



**Gesamtpersonalrat für das Land  
und die Stadtgemeinde Bremen**



Gesamtpersonalrat Knochenhauerstr. 20/25 28195 Bremen

Senatorin für Finanzen  
Frau Dr. Anke Saebetzki  
-3-  
Rudolf Hilferding-Platz 1  
28195 Bremen

Auskunft erteilt  
Doris Hülsmeier/Ina Menzel  
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)

Bremen, 10. August 2010

## **Stellungnahme des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen zu „Personal 2020“**

Sehr geehrte Frau Dr. Saebetzki,

vielen Dank für die Übersendung des Personalpolitischen Arbeitsprogramms der Senatorin für Finanzen Personal 2020. Wir kommen Ihrer Bitte um eine Stellungnahme hiermit gerne nach und konzentrieren uns dabei auf einige Schwerpunkte.

Zentrales Thema eines Personalmanagementkonzepts muss es nach Auffassung des Gesamtpersonalrats sein, verlässliche Rahmenbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, die es ermöglichen, dauerhaft gute Arbeit für die Bürgerinnen und Bürger in Bremen zu erbringen.

Das vorliegende Konzept bietet hierzu nach Einschätzung des Gesamtpersonalrats viele gute Ansätze. Dies gilt insbesondere für die Handlungsfelder, die gemeinsam mit den Interessenvertretungen entwickelt und verfolgt werden, wie das Gesundheitsmanagement, das Betriebliche Eingliederungsmanagement und Ausbildung. Es eröffnet auch darüber hinaus Perspektiven für wichtige Handlungsfelder, wie Vielfalt stärken, Beschäftigungsfähigkeit sichern, Führungskompetenzen und -kultur weiterentwickeln, Weiterentwicklung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes.

Die starke Fokussierung auf die „Haushaltskonsolidierung“ in Personal 2020 hält der Gesamtpersonalrat jedoch für höchst problematisch und im Sinne des Personals und der Bürgerinnen und Bürger für kontraproduktiv.

### **Beteiligung und Mitbestimmung**

Das in Personal 2020 getroffene Bekenntnis zur Mitbestimmung und zur Mitgestaltung von Organisationsentwicklungsprozessen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begrüßt der Gesamtpersonalrat ausdrücklich. Wir verbinden dies mit der Erwartung, dass es tatsächlich gelingt, eine Dienstvereinbarung zur Beschäftigtenbeteiligung mit der Senatorin für Finanzen

Dienstgebäude  
Knochenhauerstr. 20/25  
III. Etage  
28195 Bremen

Bus/Straßenbahn  
Haltestellen Schlüsselkorb/  
Am Wall/ Herdentor

Seite 1 von 5  
Telefon (Auskunft): (0421) 361 2215

 nach telefonischer Absprache

zen bzw. dem Senat abzuschließen, die einen verlässlichen Rahmen für die örtlichen Akteure schafft.

### **Primat der „Haushaltskonsolidierung“ - ein Problem für Beschäftigte und öffentliche Dienstleistungen**

Personal 2020 beschreibt eindrucksvoll den enormen Beitrag zur „Haushaltskonsolidierung“, den die Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes seit 1993 durch Stellenabbau erbracht haben.

Der Gesamtpersonalrat kritisiert, dass die Folgen der drastischen Personalkürzungen für die Beschäftigten wie auch für die Bürgerinnen und Bürger gänzlich ausgeblendet werden: Kein Wort von Arbeitsbelastungen, die in vielen Bereichen über das erträgliche und gesundheitlich zuträgliche Maß hinaus angewachsen sind, keine Auswertung von den in den Dienststellen eingegangenen Überlastungsanzeigen der Beschäftigten, keine Erwähnung der vielen kritischen Presseberichte unter anderem über lange Warteschlangen, lange Bearbeitungszeiten, sich stapelnde Särgе. Es gibt so viele Anzeichen dafür, dass die Personalkürzungen in vielen Bereichen an die Substanz der Leistungsfähigkeit gehen. Davor darf man nicht die Augen verschließen. Der Verweis auf die sogenannten Personalüberhänge täuscht. Die „Überhänge“ ergeben sich rein rechnerisch aus den Kürzungsvorgaben. Der abfällige Begriff verschleiert, dass das „überhängige“ Personal nach wie vor wichtige und notwendige Aufgaben erledigt.

