

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



**Mit Beteiligung von Beschäftigten  
und Interessenvertretungen  
kommen wir besser zum Ziel**

**„Ich halte das Prinzip der Solidarität hoch“**

Ernesto Harder, der neue DGB-Chef, im Gespräch

Seite 5

Liebe Kolleg:innen,

der Angriffskrieg der russischen Führung gegen die Ukraine überlagert vieles. Uns bestürzen die gnadenlose Zerstörungspolitik und das unendliche Leid der Menschen. Jeden Tag sterben Zivilist:innen und Soldat:innen, Menschen müssen fliehen, Familien werden auseinandergerissen. Wir denken voll Respekt und Solidarität an die Menschen in der Ukraine und die mutigen Stimmen gegen den Krieg in Belarus und Russland. Wir dürfen nicht wegschauen. Dieser Krieg muss beendet werden! Geflüchtete Menschen brauchen unseren Rückhalt.

Das Thema der MUMM ist indes ein bremsches: Arbeitgeberattraktivität. Was ist gut an unserem Arbeitgeber, was könnte besser sein – zu Wort kommen Kolleg:innen aus unterschiedlichsten Dienststellen und der neue DGB-Vorsitzende Ernesto Harder.

Viel Spaß beim Lesen.

Eure MUMM-Redaktion

**MUMM** 1/2022  
( 19.04.22 - Redaktions-  
schluss: 16.3.2022 )

Herausgeber:  
Gesamtpersonalrat für das  
Land und die Stadtgemeinde  
Bremen  
Knochenhauerstr. 20/25,  
28195 Bremen  
Presserechtl. verantwortlich:  
Doris Hülsmeier,  
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats  
Redaktionsteam:  
Lars Hartwig  
Daniela Koltzau  
Kai Mües  
Björn Schäfer  
Ivonne Weinhold  
Burkhard Winsemann

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

Fotos:  
Titelbild und Seiten 3, 6 und  
7: pixabay; im Übrigen wenn  
nicht anders angegeben:  
MUMM-Redaktion

Layout:  
Burkhard Winsemann  
Druck:  
Hausdruckerei Der Senator für  
Finanzen  
Auflage: 6800

**MUMM** gibt es auch online  
unter [gpr.bremen.de](http://gpr.bremen.de)  
Die nächste Ausgabe von  
**MUMM** erscheint voraussicht-  
lich im Oktober 2022

## Inhalt

Besser zum Ziel.....	3
Arbeitgeberangriff abgewehrt.....	4
Besoldung verfassungsfest machen .....	4
„Ich halte das Prinzip der Solidarität hoch“ .....	5
Fassade oder Substanz?.....	6
Lebensarbeitszeitkonto nicht attraktiv .....	7
Das sagen unsere Kolleg:innen.....	8
Zwei Jahrzehnte Rest-Cent-Aktion.....	10
Wie kommt die FIGARO in den Hafen?.....	12
Besondere Bedingungen in der Pandemie.....	13
Duale Ausbildung und duales Studium .....	14
Bildungszeit... Schon gebucht? .....	15
Freizeit wird überbewertet .....	16

# Besser zum Ziel

## Mit Beteiligung von Beschäftigten und Interessenvertretungen

Ist die Freie Hansestadt Bremen eine attraktive Arbeitgeberin? An dieser Frage scheiden sich die Geister. Unsere Arbeitgeberin, die Freie Hansestadt Bremen, verweist auf die sicheren Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst und hält sich damit für attraktiv. Eine andere Sprache sprechen die Bewerber:innenzahlen für Ausbildungs- und duale Studienplätze: Bereits seit einigen Jahren fällt es schwer in ausreichendem Umfang geeignete Auszubildende und dual Studierende zu finden. Sichere Arbeitsplätze sind offensichtlich kein ausreichender Grund für Bewerber:innen, sich dauerhaft für die Freie Hansestadt Bremen zu interessieren.

Die Kolleg:innen, die im Mittelteil dieser MUMM zu Wort kommen, schätzen ihre Arbeit und die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze dagegen hoch ein. Auch die Fortbildungsmöglichkeiten und die durch die Gewerkschaften erkämpften tariflichen Leistungen, wie Jahressonderzahlungen und die betriebliche Altersvorsorge, werden sehr positiv bewertet. Das ist erstmal gut.

Zu den benannten Schattenseiten gehören unter anderem die zu geringe Bezahlung, die nur bedingte Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die mangelnden Aufstockungsmöglichkeiten bei nicht auskömmlichen Teilzeitstellen.

Deutlich kritisieren einige Kolleg:innen zudem die unzulängliche Technikunterstützung für ihre Arbeit. Bremen rühmt sich Vorreiter bei der Digitalisierung zu sein, und gleichzeitig gibt es Dienststellen, in denen unsere Kolleg:innen mit einer IT-Ausstattung arbeiten müssen, die mehr belastet als entlastet? Das kann ja wohl nicht angehen. Da scheint etwas gründlich schiefzulaufen.

Das Ansehen, das „Image“, des öffentlichen Dienstes in der Öffentlichkeit dürfte ein weiterer Attraktivitätsfaktor sein: Wie werden die Arbeitsplätze im bremischen öffentlichen Dienst

in all ihrer Vielfalt wahrgenommen?

Die Hoffnung, dass sich die öffentliche Haltung gegenüber den Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen zum Besseren ändern würde, hat sich leider auch in der Coronazeit nicht erfüllt: Abwertende Leserbriefe sowie verbale und körperliche Angriffe, denen sich die Kolleg:innen der Polizei, Feuerwehr, Schulen, Bürgerämter, Justiz und allen anderen Bereichen alltäglich ausgesetzt sehen - attraktiv ist das wahrlich nicht.

Für gute moderne Arbeitsbedingungen gibt es auch in anderer Hinsicht Luft nach oben. Die Bedürfnisse der Beschäftigten haben sich geändert: Mehr Flexibilität ist ein Wunsch bei allen Beschäftigten. Dafür sollten Freiräume geschaffen werden.

Der Gesamtpersonalrat macht sich für attraktive Arbeitsbedingungen im bremischen öffentlichen Dienst stark. Unsere Dienstvereinbarungen mit dem Senator für Finanzen verankern wichtige Rahmenbedingungen beispielsweise für Jahresgespräche oder Gesundheitsförderung, Fortbildungen oder Arbeitszeitregelungen. Sie müssen vor Ort von den Kolleg:innen und ihren Interessenvertretungen mit Leben gefüllt werden.

Lebensarbeitszeitkonten aber sind, so wie der Senat sie jetzt für die Beamt:innen beschlossen hat, nicht attraktiv. Die

Bedenken der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und der Personalräte wurden nicht beachtet. Es wäre besser gewesen, mit dem Gesamtpersonalrat eine Lösung zu erarbeiten, die für die Beschäftigten gesunderhaltende und vorteilhafte Perspektiven bietet.

Derzeit verhandelt der Gesamtpersonalrat mit dem Senator für Finanzen über eine Dienstvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten. Unser Ziel ist, dass den Beschäftigten mit geeigneten Arbeitstätigkeiten auch nach Corona umfassende gesundheitsgerechte Möglichkeiten zum Arbeiten von zu Hause aus eingeräumt werden. Wir sehen mit Sorge, dass in einigen Bereichen Schutzregelungen ausgehebelt und den Beschäftigten die (Folge-)Kosten aufgehalst werden. Mit einer übergreifenden Regelung wollen wir sicherstellen, dass die Kolleg:innen weiterhin von zu Hause aus arbeiten dürfen, ohne sich gezwungen zu sehen, auf Arbeits- und Gesundheitsschutz und Kostenbeteiligung am häuslichen Arbeitsplatz zu verzichten. Ebenso darf keine:r gezwungen werden, von zu Hause aus zu arbeiten.

Sichere Arbeitsplätze – überzeugt das allein für den öffentlichen Dienst? Unsere Erfahrungen sagen nein. Angesichts des Fachkräftemangels bieten inzwischen auch andere Arbeitgeber sichere Arbeitsplätze. Die Frage, was attraktiv für poten-

tielle Bewerber:innen und die Beschäftigten ist, kann nur gemeinsam mit ihnen und ihren Interessenvertretungen - den Gewerkschaften, den Personalräten, dem Gesamtpersonalrat - beantwortet werden.



