



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



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Gesamtpersonalrat Knochenhauerstr. 20/25 28195 Bremen

Dietmar Strehl
Senator für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

Auskunft erteilt

Kai Mües

Zimmer 8

Tel. (0421) 361 32895

Fax (0421) 496 2215

E-Mail

gesamtpersonalrat@gpr.bremen.de

Datum und Zeichen

Ihres Schreibens

Unser Zeichen

(bitte bei Antwort angeben)

9-05 Mü/sch

Bremen, 28. Dezember 2021



Fair handeln für Kinder in armen Ländern
mit der Rest-Cent-Aktion. Infos unter
www.gpr.bremen.de/restcent

Stellungnahme des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen zur Ausbildungsplanung 2022

Sehr geehrter Herr Strehl,

vielen Dank für die Übersendung des Entwurfs der Senatsvorlage zur Ausbildungsplanung 2022.

Gute Ausbildung ist in Zeiten des Fachkräftemangels besonders wichtig, um die Leistungsfähigkeit des bremischen öffentlichen Dienstes langfristig zu sichern, insbesondere vor dem Hintergrund, dass auch in den kommenden Jahren starke Jahrgänge in den Ruhestand gehen. Es ist auch wichtig, Ausbildungsplätze für diejenigen bereitzustellen, die es besonders schwer haben, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Der Gesamtpersonalrat begrüßt daher ausdrücklich die weiterhin hohe Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze insbesondere im Bereich der sogenannten bedarfsbezogenen Ausbildung. Es freut uns, dass die Ausbildungsquote auch in 2022 acht Prozent überschreiten wird.

Trotz der hohen Ausbildungszahlen wird es nach unserer Auffassung in einigen Bereichen jedoch nicht reichen, den Personalbedarf zu decken. In der Allgemeinen Verwaltung und Steuerverwaltung jeweils in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sowie in den Bereichen Feuerwehr und Justiz müssten die Ausbildungszahlen noch deutlich erhöht werden:

Die Ausbildungszahlen für **Verwaltungsfachangestellte** liegen deutlich unter denen der Vorjahre. Die jetzt vorgesehenen 50 Ausbildungsplätze lassen nach unserer Auffassung nicht ausreichend berücksichtigt, dass etliche erfolgreiche Absolvent:innen nach der Ausbildung direkt ins Studium Public Administration wechseln. Hinzukommt, dass der mittlere Dienst auch durch die vorgesehenen Aufstiegslehrgänge „ausgedünnt“ wird. Wir befürchten, dass der Bedarf an Verwaltungsfachangestellten nicht erfüllt werden kann. Die Aufstiegsmöglichkeiten bewerten wir gleichwohl sehr positiv.



Die **Finanzverwaltung** leidet unter einer extrem angespannten Personalsituation. Insbesondere für die Durchführung von Außenprüfungen sind zahlreiche Dienstposten nicht besetzt. Die beabsichtigte Einstellung eines Doppellehrgangs mit 63 Finanzanwärter:innen (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt) wird daher sehr begrüßt. Doch auch für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ist es dringend geboten, weiterhin regelmäßig Personal zuzuführen. Mit Sorge beobachten wir, dass die Zahl der verfügbaren Lehrsäle nicht ausreicht. Hier muss dringend nachgebessert werden.

Für die **Feuerwehr** werden nur 36 Ausbildungsplätze bereitgestellt. Dies deckt bei weitem nicht die Bedarfe, die insbesondere durch die neue Feuerwehrwache an der Universität ab 2023 entstehen. Nach unserer Auffassung sind weitaus mehr zusätzliche Stellen erforderlich, um den Anforderungen einer modernen Feuerwehr gerecht zu werden.

Die Einstellung von 22 Hauptsekretär-Anwärter:innen im **Justizvollzugsdienst** wird begrüßt. Allerdings sind für das Erreichen der Personalzielzahlen in der Justizvollzugsanstalt Bremen mindesten 25 Plätze notwendig.

Für den Bereich der **Polizei** erkennen wir an, dass die hohen Einstellungszahlen der richtige Weg sind, um die Überlastung der Kolleg:innen zu reduzieren. Da die Kapazitäten in Bremen nicht ausreichen, halten wir eine Ausbildung bremischer Anwärter:innen in Niedersachsen für eine geeignete Notlösung. Allerdings müssen dabei noch offene Fragen hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen geklärt werden (z. B. BremPolAPV). Auch ist kritisch zu betrachten, dass die Ausbildungsinhalte sich oftmals auf Niedersächsisches Recht beziehen und dass alle Praktika in Niedersachsen durchgeführt werden. Die Absicht, die Studierenden am Ende der Studienzeit in nur vier Wochen mit Bremer Rechtsgrundlagen vertraut zu machen, erscheint uns zu ambitioniert. In jedem Fall hat sich bewährt, dass die jungen Kolleg:innen bereits bei ihrer Einstellung Planungssicherheit hatten und wussten, ob sie für die Polizei Bremen oder die Ortspolizeibehörde Bremerhaven eingestellt wurden.

Wir begrüßen die hohen Zahlen für Plätze im **Anerkennungsjahr für Sozialarbeiter:innen und Erzieher:innen**. Der Bedarf ist sehr hoch. Allerdings konnten bereits im letzten Jahr nicht annähernd ausreichend viele, geeignete Bewerber:innen gefunden werden. Daher ist es hier besonders wichtig, attraktivitätssteigernde Maßnahmen zu ergreifen und über die Landesgrenzen hinaus Werbung zu machen.

Der Gesamtpersonalrat begrüßt die sehr gut gewordene, neu erstellte **Handlungshilfe für Ausbilder:innen**. Sie wird gut angenommen und stellt eine hilfreiche Unterstützung dar.

Dauerausschreibungen können ein wirkungsvolles Mittel zur Personalgewinnung sein. Es ist wichtig und richtig, dass an dem Thema Dauerausschreibungen weitergearbeitet wird.

Der Gesamtpersonalrat hat sich über die Initiative von Dr. Martin Hagen, Staatsrat beim Senator für Finanzen, gefreut, für mehr Ausbilder:innen in den Dienststellen zu werben. Das war ein wichtiges Signal der Arbeitgeberseite. Auch wir unterstützen dieses Ziel bereits seit langem. Leider ist die **Anzahl von Ausbilder:innen** nach wie vor noch nicht zufriedenstellend. Wir bitten daher die Senatsmitglieder in ihren Zuständigkeitsbereichen dafür zu sorgen, dass die Tätigkeit für Ausbilder:innen attraktiver wird und mehr Anerkennung erfährt.

Wir bitten Sie, diese Stellungnahme dem Senat zur Kenntnis zu geben.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Mues
stellv. Vorsitzender