

Mitarbeiter:innen-Magazin
des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen



Es liegt so viel Positives in Diversity!

Seite 3

Liebe Kolleg:innen,

endlich Frühling! Wir hoffen, dass das Leben irgendwann mal wieder „normaler“ wird.

Vielfalt (oder Diversity) leben - das ist das Motto dieser MUMM. Beim Erstellen der Titelseite haben wir gelernt, dass weiße oder schwarze Schrift auf blauem Grund nicht barrierefrei ist, Menschen mit eingeschränktem Sehvermögen können den Text also nicht lesen. Daher sind die blauen Sprechblasen auf der Titelseite leer geblieben. Zu Vielfalt leben gehört auch eine gendersensible Sprache. Wir haben uns neu für die Schreibweise mit dem Doppelpunkt entschieden, liebe Kolleg:innen. Der Doppelpunkt steht für den Raum, der Menschen zwischen den Geschlechtern gegeben wird. Er ist barrierefrei für Vorleseprogramme umsetzbar und sieht auch noch gut aus.

Das Layout der MUMM ist diesmal etwas verändert. Die Druckerei erstellt aus Gründen des Corona-Arbeitsschutzes diese MUMM per Digitaldruck. Daher gibt es oben einen weißen Rand.

Beste Wünsche für euch!

Viel Spaß beim Lesen wünscht

eure MUMM-Redaktion

MUMM

(22.03.2021 - Redaktionsschluss: 24.02.21)

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Knochenhauerstr. 20/25, 28195 Bremen

Presserechtl. verantwortlich:

Doris Hülsmeier, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Redaktionsteam:

Lars Hartwig
Kai Mües
Björn Schäfer
Ivonne Weinhold
Burkhard Winsemann

Kontakt:

Telefon: 361-2215
Telefax: 496-10897
gpr-zeitung@gpr.bremen.de

Bildnachweise:

Titelbild: pixabay.com
Fotos: wenn nicht anders angegeben: MUMM-Redaktion

Layout und Druck:

Hausdruckerei Der Senator für Finanzen

Die nächste Ausgabe von **MUMM** erscheint voraussichtlich im September 2021

Inhalt

Es liegt so viel Positives in Diversity!	3
Ein weinendes und ein lachendes Auge	4/5
Gemeinsam ganz viel bewirken.....	6
Von der Gleichstellung der Frauen profitieren	7
Es fehlt an Barrierefreiheit.....	7
Respektvoller Umgang mit Vielfalt - was bedeutet das für dich?	8/9
TVöD hat es vorgemacht.....	10
Öffentlicher Dienst - wertvoller denn je.....	11
Erfolg für Musiker:innen.....	11
Kurzes Aktivsein mit Kolleg:innen	12
Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage	13
Vielfalt der Geschlechtsidentitäten	14
Schlüssel sucht Schloss	15
Bewährt und solidarisch	16

Es liegt so viel Positives in Diversity!

Schubladendenken und Vorurteile führen nicht weiter

MUMM: Vielfalt (= Diversity) leben ist das Motto dieser MUMM - was bedeutet das für dich?

Gülcan Yoksulabakan-Üstüay: Vielfalt leben heißt, die Vielfalt in unserer Arbeitswelt und Gesellschaft wahrzunehmen, zu schätzen und vorurteilsbewusst zu gestalten. Unabhängig von Geschlecht, sozialer und ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Identität, Alter und Behinderung. Wir müssen auch weitere Aspekte einbeziehen, wie Armut oder den Umgang mit Alleinerziehenden. Vielfalt leben heißt, einen solidarischen Umgang miteinander zu haben und Gruppen nicht gegeneinander auszuspielen.

Vielfalt leben bedeutet auch, die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und die Positionen darin zu reflektieren. Um es mit einem Bild zu sagen: Es reicht nicht, unterschiedliche Gäste einzuladen. Ich muss Fragen stellen: Wie kommen alle barrierefrei in den Raum? Wer kann sich den Dresscode nicht leisten? Wer hat Zugang zum DJ-Pult, und gibt es einen Musikmix, der allen gerecht wird? Vielfalt leben heißt, dass alle sich wiederfinden, mitmachen und mitentscheiden können.

MUMM: Warum ist Vielfalt (= Diversity) wichtig?

Gülcan Yoksulabakan-Üstüay: Diversity ist Realität. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist Basis des Diversity-Ansatzes. Unsere Gesellschaft und Arbeitswelt steht vor großen Herausforderungen. Einseitige Perspektiven müssen verhindert werden, gerade bei Zukunftsthemen wie der Digitalisierung. Mit vielfältigen Kompetenzen und Perspektiven werden Lösungen besser und von allen getragen. Das ist auch demokratisch. Durch digitale Verfahren kann Diskriminierung minimiert werden, aber Diskriminierungen können auch durch z. B. Algorithmen zementiert werden. Mit interdisziplinären und viel-

fältigen Teams kann sichergestellt werden, dass soziale Aspekte bei der Digitalisierung ausreichend berücksichtigt werden und Chancen entstehen.

MUMM: Habe ich persönliche Vorteile von Vielfalt? Was kann ich selber tun, um ein gutes vielfältiges Miteinander zu unterstützen?



Gülcan Yoksulabakan-Üstüay

Referentin für Diversity im Aus- und Fortbildungszentrum der Freien Hansestadt Bremen. Durch ein Stipendium ist sie 1998 durch das „A World of Difference Institute New York“ zur Diversity Trainerin ausgebildet worden und war als Diversity Trainerin und Beraterin in verschiedenen Kontexten tätig. Seit 2014 berät, begleitet und schult sie zu Fragen von Diversity im bremischen öffentlichen Dienst.

Gülcan Yoksulabakan-Üstüay: Es fehlt mir oft in der Diskussion, wie viel Positives in Diversity liegt. Ein gut geführtes, vielfältiges Team hält zusammen und wird solidarischer. Das Arbeitsumfeld wird sicherer und produktiver. Diversity ist aber nicht widerspruchsfrei und voller Herausforderungen. Es ist wichtig, einen guten und offenen Umgang mit Widersprüchen und Konflikten zu haben. Schubladendenken und Vorurteile führen nicht weiter. Ich kann meine Haltung verändern, indem

ich die Perspektive wechsle. Mir persönlich hilft es, mich selbst zu hinterfragen. In welcher Situation bin ich? Wer hat welche Chancen? Wo bin ich privilegiert, und wie kann ich weitere Perspektiven einbeziehen?

MUMM: Wie will der bremische öffentliche Dienst Vielfalt wirkungsvoll umsetzen?

MUMM: Welche Rolle spielen die Führungskräfte?

Gülcan Yoksulabakan-Üstüay: Wir brauchen eine erweiterte Führungskultur. Ein Gehirn allein kann die Komplexität und Geschwindigkeit der Veränderungen unserer Gesellschaft nicht bewältigen. Eine von Wertschätzung, Respekt und Vertrauen geprägte Kultur von Führung und Zusammenarbeit ist eine wichtige Grundlage. Die entwickelt sich aber nicht von allein. Führungskräfte müssen im Kontext von Diversity wirkungsvoll unterstützt werden: Wie führe ich vielfältige Teams? Wie erkenne ich vielfältige und neue Potentiale? Wie kann ich Konflikte ansprechen und lösen? Wie verhindere ich Diskriminierungen? Klare Vorgaben mit Beschwerdestrukturen und Verfahrensschritten für Führungskräfte machen diese handlungsfähiger.

MUMM: Wie können wir gegenüber Diskriminierungen sensibel werden und sie vermeiden?