Doris Hülsmeier



# Arbeitgeberangriff abgewehrt

## Tarifergebnis für Landesbeschäftigte dennoch kein Grund zum Jubeln

Nach schwierigen Verhandlungen hat ver.di im November 2021 ein Ergebnis im Tarifkonflikt für die Beschäftigten der Länder erzielt. 2,8 Prozent plus eine steuerfreie Zahlung in Höhe von 1.300 Euro konnte ver.di aushandeln. Vor allem konnte ver.di auch die vom Arbeitgeberverband geforderten Änderungen am sogenannten „Arbeitsvorgang“ abwehren, die massive Verschlechterungen bei der Eingruppierung und damit bis zu mehrere hundert Euro Einkommensverlust hätten bedeuten können.

ver.di führte die Tarifverhandlungen auch für die DGB-Gewerkschaften GdP, GEW und IG BAU sowie in einer Verhandlungsgemeinschaft mit dem dbb beamtenbund und tarifunion.

In den Verhandlungen konnten die Gewerkschaften durchsetzen, dass die 1,1 Millionen Tarifbeschäftigten der Bundesländer eine steuerfreie Zahlung nach den Corona-Regelungen in

Höhe von 1.300 Euro (Auszubildende, Praktikant:innen und Studierende 650 Euro) erhalten.

Am 1. Dezember 2022 werden die Entgelte um 2,8 Prozent erhöht (Azubis, Praktikant:innen und Studierende monatlich 50 Euro mehr). Für die Beschäftigten im Gesundheitsbereich, vor allem in den Uni-Kliniken (Bremen hat keine), hat ver.di zusätzlich weitere spürbare Einkommensverbesserungen erreicht. Die Übernahmeregelung für Auszubildende wird wieder in Kraft gesetzt. Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit von 24 Monaten.

Vereinbart wurde zudem, dass zwischen den Länder-Arbeitgebern und ver.di endlich auch Gespräche zu den Arbeitsbedingungen für studentisch Beschäftigte an Hochschulen aufgenommen werden.

Das Tarifergebnis und die Abwehr des Angriffs auf den Arbeitsvorgang hat auch einen Preis gehabt: Alle Themen, die

ver.di sonst wichtig waren, wurden von den Arbeitgebern strikt abgelehnt.

Viele ver.di-Mitglieder schätzen es so ein: Es ist ein schwieriges Ergebnis, kein Grund zum Jubeln – aber mehr war nicht drin. Die Arbeitgeber haben uns mit dem Arbeitsvorgang und drohenden Herabgruppierungen erpresst. Deshalb hat ver.di das Ergebnis mit einem Bauchgrummeln angenommen; denn der Preis, das zu verlieren, was wir erreicht hatten, wäre am Ende zu hoch gewesen.

Für die nächste Tarifrunde in 2024 müssen wir mehr Kolleg:innen werden, die in der Tarifrunde aktiv mitmachen. Die Gewerkschaften brauchen mehr Mitglieder. Wir benötigen eine größere Beteiligung an den Aktionen und Warnstreiks um mehr durchzusetzen. Abwarten, Hoffen und das Streiken anderen überlassen reicht nicht aus, wenn wir ein besseres Tarifergebnis wollen.



Jörn Kroppach ist Gewerkschaftssekretär bei ver.di

Foto: ver.di

# Besoldung verfassungsfest machen

## DGB fordert Verbesserungen

Die Tarifgemeinschaft der Länder und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben sich im November 2021 auf ein Tarifergebnis für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst geeinigt. Das Ergebnis war ein schwieriger Kompromiss, dem ein zähes Ringen vorausgegangen war.

Da die Beamtinnen und Beamten keinem Tarifvertrag unterliegen, orientiert sich ihre Besoldung in Bremen am Tarifvertrag der Länder (TVL). Allerdings wird das Tarifergebnis nicht automatisch auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Im Gegenteil, die Tarifergebnisse wurden in der Vergangenheit häufig zeitversetzt oder geringer auf die Beamtenbesoldung übertragen. Auf diese Weise wurde immer wieder Geld zu Lasten der Bremer Beamtinnen und Beamten

eingespart. Deshalb fordern die Gewerkschaften regelmäßig eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifergebnisse. In diesem Jahr wurde dieses Ziel auch erreicht. Der Senat hat erklärt, dass das Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen wird.

Die Herausforderung lauerte dieses Mal an einer ganz anderen Stelle. Die Tarifeinigung sah eine einmalige Corona-Sonderzahlung vor. Klingt ja erstmal ganz gut. Doch die Corona Sonderzahlung sollte die durch Corona bedingte Mehrbelastung honorieren und gleichzeitig die für rund ein Jahr ausbleibende prozentuale Erhöhung abfedern. Leider hat diese kreative Konstruktion dazu geführt, dass die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger für rund ein Jahr kom-

plett leer ausgehen sollten. Hier hätten wir vom Senat eine bessere Lösung erwartet.

Nachdem der Senat bekannt gab, dass auch Bremer Beamtinnen und Beamte eine Corona-Sonderzahlung über 1.300 Euro erhalten sollten, gab es wochenlang abwertende Leserbriefe. Die Leistungen die vom Bremer öffentlichen Dienst zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Gesundheit und des öffentlichen Lebens erbracht wurden, wurden weniger gesehen. Es wurde der Eindruck erweckt, den Beamtinnen und Beamten würde an nichts mangeln. Das sehen höchststrichterliche Rechtsprechungen im Übrigen anders. Auch die Bremer Besoldung muss an verschiedenen Stellen verbessert und somit verfassungsfest gemacht werden.

Der Deutsche Gewerkschafts-

bund hat bereits eine deutliche Verbesserung bei der Besoldung vom Senat eingefordert. So fordert er zusätzlich zur Übertragung des aktuellen Tarifergebnisses eine pauschale Anhebung der Besoldung um 2%, eine schnelle Anhebung, Angleichung und Ruhegehaltsfähigkeit der Feuerwehr-, Justizvollzugs- und Polizeizulage auf das Niveau der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten von 228 Euro und eine versorgungswirksame Einmalzahlung für 2022.



Lars Härtwig

# „Ich halte das Prinzip der Solidarität hoch“

## Gute und gesunde Zukunft für unsere Kinder liegt mir am Herzen

**MUMM:** Moin, Ernesto, Du bist der neue Chef beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in Bremen. Wir sind neugierig – wie wird man das?

**Ernesto Harder:** (lacht) Man wird von Annette Düring (Vorgängerin) gefragt, ob man das machen möchte, ist davon begeistert und sagt ja. Im Ernst: Ich war mit Leidenschaft und Begeisterung sechs Jahre bei der IG Metall in Bremen Gewerkschaftssekretär und habe im Bereich der Luft- und Raumfahrttechnik die Betriebe betreut. Ich bin jemand, der gerne politisch wirkt. In meiner Bonner Zeit war ich 10 Jahre im Stadtrat. Bremen ist natürlich noch viel reizvoller - als Stadtstaat mit seiner enormen Vielfalt und Kompetenz, auch schwierige Lagen in den Griff zu kriegen. Daher habe ich mich über die Wahl zum Vorsitzenden des DGB-Stadtverbands Bremen sehr gefreut.

**MUMM:** Du hast einen kämpferischen Vornamen ....

**Ernesto Harder:** .... wenn man Che Guevara kennt. Ich bin in guter spanischer Tradition nach meinem Großvater mütterlicherseits benannt. Meine Mutter ist nämlich Spanierin.

