auch an dem online-Portal zur Meldung von missliebigen Lehrerinnen und Lehrern sehen kann.

Es ist gut und wichtig, dass die demokratischen Parteien in der bremischen Bürgerschaft gemeinsam gegen hetzerische und antidemokratische Haltungen angehen. Doch das wird nicht genügen: Die Verteidigung unserer demokratischen Gesellschaft und eines guten Zusammenlebens muss eine Aufgabe aller Bürgerinnen und Bürger, insbesondere von uns Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst sein.

Doris Hülsmeier

tor zu sein.  
Die Akzeptanz des Staates bei den Bürgerinnen und Bürgern hängt auch daran, dass der öffentliche Dienst gut und verlässlich arbeitet. Aber wenn es nicht gut läuft, bei Warteschlangen bis auf die Straße oder langen Bearbeitungszeiten, dann fühlen sich die Beschäftigten mit frustrierten Bürgerinnen und Bürgern und kritischen Pressemeldungen allein gelassen.

Eine den Aufgaben entsprechende Ausstattung, gute Arbeitsbedingungen und eine gerechte Bezahlung, ein einheitliches, faires Umgehen mit den Beschäftigten und Wertschätzung machen die Freie Hansestadt Bremen zu einem modernen und attraktiven Arbeitgeber. Das ist unsere Messlatte für den rot-grün-roten Senat.

zu halten).  
Dazu beitragen soll die Sicherung und Ausweitung der Ausbildung und die Verbesserung von Führung, Aufstiegschancen und Bezahlung und eine sozialverträgliche Digitalisierung. Eine Änderung des Bremischen Personalvertretungsgesetzes schließt die rot-grün-rote Koalition aus.

Gut gestartet ist die rot-grün-rote Koalition jedenfalls. Bei den zum Jahreswechsel anstehenden Beförderungen der Beamtinnen und Beamten werden diesmal Nachteile vermieden. Mit einer guten Lösung wird sichergestellt, dass es durch die

Foto: gemeinfrei/pixabay.com



Doris Hülsmeier, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

# Macht was draus!

## Rot-grün-rote Koalition hat ihre Arbeit aufgenommen

Mit der Koalitionsvereinbarung stellen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und die Linke den sozialen Zusammenhalt in Bremen und Bremerhaven, gute Bildung für alle, den Klimaschutz und ein Leben in Sicherheit in den Mittelpunkt ihrer Politik der kommenden vier Jahre. Eine ressortübergreifende Verantwortlichkeit soll zukünftig für eine wirksame Bekämpfung von Armut sorgen. Die rot-grün-rote Koalition stellt gleichzeitig klar, dass der Finanzrahmen nur eine schrittweise Umsetzung der umfangreichen und ehrgeizigen Maßnahmen möglich machen wird. Auf dieser Doppelseite versuchen wir, einen Überblick über die für die Arbeit im öffentlichen Dienst wichtigsten Aspekte des Koalitionsvertrags zu geben.



Burkhard Winsemann

### Digitalisierung der Verwaltung

Die Koalition strebt an, die Verwaltung weiter bürgerfreundlich zu modernisieren und Dienstleistungen entsprechend der Vorgaben des Onlinezugangsgesetzes bis 2023 auch online anzubieten. Online Angebote sollen dabei eine Erweiterung darstellen, bisherige Angebote mit persönlichem Kontakt



Foto: gemeinfrei/pixabay.com

sollen bestehen bleiben. Die Sicherheit der Bürgerinnen- und Bürgerdaten und ein wirksamer Datenschutz sollen dabei selbstverständlich umgesetzt werden.

Die Koalition hat auch die Weiterentwicklung und Absicherung der Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst unter den Bedingungen der Digitalisierung in den Blick genommen. Bremen will sich auf Seiten der öffentlichen Arbeitgeber stark machen für einen Digitalisierungs- und Zukunftstarifvertrag. Hinzukommt, dass Bremen eine federführende Rolle bei einem vom IT-Planungsrat organisierten Forschungs- und Entwicklungsprojekt zur Arbeitsgestaltung und Qualifizierung bei der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltungen einnimmt.

### Faire Beschäftigung

Die Koalition bekennt sich zur Bremer Erklärung für faire Beschäftigungsbedingungen und will auch den Verzicht auf sachgrundlose Befristungen im öffentlichen Dienst fortführen. Doch auch über den öffentlichen Dienst hinaus soll gute Arbeit ein wichtiger Schwerpunkt des Regierungshandelns sein. Dabei geht es insbesondere um die Geltung tariflicher Bedingungen, die sowohl durch die Nutzung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung auf Landesebene als auch durch eine Erweiterung des Geltungsbereichs des Tarifreue- und Vergabegesetzes.

Über weitere Anpassungen des kürzlich auf 11,13 € erhöhten Landesmindestlohn soll zukünftig jährlich statt bisher alle 2 Jahre entschieden werden.

Öffentliche Unternehmen wie die Bremer Lagerhausgesellschaft sollen zukünftig verstärkt in die Pflicht genommen werden,



den, um Leiharbeit und andere Formen prekärer Beschäftigung zu begrenzen.

Den auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern lastenden Druck, auch unfaire Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, will die Koalition abbauen. Auf Bundesebene will sie sich darum für die Überwindung von „Hartz IV“ einsetzen. Bis dahin sollen bestehende Ermessensspielräume, etwa bei der Entscheidung über Sanktionen, im Interesse der Leistungsempfänger ausgeübt werden.

### Attraktivität des öffentlichen Dienstes

Die Koalition erkennt ausdrücklich die Notwendigkeit an, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern, um Fachkräfte gewinnen und halten zu



Foto: AFZ Bremen

können. Dazu soll unter anderem verstärkte Ausbildung sowie die Konzeption neuer dualer Studien- und Ausbildungsgänge beitragen. Auch für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger soll es bessere Zugangsmöglichkeiten und Eingangsqualifizierungen geben. Aufstiegschancen sollen verbessert und neue Karrierewege entwickelt werden.

Gesundes Arbeiten soll durch aktuellen Standards entsprechend ausgestattete Arbeitsplätze und eine verstärkte zentrale Unterstützung des Gesundheitsmanagements vorgebracht werden. Führungskräften sollen Leitlinien für gute und gesunde Führung an die Hand gegeben werden.

Die Koalitionspartner haben außerdem eine verlässliche, zeit- und inhaltsgleiche Übertragung von Tarifabschlüssen auf die Besoldung der Beamt\_innen vereinbart. Weitergehende Verbesserungen, etwa bei Zulagen, stellen sie jedoch nicht in Aussicht.

Am Bremischen Personalvertretungsgesetz soll es keine Änderungen geben. Schlichtungs- und Einigungsstellenverfahren sollen im Rahmen der geltenden Fristen zügiger abgewickelt werden.

## Finanzierung

Ein entscheidendes Problem der Koalitionsvereinbarung liegt in der Finanzierung. Das zusätzliche Geld aus dem neuen Finanzausgleich und den Sanierungshilfen wird kaum für die umfangreichen Vorhaben der Koalition ausreichen.

Wo bleiben die Mehreinnahmen? Die vielzitierten 487 Mio. € müssen zunächst das 2019 noch erlaubte Defizit von 125 Mio. € ausgleichen. Zudem ist Bremen ab 2020 verpflichtet, jährlich im Durchschnitt 80 Mio. € Schulden zu tilgen. Damit steht bereits fast die Hälfte nicht für zusätzliche Ausgaben zur Verfügung. Auch ist aus konjunkturellen Gründen zu befürchten, dass die Steuereinnahmen hinter den Erwartungen zurückbleiben.

Es droht also weiterhin eine Unterfinanzierung öffentlicher Aufgaben, die nur vom Bund abgewendet werden kann. Hier will der neue Senat sich für eine stärkere Bekämpfung der Steuerehinterziehung und die Wiedereinführung der Vermögenssteuer einsetzen.