Gülcan Yoksulabakan-Üstüay: Diskriminierungen sind nicht abhängig von der Absicht, sondern von der Wirkung. „Ich habe es nicht so gemeint“ – da sollten wir nicht stehen bleiben. Betroffene sollen zu Wort kommen und gestärkt werden. Und die Diskussionen um Diversity und Diskriminierung müssen verständlich und klar geführt werden und allen zugänglich gemacht werden - in der Schule und auf der Arbeit. Wenn das gelingt, so ist meine Erfahrung, sind viel mehr Menschen bereit, freiwillig nichtdiskriminierend zu reden und zu handeln. Weil sie die Hintergründe verstehen und nachvollziehen können.

Das Interview mit Gülcan Yoksulabakan-Üstüay führte Doris Hülsmeier.



Doris Hülsmeier

Ein weinendes und ein lachendes Auge

Viel Wechsel beim Gesamtpersonalrat in der Knochenhauerstraße

Mit einem weinenden und einem lachenden Auge blicken wir auf die personellen Veränderungen im Vorstand und in der Geschäftsstelle des Gesamtpersonalrats. Drei langjährige Mitstreiterinnen sind aus Altersgründen ausgeschieden. Wir begrüßen drei neue Kolleg:innen.

Tschüss Karen



Personalentwicklung ist für Karen Vogel-Krawczyk eine Herzensangelegenheit - sei es die Einführung von Jahresgesprächen, Verbesserungen bei Führung und zuletzt die Entwicklung eines Diversity (d. h. Vielfalt)-Konzeptes für den bremischen öffentlichen Dienst. Sie hat sich für die Auszubildenden und den Nachwuchs pool stark gemacht. Offenheit für Veränderungen, gepaart mit Gestaltungslust und -kompetenz im Sinne der Beschäftigten kennzeichnen sie. Mit Karen kann man streiten und dabei etwas lernen. Karen hat viele wichtige Projekte für den Gesamtpersonalrat begleitet. Dabei haben wir sehr von Karens Verwaltungs- und Projekterfahrung und ihrem Verständnis von Informationstechnik sowie der Organisations- und Personalentwicklung aus ihrem beruflichen Herkunftsbereich, der jetzigen Abteilung 4 beim Senator für Finanzen, profitiert. Vielen Dank und alles Gute für dich, liebe Karen!

Tschüss Elke



Unsere geniale Layouterin Elke Kosmal-Vöge hat die MUMM ganz maßgeblich geprägt. Sie hat unser Mitarbeiter:innenmagazin vor 20 Jahren mit aus der Taufe gehoben. Mit dem Titelbild dieser MUMM verabschiedete sie sich in die Rente. Elke hat 40 Jahre für den Gesamtpersonalrat gearbeitet - als Schreibkraft, als Sekretärin und als Leiterin der Geschäftsstelle. Sie hat sich in den Jahren weiterentwickelt - berufsbegleitend zunächst zur Verwaltungsfachangestellten, dann zur Verwaltungsfachwirtin. Gleichzeitig hat sie den Gesamtpersonalrat weiterentwickelt und modernisiert - angefangen bei den PC's für die Geschäftsstelle bis hin zu der Öffentlichkeitsarbeit im Netz und in der MUMM. Für viele Kolleg:innen war sie die erste Ansprechpartnerin beim Gesamtpersonalrat unter der Telefonnummer 2215 und hat dafür gesorgt, dass sich bei Fragen und Problemen schnell jemand kümmert. Über viele Jahre war sie die Vorsitzende des Gesamtwahlvorstandes. Sie hat die Wahlen rechtssicher und kompetent organisiert. Für uns im Gesamtpersonalrat war Elke Herz und Rückgrat unserer Arbeit: verlässlich, kompetent und warmherzig. Vielen Dank und alles Gute für dich, liebe Elke!

Tschüss Ina



Ina Menzel kennt den bremischen öffentlichen Dienst außerordentlich gut und weiß unglaublich viel. Seit zwei Jahrzehnten war Ina freigestelltes Mitglied im Gesamtpersonalrat, viele Jahre lang stellvertretende Vorsitzende. Als gelernte Verwaltungsbeamtin, die lange Jahre im Tarifrechtsreferat der früheren SKP (d. h. Senatskommission für das Personalwesen, heute der Senator für Finanzen) gearbeitet hat, brachte sie wertvolles Wissen in den Gesamtpersonalrat ein. Sie hat sich besonders für den Bereich Personalmanagement stark gemacht. Hier hat sie vieles erreicht für einen modernen und fairen Umgang mit den Kolleg:innen im bremischen öffentlichen Dienst - zuletzt bei den Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit und der Dienstvereinbarung Mobile Arbeit. Viele haben von ihrer kompetenten Beratung profitiert. Ina ist Gewerkschafterin in ver.di mit Leib und Seele und setzt sich entschieden für Verbesserungen bei der Besoldung der Beamt:innen und für eine zeitgemäße Weiterentwicklung des Berufsbeamtentums ein. Inas Wort hat Gewicht im Gesamtpersonalrat. Sie genießt hohe Wertschätzung, weil man sich auf ihr klares Urteil verlassen kann. Ina ist nicht nur klug und belehrend, sondern auch herzlich und voller Witz. Vielen Dank und alles Gute für dich, liebe Ina!

Unsere Neuen: Herzlich Willkommen

Wir freuen uns über die Zusammenarbeit!



Björn Schäfer

Aus welcher Dienststelle kommst du? Ich bin gelernter Sozialversicherungsfachangestellter bei der AOK. Nach meinem Dualen Studium Public Administration in Bremerhaven war ich über den Nachwuchs pool bei der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa tätig.

Was hast du dort gemacht? Ich habe im Referat für Marktangelegenheiten unter anderem an der Planung der Bremer Märkte mitgewirkt. Dazu zählte auch die Unterstützung bei der Planung des Freimarktes, der Osterwiese und des Weihnachtsmarktes.

Welche Aufgaben hast du im Gesamtpersonalrat übernommen? Ich habe die Leitung der Geschäftsstelle übernommen und setze gleichzeitig die Arbeit zur Einführung eines Dokumentenmanagementsystems fort.

Was machst du nach Feierabend am liebsten? Nach Feierabend verbringe ich am liebsten Zeit mit meiner Familie. Ich spiele dabei sehr gerne mit meiner kleinen Tochter, bis ich mich mit meiner Frau zusammen um das leibliche Wohl der Familie kümmere.

Wohin möchtest du „nach Corona“ als erstes reisen? Erst einmal stehen andere Pläne im Vordergrund, aber sobald wir wieder reisen, soll es mit der Familie zu den Nordlichtern gehen.



Daniela Koltzau

Aus welcher Dienststelle kommst du? Meine Heimat-Dienststelle ist seit 1998 die Werkstatt Bremen.

Was hast du dort gemacht? Ich war Meisterin in den Sozialwerkstätten und ab dem Jahr 2000 Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung am Standort in Woltmershausen. Dann hat mich die Liebe zur Mitbestimmung gepackt. Fast 15 Jahre war ich als Vorsitzende des Personalrats tätig.

Welche Aufgaben hast du im Gesamtpersonalrat übernommen? Meine Aufgabenfelder im Gesamtpersonalrat sind Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz, Gesundheitsmanagement sowie Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Ich bin Ansprechpartnerin für Schwule, Lesben und queere Menschen. Zu meinem Betreuungsbereich gehört neben der Werkstatt Bremen die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz mit den zugeordneten Dienststellen.

Was machst Du nach Feierabend am liebsten? Mein liebstes Hobby ist der Tango Argentino. Weil das Tanzen zurzeit nicht in gewohnter Weise geht, liebe ich es, sehr lecker zu kochen.

Wohin möchtest du „nach Corona“ als erstes reisen? Nach Berlin!! Das ist nicht nur Deutschlands Stadt mit der größten Tangocommunity, sondern dort lebt auch mein kleiner Enkelsohn, den ich gerade nur auf dem Smartphone wachsen sehe.