Ein „weiter so“ mit PEP darf es aus der Sicht des Gesamtpersonalrats nicht geben. Der Gesamtpersonalrat vermisst ein Zukunftskonzept für den bremischen öffentlichen Dienst sowie positive Perspektiven für die Bürgerinnen und Bürger und die Beschäftigten.

Personal 2020 versucht den Eindruck zu erwecken, als ob durch einzelne Projekte der Verwaltungsmodernisierung oder eine verbesserte technische Unterstützung eine relevante Senkung der Arbeitsbelastung der Beschäftigten zu erreichen wäre. Solche Entlastungseffekte können tatsächlich aufgabenbezogen greifen, gerade auch wenn die Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen gesichert wird. Sie wiegen aber nicht annähernd den gesamten Stellenabbau bei gleichbleibenden oder sogar wachsenden Aufgaben des öffentlichen Dienstes auf.

Gerade in schwierigen Zeiten der Wirtschaftskrise ist ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst wichtig. Und gute Arbeit muss fair bezahlt werden. Auch im öffentlichen Dienst Bremens! Für die Beschäftigten mit vielfach sehr belastenden Arbeitsbedingungen auch noch finanzielle Sonderopfer durch Sanierungssondertarifverträge, verzögerte Übertragung der Tarifergebnisse auf die Beamtinnen und Beamten etc. vorzusehen, gefährdet zusätzlich die Attraktivität des bremischen öffentlichen Dienstes.

### **Förderung von Mobilität und Flexibilität**

Den Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes mehr Mobilität und Flexibilität zu ermöglichen, ist aus Sicht des Gesamtpersonalrats ein guter Vorsatz in Personal 2020. Das trifft auch die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Leider gibt es erhebliche, auch haushaltstechnische Barrieren gegen die Umsetzung eines „internen Arbeitsmarktes“: Die Steuerung über Personalbudgets bildet ein gravierendes Hindernis beim produktgruppenübergreifenden Wechsel von Beschäftigten. Zudem versuchen insbesondere Bereiche mit hohem Personalbedarf, Beschäftigte, die sich erfolgreich weg beworben haben, durch Hinauszögern der Versetzung am Wechsel zu hindern.

Der Gesamtpersonalrat würde es begrüßen, wenn die Bedingungen für mehr Mobilität und Flexibilität im Sinne der Beschäftigten verbessert werden könnten. Wichtig wären dabei aus unserer Sicht, das Prinzip „Locken statt Schieben“ zu verankern, die Kultur des Wechsels zu stärken und den Beschäftigten einen angestrebten Wechsel zu ermöglichen.

Mobilität und Flexibilität durch Vorgaben im Laufbahnrecht umzusetzen ist nach Auffassung des Gesamtpersonalrats problematisch. Viele Beschäftigte sind in ihren Einsatzfeldern zu anerkannten Spezialistinnen und Spezialisten mit komplexen Aufgaben geworden. Wir halten es für falsch, diese Beschäftigten zu einem Wechsel zu zwingen, damit sie die Chance erhalten, entsprechend der von ihnen wahrgenommenen Aufgaben besoldet zu werden. Es besteht vielmehr die Gefahr des Qualitätsverlustes für die dienstlichen Aufgaben und des Motivationsverlustes bei den Betroffenen.

Insgesamt hält es der Gesamtpersonalrat für bedenklich, die Übertragung eines Dienstpostens von der Mindestanzahl der bisher besetzten Dienstposten abhängig zu machen und damit die Auswahl des geeignetsten Bewerbers / der geeignetsten Bewerberin nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung derart einzuschränken.