Foto: gemeinfrei/pixabay.com

Die Koalitionspartner haben sich zwar bereits auf eine Reihe von Prioritäten verständigt, darunter die Deckung personeller Mehrbedarfe und die umfangreichen Neubau- und Sanierungsbedarfe bei KiTas und Schulen. Absehbar ist aber, dass der enge Finanzrahmen noch für eine Menge Diskussionen in der Koalition sorgen wird.

Die vielen Schul- und Kita-Bauprojekte stellen Bremen personell wie finanziell vor Herausforderungen. Deshalb soll geprüft werden, inwieweit die GEWOBA und die BREBAU Unterstützung leisten können.

## Haltung zum öffentlichen Dienst

Die Koalition bekennt sich deutlich zum öffentlichen Dienst und seiner Rolle für die Umsetzung ihrer Ziele und will ihn vorrangig dort stärken, wo er unmittelbare Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger erbringt.



Konkreter Ausdruck dessen ist, dass das Personalkürzungsprogramm PEP jetzt der Vergangenheit angehört. Zukünftig sollen die Personalbedarfe im gesamten öffentlichen Dienst aufgabenbezogen ermittelt werden. Das entspricht im Grundsatz einer langjährigen Forderung des Gesamtpersonalrats, ist aber natürlich noch keine Garantie für eine ausreichende Personalausstattung. Dazu ist es notwendig, dass das gesamte Aufgabenspektrum angemessen abgebildet wird und auch Arbeitsanteile berücksichtigt werden, die z.B. für die Weiterentwicklung von Arbeitsabläufen oder Digitalisierungsprojekte erforderlich sind.

Über den öffentlichen Dienst hinaus will die Koalition die öffentlichen Kliniken als zentralen Bestandteil der Gesundheitsversorgung absichern. Dazu will sie Möglichkeiten für deren finanzielle Entlastung suchen.

In der Frage der vollständigen Rekommunalisierung der Straßenreinigung legt die Koalition sich hingegen nicht fest. Diese soll an Hand der Kriterien Stadtsauberkeit, gute Arbeit, ökologische Aspekte sowie Wirtschaftlichkeit geprüft werden.

## Gutes Zusammenleben

Die Stärkung des sozialen Zusammenhalts in Bremen zieht sich als roter Faden durch den Koalitionsvertrag. Teilhabemöglichkeiten und Chancengerechtigkeit für alle Bürger\_innen sollen gesichert und weiterentwickelt werden. Der Bekämpfung von Armut kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Benachteiligungen aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder einer Behinderung sollen überwunden werden.

In KiTas und Schulen sieht die Koalition wichtige Handlungsfelder, um der sozialen Spaltung Einhalt zu gebieten. Einrichtungen mit schwieriger Ausgangslage sollen deshalb besser ausgestattet werden. Die Ausgaben für Bildung sollen schrittweise auf das Niveau der anderen Stadtstaaten steigen.

Stadtteilbezogene Einrich-



Foto: gemeinfrei/pixabay.com

tungen wie Jugendfreizeitheime, Bürgerhäuser und Quartierszentren sollen ebenso gestärkt werden wie die medizinische Versorgung.

Die Koalition will erreichen, dass im Laufe der Wahlperiode 10.000 neue Wohnungen gebaut werden. Dabei soll der Anteil der Wohnungen, die als Sozialwohnungen angeboten werden müssen, auf 30 % erhöht werden. Im Wohnungsbestand sollen zusätzliche Belegungsrechte angekauft werden, um den Sozialwohnungsbestand auszuweiten.

Wohnungsbauflächen sollen zukünftig generell in Erbpacht vergeben werden, um die Bodenspekulation zu bremsen.

# Sozialverantwortlich und ökologisch

## Guter Einkauf für den bremischen öffentlichen Dienst

**MUMM:** Was ändert sich durch die neue Verwaltungsvorschrift für Beschaffung für die Dienststellen?

**Niels Winkler:** Die neue Verwaltungsvorschrift, kurz VVBesch, setzt klare Standards für eine nachhaltige öffentliche Beschaffung. Zudem werden die Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen verpflichtet, am zentralen und nachhaltigen Einkauf teilzunehmen. Die zentralen Beschaffungsstellen bei Immobilien Bremen (IB), Dataport und dem Umweltbetrieb Bremen stellen hierzu entsprechende Rahmenverträge bereit.

**MUMM:** Was haben die Dienststellen und Beschäftigten davon?

**Niels Winkler:** Die Dienststellen können die gewünschten Produkte einfach direkt aus den Rahmenverträgen abrufen - etwa über den elektronischen Bremer Katalog (BreKat) oder den Dataportshop. Sie müssen sich beim Kauf dieser Produkte nicht selbst um vergaberechtliche Fragen kümmern.

**Birte Detjen:** Über Rahmenverträge wird zentral sichergestellt, dass die geltenden Vorgaben für eine ökologische, sozialverantwortliche und ökonomisch nachhaltige Beschaffung berücksichtigt werden. Die Kernarbeitsnormverordnung macht in Bremen klare Vorgaben für menschenwürdige Produktionsbedingungen bei Produktgruppen. Mit der VVBesch werden zudem für einzelne Waren genaue Vorgaben für ökologische Standards, wie zum Beispiel den Blauen Engel, gemacht.

**MUMM:** Was ist, wenn ich ein Produkt, zum Beispiel im BreKat, nicht finde?

**Niels Winkler:** Hier ist Kommunikation entscheidend. Bei Bedarfen, die noch nicht oder nicht ausreichend über die Rahmenverträge abgedeckt sind, sollte immer Rücksprache mit den zentralen Beschaffungsstellen gehalten werden, um eine geeignete Lösung zu finden.



Zu Gast bei Irene Purschke: Niels Winkler, zuständig für die Mitwirkung an der Fachaufsicht für das Einkaufsmanagement beim Senator für Finanzen, und Birte Asja Detjen von der Kompetenzstelle für sozialverantwortliche Beschaffung im Einkaufs- und Vergabezentrum (EVZ) bei Immobilien Bremen

**MUMM:** Wie funktioniert generell die Kommunikation zwischen den Dienststellen und den zentralen Beschaffungsstellen?

**Niels Winkler:** Die Dienststellen können sich bei der Ausschreibung von Rahmenverträgen einbringen, etwa bei so genannten Nutzerworkshops der zentralen Beschaffungsstellen. Dabei wird unter anderem erörtert, welche Anforderungen und Bedarfe es seitens der Dienststellen gibt. Am Ende sollte immer ein Rahmenvertrag stehen, der für alle Beteiligten den größtmöglichen Nutzen hat und nachhaltig gestaltet ist.

**Birte Detjen:** Im Vorfeld einer Ausschreibung wird bei so genannten Bieterdialogen auch mit den Unternehmen gesprochen. Auch dabei gibt es für die Dienststellen die Möglichkeit sich einzubringen. Bei einigen Produkten - wie zum Beispiel Arbeitskleidung - legen Vertreter\_innen des Gesamtpersonalrats und des Arbeitsschutzes gemeinsam mit den Dienststellen und den strategischen Einkäufer\_innen die Kriterien für eine Ausschreibung fest.

**MUMM:** Was macht eigentlich die Kompetenzstelle für sozial verantwortliche Beschaffung?

**Birte Detjen:** Die Kompetenzstelle berät bei Fragen zur Rechtsetzung von sozialen Standards und begleitet die Ausschreibungen des strategischen Einkaufs. Sie berät die Einkäufer\_innen dabei, welche Siegel für einzelne Produkte genutzt werden sollten und welche Alternativen es zur Nutzung von Siegeln gibt. Sie ist für die gesamte Verwaltung bei Fragen zur fairen Beschaffung ansprechbar und tauscht sich mit anderen Kommunen und Ländern zu diesem Thema aus.