**MUMM:** Was hast du dir vorgenommen mit dem DGB Bremen, welche Themen liegen dir besonders am Herzen?

**Ernesto Harder:** Zurzeit überlagert der Krieg in der Ukraine alles. Da ist es mir vor allem wichtig deutlich zu machen, dass der DGB ein Teil der Friedensbewegung ist. Dieser Krieg muss sofort enden. Als Teil des DGB halte ich das Prinzip der Solidarität hoch: Solidarität mit der Ukraine, mit den Geflüchteten aus der Ukraine, aber auch aus aller Welt, die zu uns kommen und Hilfe brauchen; Solidarität auch mit den Menschen in Russland und Belarus, die sich mutig gegen diesen Krieg und für Demokratie aussprechen. Dennoch müssen auch weitere Themen fortgeführt werden, die auch wichtig sind. Von Annette Düring übernehme ich zwei zentrale Forderungen, die

ich weiterhin unterstütze: Die Umlagefinanzierung für Ausbildung und die Ausweitung des Tariftreuegesetzes, damit öffentliche Aufträge nur noch an tarifgebundene Unternehmen erteilt werden. Richtig am Herzen liegt mir aber, dass auch unsere Kinder und Enkelkinder noch ein gute, gesunde Zukunft haben. Wissenschaftler\*innen sind sich einig, dass jedes zusätzliche Grad Erderwärmung katastrophale Konsequenzen für die Menschheit hat. Klimawandel und Digitalisierung stellen umfassende Veränderungen für unsere Produktionsweise, unser Zusammenleben und die Art, wie wir arbeiten und leben, dar. Dieser Wandel wird nur

gend. Gerade hatte ich wegen meiner Kinder mit dem Gesundheitsamt zu tun. Trotz der Belastungen durch die Pandemie hat mir die Kollegin so freundlich, so sachlich, so informativ weitergeholfen. Echt großartig. Riesenchapeau. Insgesamt sieht man an der Pandemie, wie wichtig ein leistungsstarker öffentlicher Dienst und seine ordentliche, ausreichende Ausstattung für die Gesellschaft ist. Nur so hat Bremen es hingekriegt, Impfmeister zu sein. Eine ausreichende finanzielle Ausstattung ist daher unverzichtbar und die Vorstellung von Steuersenkungen oder zusätzlicher Privatisierungen wirklich absurd.

book, Monitor, Tastatur, Maus, Bürostuhl und Tisch etc.) und einer pauschalen Aufwandsentschädigung. Auch bei einer Flexibilisierung der Arbeitszeit müssen die Interessen der Beschäftigten im Vordergrund stehen. Den Entwurf des Senats zu Ausgestaltung von Lebensarbeitszeitkonten finde ich vor dem Hintergrund eher enttäuschend. Der DGB hat ihn daher mit den betroffenen Mitgliedsgewerkschaften abgelehnt. Die Flexibilisierungsmöglichkeiten sind sehr stark reglementiert und durch die Interessen des Arbeitgebers bestimmt. Das ist nicht attraktiv.

**MUMM:** Du hast als DGB-Vorsitzender direkte Berührungspunkte zu unserer Arbeitgeberin, der Freien Hansestadt Bremen?

**Ernesto Harder:** Ja, der DGB ist eine Spitzenorganisation der Gewerkschaften und wird bei der Vorbereitung allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen beteiligt. Meine erste Erfahrung war das Gespräch mit dem Senator für Finanzen und Vertreter:innen seines Hauses über die Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamt:innen. Im Kern empfand ich das auch nicht anders als bei den Tarifverhandlungen, die ich in der Industrie geführt habe: Es geht um den Interessengegensatz von Beschäftigten und Arbeitgebern. Auch hier sehe ich meine Aufgabe darin, mich stark zu machen für die Interessen der Beschäftigten – ob Tarifbeschäftigte oder Beamt:innen.

**MUMM:** Vielen Dank für das Gespräch!

Das Gespräch führte Doris Hülsmeier.



Doris Hülsmeier



Foto: DGB Bremen

Ernesto Harder, Jahrgang 1977, ist seit dem 15. Januar Vorsitzender des DGB-Stadtverbands Bremen. DGB ist das Kürzel vom Deutschen Gewerkschaftsbund, der Dachorganisation der folgenden acht Mitgliedsgewerkschaften ver.di, GEW, GdP, NCG, EVG, IG BAU, IG Metall, IG BCE.

dann sozial und ökologisch sein, wird nur dann nicht zulasten der Beschäftigten stattfinden, wenn wir gemeinsam daran arbeiten. Ohne uns Beschäftigte, Interessenvertretungen und Gewerkschaften wird das nicht funktionieren.

**MUMM:** Hast du auch Bezüge zu uns – zum bremischen öffentlichen Dienst?

**Ernesto Harder:** Ich bin ein echter Fan des Bürgerservice in Bremen – egal ob persönlich, telefonisch oder digital. Ich habe nur gute Erfahrungen gemacht und finde die Arbeit der Kolleg:innen ganz hervor-

**MUMM:** Der bremische öffentliche Dienst hat Probleme, Nachwuchs zu finden. Hast du Tipps, wie man die Arbeitgeber-Attraktivität steigern kann?

**Ernesto Harder:** Attraktiv sind nach meinen Erfahrungen Arbeitgeber, die eine gute Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen gewähren. Dazu gehören flexible Arbeitsmöglichkeiten im Sinne der Beschäftigten. Alternierende Telearbeit ist ein gutes Modell, das im Betrieb und zu Hause gesundes Arbeiten sicherstellen muss mit einer gesundheitsgerechten Ausstattung (Note-

## Fassade oder Substanz?

### Wichtige Vorhaben kommen nicht voran

Erfolgreiche Stellenausschreibungen, unbesetzte Arbeits- und Ausbildungsplätze: Die Personalgewinnung ist in weiten Teilen des bremischen öffentlichen Dienstes eine echte Herausforderung. Deshalb hat sich der Finanzsenator zum Ziel gesetzt, die Arbeitgeberattraktivität Bremens zu steigern. Diese Zielsetzung hat natürlich die volle Unterstützung des Gesamtpersonalrats.

Was aber macht eine Arbeitgeberin für potenzielle

gut und attraktiv sind. Denn die Erfahrungen der heutigen Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag sind ein ganz entscheidender Faktor dafür, wie die Freie Hansestadt Bremen als Arbeitgeberin wahrgenommen wird.

Wichtige Vorhaben in dieser Hinsicht, die auch in der rot-grün-roten Koalitionsvereinbarung festgeschrieben sind, kommen nicht voran. So gibt es bis heute weder Leitlinien für gute Führung noch ver-

Gesundheitsmanagements voranzubringen, bleibt noch viel zu tun. Positiv ist, dass mittlerweile das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement personell aufgestockt wurde. In der Fläche haben sich die Defizite hingegen eher vergrößert. Mit der Corona-Pandemie ist der Infektionsschutz in den Vordergrund gerückt und hat andere Aspekte des Verhältnisses von Arbeit und Gesundheit bis heute verdrängt. Hinzu kommt, dass viele Kolleg:innen

nommen werden will. In einigen bremischen Dienststellen zeichnen sich allerdings Tendenzen ab, das Arbeiten im Homeoffice als Normalfall anzusehen, die Nutzung eines Arbeitsplatzes in der Dienststelle als Ausnahme. So verstehen wir jedenfalls einige Vorhaben, Büroflächen zu „optimieren“. Dabei wird von vornherein einkalkuliert, dass ein erheblicher Teil der Beschäftigten nicht in der Dienststelle arbeitet. Zweifel sind angebracht, ob es der Arbeitgeberattraktivität förderlich ist, wenn Beschäftigte sich in der eigenen Dienststelle nur als mehr oder weniger gern gesehene Gäste fühlen müssen.

Etwas mehr Beachtung verdient zudem die Tatsache, dass sich nicht alle Aufgaben im Homeoffice erledigen lassen. Das muss in den Dienststellen fair geregelt werden, damit nicht alles denjenigen Kolleg:innen aufgebürdet wird, für die Homeoffice - aus unterschiedlichsten Gründen - keine sinnvolle Option ist.

Schlagworte, die den Anspruch von Modernität vermitteln, sind ganz sicher notwendig, damit Bremen als attraktive Arbeitgeberin überhaupt wahrgenommen wird. Um damit auch nachhaltig erfolgreich zu sein im Wettbewerb um qualifiziertes Personal sollten dahinter auch durchdachte Konzepte für wirklich attraktive Arbeitsbedingungen stehen. Dazu gehören das Recht auf ortsflexibles Arbeiten ebenso wie das Recht auf einen Büroarbeitsplatz und eine gesunde Arbeitsumgebung. Der Gesamtpersonalrat arbeitet daran.



Auch im Homeoffice sollte eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzausstattung zur Verfügung stehen.