Anne-Katrin Rieke-Brodde

Aus welcher Dienststelle kommst du? Ich komme von der Performa Nord.

Was hast du dort gemacht? Ich war im Integrierten Personalservice tätig, davon elf Jahre im „Vor-Ort-Service“ Außenstelle Werkstatt Bremen. Von 2016 bis 2020 war ich Frauenbeauftragte bei der Performa Nord.

Welche Aufgaben hast du im Gesamtpersonalrat übernommen? Ich bin zuständig für die Themen Gleichstellung der Frau, Frauenförderung, Landesgleichstellungsgesetz und Ansprechpartnerin für die Frauenbeauftragten. Außerdem für die Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten, den Nachwuchs pool des mittleren Dienstes und für das Themenfeld Familie und Beruf. Zu meinem Betreuungsbereich gehört der Senator für Finanzen mit den zugeordneten Dienststellen.

Was machst du nach Feierabend am liebsten? Ich bin Liebhaberin der klassischen Musik und ich koche ich gerne französische Gerichte und Menüs.

Wohin möchtest du „nach Corona“ als erstes reisen? Sofern Corona es zulässt, fahre ich im Mai nach Südfrankreich.

Gemeinsam ganz viel bewirken

Fair handeln für Menschen in armen Ländern

Mit der Teilnahme an der Rest-Cent-Aktion kann man mit einem kleinen Betrag gemeinsam ganz viel bewirken. Das haben die geförderten Projekte im letzten Jahr wieder einmal bewiesen. Viele schöne Erfolge, kleine und große, aber immer bedeutende - trotz erschwerter Coronabedingungen - haben uns die mit Rest-Cent geförderten Projekte zurückgemeldet. Vielen Dank an alle Spender:innen!

den Krankenhäusern, aber auch viele Versorgungsempfänger:innen.

Wer entscheidet über die Rest-Cent-Anträge?

Der Rest-Cent Vergabeausschuss entscheidet einmal im Jahr, welche Projekte gefördert werden. Im Vergabeausschuss sind vertreten: Kai Mües für ver.di, Christina Biese für die Gewerkschaft der Polizei, Yasmina Wöbbekind für die

Welche Projekte werden 2021 gefördert?

Diesmal haben wir vergleichsweise viele Anträge auf Rest-Cent-Förderung erhalten. Wir freuen uns darüber, dass viele Antragsteller:innen einen persönlichen Bezug zum bremischen öffentlichen Dienst haben: Aktive und pensionierte Kolleg:innen, aber auch frühere Auszubildende sind in Vereinen aktiv, die die Lebensbedingungen in armen Ländern verbessern. Der Rest-Cent-Vergabeausschuss hat Ende Februar folgende Projekte zur Förderung in 2021 ausgewählt:

- Mate ni kani – Zweisprachige Buchreihe „Karambana“ – neue Vorbilder für Mädchen in Niger (Projekt seit 2020)
- Helptogethelo – Aufbau von Bildungs- und Sportangeboten für Kinder und Jugendliche in Mali (neu)
- Parakou-Bremen – Akademie zur Förderung von Jungen und Mädchen durch Fußball in Benin (neu)
- Go Ahead! – Unterstützung von zwei Vorschulen in Uganda (neu)
- KETAAKETI – Förderung des Schulbesuchs von Kindern und Förderung von Landwirtschaft in Sierra Leone (neu)



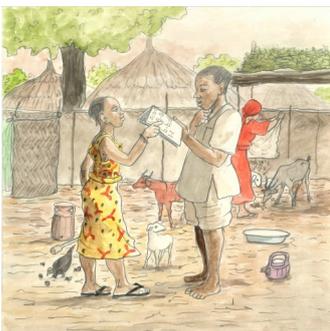
Was ist die Rest-Cent-Aktion?

Die Rest-Cent-Aktion ist eine Initiative der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes seit 2002. Fast immer finden sich auf der Gehaltsmitteilung hinter dem Komma zwischen 1 und 99 Cents - das „Kleine hinterm Komma“. Diese Cent-Beträge können an die Rest-Cent-Aktion gespendet werden - im Jahr sind das nicht mehr als 11,88 Euro. So können wir alle zusammen einen kleinen Beitrag leisten, um für Menschen in armen Ländern eine bessere Zukunft zu schaffen. Genauere Informationen und das Formular zum Mitmachen gibt es unter Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen - Rest-Cent.

Wer macht mit?

An der Rest-Cent Spendenaktion beteiligen sich rund 4.500 Kolleg:innen. Dazu gehören auch Beschäftigte von ausgliederten Bereichen, wie

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Jürgen Köster für den Beamtenbund / Tarifunion, Jürgen Obst-Kruse für den Senator für Finanzen, Gregor Spahnke für die Senats-



kanzlei. Silke Goethe aus dem Bereich Entwicklungszusammenarbeit berät den Vergabeausschuss in fachlicher Hinsicht. Zwei Kolleginnen vom Gesamtpersonalrat, Brigitte Schüller und Doris Hülsmeier, kümmern sich um die Geschäftsführung, halten Kontakt zu den Projekten, machen Öffentlichkeitsarbeit und beantworten Fragen.



Doris Hülsmeier



Brigitte Schüller

Rest-Cent-Bilanz 2020

In 2020 wurden 30.407,18 Euro gespendet.

Aus diesen Mitteln wurden vier Projekte gefördert:

1. Ein Ausbildungshaus mit Schulgarten in Osogbo, Nigeria (Human & Environment): 8.769,06 Euro
2. Perspektiven für Straßenkinder in Duala, Kamerun (Chancen für Alle): 8.769,06 Euro
3. Ein neues Auto als „Lebensader“ für das Learning Center in KwaZulu, Südafrika (Go Ahead!): 8.769,06 Euro
4. Eine zweisprachige Buchreihe „Karambana“ - Neue Vorbilder für Mädchen in Niger (Mate ni kani): 4.100 Euro

Von der Gleichstellung der Frauen profitieren

Vielfalt bietet Chancen durch Vermeidung von Stereotypen und Klischees

Während wir ja bekanntlich von der gelebten, vollständigen und rechtlichen Gleichstellung noch weit entfernt sind, treffen die Nachteile in der von unserer Gesellschaft ebenfalls noch nicht vollständig gelebten Vielfalt vor allem Frauen.

Sicher, die Gleichstellung ist gesetzlich und verfassungsmäßig im Grundgesetz verankert. Die daraus erwartete Ergebnisgleichheit gibt es nicht. So sind es in den allermeisten Fällen Frauen, die in der großen Gruppe der „Alleinerziehenden“ die Sorgearbeit leisten, die eigentlich für zwei gedacht ist. Sofern dann ein „Teilzeitjob“ hinzukommt, tappen sie bei Bewerbungen für besserbezahlte Arbeitsplätze oder gar für Arbeitsplätze in Führungsfunktionen in die nächste Falle - die Beurteilung/das Arbeitszeugnis: Hier ist in wissenschaftlichen

Untersuchungen bereits nachgewiesen worden, dass Frauen in Teilzeit durchschnittlich schlechter beurteilt werden als ihre männlichen Mitbewerber. So schwinden die Aufstiegschancen von Frauen zudem aufgrund der ihrem Geschlecht zugeordneten Stereotype und Klischees in den Vorstellungen der Beurteilenden.

Besonders belastend kann es für Frauen werden, die aufgrund ihrer Religion, ihrer Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Aussehens als „anders“ bewertet werden. Hier kommen leider viel zu oft zusätzliche sexistische oder rassistische Diskriminierungsebenen hinzu.

Deshalb sind speziell Führungskräfte gefordert, die Vielfalt aus den Perspektiven von Frauen zu berücksichtigen und die sich hieraus ergebenden

Chancen zu nutzen. Der Aspekt einer möglichen Mehrfachdiskriminierung ist seitens der Führungskräfte dabei stets miteinzubeziehen.

