



Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen



Gesamtpersonalrat Knochenhauerstr. 20/25 28195 Bremen

An die
Mitglieder der Haushalts- und Finanzaus-
schüsse (Stadt und Land)
der Bremischen Bürgerschaft

- den stellv. Mitgliedern zur Kenntnis -

Auskunft erteilen
Burkhard Radtke /
Burkhard Winsemann

Telefon (0421) 361 2215
Fax (0421) 496 2215

E-Mail
gesamtpersonalrat@gpr.bremen.de
Internet
www.gesamtpersonalrat.bremen.de
Datum und Zeichen
Ihres Schreibens

Unser Zeichen
(bitte bei Antwort angeben)
3-07 Hr/Wi

Bremen, 24.11.2009

Stellungnahme des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtge- meinde Bremen zu den Entwürfen für die Doppelhaushalte 2010/11

Mit den Haushalten für die Jahre 2010 und 2011 tritt die Freie Hansestadt Bremen in eine neue Phase der Haushaltssanierung ein. Zwar werden die im Rahmen der Föderalismusreform II beschlossenen Schuldendiensthilfen die bremischen Haushalte erheblich entlasten. Allerdings sind die damit verbundenen Bedingungen und das Sanierungsziel - ausgeglichene Haushalte ab 2020 - aus heutiger Sicht noch weitaus problematischer als die Vorhaben früherer Sanierungsphasen.

Der Gesamtpersonalrat erachtet die grundgesetzliche Verpflichtung der Länder auf ausgeglichene Haushalte als einen schwerwiegenden finanzpolitischen Fehler, da sie nicht an eine entsprechende Stärkung der fiskalischen Einnahmen gekoppelt ist.

Die Sicherung des Sozialstaats, die Sicherstellung von Chancengleichheit und Teilhabe aller am gesellschaftlichen Leben, die Sicherung von Rechtsstaatlichkeit sowie der Schutz von Mensch und Natur und die Weiterentwicklung der Infrastruktur sind unverzichtbare öffentliche Aufgaben. All dies muss ausreichend finanziert werden.

Die sogenannte Schuldenbremse droht zudem, zukünftig alle finanzpolitischen Spielräume zur Konjunktursteuerung zu vernichten und sogar eine prozyklische Finanzpolitik zu erzwingen, da eine sachgerechte Konjunkturbereinigung von Steuereinnahmen und Ausgaben faktisch nicht möglich ist. Es ist erstaunlich, dass mitten in einer Krise, in der alle politisch Handelnden staatliches Eingreifen befürwortet haben, eine solche Entscheidung zu Stande kommen konnte.



Zwar wäre es auch aus unserer Sicht wünschenswert, die Defizite der bremischen Haushalte deutlich zu verringern. Sowohl die großen Fortschritte der letzten Jahre als auch die erfolglosen Sanierungsbemühungen bis 2004 belegen jedoch die herausragende Bedeutung, die den steuerabhängigen Einnahmen für die Haushaltssanierung zukommt: Allein der Zuwachs der steuerabhängigen Einnahmen des Jahres 2008 gegenüber 2007 hat stärker zum Defizitabbau beigetragen als die jährlichen Einsparungen durch den gesamten - für die Beschäftigten sehr einschneidenden - Personalabbau seit 1993.

Vor diesem Hintergrund geht u.E. kein Weg daran vorbei, die Einnahmeseite zu stärken: Bremen muss gemeinsam mit anderen Bundesländern die von der neuen Bundesregierung angekündigten Steuergeschenke insbesondere für Vermögende und Unternehmen verhindern und insgesamt für eine den Aufgaben entsprechende finanzielle Ausstattung der Länder und Gemeinden bei gleichzeitiger Stärkung des Leistungsfähigkeitsprinzips bei der Besteuerung eintreten. Dazu gehören vor allem die Wiedereinführung der Vermögensteuer, die Erhöhung der Einkommensteuer im oberen Einkommensbereich sowie die Stärkung der Gewerbesteuer.

Zugleich muss Bremen auch den Vollzug der Steuergesetze verbessern. Dazu sind vor allem eine personelle Stärkung der Betriebsprüfung und der Veranlagungsbereiche der Steuerverwaltung notwendig.

Auch nicht steuerliche Einnahmepotentiale müssen besser ausgeschöpft werden. Hierzu zählen beispielsweise Erstattungsansprüche im Sozialbereich.