### **Ausbildung**

Der Gesamtpersonalrat begrüßt ausdrücklich das Bekenntnis zur Verantwortung als größter Arbeitgeber und zur Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes für Ausbildung. Die Ausbildungskampagne zur Gewinnung qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber gerade auch im Bereich junger Menschen mit Migrationshintergrund ist ein wichtiger Beitrag für die Aufrechterhaltung eines leistungsstarken öffentlichen Dienstes. Der Gesamtpersonalrat erwartet, dass verstärkt die Ausbildung auch zur Nachwuchsgewinnung im Bereich der sog. nichtbedarfsbezogenen Ausbildungsberufe genutzt wird. Der öffentliche Dienst ist vielfältig und hat daher auch vielfältigen Personalbedarf, ob ChemielaborantIn, GärtnerIn oder FachinformatikerIn oder einen der vielen anderen Ausbildungsberufe. Für die Gewinnung besonders qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber ist es aus unserer Sicht erforderlich, Perspektiven auch nach Abschluss der Ausbildung zu bieten. Dadurch könnte zudem dem drohenden Mangel an Fachkräften entgegengewirkt werden.

### **Stärkung des Anteils von Beschäftigten in der Laufbahngruppe 1**

Personal 2020 zielt ab auf eine Stärkung des Anteils von Beschäftigten in der Laufbahngruppe 1 (ehemaliger mittlerer Dienst). Für entsprechende Handlungsmöglichkeiten ist es nach Auffassung des Gesamtpersonalrats zunächst wichtig, die Ursachen des Rückgangs zu betrachten. Er ist auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen:

Die Privatisierungen (z.B. Entsorgung, Krankenhäuser) haben den Anteil von Personal im mittleren Dienst reduziert.

Der Rückgang von Beschäftigten im mittleren Dienst ist auch zurückzuführen auf den Wegfall von Aufgaben durch Technikeinführung (z.B. Schreibdienste) und auf moderne und bürgerfreundliche Organisationskonzepte (flache Hierarchien, ganzheitliche Aufgabenwahrnehmung). Gleichzeitig fand eine Anerkennung und Aufwertung von komplexen Aufgaben statt, die auch in Personal 2020 konstatiert wird. Eine Rückkehr zu früheren Zuständen halten wir diesbezüglich nicht für sinnvoll, zumal dies auch für die Bürgerinnen und Bürger mit Verschlechterungen verbunden sein dürfte.

Gerade die originären Aufgabengebiete der Laufbahngruppe 1 mussten in der Vergangenheit überproportionale Personalkürzungen erbringen. Das bezieht sich beispielsweise auf bürgerInnenbezogene Aufgaben im Stadtamt, auf Geschäftsstellen in den Gerichten oder auf verwaltungsinterne Dienstleistungen wie Registraturen. Leider soll dieser Kürzungskurs auch zukünftig fortgesetzt werden. Für diese qualifizierten Aufgaben gibt es unseres Erachtens allerdings tatsächlich einen weit höheren Bedarf an Personal als derzeit in den Personalzielzahlen vorgesehen ist. Eine entsprechende Erhöhung, auch der Ausbildungszahlen, halten wir für dringend erforderlich.

Aus dem inzwischen vorliegenden konkretisierenden Senatskonzept geht hervor, dass mit einer Stärkung des Anteils von Beschäftigten in der Laufbahngruppe 1 vorrangig Kosten-

senkungen verfolgt werden sollen. Es ist zu befürchten, dass dies durch Abwertung von Aufgaben zu Lasten der Beschäftigten erfolgen soll. Eine solche Herangehensweise lehnt der Gesamtpersonalrat ab.

### **Work-Life-Balance/Beruf und Familie bzw. individuelle Lebensgestaltung**

Familienbewusste Personalpolitik ist längst kein reines Frauenthema mehr. Heute beträgt der Anteil der Familien, bei denen beide Elternteile arbeiten, rund 60%. Damit steigt die Anforderung an Männer und Frauen, Familienarbeit zu übernehmen und die beruflichen und privaten Verpflichtungen zu vereinbaren. Der Gesamtpersonalrat bedauert, dass die Behandlung des Themas Familie und Beruf in Personal 2020 so stark frauenzentriert erfolgt ist. Um auch Männern mehr Teilhabe am Familienleben zu ermöglichen, sollte eine gezielt auf Männer bezogene Sicht entwickelt werden.