Bewerber:innen attraktiv? Darüber kann man durchaus unterschiedliche Vorstellungen entwickeln. In unserer Stellungnahme zu den Haushalten haben wir klargestellt, dass es dabei um mehr gehen muss als nur die „Fassade des öffentlichen Dienstes modern zu dekorieren.“

Arbeitgeberattraktivität kommt fast von ganz allein - wenn die Arbeitsbedingungen

besserte Unterstützungsinstrumente für Führungskräfte. Gleichzeitig haben sich die Herausforderungen, die Führungskräfte zu bewältigen haben, noch verstärkt. Beispielsweise gilt es, das vom Senat beschlossene Diversity-Management-Konzept umzusetzen und verstärkt auf Distanz zu führen.

Auch beim Ziel, gesundes Arbeiten und eine verstärkte zentrale Unterstützung des

längerfristig im Homeoffice gearbeitet haben. Die wenigsten Dienststellen kümmern sich dabei um die gesundheitsgerechte Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes.

A propos Homeoffice: Die Möglichkeit, einen Teil seiner Arbeit von zuhause aus erledigen zu können, ist heute in vielen Berufen natürlich ein ganz wichtiger Punkt, wenn man als attraktiver Arbeitgeber wahrgere-



Burkhard Winsemann

# Lebensarbeitszeitkonto nicht attraktiv

## Interessen der Beschäftigten nicht berücksichtigt

Stunden ansparen und dann für eine gewisse Zeit oder früher aus dem Berufsleben aussteigen können, je nach dem eigenen Bedürfnis und der individuellen Lebenssituation. Das wünschen sich viele Beschäftigte. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beschäftigen sich im Wettbewerb um gute Fachkräfte mit ihrer Attraktivität. Auch die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten können hierbei eine Rolle spielen. Gerade in der privaten Wirtschaft scheint es recht attraktive Modelle zu geben.

Der Bremer Senat hingegen hat die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten im Rahmen der Haushaltseckwerte beschlossen. Eine Einflussnahme der Interessenvertretungen wurde abgelehnt. Das stimmt misstrauisch.

Inzwischen hat der Senat in der Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte eine Regelung für einen fünfjährigen Test über das Führen von Lebensarbeitszeitkonten geschaffen - trotz der deutlichen Kritik des Gesamtpersonalrates und der örtlichen Interessenvertretungen sowie der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Der Haupttenor der Kritik: Es ist eine einseitig erstellte Regelung und die überwiegenden Vorteile liegen auf der Arbeitgeberseite.

Nur wenn Dienstvorgesetzte festgestellt haben, dass ein tatsächlicher personeller Mehrbedarf seit mindestens vier Monaten besteht, erhalten die Kolleg:innen die Möglichkeit über freiwillige Mehrarbeit bis zu fünf Stunden in der Woche und insgesamt 1.200 Stunden auf ein Lebensarbeitszeitkonto „anzusparen“. In einer Vollzeitbeschäftigung entsprächen das 150 Tage.

Eine Mehrarbeit von fünf Stunden über einen längeren Zeitraum halten wir für eine sehr starke gesundheitliche Belastung. Wir befürchten, dass die Möglichkeit des Lebensarbeitszeitkontos die Bereiche treffen wird, wo die Kolleg:innen bereits jetzt unter hohem Druck

arbeiten, wie beispielsweise die Polizei. Dort ist der Überstundenberg bereits jetzt auf 400.000 Stunden angewachsen, und es gibt keine Lösungen, wie er abgebaut werden kann. Ob es tatsächlich eine Freiwilligkeit gibt in hierarchischen Verhältnissen, darf zudem bezweifelt werden.

Die für Beschäftigte sehr interessante Phase der Entnahme von Stunden aus dem Lebensarbeitszeitkonto ist in der Regelung des Senats stark eingeschränkt. Die Stunden können zusammenhängend un-

kungen über 42 Tage hinaus, bei Elternzeit und Mutterschutz findet eine Unterbrechung der Stundenentnahme durch eine Unzumutbarkeitsregelung statt.

Die Gefahr einer Verjährung von geleisteten Mehrarbeitsstunden nach drei Jahren konnte bisher nicht ausgeräumt werden. Da es im Beamtengesetz keine Regelung für eine Verjährungsfrist der Besoldungsansprüche aus dem Beamtenverhältnis gibt, gilt die nach § 195 BGB festgelegte Verjährungsfrist von drei Jahren. Hier soll erst noch eine Lösung gefunden

dem Dienst vorgesehen. Bei einem Dienstherrnwechsel soll es eine finanzielle Abgeltung geben, wenn ein Freizeitausgleich nicht mehr möglich ist. Eine finanzielle Abgeltung ist zusätzlich über eine Unzumutbarkeitsregelung z. B. bei einer längerfristigen Erkrankung über 42 Tage hinaus, vorgesehen.

Insgesamt wird deutlich, dass die Regelung des Senats zu Lebensarbeitszeitkonten für Beamtinnen und Beamte für den Arbeitgeber äußerst vorteilhaft ist. Die Kolleg:innen arbeiten für einen längeren Zeitraum mehr und sollen damit das Problem von nicht besetzten Stellen oder einer zu geringen Personalausstattung lösen. Sie dürfen hingegen nur zu sehr begrenzten Zwecken Stunden aus ihrem Konto entnehmen. Ob und wann sie die Stunden entnehmen dürfen, können die Kolleg:innen nicht selbst entscheiden. Das letzte Wort hat der Arbeitgeber.

Wir hätten uns gewünscht, dass mit dem Gesamtpersonalrat eine gute Regelung verhandelt worden wäre. Soll ein Lebensarbeitszeitkonto ein wirksames Instrument zur Verbesserung von Rahmenbedingungen für Beschäftigte sein, darf es nicht vorwiegend um das Auffangen von personellen Engpässen gehen. Sonst entstehen Regelungen, die die Gesundheit nachhaltig schädigen können. Ebenfalls ist es wichtig, dass die Gründe für die Zeitentnahme flexibler gestaltet und die Möglichkeit ein Zeitguthaben anzusparen allen Kolleg:innen eröffnet wird.



Zeit ansparen könnte eine gute Sache sein, wenn die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt würden.

mittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand, für (Familien-)Pflegezeiten oder Weiterbildungszwecke genommen werden. Andere persönliche Gründe werden nicht zugelassen.

Zudem gibt es keine Garantie, die angesparten Stunden vollständig zurück zu bekommen. Bei Krankheit verfallen Stunden. Erst bei dauerhaften Erkran-

werden.

Für eine reibungslose Entnahme von Mehrarbeitsstunden aus dem Lebensarbeitszeitkonto gibt es weitere Hemmnisse. Ist aus dringenden dienstlichen Gründen kein Freizeitausgleich möglich, soll es eine finanzielle Abgeltung geben. Diese ist ebenfalls bei Tod oder unvorhergesehenes Ausscheiden aus



Lars Hartwig

## Das sagen unsere Kolleg:innen

### Was ist gut an deinem Arbeitsplatz, was könnte besser sein?

An meinem Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst gefällt mir sehr gut, dass es ein sicherer Arbeitsplatz ist. Das Gehalt kommt pünktlich und die guten sozialen Leistungen sind sehr hilfreich bei der Lebensplanung. Die abwechslungsreichen Tätigkeiten an meinem Arbeitsplatz im Migrationsamt und die Zusammenarbeit mit den netten Kolleginnen und Kollegen motivieren mich immer wieder neu.



Foto: privat

Wenn ich mir etwas von meinem Arbeitgeber wünschen dürfte, wäre das sicher mehr Verantwortungsbewusstsein für die technische Unterstützung in unserem Amt. Seit Jahren werden seitens des Anbieters Dataport die notwendigen Anforderungen nur mangelhaft erfüllt. Die täglichen Technikausfälle oder Nutzungseinschränkungen frustrieren und behindern uns alle.



Dörte Scholz, Migrationsamt

Ich arbeite seit 2014 als Lehrkraft für inklusive Pädagogik. Früher hätte man Sonderschullehrerin gesagt. Die neue Bezeichnung steht auch für eine grundlegende Neuausrichtung der Pädagogik, und da ist Bremen ganz vorne mit dabei! Das wirkt sich aus auf meine Arbeit und die unglaubliche Dankbarkeit, die ich jeden Tag erfahre. Deshalb liebe ich meine Arbeit, und besonders, dass ich sie in Bremen machen kann.