Personalabbau beenden

Im bremischen öffentlichen Dienst sind ausgliederungsbereinigt seit 1993 rund ein Viertel der Stellen abgebaut worden. Zugleich sind die Aufgaben in den meisten Bereichen gewachsen und komplexer geworden, sei es durch gesetzliche Vorgaben oder durch die gesamtgesellschaftliche Entwicklung. Im Ergebnis hat eine enorme Arbeitsverdichtung stattgefunden, die auf dem Rücken der Beschäftigten und zulasten der BürgerInnen und Bürger ausgetragen wird. Die im öffentlichen Dienst vorherrschenden personenbezogenen Dienstleistungen sind für entsprechende Entlastungen durch neue Technologien nur sehr begrenzt zugänglich.

In immer mehr Bereichen des bremischen öffentlichen Dienstes stößt der Personalabbau daher an Grenzen oder hat diese schon überschritten, jenseits derer Personalabbau zwangsläufig Einschränkungen bei den Dienstleistungen in quantitativer und/oder qualitativer Hinsicht nach sich zieht. In öffentlichkeitswirksamen Bereichen tritt dann, wenn nichts mehr geht, sich die Särgen stapeln, die Warteschlangen der BürgerInnen schon nachts aufgebaut werden ein „Management by Presse“ ein. Im schlimmsten Fall stirbt ein Kind. Erst dann wird geprüft und nachjustiert.

Es läge aber doch in der Verantwortung des Haushaltsgesetzgebers sich Klarheit zu verschaffen, welche Auswirkungen der Personalabbau auf die Aufgabenerledigung, die Qualitätsstandards und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten hat und negative Folgen von vornherein zu verhindern.

Die Produktivitätsreserven sind längst ausgeschöpft. Die Bewältigungsstrategien der Beschäftigten reichen daher von einer zunehmenden Selbstausbeutung durch Mehrarbeit bis hin zu einer mehr oder weniger gezielten Ausblendung einzelner Teilaufgaben. Das Ergebnis: Stress, Erschöpfung, gesundheitliche Probleme - und für die BürgerInnen: immer längere Wartezeiten und Gefahr von Fehlern bei der Bearbeitung ihrer Anliegen. Dadurch entstehen zusätzliche Reibungsverluste, beispielsweise durch Nachfragen von BürgerInnen und das Vorziehen besonders dringlicher Fälle. Wichtige Aufgaben können mangels Personal

nicht mehr (ausreichend) wahrgenommen werden. Der Personalabbau wird zur Produktivitätsbremse.

Wir sind froh, dass wir mit der Senatorin für Finanzen in diesem Jahr endlich eine Vereinbarung über ein betriebliches Gesundheitsmanagement abgeschlossen haben. Wir sind überzeugt davon, dass mit dessen Umsetzung vieles verbessert werden kann hinsichtlich der gesundheitlichen Lage in den Dienststellen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Dienststellen ausreichende finanzielle Mittel dafür in ihren Haushalten vorgesehen haben. Aber auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement täuscht nicht darüber hinweg, dass die Personalknappheit ein grundlegender Belastungsfaktor für die Beschäftigten ist.

Problematisch bleibt aus Sicht des Gesamtpersonalrats der Personalabbau über die so genannten PEP-Quoten. Auch wenn diese Quoten seit 2008 differenziert worden sind, bleibt das Grundprinzip erhalten: Den Dienststellen werden Personalabbauvorgaben politisch vorgegeben. Damit stellt es ein relativ pflegeleichtes Instrument dar, um bestimmte haushaltspolitische Ziele insgesamt durchzusetzen. Dem Ziel, das Personal aufgabenorientiert einzusetzen, widerspricht es in eklatanter Weise.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse abbauen

Die durch den anhaltenden Personalabbau entstandenen Lücken in der Aufgabenwahrnehmung werden zunehmend durch unsichere, das heißt prekäre Beschäftigungsverhältnisse gefüllt. Ein Großteil der davon betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nicht unmittelbar bei der Freien Hansestadt Bremen, sondern bei verschiedenen privatrechtlich organisierten Trägern angestellt. Dies darf jedoch nicht den Blick darauf verstellen, dass sie fest in die Aufgabenwahrnehmung ihrer Dienststellen eingebunden sind.

Nach unseren Erhebungen arbeiten über 2000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Mini-Jobs, Zwangsteilzeit, Leiharbeit, Ein-Euro-Jobs, untertariflich oder mit Befristungen.

Vereinzelt finden sich sogar immer wieder Entlohnungen unterhalb des von den Gewerkschaften geforderten gesetzlichen Mindestlohns.