Ein starkes Ungleichgewicht zwischen Beruf und individueller Lebensgestaltung bedeutet Stress, der sich auf die Gesundheit auswirken kann. Darunter leidet die Lebensfreude ebenso wie die Leistungsfähigkeit. Aus der Sicht des Gesamtpersonalrats erfordert dies Berücksichtigung in der Arbeitsorganisation. Es darf nicht um die permanente Verfügbarkeit der Einzelnen gehen, sondern die privaten Verpflichtungen müssen mit einbezogen werden. Zum Vorteil aller Seiten: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nicht zwischen den berufs- und lebensweltlichen Anforderungen zerrieben werden, arbeiten sorgfältiger und motivierter, sind innovativer und seltener krank.

Der Gesamtpersonalrat ist der Auffassung, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Dienststellen und Eigenbetrieben verpflichtend sichergestellt werden muss. Unterstützt werden sollte dies durch unterschiedliche Maßnahmen (wie Weiterentwicklung des bremischen Verbundprogramms „Familie und Beruf“, Erhebung und Bewertung von erfolgreichen Maßnahmen zur Förderung von Familie und Beruf in den Dienststellen, Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik“, starke Verankerung des Themas im verwaltungsinternen Diskurs).

### **Frauenförderung**

Der Gesamtpersonalrat vermisst die Auseinandersetzung mit fehlender Entgeltgleichheit von Männern und Frauen und ihren Entstehungsfaktoren und Ausprägungen im öffentlichen Dienst. Es ist hinlänglich bekannt, dass bei Beurteilungssystemen beispielsweise Teilzeitbeschäftigte benachteiligt werden. Wir halten es daher für notwendig, das Beurteilungssystem unter dem Aspekt der Entgeltdiskriminierung zu überprüfen und entsprechend zu überarbeiten. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse betreffen im öffentlichen Dienst besonders häufig Frauen. Damit einhergehen vertraglich und/oder finanziell unsichere Arbeitsbedingungen. Auch hier sehen wir dringenden Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgleichheit.

### **Prekäre Beschäftigungsverhältnisse**

Der Gesamtpersonalrat vermisst im Personalmanagementkonzept eine klare Absage an prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Im Gegenteil - die Feststellung, „in den Bereichen, in denen Personalknappheit herrscht, kreative und innovative Instrumente zur Deckung des Personalbedarfs entwickeln (zu) müssen“, liest sich geradezu als Aufforderung zur Ausweitung von Leiharbeit, geringfügiger Beschäftigung, 1-Euro-Jobs und weiterer fragwürdiger Beschäftigungsformen, um die regulären Aufgaben des bremischen öffentlichen Dienstes zu erledigen.

Ziel muss es nach Auffassung des Gesamtpersonalrats jedoch sein, im bremischen öffentlichen Dienst vertraglich wie ökonomisch sichere Arbeitsplätze zu garantieren und zu schaffen. Dazu sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden. In den Fällen, in denen sie im Einvernehmen mit den Interessenvertretungen unumgänglich sind, sind sie eng zu begrenzen.

Über viele Handlungsfelder des Personalmanagements befinden wir uns in stetigen Diskussions- und Beteiligungsprozessen mit den zuständigen Referaten Ihrer Abteilung bei der Senatorin für Finanzen.

Der Gesamtpersonalrat ist auch weiterhin sehr interessiert daran, sich mit Ihnen über die in „Personal 2020“ angesprochenen Themen auszutauschen und insbesondere zu den Bereichen Führung, Personalentwicklung und Vermeidung prekärer Beschäftigung zu Vereinbarungen zu kommen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Doris Hülsmeier'. The signature is written in a cursive style with some loops and flourishes.

Doris Hülsmeier  
Vorsitzende