Die Regelschullehrkraft muss dafür sorgen, dass der Unterricht reibungslos abläuft. Manche Kinder brauchen dafür zusätzliche Unterstützung. Dabei kann es zum Beispiel darum gehen, die Inhalte auf eine einfachere Sprache herunterzubrechen. Oder ein Kind hat eine Erfahrung mit der Schule, aufgrund derer es gar nicht mehr an sich glaubt. Dann nehme ich das Kind zur Seite, mache einen Anfang und lobe den gestürzten Reiter für jeden neuen Moment auf dem Pferd. Und man glaubt es nicht, was Worte für eine Macht haben.



Was ich mir wünschen würde: mehr Zeit, mehr Kapazitäten und entsprechende Räumlichkeiten, denn der zugige Schulflur ist kalt.

Linda Stibal, Oberschule Findorff



Foto: privat

Grundsätzlich ist Bremen ja ein guter Arbeitgeber. Beispielsweise habe ich einen Gehaltsvorschuss für den Kauf eines E-Fahrrads erhalten, den ich in zinslos und fair tilgen kann. Es wäre sehr schwer gewesen, eine solche Summe anzusparen. Zusätzlich zum sicheren Arbeitsplatz erhält man eine Jahressonderzahlung. Ich arbeite unbefristet im hauswirtschaftlichen Pool bei Kita Bremen- allerdings nur in Teilzeit. Leider ist es nicht so einfach meine Stundenanzahl zu erhöhen. Eine Vollzeitstelle, oder zumindest die auskömmliche Aufstockung meiner Stunden würde mir sehr helfen.

Friedrich Peters, Kita Bremen



Foto: privat



Als Betriebsprüfer habe ich meinen absoluten Traumjob gefunden. Die Tätigkeit ist anspruchsvoll, abwechslungsreich und bietet spannende Einblicke in die Wirtschaft, wo ich zahlreiche faszinierende Unternehmerpersönlichkeiten kennenlernen durfte. Spannende Dienstreisen runden meine Tätigkeit ab, mit der ich zudem einen enorm wichtigen Beitrag zur Steuergerechtigkeit leiste. Allerdings leidet das Finanzamt für Außenprüfung unter



Foto: privat

einem dramatischen Personalmangel, so dass auf immer weniger Prüfer:innen immer größerer Druck ausgeübt wird. Zu allem Überfluss sorgt die EDV für Stress, weil die Anwendungen hoch komplex und/oder völlig veraltet sind.

Es wird höchste Zeit, dass die Außenprüfung in Bremen personell erheblich aufgestockt wird und die EDV künftig nicht mehr als Belastung, sondern endlich als Entlastung wahrgenommen wird.

Gero Sieling, Finanzamt für Außenprüfung, Personalrat



Ein großer Pluspunkt ist gerade in der jetzigen Pandemie die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Auch die zahlreichen Möglichkeiten der Flexibilisierung wie Sabbatical, mobiles Arbeiten, alternierende Telearbeit, Flexiurlaub und Teilzeit werden gerne in Anspruch genommen. Neben dem Schwerpunkt Digitalisierung will und muss sich unsere Arbeitgeberin auch im Bereich der Personalgewinnung, Personalentwicklung und Ausbildung verbessern. Hier sind der Personalrat und die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat sehr aktiv und setzen sich dafür ein, dass wir in diesem Feld für die Zukunft besser aufgestellt sind.



Michael Kern, Immobilien Bremen, Personalrat



Foto: privat

Als Arbeitgeber bietet mir das Ordnungsamt ein vielfältiges Aufgabenspektrum sowohl im Innen- als auch im Außendienst. Ergänzt wird das Aufgabenspektrum durch diverse Schulungen, Ausbildungen, eine betriebliche Sozialvorsorge, ein Jobticket, flexible Arbeitszeiten und eine betriebliche Rentenzusatzversicherung.

Aber die nur bedingte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die unvollständige IT-Ausstattung, sowie die relative niedrige Einstufung im TVL schränken die Attraktivität des Ordnungsamtes als Arbeitgeber ein.

Marko Broekmann, Ordnungsamt, Teamleiter bei der Verkehrsüberwachung, Schwerbehindertenvertreter und Personalrat



Foto: privat

# Zwei Jahrzehnte Rest-Cent-Aktion

## kleiner Beitrag - große Wirkung!

### Was ist die Rest-Cent-Aktion?

Gemeinsam mit einem kleinen Beitrag Menschen in armen Ländern helfen - das war der Grundgedanke der Rest-Cent-Aktion. Vor 20 Jahren wurde diese Initiative der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ins Leben gerufen. Gefördert werden Projekte zur Verbesserung der Lebensbedingungen in armen Ländern, die einen Bezug zu Bremen haben. Bis heute konnten rund 536.000 Euro auf insgesamt 34 Projekte verteilt werden.

Zurzeit beteiligen sich rund 5.000 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und aus ausgegliederten Bereichen, insbesondere den Krankenhäusern, aber auch viele Versorgungsempfänger:innen an der Rest-Cent-Aktion. Sie alle spenden freiwillig ihr „Kleines hinterm Komma“, um Menschen in armen Ländern eine bessere Zukunft zu ermöglichen. Für den Einzelnen sind das maximal

99 Cent im Monat oder 11,88 Euro im Jahr. Die Rest-Cent-Spenden kommen unmittelbar dort an, wo sie benötigt werden. Das beweisen Jahr für Jahr die Dankschreiben unserer geförderten Projekte.

Vielen Dank an alle, die mitmachen!

### Wie kann ich dabei sein?

Auf unserer Internetseite [www.gpr.bremen.de/restcent](http://www.gpr.bremen.de/restcent) gibt es sehr ausführliche Informationen zum Thema Rest-Cent. Dort findet sich auch eine Teilnahmeerklärung.

Im MiP gibt es die Teilnahmeerklärung unter dem Menüpunkt Selfservices im Formularcenter in einer bereits mit Namen und Personalnummer ausgefüllten Version.

### Wer entscheidet über die beantragten Förderungen?

Einmal im Jahr entscheidet ein Vergabeausschuss über die Projektförderungen. Mitglieder im Vergabeausschuss sind Ver-

treterungen der Gewerkschaften (Kai Mües für ver.di, Christina Biese für die GdP, Yasmina Wöbbekind für die GEW, Jürgen Köster für den dbb), Peggy Braun vom Senator für Finanzen und Silke Goethe von der Senatskanzlei aus dem Bereich Entwicklungszusammenarbeit.

Um die Geschäftsführung und die Öffentlichkeitsarbeit kümmern sich Doris Hülsmeier und Brigitte Schüler vom Gesamtpersonalrat.

Welche Projekte werden in 2022 gefördert?

In diesem Jahr wurden folgende Projekte vom Vergabeausschuss fest ausgewählt:

- Mate ni kani e. V. mit einer zweisprachigen Buchreihe für Mädchen in Niger (Projekt seit 2020)
- Helptogethelp e. V. für die Ausstattung von 2 Fußballvereinen in Mali (Projekt seit 2021)
- Kune e. V. für die Anschaffung und Ausstattung eines Transportbusses (neu)

- Parakou-Bremen-Sport e. V. für die Anschaffung von Sportbekleidung und Ausbildungsförderung von Mädchen

Die Förderung eines fünften Projektes wird derzeit noch geprüft.

Voraussichtlich Anfang April 2022 werden wir alle ausgewählten Projekte ausführlich in einem Rundschreiben vorstellen.



Brigitte Schüler



Einige Bilder aus dem jüngsten Buch aus dem Projekt von Mate ni kani e.V.

### Rest-Cent-Bilanz 2021

In 2021 wurden 30.726,15 Euro gespendet. Aus diesen Mitteln wurden fünf Projekte gefördert:

- ▶ Erstausrüstung für zwei Fußballvereine in Mali (Helptogethelp e. V.): Festbetrag 1.000 Euro
- ▶ Bau eines Versammlungsraums in Benin (Parakou-Bremen e. V.): 5.308,24 Euro
- ▶ Corona-Hygienekonzept für Vorschulen in Uganda (Go Ahead!): 7.962,36 Euro
- ▶ Förderung eines Landwirtschaftsprojektes durch Mikrofinanzierung in Sierra Leone (KETA AKETI e. V.): 7.962,36 Euro
- ▶ „Karambana“ - eine zweisprachige Buchreihe für Mädchen in Niger (Mate ni kani e. V.): 8.493,19 Euro



## Bilder aus 20 Jahren Rest-Cent



Schule ist wichtig, aber auch anstrengend. Eines der ersten von der Rest-Cent-Aktion geförderten Projekte war eine Schule in Yowokope, Togo. (Foto: Lebenschance e.V.)