**MUMM:** Nachhaltigkeit hin oder her - wenn ich ad hoc was brauche, dauert es nicht viel zu lange, wenn ich beim BreKat bestelle?

**Niels Winkler:** Nein. In der Regel werden die Produkte aus den Rahmenverträgen zügig geliefert. Sollte es mal zu längeren Lieferzeiten kommen, ist es wichtig, dass die zentralen Beschaffungsstellen eine entsprechende Rückmeldung aus den Dienststellen erhalten, um mit den Rahmenvertragspartnern in Kontakt zu treten.

### Geltungsbereich der Verwaltungsvorschrift für die Beschaffung

- ◇ Alle Dienststellen der Freien Hansestadt Bremen, auch
- ◇ Schulen
- ◇ Gerichte
- ◇ Hochschulen
- ◇ Eigenbetriebe
- ◇ Anstalten des öffentlichen Rechts

Das Gespräch führte Irene Purschke



Irene Purschke

# LAZLO-Pool

## Chancen für Langzeitarbeitslose und für die Dienststellen

Das Landesprogramm LAZLO ermöglicht seit 2017 langzeitarbeitslosen Menschen den Wiedereinstieg in das Berufsleben. 2018 wurde durch Senatsbeschluss bei Performa Nord ein Team eingerichtet, das interessierten Dienststellen Personal aus einem Pool zur Verfügung stellt und die ehemals Langzeitarbeitslosen betreut und auch für Rückfragen aus den Dienststellen zur Verfügung steht. Für die Dienststellen ist das Angebot attraktiv, da die Mittel für die Beschäftigung nicht aus dem Dienststellenbudget erfolgen, sondern aus Bundes- und Landesmitteln, mit EU-Förderung, stammen. Für die ehemals Langzeitarbeitslosen ist es die Chance, wieder eine dauerhafte Beschäftigung zu finden.

Dienststellen, die entsprechende Arbeitsplätze anbieten wollen, müssen eine Arbeitsplatzbeschreibung erstellen, die auch die Angabe der tarifgerechten Bewertung des Arbeitsplatzes erhält. Im bis Ende 2018 laufenden Programm gab es finanzielle Deckelungen, die dazu führten, dass hauptsächlich Arbeitsplätze unterhalb der Lohngruppe 5 eingerichtet wurden, z.B. im Pfortner- bzw. Sicherheitsbereich, Scan-Stellen, oder für Botendienste. Das ab 2019 laufende Programm hat diese Begrenzung nicht, es können daher auch tariflich höher zu bewertende Arbeitsplätze für entsprechend qualifizierte Langzeitarbeitslose eingerichtet werden. Wenn der Personalrat der Einrichtung dieses entsprechenden Arbeitsplatzes zugestimmt hat, suchen die Kolleginnen aus dem LAZLO-Team von Performa Nord entsprechende geeignete Langzeitarbeitslose. Es gibt Kennenlern-Termine mit der Dienststelle, um festzustellen, ob Bewerberin oder Bewerber und Arbeitsplatz zusammenpassen. Die Mitbestimmung über die Einstellung in den LAZLO-Pool erfolgt mit dem Gesamtpersonalrat, nachdem Dienststelle und Bewerberin oder Bewerber ihr

gegenseitiges Interesse an der Zusammenarbeit geklärt haben.

Die Kolleginnen und Kollegen im LAZLO-Pool tauschen sich regelmäßig über ihre Erfahrungen aus und stärken sich gegenseitig. Damit werden sie wirkungsvoll beim Einstieg in die Dienststellen unterstützt. Auch für sie bietet LAZLO einen Gewinn, entsprechend motiviert nehmen sie ihre neuen Aufgaben wahr.

Aus Sicht des Gesamtpersonalrates ist es ganz wichtig darauf hinzuwirken, dass Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden, die dauerhafte Perspektiven nach Ablauf der immerhin zwei- bis fünfjährigen finanziellen Förderung des Arbeitsplatzes bieten. Darauf sollten die örtlichen

Interessenvertretungen bei der Einrichtung der Arbeitsplätze besonders achten. Bei absehbar befristeten Aufgaben ist rechtzeitig die Einbeziehung in entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen wichtig, um für andere Daueraufgaben zu qualifizieren. Hier besteht die Chance, angesichts der Bewerberengpässe perspektivisch freierwerdende Stellen mit ehemals Langzeitarbeitslosen zu besetzen, die während des Förderzeitraumes für die zum Teil speziellen Aufgaben des bremischen öffentlichen Dienstes qualifiziert werden.



Ina Menzel

**CHANCEN SCHAFFEN**

Der ESF fördert Beschäftigung

في الامم المتحدة - for all - pool for all - في الامم المتحدة  
33 BOKWAT - dla wszystkich - bremisch - 17 05

**ARBEITSSUCHENDE für die öffentliche VERWALTUNG in Bremen gesucht!**

Ihr Einsatz erfolgt in unterschiedlichen Behörden und Bereichen je nach Qualifikation und Interessententage (unter anderem Büroftigkeiten).  
Voraussetzungen:

- Wohnort in Bremen
- Mindestens 2 Jahre arbeitslos
- Förderung der Stelle durch das Jobcenter
- Hohe Motivation und Aufgeschlossenheit

Telefon: 0421 361-21235 und 0421 361-10593  
E-Mail: lazlo@performanord.bremen.de

Europäische Union  
Investition in Bremens Zukunft  
Europäischer Sozialfonds  
im Land Bremen

**jobcenter**  
**Performa**  
BREMEN

Die Senatorin für Wirtschaft,  
Arbeit und Europa

# Nachgeschlagen ...

## Der neue Senat



**Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen  
Die Senatorin für Justiz und Verfassung**

Juristin vorher: Stadträtin in Bremerhaven für Jugend, Familie und Frauen sowie kommunale Arbeitsmarktpolitik 2017 bis 2019  
Hobbies: Reiten, reisen und sich mit dem Hund den Wind auf dem Deich „um die Ohren wehen“ lassen.  
Urlaubsvorlieben: Die Welt ist weit und spannend ...  
Staatsrat: Tim Cord-Ben (Wissenschaft und Häfen)  
Staatsrat: Björn Tschöpe (Justiz und Verfassung)

Dr. Claudia Schilling (SPD)

Foto: Dr. Claudia Schilling




**Der Senator für Finanzen**

Studium Mathematik und Betriebswirtschaft  
vorher: Bundesschatzmeister der Grünen 1996 bis 2011, Staatsrat bei der Senatorin für Finanzen seit 2011  
Hobbies: Fahrradfahren und Gartenarbeit  
Urlaubsvorlieben: die Nordsee-Inseln  
Staatsrat: Henning Lühr (Haushalt, Digitalisierung, Personal- und Verwaltungsmanagement, Innenrevision)  
Staatsrätin: Silke Krebs (Finanzpolitik, Steuern, Finanzämter, Beteiligungsmanagement und -controlling, Immobilien Bremen)

Dietmar Strehl (Grüne)

Foto: Dietmar Strehl



**Bürgermeisterin  
Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau**

Diplom-Biologin vorher: Mitglied der Bremischen Bürgerschaft 2007 bis 2019, Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen 2015 bis 2019  
Hobbies: Segeln und Imkerei  
Urlaubsvorlieben: Nord- und Ostsee als gute Segelreviere sowie England  
Staatsrat: Ronny Meyer  
Staatsrat/Staatsrätin: noch offen

Dr. Maike Schaefer (Grüne)

Foto: Dr. Maike Schaefer



**Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz**

Studium Geschichte und Politik mit Abschluss Magister vorher: Mitglied der Bremischen Bürgerschaft 2011 bis 2019, Vorsitzende des Gleichstellungsausschusses der Bremischen Bürgerschaft 2015 bis 2019  
Hobbies: Kinofilme, handwerken und schlafen  
Urlaubsvorlieben: Kunstaussstellungen besuchen  
Staatsrätin: Silke Stroth

Claudia Bernhard (Die Linke)

Foto: Claudia Bernhard

Die Zuständigkeiten des Gesamtpersonalrats für die Ressorts haben wir in unserer Geschäftsverteilung auf unserer Homepage unter [www.gpr.bremen.de](http://www.gpr.bremen.de) unter dem Menüpunkt „Wir über uns“ veröffentlicht.