Die Umsetzung von Diversity in den Dienststellen bietet die Chance, die Gleichstellung von Frauen aus zusätzlichen Perspektiven zu beleuchten und sich auf die Rahmenbedingungen der Frauen einzulassen, diese zu fördern und davon zu profitieren.



Anne-Katrin Rieke-Brodda

Es fehlt an Barrierefreiheit

Menschen sind nicht behindert, sie werden behindert

Unsere Dienststellen leben von Lebendigkeit und Vielfalt. Bremen ist bunt, so wie es auch im aktuellen Diversity Management Konzept der Freien Hansestadt Bremen formuliert ist.

Diese Buntheit bedeutet auch, dass man offen sein muss. Offen für Problemlagen anderer Menschen und dafür zu erkennen, dass jemand besondere Unterstützung benötigt. Offen dafür, selbst proaktiv unterstützend tätig sein zu müssen und zu wollen, auch und besonders als Vorgesetzte.

Wir reden nicht von „Behinderten“, sondern von Menschen mit Behinderung. Der Mensch steht immer im Vordergrund.

Es wird auch in den Dienststellen leider immer noch zu oft von „Vorteilen“ der Menschen mit Behinderungen gespro-

chen, wenn es um den Versuch geht, Nachteilsausgleiche umzusetzen, um eine möglichst volle und gleichberechtigte



Marco Bockholt
Gesamtvertrauensperson
der schwerbehinderten Menschen

Teilhabe zu ermöglichen. Vielen ist nicht bewusst, was Barrierefreiheit bedeutet. Vereinfacht

hier dargestellt: Der gewöhnliche Lebensraum einschließlich der Arbeitsstätte ist für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar. Dies schließt selbstverständlich die digitale Barrierefreiheit mit ein.

Aus Sicht der Gesamtschwerbehindertenvertretung besteht oft noch ein großer Nachholbedarf, was die Herstellung der Barrierefreiheit in den Dienststellen angeht.

Wenn diese benannten Punkte verbessert sind, dann kann man vermutlich von einer gelebten und gelungenen Vielfalt im bremischen öffentlichen Dienst sprechen.

Der Weg ist das Ziel.



Foto: privat

In meinem beruflichen und privaten Umfeld gibt es zum Glück viele, die wie ich offen im Umgang mit der Diversität aller Menschen sind. In der Öffentlichkeit darf es dafür aus meiner Sicht gerne noch mehr Vorbilder geben, die in Gesprächsrunden zur Akzeptanz von Vielfalt positiv Stellung beziehen. Nur durch Kommunikation kann man es schaffen, verfestigte Meinungen zu anderen Lebenswelten, Kulturen und Religionen aufzulockern. Am Arbeitsplatz muss von den Führungskräften eine klare Haltung ausgehen, die verdeutlicht, dass Diskriminierungen unter Kolleg:innen arbeits- oder dienstrechtlich verfolgt werden. Schlussendlich können wir, die keine Vorurteile und Probleme mit Vielfalt haben, auch als Vorbild agieren. Mein Motto: Gemeinsam stark für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. Tanja Grabbe, Frauenbeauftragte beim Gesundheitsamt Bremen



Inklusion ist ein Menschenrecht. Vor allem geht es dabei um die innere Haltung. Jeder Mensch hat ein Recht darauf, nach den eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten ein gleichberechtigter Teil des gesellschaftlichen Lebens zu sein, davon bin ich zutiefst überzeugt. In diesem Sinn sind Schulen erst dann wirklich inklusiv, wenn sie sowohl ein Lernort für alle Schüler:innen mit und ohne Handicap sind, aber genauso auch ein Arbeitsplatz für Menschen mit und ohne Behinderung. Gerade hier sind nach wie vor viele Widerstände zu überwinden. Dafür braucht es einen offenen, respektvollen, zugewandten und gelassenen Umgang miteinander. Stefan Pitsch, Schwerbehindertenvertretung an den Bremer Schulen



Im Grundgesetz steht „Die Würde des Menschen ist unantastbar“. Das bedeutet eigentlich nichts anderes als: „Habt Respekt voreinander!“ Es geht darum, alle Menschen gleichwertig anzusehen und deren Andersartigkeit zu akzeptieren. Egal, ob im Privat- oder Berufsleben, Teilhabe darf nicht von ethnischer Herkunft, Nationalität, Erscheinung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter oder Beeinträchtigung abhängen. Jede:r möchte respektiert werden, dies ist ein menschliches Grundbedürfnis. Für mich bedeutet Vielfalt eine Bereicherung unserer Gesellschaft. Rafael Schyska, Bürgertelefon Bremen bei der Performa Nord



Respektvoller Umgang mit Vielfalt - was bedeutet das für dich?



Für mich bedeutet ein respektvoller Umgang mit Vielfalt, die Menschen so zu nehmen wie sie sind: Sie, ihre Herkunft, ihre Kultur, ihre sexuelle Identität und ihr Geschlecht nicht zu bewerten. Keine Urteile zu fällen, nur, weil mein Gegenüber anders ist, als ich es bin. Wer sich selbst als das Maß aller Dinge sieht, kann nicht offen für Vielfalt sein. Nelson Mandela bringt es auf den Punkt: „Frei zu sein bedeutet nicht nur, seine eigenen Fesseln zu lösen, sondern ein Leben zu führen, das auch die Freiheit anderer respektiert und fördert.“ Norman Atilla Aksoy, Ansprechpartner für Integration/Migration bei der Polizei Bremen



Ein respektvoller Umgang mit Vielfalt bedeutet für mich, anderen zuzuhören, die Perspektive zu wechseln und die eigenen Privilegien zu reflektieren. Dazu gehört auch, Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft oder unterschiedlicher Hautfarbe, Körperfigur, Religion, Behinderung und unterschiedlichem Geschlecht mit Freundlichkeit und Neugier zu begegnen. Es ist wichtig, auf allen Ebenen - beispielsweise in Sprache, Musik, Werbung und Film - Diversität sichtbar zu machen. Es ist bedeutsam, nicht über „Minderheiten“ zu reden, sondern mit ihnen als Lebenswelt-Expert:innen in den Dialog auf Augenhöhe zu treten. Inouss Bourai-Touré, Amt für Soziale Dienste



Vielfalt verstehe ich als Ressource. Sie ist eine Bereicherung, ob kulturell, kulinarisch oder persönlich. Sie kann Brücken bauen und erweitert den (eigenen) Horizont. Menschen sollen sich bei uns willkommen fühlen. Dabei spielt Essen eine wichtige Rolle. In der KiTa schaffen wir Gelegenheiten, in denen sich Menschen angenommen und verstanden fühlen, beispielsweise durch Essen und die Verwendung von kulturbezogenen Gewürzen. So entstehen Gerüche, die die Kinder und ihre Familien kennen und sich so „heimisch“ fühlen dürfen. Ayse Bugrahan, KiTa Bremen



TVöD hat es vorgemacht

DGB fordert Corona-Wertschätzung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

In der Corona Pandemie wurden die bestehenden Engpässe im gesamten öffentlichen Dienst offenbar. Ob im Gesundheitsamt, bei Polizei und Feuerwehr, im Ordnungsamt, in den KiTas, in der Jugendhilfe, in Schulen oder in den vielen anderen Dienststellen - das Spannungsfeld zwischen dem Aufrechterhalten der Daseinsvorsorge einerseits und dem Schutz der Gesundheit von Bürger:innen und Beschäftigten andererseits hat in den vergangenen zwölf Monaten die Arbeit unter schwierigen Rahmenbedingungen geprägt.