GoAhead unterstützt mit Hygienemaßnahmen Vorschulen in Uganda und ermöglicht damit deren Weiterbetrieb in der Corona-Pandemie (Foto: Go Ahead e.V.)



Wasser Marsch! Eine Schule in Guinea konnte mit Rest-Cent-Mitteln einen Brunnen bauen (Foto: KANIA e.V.)



Eine Dorfschule in Boudtenga, Burkina Faso, konnte mit Hilfe von Rest-Cents eine kleine Schulbibliothek bauen und ausstatten. (Foto: for fair education e.V.)



Dieser mit Rest-Cents geförderte Schulgarten in Osogbo, Nigeria, dient gleichermaßen der Ausbildung und der Ernährung der Schüler:innen. (Foto: Human & Environment e.V.)



Der Kindergarten in Diani, Kenia, bedankt sich für die Rest-Cent-Unterstützung. (Foto: KID e.V.)

# Wie kommt die FIGARO in den Hafen?

## Das Hansestadt Bremische Hafenamts sorgt für sicheren Schiffsverkehr

„Der Autotransporter MV FIGARO wird in Bremerhaven erwartet. Das Schiff ist von der Bremer Lagerhaus-Gesellschaft an der Erzpier im Nordhafen geplant für einen Donnerstag, Schichtbeginn 6 Uhr. Die FIGARO hat eine Länge von 228 Metern und 32,3 Metern Breite.“ Mit einer solchen Meldung wird ein komplexer Prozess in Gang gesetzt. Gesteuert wird er vom Hansestadt Bremischen Hafenamts (HBH). Hier arbeiten 80 Kolleg:innen, die für einen sicheren und möglichst reibungslosen Schiffsverkehr in den stadtbremischen Häfen zuständig sind. Wenn das Schiff nicht pünktlich und arbeitsbereit am Liegeplatz ist, sind Verluste nicht nur finanzieller Art im Hafen die Folge. An jeder Ladung hängen unmittelbare Arbeitsplätze und Existenzen. Beratend unterstützt das HBH auch den Betrieb der zur Stadt Bremerhaven gehörenden Häfen.

In der Abteilung Nautik im Hafenamts in Bremerhaven befindet sich die Informati-

on und Manövrierfähigkeit bilden die Rahmenbedingungen für die Ablaufplanung und zeitliche Platzierung im Verkehrsablauf.

Im Fall der FIGARO stellt sich nach Übernahme der Schiffsanmeldung am Montag und Liegeplatzplanung am Dienstag heraus, dass am Liegeplatz stellenweise 0,7 Meter zu wenig Wassertiefe vorhanden ist für den Schiffstiefgang von 9,9 Meter. Der Hafenmeister vereinbart mit (der 2004 aus dem HBH ausgegliederten) bremenports, dass der Spüler bis Donnerstag am Liegeplatz die benötigte Tiefe herstellt.

Die FIGARO wird um 22 Uhr bei Tonne Weser erwartet. Dort wird der Seelotse an Bord kommen. Mit dem Tiefgang von 9,9 Metern kann das Schiff nur zwei Stunden nach Niedrigwasser bis drei Stunden nach Hochwasser die Schleuse befahren. Das Niedrigwasser ist um 22 Uhr.

Eine direkte Durchfahrt ist nicht möglich. Zwischen 23 Uhr und 3 Uhr sind nicht ausreichend Schlepper verfügbar. Des

über UKW, dass er um 3:30 Uhr bei Tonne 49 sein wird. Dann benötigt er für seine „Ablösung“ die Hafenslotsen und für das Schiff zwei Schlepper.

Umgehend werden vom HBH wegen der Größe des Schiffes

werden gut 45 Minuten benötigt. Damit ist die Schleuse rechtzeitig geöffnet, bevor die FIGARO in den Vorhafen eindringt.

Die FIGARO übernimmt pünktlich die Hafenslotsen und kann 30 Minuten später in den



Alles im Blick: Der Schleusenaufseher der Kaiserschleuse steuert von seinem Arbeitsplatz aus noch weitere Schleusen und Hafeneinrichtungen



Der Kollege Simon Petereit gibt einen Überblick über die Häfen.

onsschnittstelle zwischen allen Hafeninteressenten und den Schiffen. Sie koordinieren alle Aktivitäten, die für das sichere Ein- oder Auslaufen eines Schiffes benötigt werden. Der übrige Verkehrsablauf, schiffahrtspolizeiliche Genehmigungen und Einschränkungen bezüglich Schiffsdimensionen

Weiteren ist bereits bekannt, dass ein Containerschiff Bremerhaven verlassen wird, bei dem auf Grund seiner außergewöhnlich großen Abmessungen auf der Weser zwischen 1 und 2 Uhr kein Gegenverkehr möglich ist.

Um 2:15 Uhr meldet sich der Seelotse von Bord der FIGARO

zwei Hafenslotsen angefordert und über den Anlauf informiert.

Der Ostwind mit Windstärke 4 erschwert das Befahren und Festmachen in der Nordschleuse, so dass drei Schlepper angefordert werden. Als Nächstes werden Festmacher, Lotsenversetzer und die Schleuse über die Ankunft der FIGARO informiert.

Die FIGARO wird über die Nordschleuse eingeschleust. Gesteuert wird diese vom Schleusenaufseher der Kaiserschleuse, der außerdem auch noch den Betrieb der Neuen Schleuse, den Freilaufkanal, das Hafenspumpwerk, die Straßenüberfahrten und die Klappbrücke regelt.

Die Kammer der Nordschleuse ist eine Stunde vor Schiffsankunft beim Hafenslotsen mit Schleppern belegt, die eingeschleust werden, um das nächste ausgehende Schiff zu bedienen. Sobald die Kammer frei wird, muss die Schleuse umgehend umgesetzt werden. Für das Schließen der Tore, das Ausgleichen der Kammer und Auffahren des Außenhaupts

Vorhafen der Nordschleuse einfahren. Nachdem das Schiff in der Schleuse festgemacht hat, veranlasst der Schleusenaufseher, die Tore und Überfahrten zu schließen und die Kammer auf Hafenwasserstand auszugleichen. 30 Minuten später kann das Schiff die Nordschleuse verlassen und liegt um 5:20 Uhr ordnungsgemäß vertäut am Liegeplatz. Der Hafenslotsen meldet sich über UKW 12 für weitere Einsätze wieder klar und gibt die Zeiten durch, wann die FIGARO in der Schleuse festgemacht wurde, wieder losgeschmissen hat und letztlich am Liegeplatz fest war.



Kai Wües

# Besondere Bedingungen in der Pandemie

## Arbeitsschutz wichtiger denn je

Wir alle haben im Laufe der vergangenen zwei Jahre regelmäßig neue Vorgaben in unseren Arbeitsalltag integrieren müssen. Nicht alles lief glatt: War es anfänglich die Versorgung mit Masken und Desinfektionsmitteln, so war es später die Durchsetzung der 3G-Regel für Bürger:innen in Dienststellen mit Publikumskontakten, die uns als Personalräte zusätzlich beschäftigt haben. Inzwischen gehen uns Begriffe wie Viruslast, Inzidenzwert, Hospitalisierungsrate und Testsensitivität ganz locker von der Zunge. Wenn wir euch Informationen zu diesem wichtigen Thema mitteilen, birgt dies auch immer das Risiko, dass sich die eine oder andere in kurzer Zeit bereits überholt hat. Da, wo die Bereitschaft der Beschäftigten zur zügigen Umsetzung von Maßnahmen besonders groß war, konnte so schon mal Frust aufkommen.

In einer so noch nie dagewesenen Situation erleben wir eine besondere Belastung in der Arbeit. Die Pandemie führte in vielen Dienststellen zu andauernder Mehrarbeit. Aufga-

ben mussten bezogen auf ihre Dringlichkeit sehr schnell neu bewertet werden. Die gleichzeitige Nutzung von Büroräumen durch mehrere Personen war oft mit einem mulmigen Gefühl verbunden. Sehr unterschiedlich und individuell sind die Berichte über die Belastungen im Arbeitsalltag, die uns erreichen. Und davon sind Kolleg:innen im Homeoffice nicht ausgenommen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist nach wie vor stark geprägt vom Blick auf aktuelle Schutzvorgaben.