Anja Stahmann (Grüne)

Foto: Anja Stahmann

**Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport**

Diplom-Sozialwirtin vorher: Mitglied der Bremischen Bürgerschaft 1999 bis 2011, Senatorin für Jugend und Soziales seit 2011  
 Hobbies: Improvisationstheater, zeichnen, schwimmen und radfahren  
 Urlaubsvorlieben: Städtereisen, Inseln in der Nord- und Ostsee sowie der Deich in Bremerhaven  
 Staatsrat: Jan Fries



Ulrich Maurer (SPD)

Foto: Ulrich Maurer

**Der Senator für Inneres**

Jurist vorher: Staatsrat für Justiz und Verfassung 1997 bis 2008, Senator für Inneres seit 2008  
 Hobby: Rennrad fahren  
 Urlaubsvorliebe: Deutschland  
 Staatsrat: Olaf Bull



Dr. Andreas Bovenschulte (SPD)

Foto: LIS Bremen, Michael Schnelle

**Bürgermeister und Präsident des Senats  
 Der Senator für Kultur  
 Der Senator für Angelegenheiten der Religionsgemeinschaften**

Jurist vorher: Landesvorsitzender der Bremer SPD 2010 bis 2013, Bürgermeister in Weyhe 2014 bis 2019  
 Hobbies: Gitarre spielen, lesen, freie Zeit genießen  
 Urlaubsvorlieben: wandern in den Bergen, ausruhen am Strand  
 Chef der Senatskanzlei: Thomas Ehmke  
 Staatsrätin: Carmen Emigholz (Kultur)  
 Bevollmächtigter der Freien Hansestadt Bremen beim Bund: Olaf Joachim



Dr. Claudia Bogedan (SPD)

**Die Senatorin für Kinder und Bildung**

Sozialwissenschaftlerin vorher: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Senatorin für Kinder und Bildung seit 2005  
 Hobby: Zeit mit der Familie  
 Urlaubsvorliebe: Unter der Sonne wandern  
 Staatsrätin: Arnhild Moning

Foto: Dr. Claudia Bogedan



Kristina Vogt (Die Linke)

Foto: Kristian Vogt

**Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa**

Rechtsanwaltsfachangestellte vorher: Mitglied der Bremischen Bürgerschaft und Fraktionsvorsitzende der Linken 2011 bis 2019  
 Hobbies: Fotografieren, Musik hören (vor allem auf Vinyl), Werder Bremen und Bremer Sport Verein  
 Urlaubsvorlieben: Zelten, radfahren, wandern  
 Staatsrätin: Susanne Ahlers (Arbeit und Europa)  
 Staatsrat: Sven Wiebe (Wirtschaft)

# Was nutzt mir eigentlich die Dienstvereinbarung

## zur Suchtprävention und zum Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz

Der Gebrauch von Alkohol, Medikamenten und Nikotin ist in unserer Gesellschaft alltäglich. Aus dem Konsum können allerdings auch Abhängigkeits-erkrankungen entstehen. Sie bedeuten häufig individuelle Tragödien für die Betroffenen und deren Angehörige. Suchtgefährdungen und -erkrankungen machen auch nicht vor den Eingangstüren der Dienststellen und Betriebe des bremischen öffentlichen Dienstes halt. Sie wirken sich massiv im Arbeitsleben (erhöhte Fehlzeiten, Leistungseinbußen, gesteigerte Unfallgefahren, Betriebsklima) aus. Die Freie Hansestadt Bremen ist sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin und ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten bewusst. Deshalb ist die Suchtprävention und -hilfe fester Bestand-

teil des Personalmanagements und bereits seit 1989 in einer „Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und zum Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeits-



MUMM bedankt sich für die klaren Worte der betrieblichen Suchtkrankenhelferinnen und Suchtkrankenhelfer

platz" - kurz: DV Sucht - verantwortet. Sie leistet einen wichtigen

Beitrag zur Enttabuisierung des Suchtthemas im betrieblichen Zusammenhang. In 2012 wurde sie grundlegend überarbeitet, denn Suchtprobleme am

Arbeitsplatz sind vielschichtiger geworden - durch neue Süch-

te (Spielsucht, Mediensucht) oder die Kombination mit psychischen Erkrankungen. Wenn Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz auffällig werden, ist sachgerechtes Handeln - insbesondere der Vorgesetzten - gefragt. Die Dienstvereinbarung hat das Ziel, Beschäftigte und Führungskräfte für die Risiken und Folgen von Suchtmittelkonsum und -verhalten zu sensibilisieren und ein wirkungsvolles Handlungskonzept für das Vorgehen bei Auffälligkeiten sicherzustellen. Darin hat sich die DV Sucht in nunmehr 30 Jahren bewährt. Sie sieht auch vor, dass in jeder Dienststelle eine Ansprechperson für Suchtfragen bestellt wird. Die nebenamtlich tätigen Suchtkrankenhelferinnen und -helfer sind speziell geschult und in ihrer Funktion ein wichtiges, niedrigschwelliges Kontaktangebot mit „Wegweiserfunktion“ - für Betroffene, Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzte. MUMM war zu Gast beim kollegialen Austausch der Gruppe der aktuell bestellten betrieblichen Suchtkrankenhelferinnen und -helfer und bedankt sich für den Einblick in ihre Arbeit.

## Drei Fragen - drei klare Antworten

*Was nützt mir als Führungskraft die DV Sucht?*

Susanne Pape: Suchtkrankheiten entwickeln sich schleichend und lange Zeit unauffällig. Meist wollen die Betroffenen selbst nicht merken, dass etwas nicht stimmt. Das betriebliche Umfeld nimmt Veränderungen wesentlich früher wahr - darin liegt eine große Chance. Aber nach wie vor bestehen Unsicherheiten, wie damit umzugehen ist. Es geht nicht darum, Diagnosen zu stellen, sondern Auffälligkeiten am Arbeitsplatz zu benennen. Mit der DV Sucht haben Führungskräfte eine konkrete Handlungshilfe für die Vorbereitung und Durchführung des ersten Gesprächs unter vier Augen.

Hartmut Litfil: Die Dienstvereinbarung gibt einen klaren Rahmen vor. Vorgesetzte müssen nicht alles alleine machen, denn das Handeln nach Stufenplan schafft Verbündete. Gemeinsam Betroffene mit ihrem Suchtverhalten konfrontieren und Veränderungsbereitschaft wecken - darum geht es.

*Verändert die DV Sucht für Betroffene wirklich etwas?*

Werner Fechner: Ja! Wenn es die Dienstvereinbarung nicht gegeben hätte, wäre ich wahrscheinlich nicht mehr hier und schon gar nicht Teil der Gruppe der betrieblichen Suchtkrankenhelferinnen und -helfer. Angefangen hat vor Jahren alles damit, dass sich eine Kollegin an meine Vorgesetzte und den Personalrat gewandt hat. Das brachte den Stein ins Rollen: Ich habe eine Therapie gemacht und wurde dazu ‚verdoppelt‘, in die betriebseigene Selbsthilfegruppe zu gehen. Ich war total verunsichert: Wie geht es zu Hause und auf der Arbeit weiter? Diese Ängste waren eine große Last. Der betriebliche Suchtkrankenhelfer nahm mich unter seine Fittiche. Nach und nach wurde alles leichter. So kam es, dass ich heute mit meinen Erfahrungen selbst zu diesem Kreis gehöre.