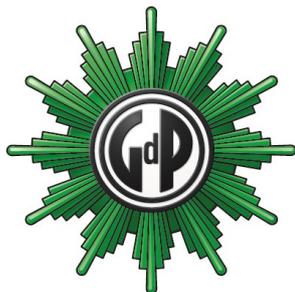


Die Tarifverhandlungen für die Angestellten von Bund und Kommunen im Bereich des TVöD schlossen unter anderem mit der Vereinbarung über eine sogenannte „Corona-Prämie“ als Sonderzahlung ab. Die Prämie ist gestaffelt nach Einkommensgruppen und enthält somit eine „soziale Komponente“. Die Regelung wurde für den Bereich der Bundesbeamt:innen übertragen.



Bei den Beschäftigten der Länder - ob Arbeitnehmer:innen oder Beamt:innen - sind die Belastungen genauso hoch wie bei den Beschäftigten in den Kommunen und dem Bund. Es gibt eine sehr große Enttäuschung und mangelndes Verständnis bei diesen Kolleg:innen, dass ihre besonde-

ren Leistungen nicht ebenfalls anerkannt werden. Die jetzige Krise macht bewusst, dass es nur heißen kann: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!



Uns Gewerkschaften im Land Bremen liegt es fern, der kommenden Tarifrunde vorgehen zu wollen. Doch Anerkennung und Wertschätzung können auch schon jetzt geäußert und gezeigt werden, gerade für diejenigen, die innerhalb des öffentlichen Dienstes in der Corona-Pandemie ausgesprochen viel für die Gesellschaft leisten.

Wir - GEW, GdP und ver.di unter dem Dach des DGB - haben aufgrund unserer solidarischen Verantwortung in Zeiten der Pandemie den Präsidenten des Senats, Bürgermeister Andreas Bovenschulte und den Bremer Senat aufgefordert, sich mit uns an einen Tisch zu setzen, um über die zusätzlichen Belastungen für Landesbeschäftigte zu sprechen und eine Form der Wertschätzung zu finden. Unserer Vorstellung nach hätte dies sowohl ein Geldbetrag sein können, Zeitausgleich oder etwas ganz Anderes. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes leisten hier in Bremen eine unersetzliche Aufgabe für das Gemeinwohl und das Gemeinwesen.

Wir sind auch an die demokratischen Parteien in der bremischen Bürgerschaft herangetreten, um eine für alle sozialadäquate Regelung zu vereinbaren.

Das Gespräch mit uns wurde allerdings nicht gesucht, um Lösungen zu finden und Regelungen zu vereinbaren. Am

Rande der Tannenbaumaktion wurden zwar wechselseitig alternative Möglichkeiten der Wertschätzung erörtert. Leider blieb das bis heute folgenlos. Letztlich hat Bürgermeister Bovenschulte gemeinsam mit dem Senator für Finanzen Strehl auf unsere Aufforderung ablehnend geantwortet: Es werde kurzfristig keine Corona-Prämie geben. Weder könne noch wolle Bremen der Tarif- und Besoldungsrunde der Länder vorgehen, so sehr man das Postulat „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ nachvollziehen könne.



Interessiert haben wir den Verweis auf die Satzung der Tarifgemeinschaft der Länder zur Kenntnis genommen. Hätte es wirklich die Tarifgemeinschaft der Länder zerrissen? Das käme vermutlich auf die Art des gefundenen Bonus an. Wahr ist leider, dass kein Bundesland eine Corona-Prämie in eigener Verantwortung gezahlt, einen Urlaubstag gewährt oder sich etwas Vergleichbares überlegt hat. Auch uns Gewerkschaften ist - bei aller Kritik an der Aufteilung des öffentlichen Dienstes in mehrere Tarifbereiche - an einer Beibehaltung der Tarifgemeinschaft gelegen. Gleichwohl hat der Senat eine Chance verpasst, sich bei seinen Beschäftigten für die geleisteten Anstrengungen und Zumutungen zu bedanken. Wertschätzung für besondere Leistung - DANKE?

Markus Westermann,
ver.di, Lüder Fasche, GdP,
Barbara Schüll, GEW, Annette Düring, DGB

Erfolg für Musiker:innen

Prekäre Beschäftigung in der Musikschule beendet

Die Kolleg:innen der Musikschule Bremen waren jahrelang als freie Mitarbeiter:innen prekär auf Honorarbasis beschäftigt, das heißt ohne ordentliche soziale Absicherung, ohne Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, ohne Arbeitslosenversicherung, ohne Anspruch auf bezahlten Urlaub. Nach mehrjährigen Auseinandersetzungen war es zum 1. Januar 2021 endlich soweit: 55 Musiker:innen haben einen Arbeitsvertrag mit der Musikschule Bremen unterschrieben. Der versprochene Übernahmetermin zum 1. Januar 2020 wurde zwar nicht gehalten, aber immerhin gab es hierfür eine einmalige Sonderzahlung. Nur durch das große Engagement, die Hartnäckigkeit und die gute Zusammenarbeit des Sprecherrats der Honorarkräfte, des Personalrats der Musikschule, des Gesamtpersonal-

rats und der Gewerkschaft ver.di konnte diese Ungerechtigkeit beseitigt werden.



Durch die Übernahme der Honorarkräfte ist die Belegschaft auf über 100 Kolleg:innen angewachsen. Damit wird der Personalrat nach der geplanten Neuwahl im Herbst voraussichtlich aus fünf Mit-

gliedern bestehen. Die Personalratsvorsitzende Katja Bergström findet das fantastisch:

jährigen Honorarkräfte, die mittlerweile verrentet sind, haben von diesen Veränderungen nichts mehr. Auch die versprochene Honorarerhöhung für die Kolleg:innen, die keinen Arbeitsvertrag eingehen können oder wollen, steht noch aus. Insgesamt ist es ein Riesenerfolg und ein gutes Beispiel dafür, dass sich gemeinsames Engagement lohnt.

„Jetzt können wir als Personalrat noch besser die Interessen der Musiker:innen vertreten. Damit wird auch die Personalratsarbeit gestärkt.“ Alle Ungerechtigkeiten sind allerdings noch nicht behoben. Die lang-



Andreas Strassmeier

Öffentlicher Dienst - wertvoller denn je

Mit frischem Wind in die Tarif- und Besoldungsrunde

MUMM: Hallo Jörn, du bist „der Neue“ von ver.di für den öffentlichen Dienst in Bremen. Magst du dich kurz vorstellen?



Jörn Kroppach,
Gewerkschaftsekretär im ver.di-
Bezirk Bremen Nord-Niedersachsen

Jörn Kroppach:

Seit dem 1. Februar bin ich gemeinsam mit meiner ebenfalls neuen Kollegin Marlene Stütz der Ansprechpartner für die meisten ver.di-Mitglieder

im bremischen öffentlichen Dienst. Ich bin unter anderem für die senatorischen und die nachgeordneten Dienststellen sowie KiTa Bremen zuständig. Marlene kümmert sich zum Beispiel um das Amt für Soziale Dienste, die Feuerwehr und die Schulen.

MUMM: Im letzten Jahr haben viele Mitarbeiter:innen im bremischen öffentlichen Dienst eine Corona-Prämie bekommen. Warum haben die anderen nichts gekriegt?

Jörn: ver.di hatte nach den Sommerferien den bundesweiten Entgelt-Tarifvertrag TVöD gekündigt. Es folgten Verhandlungen und bundesweit Warnstreiks, um Druck für ein gutes Ergebnis zu machen. Am Ende standen Tarifierhöhungen und eine Corona-Prämie von bis zu 600 Euro Für die Beschäftigten im Tarifvertrag der Länder (TV-L) und für die Kommunal- und Landesbeamt:innen haben wir ebenfalls

eine Prämie gefordert, die Politik hat das aber abgelehnt. Den Tarifvertrag TV-L können wir in diesem Herbst kündigen und werden uns dann offensiv für eine Corona-Prämie einsetzen. Ob wir den TV-L kündigen werden, hängt auch davon ab, wie groß die Bereitschaft der Kolleg:innen ist, sich aktiv für Verbesserungen einzusetzen.