So wurde der Bericht des leitenden Arbeitsmediziners Herr Dr. Neumann (Fachdienste für Arbeitsschutz) im Rahmen Informationsveranstaltung für Personalräte am 26. Januar 2022 mit großem Interesse aufgenommen. Grundsätzlich wertet er den Arbeitsplatz in Bezug auf ein Infektionsrisiko als sehr sicher. Die erfolgreiche Impfkampagne und die sehr hohe Impfquote in Bremen sind ein weiterer wichtiger Baustein in der Bekämpfung der Pandemie. Zusätzlich betonte er, dass der beste Schutz gegen COVID-19

durch die Booster-Impfung erreicht wird. Gleichzeitig behalten Abstand, Hygiene, Alltagsmasken und Lüften (AHA + L) als vorrangige und wichtige Schutzmaßnahmen ihre Bedeutung.

Die psychische Auswirkung, die diese angespannte Arbeits- und Lebenssituation mit sich gebracht hat, findet allerdings bislang noch zu wenig Berücksichtigung. Die Fachdienste berichten von einer Zunahme psychisch bedingter Krankheitsbilder wie z.B. Angststörungen und bestätigen, dass ihre Unterstützung während der Pandemie kaum abgerufen wurde. Insgesamt haben wir den Eindruck, dass das Aufgabenfeld der psychischen Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz dringend mehr Beachtung bedarf.

Ein weiterer Aspekt ist die private Belastung während der Pandemie. Besonders stark davon betroffen sind bis heute Kolleg:innen, die Kinder oder zu pflegende Angehörige versorgen müssen, weil beispielsweise Kinderbetreuung und Schulbesuch nicht immer gewährleistet sind. Genauso betroffen sind Kolleg:innen mit Vorerkrankungen. Für sie ist die Sorge um Ansteckung auch am Arbeitsplatz allgegenwärtig.

Wir haben uns an vieles gewöhnt und manche von uns sind zu Digital-Held:innen geworden. Viele Kolleg:innen aber berichten von digitaler Erschöpfung und Isolation. Und auch diejenigen, die vermeintlich gut mit der Situation umgehen können, kommen an ihre Grenzen. Wir leben daher weiterhin mit Gefühlen der Unsicherheit. In dieser Anspannung lässt sich nicht mal eben der Schalter auf off legen.

Sehr erfreulich ist deshalb die aktuelle Initiative des Kompetenzzentrums Gesundheitsmanagement, das das Instrument „Dialog in der Dienststelle“ auf den Weg gebracht hat. Das Instrument ist eine Anregung für die Dienststellen, sich auf Ebene der Arbeitsteams mit den

pandemiebedingten Veränderungen der Arbeitssituation auseinanderzusetzen. Es ermöglicht Führungskräften einen systematischen und niedrigschwelligen Einstieg in diese Thematik und zeigt, wie ein Dialog dazu gelingen kann. Dieses freiwillige Angebot kann für Führungskräfte als Türöffner dienen, um mit ihren Mitarbeiter:innen über die Veränderungen der pandemiebedingten Arbeitsanforderung ins Gespräch zu kommen. Werden dabei psychische Fehlbelastungen im Team identifiziert, die nachjustiert werden sollten, kann der Dialog dabei unterstützen gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Im Austausch miteinander zu sein über belastende Faktoren in unserer Arbeit wirkt unterstützend und ist ein Baustein für Zufriedenheit.

Für die Beauftragten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, aber auch für Personalräte ein guter Auftakt das Thema „Pandemie und psychische Gesundheit“ in den Blick zu nehmen und dahingehend unterstützend in den Dienststellen zu wirken.



Daniela Koltzau



Digitale Erschöpfung?

# Duale Ausbildung und duales Studium

## Zwei neue Ausbildungspersonalräte stellen sich vor



Foto: Rebecca Müller, Auszubildende zur Fotografin, SKB-Bremen Fotoarchiv

Mitglieder und Ersatzmitglieder des APR-BBiG

**Im November 2021 konnten Auszubildende in einer dualen Ausbildung und die dual Studierenden beim Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) zum ersten Mal jeweils einen eigenen Ausbildungspersonalrat wählen. Ihre Bedürfnisse, Anliegen, Interessen und Wünsche können nun noch besser vertreten werden. Die Gremien stellen sich vor:**

Liebe Auszubildende,

wir sind euer neuer Ausbildungspersonalrat. Unser APR BBiG hat 9 Mitglieder und es gibt 6 Ersatzmitglieder. Wir lernen alle unterschiedliche Ausbildungsberufe und freuen uns sehr, euch so bis zum November 2023 gut vertreten zu dürfen!

Was machen wir bis jetzt so? Wir führen regelmäßig Sitzungen durch, unterstützen Azubis auf Anfrage, vernetzen uns mit anderen Ausbildungspersonalräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und den Gewerkschaften, besuchen notwendige Schulungen für die Personalratsarbeit und tauschen uns mit dem AFZ aus.

Die Coronapandemie hat besonders die Auszubildenden hart getroffen. Als wäre dieser neue Lebensabschnitt nicht schon aufregend genug, so muss man neu auf Abstand lernen und soziale Kontakte in Schule und Betrieb knüpfen.

Für uns - wie auch schon für unsere Vorgänger:innen - besteht aktuell nicht die Möglichkeit, Azubi-Versammlungen durchzuführen. Das ist schade, aber: Wir sind für euch da! Kontaktiert uns bei Fragen, Problemen oder Wünschen. Der Austausch mit euch ist wichtig, nur so können wir etwas für euch oder die Ausbildung verbessern. Danke!

Anastasia Strietzel  
Vorsitzende des  
APR-BBiG



Kontakt: [apr.bbig@afz.bremen.de](mailto:apr.bbig@afz.bremen.de)

Liebe dual Studierende,

wir, der APR DUAL, sind zum ersten Mal nur für die Themen der dual Studierenden ALLER Studiengänge beim Aus- und Fortbildungszentrum gewählt worden. Dementsprechend ist es uns eine Ehre und wir freuen uns auf die Amtsperiode 2021/2023. Wir sind entsprechend der Anzahl der aktuell Studierenden sieben Mitglieder und es gibt zwei Ersatzmitglieder. Unser Aufruf: Solltet ihr Unterstützung während eures dualen Studiums benötigen: meldet euch. Wir sind total motiviert und jedes Anliegen wird erst genommen! Natürlich hoffen wir, euch bald persönlich bei einer Versammlung kennen zu lernen, wenn die Corona-Lage es zulässt... So oder so: Bis bald, euer

Oliver Glaser  
Vorsitzender des APR-DUAL



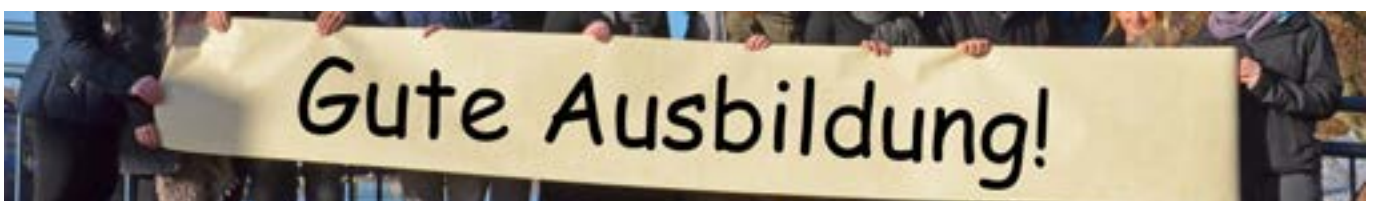
Kontakt: [apr.dual@afz.bremen.de](mailto:apr.dual@afz.bremen.de)

### Was ist eigentlich ein Ausbildungspersonalrat?

Der Ausbildungspersonalrat vertritt eure Interessen in der Ausbildung. In verschiedenen Bereichen, wo es um die Durchführung der Berufsausbildung geht, darf er mitbestimmen. Den APR wählt ihr als Auszubildende/dual Studierende selbst, oder ihr lasst euch sogar wählen. Die Amtszeit des APR beträgt in der Regel zwei Jahre. Wann, wer wie und wo gewählt wird, erfahrt ihr beim Gesamtpersonalrat.