*Welche Botschaft ist den Suchtkrankenhelfer\_innen wichtig?*

Sandra Mehrrens: Gar nichts tun, verlängert den Krankheitsverlauf und gefährdet auf lange Sicht sogar den Arbeitsplatz. Diese Art von falsch verstandener Rücksichtnahme hilft niemandem. Im Fall der Fälle kann man sich auch an jemanden aus unserer Gruppe wenden. Haben Sie keine Angst zu handeln! Sie können nichts ‚schlimmer‘ machen, außer Sie tun gar nichts.

Michael Kasch: Sucht ist eine Krankheit, die uns alle treffen kann. Der aktuelle Gesundheitsreport der DAK für Bremen und Niedersachsen zeigt, dass eine betriebliche Suchtkrankenhilfe vor Ort sehr sinnvoll ist.



Ivonne Weinhold

Gesundheitsreport 2019 der DAK für Bremen und Niedersachsen:

<https://dak.de/dak/download/dak-gesundheitsreport-2019-sucht-pdf-2073718.pdf>

# Hier gibt es professionelle Unterstützung

## Streng vertraulich und kompetent - Ein Jahr Betriebliche Sozialberatung

MUMM: Seit dem 1. Oktober 2018 gibt es die Betriebliche Sozialberatung. Frau Sprecher, Sie sind die Leiterin. Was macht die Betriebliche Sozialberatung?

Birgit Sprecher: Die Betriebliche Sozialberatung ist ein niedrigschwelliges Beratungsangebot des Arbeitgebers zu beruflichen, persönlichen und gesundheitlichen Fragestellungen. Wir bieten „erste Hilfe“ und sind Wegweiser zu anderen Beratungsstellen. Wir unterstützen auch bei länger andauernden Problemlagen.

MUMM: Wer kann die Unterstützung der Betrieblichen Sozialberatung in Anspruch nehmen?

Birgit Sprecher: Unsere Angebote richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte, Personalräte, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen der Kernverwaltung sowie der Eigenbetriebe, die Verträge mit uns geschlossen haben. Wir bieten Einzel- und Teambesprechungen. Wir beraten auch Angehörige. Eine Beratung kann in Absprache mit den Vorgesetzten in der Arbeitszeit oder ohne Absprache außerhalb der Kernarbeitszeit wahrgenommen werden.

Wichtig ist: Unsere Beratungen sind absolut vertraulich. Wir unterliegen alle der strengen gesetzlichen Schweigepflicht. Zusätzlich haben wir ein sehr hohes Datenschutzniveau. Alles was hier besprochen wird, bleibt hier.

MUMM: Warum bietet der Arbeitgeber eine Betriebliche Sozialberatung an?

Birgit Sprecher: Es geht im Kern darum, die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen zu sichern. Davon profitieren auch das Arbeitsumfeld und die Betroffenen selber.

MUMM: Wie genau muss ich mir eine Beratung vorstellen?

Birgit Sprecher: Am Anfang jeder Beratung steht die Klärung: Was wünschen Sie, was ist Ihr Ziel, um was geht es Ihnen konkret. Das kann eine akute Krise sein. Das kann auch

die Klärung bei Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sein, sich mit ihrer zukünftigen Rolle auseinanderzusetzen und einen professionellen Umgang mit ihren Aufgaben und den Anforderungen der Organisation zu finden. Auch in schwierigen beruflichen Situationen und persönlichen Lebenslagen sind wir ansprechbar um eigene Kräfte aufzubauen, zu stärken und zu entlasten. Wir beraten und unterstützen auch bei familiären Herausforderungen oder Suchtthemen. Wichtig ist, dass die Betroffenen im Rahmen ihrer Möglichkeiten selber mitwirken.

MUMM: Wie ist die Betriebliche Sozialberatung bislang angenommen worden und wie ist Ihr Team ausgestattet?

Birgit Sprecher: Die Resonanz und die Rückmeldungen sind sehr gut! Bereits in den ersten acht Monaten haben sich mehr als 400 Beschäftigte persönlich an uns gewandt, zwei Drittel davon Beschäftigte, ein Drittel Führungskräfte, aber auch Personalräte, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen. Hinzukommen telefonische und Mail-Beratungen, die

Teilnahme an BEM-Gesprächen und die Durchführung einer Suchtgruppe. Das alles machen wir derzeit mit einem Team von sechs Kolleginnen und einem Kollegen. Alle Mitglieder unseres Teams verfügen neben einem pädagogischen oder psychologischen Studienabschluss über umfassende Ausbildungen in der Beratungsarbeit mit verschiedenen Zusatzqualifikationen und langjähriger Berufserfahrung aus unterschiedlichen Bereichen.

MUMM: Haben Sie einen Wunsch für die Zukunft?

Birgit Sprecher: Ich wünsche mir, dass es alltäglich ist, sich professionelle Unterstützung zu holen. Und dass sich die Kolleginnen und Kollegen bei Fragestellungen oder Problemen möglichst früh an uns wenden. Es ist überhaupt kein Makel ein Problem zu haben, das man nicht alleine lösen kann. Man braucht im Leben mal mehr und mal weniger Unterstützung durch andere, das ist einfach menschlich.

Die Betriebliche Sozialberatung der Freien Hansestadt Bremen ist Teil des Zentrums für Gesunde Arbeit bei der Performa Nord.

Kontakt:  
Bahnhofstraße 35,  
28195 Bremen

Telefon: 0421 361 61668

Mail:  
Sozialberatung@  
performanord.bremen.de

Das Interview mit Birgit Sprecher führte Doris Hülsmeier



Doris Hülsmeier



Beraten kompetent und vertraulich: Karen Rohlf-Grimm, Sabine Sager, Katharina Leenen, Birgit Sprecher, Andrea Jonasson und Maria Jagesberger (von links nach rechts). Nicht auf dem Bild ist Benjamin Lindenau.

# Bremens Türen stehen offen

## Nachwuchsgewinnung wird weiter ausgebaut

Wer in der Vergangenheit Interesse an einem Arbeitsplatz bei der Freien Hansestadt Bremen hatte, musste die Tagespresse genau lesen und stets die ausgeschriebenen Bewerbungsfristen abpassen. Denn auch der bremische öffentliche Dienst hatte seine Türen immer nur für den kurzen Moment der Bewerbungsfristen geöffnet. Um die Personalgewinnung effizienter zu gestalten und die Abhängigkeit von der Lage der Zeitschlitzte zu gutem Personal aufzulösen, hat Bremen als Arbeitgeberin die sogenannten Dauerausschreibungen eingeführt. Somit öffnet Bremen als Arbeitgeberin jetzt die Türen in den bremischen öffentlichen Dienst für zunächst 4 Monate.

Mit der Dauerausschreibung, die sich an fertig ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber richtet, hat der Senator für



Foto: AFZ Bremen

Finanzen nun eine Ausschreibung veröffentlicht, die über mehrere Monate online steht. Monatlich wird jetzt unter den vorliegenden Bewerbungen eine Auswahl getroffen und die Einstellungen erfolgen kontinuierlich. Ziel ist es, den Bewerberinnen und Bewerbern direkt nach Ende ihres Studiums den Einstieg in den Nachwuchskräftepool zu ermöglichen und sie möglichst schnell an die Arbeitgeberin Freie Hansestadt Bremen zu binden.