MUMM: Was wird ver.di bei der Tarif- und Besoldungsrunde der Länder fordern?

Jörn: Ab April wollen wir mit einer großen Umfrage herausfinden, welche Themen und Forderungen den Beschäftigten wichtig sind. Hier sind auch die Kolleg:innen in Bremen gefragt.

Klar ist aber jetzt schon: Wir erwarten mehr Wertschätzung. Tag für Tag beweisen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, wie wertvoll sie mit ihrer Arbeit für das öffentliche Leben sind. Es sind die Beschäftigten, die vielfach unter

großem persönlichen Einsatz Großartiges im Interesse des Gemeinwesens leisten. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst leben damit vor, welche wichtige Rolle ein funktionierender öffentlicher Dienst für die Gesellschaft hat. Deshalb erwarten sie zu recht, dass ihre Leistung nicht nur beklatscht, sondern auch finanziell honoriert wird. Applaus ist schön, reicht aber nicht.

MUMM: Wie wollt ihr das erreichen?

Jörn: Wer mehr Wertschätzung möchte, eine Corona-Prämie und Entgelt erhöhungen wünscht, sollte sich uns anschließen. ver.di ist eine Selbsthilfeorganisation. Ohne viele Mitglieder, ohne gewerkschaftliche Ansprechpersonen in den Dienststellen, ohne Beteiligung an Aktionen und Warnstreiks werden wir nicht erfolgreich sein.

Kurzes Aktivsein mit Kolleg:innen

Die „Bewegte Pause“ stärkt Körper und Geist

Die „Bewegte Pause“ ist eine gemeinsame Aktivität, drinnen oder draußen, im Büro oder Homeoffice. Karin Feußel, die diese Aktivität im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) im Landesinstitut für Schule (LIS) anleitet, stellt die „Bewegte Pause“ näher vor: „Es nehmen Kolleg:innen aus allen Abteilungen teil. So lernt man sich kennen, obwohl die Bewegung im Vordergrund steht, die uns helfen soll, innere und körperliche Anspannung zu vermindern. Es werden einfache, meist auch bekannte Bewegungsübungen zur Kräftigung der Muskulatur wie laufen auf der Stelle, Schulterkreisen, Kniebeugen oder auch Gleichgewichtsübungen - ohne Umkleiden, dafür mit Spaß und Musik - durchgeführt. Ich achte darauf, dass sie für alle mit-mach-bar sind. Gleichzeitig probieren wir Entspannungsübungen aus, um rechtzeitig Verspannungen entgegen wirken zu können.“

Im wöchentlichen Rhythmus kommen im LIS über die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements - hierzu gehören neben der „Bewegten Pause“ auch Tischtennis, Yoga und Betriebssport - Kolleg:innen zusammen, die ansonsten keinen oder selten Kontakt haben. Ein großer Pluspunkt für ein gutes Miteinander. Auch den zurzeit schwierigen Bedingungen wird getrotzt, indem die „Bewegte Pause“ auf dem Rasen vor dem LIS oder auch als Videokonferenz am Bildschirm erlebbar wird. Die kurze Unterbrechung der Arbeit von 15-20 Minuten zeigt ihre Wirkung. Karin Feußel: „Die Kolleg:innen geben als Feedback, dass sie sich nach der ‚Bewegten Pause‘ besser fühlen und konzentrierter sind. Meine Übungen lassen sich wunderbar in ihren Arbeitsalltag integrieren und stärken nebenbei Körper und Geist.“

Wer Lust bekommen hat, darf gerne die abgebildeten Übungen selbst ausprobieren.

Fußschaukel:

ist gut für die Durchblutung der Venen.

- Aufrecht stehen, mit einer Hand kann man sich leicht festhalten.
- Das Gewicht gleichmäßig auf beide Füße verteilen.
- Nun langsam von den Fersen, auf die Fußballen schaukeln und wieder zurück auf die Fersen die Fußspitzen dabei anziehen.
- Ein paar Mal wiederholen.



Quelle: Karin Feußel

Greifen Sie nach den Sternen:

das Recken und Strecken lockert die Schultern und den Nacken.

- Im Sitzen oder Stehen mit der einen Hand ganz langsam so hoch wie möglich in die Luft greifen, dabei einatmen. Die Spannung langsam lösen, dabei kräftig ausatmen.
- Anschließend den anderen Arm hoch zu den Sternen
- Ein paar Mal wiederholen.



Quelle: Karin Feußel

Schulterkreisen:

zum Lockern von Schultern und Nacken.

- gerade Sitzen oder Stehen
- Die Arme anwinkelt, die Fingerspitzen auf die Schultern legen.
- Mit den Ellenbogen langsam erst kleine dann große Kreise ziehen.
- Erst rückwärts, dann vorwärts kreisen.
- Jede Seite ein paar Mal wiederholen.



Quelle: Karin Feußel

Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage

Das Projekt hat bundesweit Jubiläum und in Bremen runden Geburtstag

Das Projekt "Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage" hat in diesem Schuljahr sein 25jähriges Jubiläum. Es beschäftigt sich gleichermaßen mit Diskriminierung aufgrund der Religion, der sozialen Herkunft, des Geschlechts, körperlicher Merkmale, der politischen Weltanschauung und der sexuellen Orientierung. Darüber hinaus wendet es sich gegen alle totalitären und demokratiegefährdenden Ideologien. Das Projekt gibt es seit 20 Jahren auch in Bremen. Die Landeszentrale für politische Bildung gehört zur Senatorin für Kinder und Bildung. Linda Blöchl, zuständige Referentin und Landeskoordinatorin, hat sich - trotz der vielen Arbeit zur Bundestagswahl 2021 - Zeit für ein MUMM-Interview genommen.

MUMM: Hallo Linda! Warum gibt es das Projekt "Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage"?

Linda Blöchl: Im Jahr 1995, als das Courage-Netzwerk gegründet wurde, dominierten rechtsextreme Jugendszenen ganze Regionen. Ein gewalttätiger Rassismus in Mölln, Solingen, Hoyerswerda und anderswo erschütterten Deutschland. Eine zentrale Frage wurde aufgeworfen: Wollen wir in einem Land leben, wo die Lebensperspektiven davon abhängen, wo man herkommt und wie man aussieht oder in einem, in dem die Menschenrechte für alle gelten? Das Projekt zielt auf eine diskriminierungssensible und rassismuskritische Schulkultur sowie auf ein dauerhaftes Engagement der Schüler:innen, Lehrer:innen und Mitarbeiter:innen gegen Rassismus, Antisemitismus und Homophobie. Schulen und Kooperationspartner, die sich dem Netzwerk anschließen, wollen sich damals wie heute gegen Ungleichwertigkeit engagieren.

MUMM: Wie viele Schulen sind derzeit bundesweit beteiligt und wie viele davon

im Land Bremen?

Linda Blöchl: Dem bundesweiten Netzwerk gehören 3.432 Schulen an. 42 Schulen aus dem Land Bremen, davon sechs aus Bremerhaven, sind bisher beigetreten. Drei weitere haben die Voraussetzungen zur Aufnahme erfüllt, aber noch keine Titelverleihung feiern können. Das Bremer Netzwerk ist in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen.

MUMM: Wie ist das Projekt ausgestattet? Stehen Veränderungen an?