Das Programm „Geld statt Stellen“ forciert geradezu den Einsatz von prekär Beschäftigten, da mit ihnen aus der Sicht der betroffenen Bereiche der Personalabbau zumindest teilweise kompensiert werden kann. Eine Steuerung personeller Ressourcen ausschließlich über Geld führt aber vor diesem Hintergrund letztlich dazu, dass Bezahlung und Arbeitsbedingungen weiter ausgehöhlt werden. Damit geraten auch Qualität und Attraktivität öffentlicher Dienstleistungen in Gefahr.

Wir halten prekäre Beschäftigungsverhältnisse für einen Skandal. Der öffentliche Dienst sollte eine Vorbildwirkung einnehmen hinsichtlich der Umsetzung von guter Arbeit. Der Ausbau eines Niedriglohnsektors auch im öffentlichen Dienst durch Einsatz von Beschäftigten „zweiter Klasse“ verstärkt zusätzlich die katastrophalen Auswirkungen auf Steuereinnahmen und Sozialversicherungssysteme und setzt falsche Signale an die privaten Arbeitgeber.

Den Generationswechsel vorbereiten - Ausbildung stärken

Aufgrund des langjährigen Personalabbaus und der restriktiven Einstellungspraxis ist der bremische öffentliche Dienst stark überaltert. 30% der Beschäftigten der Kernverwaltung sind 55 Jahre oder älter. Die zahlenmäßig stärksten Jahrgänge werden innerhalb der nächsten 10 Jahre ausscheiden. Vor diesem Hintergrund sind noch stärkere Bemühungen um die Gewinnung von Nachwuchs erforderlich, selbst wenn der Personalabbau fortgesetzt werden sollte.

Es ist im dringenden Interesse Bremens, den anstehenden Generationswechsel frühzeitig anzugehen. Wesentliche Herausforderungen bestehen darin, Wissen und Erfahrung der

Ausscheidenden an die Neueingestellten weiterzugeben und damit als Organisationswissen für den bremischen öffentlichen Dienst zu sichern, aber auch neue Sichtweisen und Herangehensweisen sinnvoll in das Verwaltungshandeln zu integrieren. Beides kann nur in einem längeren und mit ausreichenden zeitlichen Freiräumen ausgestatteten Prozess geschehen.

Die vor einigen Jahren getroffene Entscheidung, die eigene Ausbildung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst einzustellen und darauf zu vertrauen, unter den Absolventinnen und Absolventen des Europäischen Studiengangs für Wirtschaft und Verwaltung ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen zu können, hat sich als Fehleinschätzung erwiesen. Der Gesamtpersonalrat begrüßt ausdrücklich die Einstellung von Inspektoren-Anwärterinnen und -Anwärtern im Rahmen des Dualen Studiums Public Management an der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Hamburg. Ziel sollte jedoch sein, dieses duale Studium auszuweiten und in Bremen durchzuführen, um eine noch stärkere Orientierung an den Anforderungen des bremischen öffentlichen Dienstes zu schaffen. Dadurch könnte zudem die Bindung der Anwärterinnen und Anwärter, die zum Teil nicht aus Bremen stammen, an Bremen als Arbeits- und Lebensort verstärkt werden.

In einigen anderen Bereichen, so z.B. Feuerwehr und Justizvollzug, können zur Verfügung stehende Ausbildungsplätze zum Teil nicht besetzt werden. Hier sollte, insbesondere auch mit Blick auf die Anforderungen an BewerberInnen, die Zahlung von Anwärtersonderzuschlägen in Betracht gezogen werden.

Schlussbemerkung

Als mit Abstand größter Arbeitgeber der Region hat die Freie Hansestadt Bremen eine herausragende wirtschaftliche Bedeutung und eine besondere Verpflichtung: Sie muss, auch unter schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen, gute Arbeit als Grundprinzip ihrer Personalpolitik verankern.

Der öffentliche Dienst hat eine Vorbildfunktion für die Privatwirtschaft, und er kann die Forderung nach guter Arbeit gegenüber der Privatwirtschaft umso wirksamer vertreten und durchsetzen, je besser er diese Vorbildfunktion ausfüllt. Von entscheidender Bedeutung ist auch, dass gute Arbeit gute Steuereinnahmen mit sich bringt und damit der langfristigen Existenzsicherung des Stadtstaates Bremen dient.

Mit freundlichen Grüßen



Doris Hülsmeier
Vorsitzende