Mit der Dauerausschreibung geht Bremen neue Wege. Zum

einen stellt man sich dem Wettbewerb um die besten Fachkräfte und zum anderen soll die



Foto: AFZ Bremen

Vielzahl der freiwerdenden Stellen in der Verwaltung wiederbesetzt werden. Dabei haben sich die Herausforderungen im Wettbewerb um die besten Köpfe grundlegend verändert. Gestern noch galten die Beschäftigten bei vielen Arbeitgebern als Kostenfaktor mit Einsparpotenzial. Heute ist qualifiziertes Fachpersonal zur Sicherstellung von Qualität und Dienstleistungen gefragter denn je. Die Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerber können heute aus einer Vielzahl an beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven bei unterschiedlichen öffentlichen Arbeitgebern auswählen. Deshalb ist es wichtig, dass auch Bremen sein Profil als attraktive Arbeitgeberin weiter schärft. Hier gibt es einige gute Ansätze und Möglichkeiten, die der bremische öffentliche Dienst bereits bietet. Dazu gehört die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, das Management der Vielfalt, Fortbildungen, sichere Arbeitsplätze und einiges mehr. Die Herausforderung, gutes Fachpersonal zu bekommen, beginnt schon im Einstellungsverfahren. Dort ist Tempo und Transparenz gefragt. Das zeitnahe Vorstellungsgespräch mit kurzfristiger Auswahlentscheidung begünstigt die gewünschte Annäherung mit späterer Bindung.

Und dass Bremen tolle Möglichkeiten für Berufseinsteiger bietet, wird aktuell deutlich. Zur Zeit werden Fachkräfte für beide Ebenen (ehemals mittlerer und gehobener Dienst) des Nachwuchskräftepools des Senators für Finanzen gesucht. Für die Stellen der Verwaltungsinspektorinnen und Verwaltungsinspektoren wird das neue Ausschreibungsverfahren der Dauerausschreibung bereits erprobt. Denn hier war es in den letzten Jahren schwierig, trotz bedarfsgerechter Ausbildung die Personalbedarfe in den Dienststellen zu decken. Häufig haben sich die fertig ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen zu anderen öffentlichen Arbeitgebern wegbevorzugt. Die Absicht, diese Lücke durch Absolventen des Europäischen Studienganges für Wirtschaft und Verwaltung hinreichend zu schließen, konnte nicht erreicht werden.

Als Gesamtpersonalrat haben wir unsere Ideen bei den Überlegungen zu diesem neuen Verfahren eingebracht und hoffen, mehr qualifiziertes Personal zu gewinnen.

Ebenfalls gut zu wissen: Der Senator für Finanzen startet



Foto: AFZ Bremen

das geplante Projekt „Arbeitgeberattraktivität steigern“ unter dem Motto „Mach Bremen zu deinem Beruf“. So möchte sich die Freie Hansestadt Bremen als glaubwürdige und sympathische Arbeitgeberin nach innen und außen positionieren.



Karen Vogel-Krawczyk

# „Zukunftschance Ausbildung“ war ein Erfolg

## Ebrimas positiver Rückblick

Ebrima Touray gehörte 2014 zum ersten Jahrgang des Projekts „Zukunftschance Ausbildung für junge Geflüchtete“ beim Aus- und Fortbildungszentrum. Er nahm an der einjährigen Einstiegsqualifizierung teil und hat danach erfolgreich die Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement bestanden. Als Mitglied des Ausbildungspersonalrats AFZ hat Ebrima Ende Juli 2019 mit dem Gesamtpersonalrat die Teilnehmenden der Einstiegsqualifizierung des Jahrgangs 2018 in die duale Ausbildung „verabschiedet“. Am Rande eines Netzwerktreffens mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung des Gesamtpersonalrats nimmt er sich für MUMM Zeit für einen Rückblick.

**MUMM:** Was war vor fünf Jahren deine Motivation für eine Einstiegsqualifizierung?

**Ebrima Touray:** Ich wollte in Deutschland leben und mir hier eine sichere Zukunft aufbauen. Als ich 2013 nach Bremen kam, ging ich erst zur Allgemeinen Berufsschule. Dort war ich der einzige Nicht-Deutsche in der Klasse. Da habe ich mich sehr zurückgehalten. Dort bekam ich auch einen Einblick in die Berufsschule für Metalltechnik. Diese Art von Arbeiten liegt mir aber gar nicht. Als ich vom Projekt Zukunftschance Ausbildung beim Aus- und Fortbildungszentrum

trium eine Zusage bekam, war das die beste Nachricht seit langem. Die Einstiegsqualifizierung war wirklich gut zur Vorbereitung auf die Ausbildung – denn wie die so sein würde, konnte ich mir damals nicht richtig vorstellen.

**MUMM:** Was hättest du in Gambia beruflich gemacht, wenn du nicht hättest flüchten müssen?

**Ebrima Touray:** Vielleicht hätte ich versucht, in einer Bank zu arbeiten. In Gambia gibt es - wie auch in vielen anderen Ländern - keine duale Ausbildung wie in Deutschland. Nach der Schule hätte ich dann drei Semester studiert und wäre danach direkt auf Arbeitssuche gegangen. Aber ohne Praxiserfahrung oder Beziehungen hat man da kaum eine Chance.

**MUMM:** Was war während der Einstiegsqualifizierung oder Ausbildung schwer für dich?

**Ebrima Touray:** Die deutsche Sprache und besonders das Schreiben. Die Lehrerin zu verstehen war die ersten zwei Jahre oft schwer. Ich habe mich lange nicht getraut, Fragen zu stellen. In Deutschland soll man aber gerne Fragen stellen - das hat man mir oft gesagt. Leider ist das nicht so leicht, wenn man das nicht kennt und unsicher ist. Zum Glück wurde ich aber mit der Zeit sicherer.



Nils Schröder (links) und Feli Smidt von der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Gesamtpersonalrat mit Ebrima Touray vom Ausbildungspersonalrat für die Auszubildenden beim Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ)

**MUMM:** Wie wurdest du sicherer?

**Ebrima Touray:** Wenn man sich innerhalb der Klasse erst mal besser kennt, läuft vieles anders. Die Sozialpädagogin am Aus- und Fortbildungszentrum, Frau Jones, hat mich auch sehr unterstützt. Als ich dann in den Ausbildungspersonalrat gewählt wurde, lernte ich diskutieren und vor Gruppen zu sprechen. Dort lernte ich dann auch viel über Demokratie, Wahlen und Rechte und Pflichten. Diese Kontakte und der regelmäßige Austausch halfen mir, mich mit der Zeit sicherer zu fühlen.

**MUMM:** Würdest du das Projekt „Zukunftschance Ausbildung“ und eine Mitarbeit im Ausbildungspersonalrat also weiterempfehlen?

**Ebrima Touray:** Ja! Die Einstiegsqualifizierung war sehr hilfreich, um anzukommen, und im Ausbildungspersonalrat lernt man viel zur Teamarbeit. Beides waren für mich positive Entscheidungen, die ich empfehlen kann.

**MUMM:** Danke für das Gespräch und alles Gute für deinen weiteren Lebensweg.

### Kontakt

Jugend- und Auszubildendenvertretung im Gesamtpersonalrat

#### E-Mail:

[jav@gpr.bremen.de](mailto:jav@gpr.bremen.de)

#### Telefon:

361-17176

**Sprechzeit:** Dienstags, nach Absprache

#### Adresse:

Knochenhauerstr. 20/25  
28195 Bremen



Von Gambia nach Deutschland: Zwei Herzen schlagen in Ebrimas Brust

Das Interview mit Ebrima Touray führte Ivonne Weinhold



Ivonne Weinhold

# Personalrat? Warum nicht!

**Am 18. März 2020 werden viele Interessenvertretungen neu gewählt**

Personalrat. Wäre das nicht was? Bei den Personalratswahlen am 18. März 2020 zu kandidieren? Mitglied des Personalrats zu werden? Sich einzusetzen für die sozialen Rechte der Kolleginnen und Kollegen?