Linda Blöchl: Als Landeskoordinatorin bin ich für alle Anliegen rund um das Netzwerk in Bremen verantwortlich. Die Aufgaben sind Teil meiner Arbeit als Referentin in der Landeszentrale. Bei der Kommunikation mit den Schulen

gend- und Erwachsenenbildung, die ihr Wissen und ihre Expertise in Projekttagen, auf Landestreffen oder Fortbildungen einbringen. Auch mit dem Landesinstitut für Schule Bremen arbeiten wir zusammen. Für all dieses Engagement sind wir sehr dankbar.

MUMM: Wie sieht eure Bremer Zukunftsplanung aus und gibt es Wünsche?

Linda Blöchl: Wir werden einen Teil unserer Fortbildungsangebote in digitale Formate überführen und unseren zwanzigsten Geburtstag für das kommende Schuljahr 2021/22 vorbereiten. Entsprechend der gestiegenen Nachfrage und mit Blick auf die Aktualität des Themas wünschen wir uns natürlich eine ausreichende Finanzierung.



und bei der Durchführung von Angeboten werde ich von den Kolleg:innen unserer Einrichtung unterstützt. Damit das dauerhafte Engagement an den Schulen erhalten bleibt und die Unterstützung durch uns der Nachfrage gerecht werden kann, müssen wir - vergleichbar der Struktur in anderen Bundesländern - eine regionale Betreuungsebene aufbauen beziehungsweise eigene Ressourcen innerhalb der Landeszentrale verstärken.

MUMM: Gibt es Kooperationen mit außerschulischen Partnern oder Dienststellen?

Linda Blöchl: Zum Courage-Netzwerk gehören lokale Netzwerkpartner aus der Bremer und Bremerhavener Ju-

MUMM: Rassismus ist nicht nur in Schulen ein Thema. Mit Blick auf den restlichen öffentlichen Dienst kam die Frage auf, ob man das Projekt auch auf Behörden übertragen könnte?

Linda Blöchl: Dieses Projekt ist speziell für Schüler:innen und alle weiteren Schulmitglieder. Hier müsste tatsächlich für Behörden etwas neu gedacht und ins Leben gerufen werden.

MUMM: Schade. Dann werden wir versuchen, Ideen für ein neues Projekt zu sammeln. Danke für deine Informationen zum Projekt und weiter gutes Gelingen.

Das Interview mit Linda Blöchl führte Andreas Rabenstein.



Vielfalt der Geschlechtsidentitäten

Die Queere Jugend im Rat&Tat-Zentrum Bremen

Es gibt Jugendliche und Auszubildende, die Menschen des gleichen Geschlechts lieben oder merken, dass sie eine andere Identität haben, als die ihnen bei Geburt zugeeilt. Vielleicht sagst du über dich: Ich bin ein Mann. Oder du fühlst dich als eine Frau. Oder als beides. Oder dein Selbsterleben ist dazwischen oder verändert sich. Oder du weißt ganz genau: Ich bin weder noch. Wie Menschen sich geschlechtlich erleben und präsentieren, ist sehr unterschiedlich. Als QUEER bezeichnen sich alle Menschen, die sich nicht als heterosexuell identifizieren.

Unterstützung brauchen? Wir recherchierten und kamen so auf die „Queere Jugend“ im Rat&Tat-Zentrum Bremen.

Das Rat&Tat-Zentrum ist ein gemeinnütziger Verein. Es gibt ihn bereits seit 1982, und er befindet sich zentral im Bremer Viertel. Die Mitarbeitenden verstehen sich als Interessenvertretung queerer Lebensweisen. Wir haben bei der „Queeren Jugend“ nachgefragt, welche Erfahrungen sie oder andere in der Ausbildung machen. Sie erzählten uns, dass es oft keine offensichtlichen Probleme gibt, ihre Sexualität dennoch immer unerschwinglich ein Thema ist. Durch

nehmen ihre Äußerungen oft nicht als verletzend wahr, teilweise ist es ihnen sogar egal. Dadurch werden oft Grenzen zum Privatleben überschritten und der Respekt vor queeren Menschen fehlt. Als Auszubildende:r in einem Abhängigkeitsverhältnis hat man Angst, wenn man Fragen von Ausbilder:innen oder Kolleg:innen über die sexuelle Orientierung oder Beziehung - die Heterosexuellen gegenüber so nicht gestellt werden würden - nicht beantworten will. Viele befürchten negative Auswirkungen bei einer Beurteilung oder Prüfungssituation. Das macht uns betroffen, denn wer queer

Politik und Verwaltung sollte die Vielfalt von sexuellen Geschlechtsidentitäten mehr kommunizieren und sichtbar machen. Die gendersensible Sprache muss überall umgesetzt werden, die Broschüre des Senators für Finanzen bietet dazu gute Hilfestellungen. Beim Thema Öffentlichkeitsarbeit sollte darauf geachtet werden, statt der klassischen „heteronormen Musterfamilie“ auch eine „Regenbogenfamilie“ zu zeigen. Zudem sollten Ausbilder:innen und Lehrer:innen Fortbildungen zum Thema sexuelle Vielfalt besuchen. Auch das Rat&Tat-Zentrum (www.ratundtat-bremen.de) bietet hierzu Workshops an.

Wir, die Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Gesamtpersonalrat, wollen mit diesem Artikel zum Thema Queer etwas aufklären. Gerne könnt ihr euch bei Fragen an uns, oder im Rat&Tat Zentrum direkt an die „Queere Jugend“ wenden.

Chiara Zander
Anna Bothor
Simon Arnold

Die Jugend und Auszubildendenvertretung im Gesamtpersonalrat (JAV)
jav@gpr.bremen.de
Tel: 0421 361 17176



Vor dem Rat&Tat Zentrum, die Jugend und Auszubildendenvertretung im Gesamtpersonalrat

Uns als Jugend- und Auszubildendenvertretung ist es wichtig, dass auch mit queeren Lebensweisen respektvoll umgegangen wird. Wir wissen, wie es sich anfühlt, sich in der Ausbildung nicht zu trauen, über so persönliche Themen zu sprechen. Wir fragten uns: Wen können Jugendliche und Auszubildende ansprechen, wenn sie hierzu Hilfe oder

Unwissenheit und Vorurteile kommt es oft zu unangenehmen Gesprächen, Stigmatisierungen, Ablehnung oder gar zu Verletzungen durch homophobe und diskriminierende Äußerungen. Heterosexuelle gehen überwiegend davon aus, dass ihr Gegenüber auch heterosexuell ist. Sie sind nicht sensibel im Umgang mit der Vielfalt queerer Lebensweisen. Sie

lebt, ist nicht außergewöhnlich, sondern ein Teil unserer vielfältigen Gesellschaft.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 10. Oktober 2017 den Schutz der Geschlechtsidentität - unter dem Oberbegriff sexuelle Identität - im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) gestärkt.

Queere Jugend im Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V.
Theodor-Körner-Straße 1
28203 Bremen
Telefon 0421 70 41 70
E-Mail:queere_jugend@ratundtat-bremen.de

Schlüssel sucht Schloss

Wer Fachkräfte braucht, muss ausbilden!

Wer kennt sie nicht, die Kampagne „Du bist der Schlüssel“ zur Nachwuchsgewinnung. Nur mit geeigneten Nachwuchskräften ist die Leistungsfähigkeit des bremischen öffentlichen Dienstes weiter und langfristig zu sichern. Darum

plätze bereit. Das bedeutet, dass auch hierfür mehr Ausbilder:innen und Praxisanleiter:innen erforderlich sind. Vielleicht braucht es jetzt eine Kampagne nach dem Motto „Schlüssel sucht Schloss“.

derung braucht gute Ausbilder:innen.