### Der Ausbildungspersonalrat:

- ▶ steht euch mit Rat & Tat während der Ausbildung zur Seite.
- ▶ bietet persönliche Sprechzeiten an.
- ▶ unterstützt euch bei wichtigen Gesprächen mit dem AFZ, der Dienststelle, der Schule oder Hochschule.
- ▶ nimmt eure Verbesserungsvorschläge für die Ausbildung entgegen.
- ▶ führt Versammlungen mit euch Auszubildenden durch.
- ▶ berät den Gesamtpersonalrat bei konkreten ausbildungsrelevanten Themen.
- ▶ nimmt beratend an der Schulkonferenz der Verwaltungsschule teil.
- ▶ vernetzt sich mit anderen APReN, JAVen und Gewerkschaften.



# Bildungszeit... Schon gebucht?

## Marseille als ein Ort für persönliche Weiterbildung

Auszubildende (dazu gehören auch Beamtenanwärter:innen) haben in einem Zeitraum von zwei Jahren Anspruch auf zehn Tage bezahlte Bildungszeit. Dieser Anspruch ist im Bremischen Bildungszeitgesetz verankert. Es handelt sich um Zeit für die persönliche Weiterbildung und nicht um Erholungsurlaub. Darum steht es euch frei, zu welchem Thema ihr eine Bildungszeitveranstaltung bucht. Es muss keinen Zusammenhang mit eurer Ausbildung geben. Ob ihr eure Bildungszeit beispielsweise zum Erlernen einer Sprache in der Volkshochschule oder in

In Frankreich hat gewerkschaftliche Arbeit eine lange Tradition. Mit Vertreter:innen der großen französischen Gewerkschaften CGT und Sud wurde ausführlich über Gemeinsamkeiten und Unterschiede der französischen und deutschen Gewerkschaftstätigkeit gesprochen. Überraschend war für uns, dass viele große Demonstrationen für bessere Arbeitsbedingungen in Frankreich nicht auf gewerkschaftliche Impulse zurückgehen, sondern direkt auf gesellschaftliches Engagement der Bevölkerung. Das Recht, für seine Interessen

Exkursion konnten wir Einblicke gewinnen, wie soziale Arbeit in der Praxis funktioniert. Am eindrucksvollsten war der Besuch einer ehemaligen McDonald's-Filiale, die weltweit Schlagzeilen gemacht hat: Während der Coronapandemie wurde sie gegen den Willen des Konzerns von Anwohner:innen und McDonalds-Mitarbeiter:innen zur Essensausgabe an Bedürftige umfunktioniert. Mittlerweile hat die Stadt Marseille die Filiale gekauft um zu gewährleisten, dass dieses Projekt weiter seiner sozialen Arbeit nachgehen kann. Trotz der vielen Lerninhalte und

### Wie beantrage ich Bildungszeit?

Suche dir eine passende Veranstaltung aus und sage dem Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ), in welchem Zeitraum du Bildungszeit nehmen willst. Bildungszeit kann nur abgelehnt werden, wenn zwingende ausbildungsrelevante Belange (Praxisvermittlung, Schulunterricht) deinem Wunsch entgegenstehen. Ist alles okay, meldest du dich selbst direkt für die Bildungszeit an. Wenn du eine Zusage bekommst, kannst du die Bildungszeit über das MiP oder mit einem entsprechenden Antrag bei deiner Personalstelle (AFZ) beantragen.



Quelle: verdi Jugend Bremen

Eine große Errungenschaft des gewerkschaftlichen Einsatzes ist das Recht auf Bildungszeit.

einem europäischen Land nutzt, bleibt eure Entscheidung. Wichtig ist, dass die Veranstaltungen nach dem Bremischen Bildungszeitgesetz anerkannt sind.

Eine Bildungszeit kann auch dazu dienen, den politischen Horizont zu erweitern. Wir haben unsere Bildungszeit in Marseille verbracht. Das einwöchige Seminar „Wie ist das eigentlich bei euch so?“ widmete sich der gewerkschaftlichen und sozialen Arbeit in Frankreich. Es fand mit Unterstützung unserer Gewerkschaft verdi und des Deutsch-Französischen Jugendwerks statt.

auf die Straße zu gehen und zu demonstrieren, ist fest im französischen Nationalgefühl verwurzelt.

Marseille ist eine Stadt mit einem starken sozialen Gefälle. Es gibt viele Problemviertel und eine hohe Kriminalitätsrate. Die Stadt ergreift viele soziale Maßnahmen gegen diese Probleme. Sozialarbeiter:innen, die mit der Umsetzung dieser Maßnahmen vertraut sind, haben uns engagiert von ihrer Arbeit berichtet. Uns wurden interessante Einblicke gewährt und dabei zahlreiche Fragen geduldig beantwortet. Im Rahmen einer

Diskussionen zu gewerkschaftlicher und sozialer Arbeit gab es genügend Freizeit, um die sonnigen und sehenswerten Seiten Marseilles und Südfrankreichs zu erleben.



Simon Arnold und Matthias Höhmann, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Gesamtpersonalarat

## Freizeit wird überbewertet

Wie man auch ohne Gas gut durch den Winter kommt.

Hanseatische Zurückhaltung in jeder Hinsicht muss man dem Senat beim Lebensarbeitszeitkonto bescheinigen. Nicht nur war unsere Landesregierung - bevor sie sich grundsätzlich in dieser Frage positionierte - zu schüchtern, mal



Dunkle Wolken verdecken immer häufiger den Sonnenschein der Arbeitszeitverkürzung.

ein grundsätzliches Interesse an flexiblen Arbeitszeiten äußern ja auch viele Arbeitnehmer:innen. Sie denken dabei an ihre Souveränität, ihre Freiheit, selbst zu entscheiden, wann Arbeit und wann Freizeit ist. Flexibilität kann aber auch heißen, dass man sich nach den Wünschen des Arbeitgebers verbiegen muss. Um welche Flexibilität es geht, wessen Wünsche bedient werden, wird sich erst noch zeigen.

Manche finden vielleicht auch, dass Freizeit überbewertet wird. Nach zwei Jahren Corona, in denen wir uns aus purer Verzweiflung in unserer Freizeit mit den wunderlichsten Sachen beschäftigt haben. Brot backen? Ok, auch wenn nicht jeder Versuch köstlich gelun-

gen ist. Masken nähen war eine Zeitlang auch noch von praktischem Nutzen. Aber bevor ich jetzt das Klöppeln anfangen, damit mir nicht die Decke auf den Kopf fällt, stelle ich meine Zeit doch lieber meinem Arbeitgeber zur Verfügung. Und schiebe vielleicht ganz im Sinne des Lebensarbeitszeitkontos all die angesparten Stunden ans Ende des Berufslebens. Zumal doch in schöner Regelmäßigkeit öffentliche Überbietungswettbewerbe zum Thema Renteneintrittsalter dargeboten werden. 70, 73, 75 – darf es auch ein bisschen mehr sein?

Auch aus einem anderen, ganz praktischen Grund finde ich die Aussicht auf eine 60-Stunden-Woche durchaus positiv – jedenfalls, wenn nicht

gleichzeitig Homeoffice-Pflicht gilt. So kann ich nach der Arbeit direkt in mein Bett sinken und muss mir keine Gedanken machen, wie ich zuhause ohne russisches Gas mehr als 12 Grad erreichen kann.



Burkhard Winsemann

mit den Gewerkschaften und dem Gesamtpersonalrat über Möglichkeiten einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung zu reden. Auch inhaltlich schöpft die neue Arbeitszeitverordnung die Möglichkeiten bei Weitem nicht aus. Nicht den gegenwärtigen Rahmen des Arbeitszeitgesetzes, und erst recht nicht das, was zukünftig möglich sein könnte.

Denn die Ampel hat sich in ihrem Koalitionsvertrag darauf verständigt, „Wünsche nach einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung aufzugreifen“ und dafür am Arbeitszeitgesetz herumzufummeln. Wie weit dann der gesetzliche Rahmen gefasst sein wird, ist zwar noch unklar. Man kann sich aber leicht ausmalen, dass es einen ordentlichen Schluck aus der Flexibilisierungspulle geben wird, denn



Lange arbeiten, zu Hause noch eine heiße Tasse Tee und dann gleich ins Bett. So kommt man auch ohne Gas gut über den Winter.