Wenn Solidarität für Sie wichtig ist, wenn Sie konkrete Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen erreichen oder Verschlechterungen verhindern wollen, wenn Sie Ihre Dienststelle besser kennenlernen wollen, wenn Sie Ihren Horizont erweitern wollen, dann sind Sie hier richtig: im Personalrat.

Grundsätzlich kann jeder und jede Beschäftigte im bremischen öffentlichen Dienst für den Personalrat kandidieren, der/die die Aufgaben wichtig und interessant findet. Bedingungen gibt es sonst keine.

## Einfluss nehmen

Als Mitglied des Personalrats kann man Einfluss auf die Angelegenheiten der Dienststelle nehmen. In Bremen gilt die gleichberechtigte Mitbestimmung „auf Augenhöhe“. In diesem Rahmen kann der Personalrat nach Rücksprache mit den Kolleginnen und Kollegen eigene Vorschläge einbringen beispielsweise bei Raumkonzepten, Stellenbesetzungen oder Beförderungen. Der Personalrat begleitet wichtige Prozesse, wie Gesundheitsmanagement oder Zusammenlegungen von Dienststellen, um die Interessen der Beschäftigten einzubringen.

Personalräte sorgen dafür, dass die sozialen Rechte der Beschäftigten bei den Entscheidungen der Dienststelle gewahrt werden.

## Freistellung

Personalratstätigkeit findet in der Arbeitszeit statt. Das Bremische Personalvertretungsgesetz sichert zu, dass es eine Freistellung für die Wahrnehmung von Personalratsaufgaben gibt. Mit Dienststellenleitung bzw. den Vorgesetzten ist das sorgfältig zu verabreden. Dazu gehört auch, dass geklärt

wird, wie mit den liegengelassenen Aufgaben umgegangen wird.

## Das Bremische Personalvertretungsgesetz

Das Bremische Personalvertretungsgesetz regelt die Aufgaben und Rechte der Personalräte und des Gesamtpersonalrats. Es basiert auf der Bremischen Landesverfassung, die in Artikel 47 die gleichberechtigte Mitbestimmung vorsieht.



Mitbestimmung geht in Bremen vom Volke aus. Die Bremer Bürgerinnen und Bürger haben in einer Volksabstimmung für die Aufnahme der Mitbestimmung in Artikel 47 der Bremischen Landesverfassung votiert von 1947

Mitbestimmung sichert die Demokratie in der Dienststelle. Die Dienststellenleitung kann nicht einfach tun, was sie will. Der Personalrat bestimmt gleichberechtigt über die Angelegenheiten der Kolleginnen und Kollegen mit und wahrt ihre Interessen.

Personalratstätigkeit ist vielseitig, interessant und wichtig.

Liebe Kollegin, lieber Kollege - Personalrat, wär' das nicht was?



Lars Hartwig

## Gute Unterstützung

Bei den Gewerkschaften gibt es die besten Hilfestellungen für Personalräte: Fortbildungen, Vernetzung, Erfahrungsaustausch. Gleichzeitig regeln sie in Tarifverträgen die wichtigsten Fragen des Arbeitslebens: Bezahlung, Urlaub, Arbeitszeit. Auch für Beamtinnen und für Beamte sind die Gewerkschaften wichtig. Um die Interessen ihrer Mitglieder zu sichern, nehmen Gewerkschaften auch Einfluss auf die Politik. Ohne Gewerkschaften geht kaum etwas im Arbeitsleben. Also - mitmachen!

# Wahlvorstände gesucht

**Das kann jede und jeder**

Regelmäßig alle vier Jahre werden die Interessenvertretungen nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz neu gewählt. Die nächsten regelmäßigen Wahlen finden am 18. März 2020 statt. Sie werden von den einzusetzenden Wahlvorständen verantwortungsbewusst organisiert und durchgeführt. Eine sehr interessante Aufgabe, da sie abwechslungsreich aber auch lehrreich ist. Es gibt „alte Hasen“, die diese Aufgabe schon häufiger übernommen haben. Aber auch neue Kolleginnen und Kollegen sollten sich nicht scheuen, im Wahlvorstand mitzuarbeiten.

Der Senator für Finanzen, Referat 33, bietet in Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat für die Mitglieder des Wahlvorstandes - oder solche, die es werden wollen - wieder eine eintägige Fortbildungsveranstaltung an. Diese Schulung findet in der ersten Dezemberwoche 2019 von 9:00 bis 14:00 Uhr statt. Es werden die wichtigsten Wahlvorschriften erläutert. Im Mittelpunkt stehen natürlich die Aufgaben des Wahlvorstandes, Verfahrensvorschriften, Wahlzeitpunkt/Fristen, Wahlausschreiben, Behandlung der Wahlvorschläge,

Wahlhandlung und Feststellung des Wahlergebnisses. Die Seminaurausschreibung und der Anmeldebogen liegen bereits bei den Personalräten. Anmelden sollten sich Interessierte bis Mitte November 2019.

Seminaurausschreibung und Anmeldebögen gibt es auch in der Geschäftsstelle des Gesamtpersonalrats (361-2215, gesamtpersonalrat@gpr.bremen.de).



Elke Kosmal-Vöge

# Tablets im Sekundentakt

## Einblicke in das Studierendenwerk Bremen

Mit der Straßenbahnlinie 6 komme ich direkt auf den Campus der Universität Bremen. An der Haltestelle Universität/Zentralbereich befindet sich das Studentenhaus. Ich bin neugierig zu erfahren, unter welchen Arbeitsbedingungen die Kolleginnen und Kollegen des Studierendenwerks Bremen ihre Jobs erledigen. Also kurz durch die gläserne Halle, rein ins Studierendenwerk, vorbei am BAföG-Amt, hoch in die 1. Etage. Dort bin ich verabredet mit dem Personalratsvorsitzenden Markus Schüring und seiner Stellvertreterin Ulrike Endemann. Die beiden berichten ausführlich und lebendig von den Aufgaben und der Arbeit im Studierendenwerk. Man merkt sofort, die beiden sind überzeugte Interessenvertreter. Und sie sind stolz auf die Leistungen ihrer Kolleginnen und Kollegen:

- ▶ Versorgung der Studierenden mit durchschnittlich 12.234 Essen pro Tag an 9 Standorten in Bremen und Bremerhaven an bis zu 245 Tagen im Jahr
- ▶ Betreuung der 2042 Wohnplätze für Studierende an 13 Standorten
- ▶ psychologische und sozialrechtliche Beratung
- ▶ Ausbildungsförderung für Studierende und Schüler\_innen (BAföG-Amt)
- ▶ Förderung studentische Kulturarbeit
- ▶ Förderung der Kinderbetreuung an den Hochschulen

Insgesamt arbeiten 237 Kolleginnen und 86 Kollegen aus 11 Nationen im Studierendenwerk Bremen. Wow, mit dieser Vielfalt und auch Aufgabenbreite habe ich nicht gerechnet. Finanziert werden die Aufgaben durch Einnahmen aus Mensen, Cafeterien und Wohnheimen, aus studentischen Beiträgen sowie aus Zuschüssen des Landes. Bevor wir die Uni-Mensa besichtigen, berichtet Markus aus der Personalratsarbeit. „Ich bin richtig glücklich über den Abschluss der Bremer Erklärung

für faire Beschäftigungsbedingungen.“ Hiermit sei ein wirksames Instrument gegen die Praxis der befristeten Arbeitsverträge geschaffen worden. Die Entwicklung im Personalbereich beurteilt er derzeit ganz positiv. Gleichzeitig führen die Anforderungen aus dem Dienstbetrieb zu Herausforderungen und Problemen bei den Kolleginnen und Kollegen. So führen die Belastungsspitzen in der Zeit von 11-15 Uhr in den Mensen zu Teilzeitverträgen mit täglichen Arbeitszeiten von 4-6 Stunden. Hiervon sind überwiegend Frauen betroffen. Die Vereinbarkeit von Familien und Beruf ist angesichts fehlenden Kinderbetreuungsplätzen ebenfalls eine große Herausforderung für die Beschäftigten.