Leider läuft nach Aussage von Kolleg:innen die Ausbildung in den meisten Ressorts immer noch nebenher, ohne als Aufgabe mit Ressourcen verankert worden zu sein. Das heißt, die Arbeitszeit für die Ausbildung kommt meistens obendrauf und besondere Anerkennungen wie beispielsweise zusätzliche freie Tage gibt es viel zu selten. Auch der Ausbildungsplatz an sich, über den Büroraum bis zur notwendigen Arbeitsplatzausstattung, ist oft ein Problem. Das ist alles sehr bedauerlich, denn im Gespräch mit Beschäftigten hören wir, dass es viele engagierte Kolleg:innen gibt, die Lust hätten, die Aufgabe Ausbildung zu übernehmen. Aktive Ausbilder:innen sagen, Wissen an Auszubildende weiterzugeben ist eine tolle Erfahrung, macht viel Spaß und verändert den Blick auf die tägliche Arbeit. Wegen mangelnder Anerkennung machen sie sich am Ende dann aber leider doch nicht weiter. Verständlich, denn Ausbildung muss nicht nur Spaß machen, sondern sich auch für alle lohnen. Die Rahmenbedingungen müssen stimmen. Wir finden, Ausbildung ist ein wichtiges Thema für den ganzen Senat. Unser Appell:

Alle Senator:innen und Staatsrät:innen müssen sich um das Thema Ausbildung kümmern und dringend in ihren Dienststellen aktiv werden. Ausbildung muss überall fest verankert werden und selbstverständlich sein. Denn eines ist klar:

Wer Fachkräfte braucht, muss ausbilden!

hat die Freie Hansestadt Bremen die Anzahl der Ausbildungsplätze erhöht. Das ist erfreulich, bedeutet aber auch, dass der Bedarf an Ausbilder:innen so hoch ist wie nie. Hier passen Nachfrage und Angebot leider nicht zusammen. Das Ganze gilt im Übrigen nicht nur für Ausbildungsplätze rund um das bedarfsdeckende Personal, wie beispielsweise Verwaltungsfachangestellte und Dual Studierende, sondern auch im Bereich der Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Dort stellt in schwierigen Zeiten wie jetzt die Freie Hansestadt Bremen als größte Arbeitgeberin Bremens zusätzliche Ausbildungs-

Ausbildung war und ist eine wichtige, zukunftsorientierte Aufgabe in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Der Gesamtpersonalrat (GPR) hat erreicht, dass die Ausbildung in die Ausschreibungsrichtlinien aufgenommen wurde und bei den dienstlichen Beurteilungen berücksichtigt wird. Die Dienststellen sollen Ausbildungstätigkeiten in ihren Geschäftsverteilungsplänen aufnehmen. Der GPR unterstützt darüber hinaus die Fortbildung „Ausbildung der Ausbilder:innen“. Das Angebot ist sehr gut und wichtig. Wir würden uns wünschen, dass der Senator für Finanzen den Kurs erweitert, denn gute Ausbil-



Ivonne Weinhold



Kai Mies

Bewährt und solidarisch

Lastenausgleich zur Bewältigung der Corona-Kosten

Neulich habe ich mich böse verbremst und musste daraufhin einige Tage im Krankenhaus verbringen. Das ist - gerade in Corona-Zeiten - wenig unterhaltsam. So ergab es sich, dass ich mir die „Börse vor acht“ antat, was ich sonst tunlichst zu vermeiden suche. „Der Dow Jones hat erneut die 30.000-Punkte-Marke überschritten. Setzt jetzt auch der DAX zum Sprung über die 14.000 an?“ orakelt die tägliche Börsenberichterstattung. Dann befördert mich das von der diensthabenden Gesundheits- und Krankenpflegerin wärmstens empfohlene Schmerzmittel in einen kurzen, farbenfrohen Schummer.

Die Immobilienpreise steigen seit über 10 Jahren ungebremst weiter. Das Einzige, was mich plagt, ist die Frage, ob ich jetzt allmählich was verkaufen oder auf weitere kräftige Mietsteigerungen setzen soll. Da geht vielleicht noch was. Schließlich sucht sich niemand eine kleinere Wohnung, wenn die Möglichkeiten, sich woanders aufzuhalten, so eingeschränkt sind. Corona hat auch sein Gutes, denke ich. Wenigstens, wenn man sich zur „gehobenen Mittelschicht“ zählen kann.

Die Tagesschau beendet meinen Traum von Luxusproblemen und holt mich in die Realität zurück. Es geht um die

können, ohne dauerhaft Schaden zu nehmen. Und es geht um weitere Milliarden an öffentlichen Mitteln, die deswegen zusätzlich bereitgestellt werden sollen.

Was fehlt ist die Frage, wie wir zukünftig mit den immensen Kosten der Corona-Pandemie umgehen wollen. Es ist gut, dass Bund und Länder die Schuldenbremse ohne Zögern gelockert haben, und es spricht alles dafür, sie nicht überhastet wieder anzuziehen. Aber mehr als 500 Mrd. Euro oder bis zu 1,5 Billionen Euro, wenn man die Mittel für Unternehmensbeteiligungen und Kredite mit einbezieht, sind schon eine Hausnummer. Gin-

des Lastenausgleichsgesetzes nach dem 2. Weltkrieg an. Zu Recht, meine ich. Natürlich ist die Corona-Pandemie in ihren Auswirkungen nicht mit diesem zu vergleichen. Aber eine ganz wichtige Übereinstimmung darf nicht übersehen werden: Viele werden von Corona und den Maßnahmen zu seiner Eindämmung mit voller Wucht getroffen. Einige andere aber nicht – so wie in meinem Traum. Gleichzeitig wissen wir: Nur durch eine gemeinsame Anstrengung aller, durch solidarisches Handeln im Alltag können wir das Virus in die Schranken weisen. Da ist es nur angemessen und konsequent, wenn auch die wirtschaftlichen und finanziellen Belastungen, die sich daraus ergeben, solidarisch getragen werden.

Auch bei der konkreten Umsetzung ist ein Blick zurück auf den historischen Lastenausgleich übrigens empfehlenswert. Einer seiner wesentlichen Pfeiler war eine Vermögensabgabe, die in 30 Jahresraten zu entrichten war. Das passt schon ganz gut zu den Zeiträumen, die für die Tilgung der Corona-Kredite eingeplant sind.

Das Letzte wäre es (und deshalb hat die Redaktion mich um diese ungewöhnlich ernsthafte Kolumne an dieser Stelle gebeten), die finanziellen Corona-Lasten weiter achselzuckend weglächeln zu wollen. Wer das versucht, bereitet einem neuerlichen Rückbau von öffentlichen Dienstleistungen und Infrastrukturen den Weg.

ge es um 500 Millionen Euro, so würde über die Finanzierung erbittert gestritten. Aber Kosten dieser Größenordnung, dieser „Elefant im Raum“ verschlägt doch den meisten die Sprache.

Nicht aber Bovi. Unser Bürgermeister lässt sich auch von großen Tieren nicht so leicht einschüchtern. Schon im März hat er einen Lastenausgleich vorgeschlagen. Damit lehnt er sich an das historische Vorbild



Ich liege an einem Strand, irgendwo in der Karibik, und scrolle mich durch die Jahresabrechnung meines Depots. Lauter satte Kursgewinne strahlen mit der Sonne um die Wette. Nicht nur von Pharma-, Medizintechnik- oder IT-Unternehmen. Ob Banken oder längst totgesagte Altindustrien, fast alle sind sie gut gelaufen. Nur nicht die, die nicht fliegen konnten. Und fast noch besser macht sich mein Betongold.

Verlängerung des Lockdown, es geht um die zunehmenden Sorgen, wie lange die Menschen die Ausnahmesituation psychisch noch durchstehen können. Wie lange Millionen noch über die Runden kommen, die in Kurzarbeit sind oder als Selbstständige ihre Tätigkeit nicht ausüben können. Wie lange ganze Bereiche von Wirtschaft und Gesellschaft, wie etwa Kultur und Gastronomie, noch stillstehen



Burkhard Winsmann