Angesichts der Zeit machen wir uns auf den Weg in die Mensa. Natürlich gehen wir nicht durch den Haupteingang, sondern nehmen den täglichen Weg der Kolleginnen und Kollegen durch den Keller. Gleich hinter der Tür heißt es für uns erst einmal aus hygienischen Gründen entsprechende Einweg-Schutzkleidung überzuziehen. Markus zieht sich als Koch und Teamleiter selbstverständlich



Der Betriebsleiter, Herr Osterloh (links) erklärt anschaulich, dass die Tätigkeiten im Küchenbetrieb abgestimmt aufeinander ausgeführt werden, alles geht Hand in Hand



Sara Lea Helberg (links) und Karolina Siemer sorgen an der Spülanlagen mit flinken Händen dafür, dass Tablets und Geschirr wieder sauber in die Mensa kommen

seine übliche Arbeitskleidung an. Nun geht es durch die Warenannahme und verschiedene Lager- und Kühlräume. Meine Befürchtungen, im Schockfroster bei -40 °C eingesperrt zu werden, wurden gleich mit Hinweis auf Notöffnungen und Notrufanlagen entkräftet. (Vielleicht lese ich doch zu viele Krimis.) Weiter geht es durch die Fleischerei und Salatküche in die eigentliche Großküche. Überall herrscht emsiges Treiben. Es werden Arbeitsflächen und Gerätschaften gereinigt, Zutaten in riesigen Behältern transportiert, Reis abgefüllt, Hähnchen gegart, Pommes in der Durchlaufrittheuse gegart, und, und, und. Hier ist alles aufeinander abgestimmt, hier geht alles Hand in Hand. Wir werden vom Betriebsleiter, Herrn Osterloh freundlich begrüßt. Er erläutert uns, dass sich eine just-in-Time-Produktion von Speisen in gleichbleibender hoher Qualität nur umsetzen lässt, wenn im Betrieb ein freundlicher Umgangston und ein kollegiales Miteinander gelebt werden und die Aufgaben klar verteilt sind. Die Arbeitsbelastungen sind an den Bratpfannen, Kesseln und Fritteusen mit Hitze, Lärm, Gerüchen und Feuchtigkeit entsprechend hoch. Auch die Essenausgaben ist voll durchorganisiert. Die Kolleginnen haben alles im Blick und sorgen für ständigen Nachschub. In der

Spülküche und in der Geschirrrückgabe erledigen eingespielte Teams die Reinigungsarbeiten. Die automatisierte Spülanlage schafft 30 Tablets pro Minute. Hier zischt, plätschert und klappert es an jeder Ecke. Das Tragen von Gehörschutz ist an diesem Arbeitsplatz Pflicht. Die Kolleginnen beheben Störungen in Sekundenschnelle, damit es keinen Rückstau an der Geschirrrückgabe gibt.

Alle Kolleginnen und Kollegen der Mensa erledigen ihre Aufgaben mit hoher Konzentration und Schnelligkeit und sind total nett. Kurz gesagt, sie machen einen super Job!

Damit geht die Besichtigung zu Ende. Vielleicht habe ich mal die Gelegenheit die anderen Aufgabenbereiche des Studierendenwerks zu besichtigen. Sie sind genauso bedeutsam und auch bestimmt so interessant.



Andreas Strassemeier

Mehr Fotos gibt es in der digitalen Ausgabe des Artikels auf unserer Homepage.

# Stand up for your rights

## Kreative Lösungen für Bremen-Nord

Unsere neue Mobilitätssena-  
torin hat es gar nicht so leicht.  
Denn sie wohnt in Bremen-Nord  
und muss ja auch irgendwie  
zur Arbeit kommen. Sie muss  
sich dazu, wie viele, viele Be-  
schäftigte - in und außerhalb  
des öffentlichen Dienstes - den  
Widrigkeiten stellen, die die  
Überwindung der natürlichen  
Grenze zwischen Bremen und  
Bremen-Nord, der Lesum, mit  
sich bringt.

Dass die Kapazität der Auto-  
bahn von einem Tag auf den an-  
deren halbiert wurde, hat zwar  
handfeste - bzw. gerade nicht  
so feste - technische Gründe,  
passt aber andererseits auch  
gut zu den klima- und verkehrs-  
politischen Zielen der neuen  
Koalition. Von der Entwicklung  
des Schienenverkehrs zwischen  
Veegesack und Hauptbahnhof  
kann man das dagegen nicht  
sagen. Sicher davon ausgehen,  
dass ein Zug fährt, kann man  
dort nicht. Sicher ausgehen  
kann man nur davon, dass man  
unfreiwillig ein Kuschelerlebnis  
bekommt, wenn mal ein Zug  
fährt. Denn er fährt nur mit hal-  
ber Wagenzahl.

Nachdem das beauf-  
tragte Eisenbahnunternehmen  
es bisher vorgezogen hat, emp-  
findliche Vertragsstrafen zu zah-  
len statt sich um ausreichend  
Personal für den Betrieb zu  
kümmern, ist die Hoffnung auf  
Besserung nicht allzu groß. Al-  
ternative Verkehrsmittel werden  
dringend gesucht.

Machen wir doch aus einer  
Idee, die zunächst vielfach  
milde belächelt wurde, einen  
großartigen Plan. Bauen wir  
eine Seilbahn durch die Über-  
seestadt und dann weiter bis  
nach Veegesack. Bei möglichst  
direkter Trassenführung verlief  
diese übrigens über das Gelän-  
de des Stahlwerks und könnte  
damit dessen ÖPNV-Anbindung  
entscheidend verbessern. Be-  
vor die Seilbahn in einem idyl-  
lischen, sanften Bogen die  
Überseestadt erschließt, geht  
es noch mitten durch Gröpelin-  
gen, wo unsere Layouterin Elke  
direkt vom Balkon im 4. Stock  
zusteigen kann. (Anmerkung  
von Elke: Juchu!)

Man könnte das Kabel frei-  
lich auch etwas tiefer hängen.  
Erklärtes Ziel der neuen Ko-  
alition ist ja die Stärkung des  
Radverkehrs. Doch Bremen-  
Nord ist weit, und nicht jede  
und jeder ist ein Supersportler  
und möchte heroisch gegen die  
bevorstehenden Herbststürme  
anstrampeln. Mit einer Oberlei-  
tung für E-Bikes kann Bremen  
hier neue, Körperkräfte und Ak-  
kukapazitäten schonende Maß-  
stäbe setzen. Auch eine zusätz-  
liche Lesumquerung kann ohne  
großen Aufwand eingerichtet  
werden. Benötigt werden nur  
zwei Rampen, bei deren Befahren  
die Oberleitung dem Motor  
nochmal (wahlweise mit oder  
ohne 12-Zylinder-Gebrüll) „or-  
dentlich Bums“ gibt - schon ist  
man rübergehüpft.



Bisher leider nur eine Designstudie: Das E-Bike mit Oberleitung

Für die sportlich Ambitionier-  
teren hätten wir aber noch einen  
anderen Vorschlag. Stand-up-  
paddling auf der Weser. Strom-  
aufwärts empfehlen wir, mit  
Tidenunterstützung zu fahren.  
Eine tidengerechte Modifikati-  
on der gleitenden Arbeitszeit,  
die so genannte schwappende  
Arbeitszeit, haben wir bereits in  
Vorbereitung.



Burkhard Winsemann



Auf dem Weg zur Arbeit?

Bildnachweis: Mauricio V. Genta/CC-BY-SA 4.0