



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

**Freie
Hansestadt
Bremen**

Gesamtpersonalrat Faulenstraße 14-18 28195 Bremen

**Abgeordnete der
Bremischen Bürgerschaft
Am Markt 20
28195 Bremen**

Auskunft erteilt
Lars Hartwig/Burkhard Winsemann
Zimmer 3.07/4.05
Tel. (0421) 361 92629 / -36394
Fax (0421) 496 2215
E-Mail
gesamtpersonalrat@gpr.bremen.de
Datum und Zeichen
Ihres Schreibens

Unser Zeichen
(bitte bei Antwort angeben)
3-07

Bremen, 25. Februar 2026

Stellungnahme des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen zu den Entwürfen für die Haushalte 2026/2027 des Landes und der Stadtgemeinde Bremen

Sehr geehrte Abgeordnete der Bremischen Bürgerschaft,

die Aufstellung der Doppelhaushalte 2026/27 erfolgt in einer herausfordernden Zeit. Der anhaltende Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine, wachsende Konflikte in anderen Teilen der Welt, vor allem auch die unberechenbare Politik der US-Administration schaffen schwierige wirtschaftliche Rahmenbedingungen in Deutschland, die auch die öffentlichen Haushalte belasten.

Auch in dieser herausfordernden Situation muss die Haushaltsplanung genügend personelle und finanzielle Mittel bereitstellen, um hochwertige öffentliche Dienstleistungen zu erbringen und Anliegen von Bürger:innen und Unternehmen und Organisationen zügig und mit hohem Qualitätsanspruch zu bearbeiten. Denn als unzureichend empfundene öffentliche Dienstleistungen spielen nur denjenigen in die Hände, die den demokratischen und sozialen Rechtsstaat insgesamt delegitimieren wollen.

Quotale Personalkürzungen

Mit seinen Haushaltsentwürfen gibt der Senat erneut für weite Teile des bremischen öffentlichen Dienstes quotale Personalkürzungen vor. Wir wiederholen unsere Auffassung, dass pauschale Personalkürzungen kein geeignetes Instrument sind, den Personaleinsatz aufgabengerecht zu steuern. Die Umsetzung der Kürzungen erfolgt oft situationsbezogen und bindet Ressourcen, die besser der konzeptionellen Weiterentwicklung von Aufgaben und Organisation gewidmet werden sollten. Auch bei der Verteilung der mit den Stellenkürzungen „erwirtschafteten“ Volumina durch die Senatskommission für

Personalbedarfsermittlung und -planung sollte das Verhältnis von Aufwand und Nutzen kritisch hinterfragt werden.

41-Stunden-Woche

Mit dem Vorhaben, die Arbeitszeit der Beamt:innen auf 41 Stunden/Woche zu verlängern, dokumentiert der Senat einmal mehr, dass er selbst keine konkreten Vorstellungen dazu hat, wie die Personalkürzungsquote erbracht werden kann, ohne die Aufgabenwahrnehmung zu gefährden. So soll es jetzt unbezahlte Mehrarbeit richten. Die Art und Weise, wie den Bediensteten dieser Beschluss des Koalitionsausschusses im Juni 2025 über die Medien verkündet wurde, sieht der Gesamtpersonalrat nach wie vor als Ausdruck mangelnder Wertschätzung für unsere Kolleg:innen.

Die meisten Kolleg:innen arbeiten aber schon jetzt mit hohem Einsatz; viele sind an der Belastungsgrenze. Die Erhöhung der Arbeitszeit wird sich deshalb kaum in mehr erledigte Arbeit übersetzen. Die Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft zur Arbeitszeit sind eindeutig: Die Produktivität sinkt mit zunehmender Arbeitszeit signifikant, während gleichzeitig das Risiko von Fehlern und auch von Arbeitsunfällen zunimmt. Zudem erhöhen sich allgemein gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten.

All dies dürfte dem Senat durchaus bekannt sein. Ebenso wie die Tatsache, dass nur ein kleiner Bruchteil des rechnerischen Volumens dieser Maßnahme – 18 Mio. € – tatsächlich haushaltswirksam werden wird. Dass der Senat dennoch an der Abkehr vom 8-Stunden-Tag festhält, interpretieren wir nicht zuletzt als Signal an die Bundesregierung, deren rückwärtsgewandten Plänen für eine Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes nicht grundsätzlich im Wege stehen zu wollen. Denn wie könnte Bremen im Bundesrat glaubwürdig den 8-Stunden-Tag als Regelfall für Arbeitnehmer:innen verteidigen, wenn es seinen Beamt:innen mehr abverlangt? Damit wird deutlich, dass sich die Arbeitszeiterhöhung, auch wenn sie unmittelbar zunächst für Beamt:innen gilt, mittelbar auch auf alle Arbeitnehmer:innen, einschließlich der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst nachteilig auswirkt.

Auch der Verweis auf den Bund und einige andere Bundesländer, die ihre Beamt:innen ebenfalls 41 Stunden pro Woche arbeiten lassen, verfängt nicht, sondern unterstreicht im Gegenteil, dass die Beamt:innen bei anderen Dienstherrn jenseits der Arbeitszeit zum Teil deutlich bessere Bedingungen vorfinden. Dies gilt einerseits für die Besoldung, wo Bremen im unteren Mittelfeld liegt und stets hart an der Grenze des verfassungsrechtlich gerade noch Vertretbaren orientiert ist. Wir gehen davon aus, dass Bremen deshalb auch aus der weiterentwickelten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts Schlussfolgerungen ziehen müssen. Vorsorglich weisen wir Senat und Bürgerschaft darauf hin, dass die bisher vom Bundesverfassungsgericht herangezogenen Maßstäbe, insbesondere ein ausreichender Abstand zum Grundsicherungsniveau, dabei nicht gänzlich außer Acht gelassen werden dürfen.

Der bremische öffentliche Dienst wird in weiten Teilen von Tarifbeschäftigten getragen. Für den Gesamtpersonalrat ist gleichermaßen wichtig, dass auch sie für ihre Arbeit fair und armutsfest entlohnt werden. Wir appellieren deshalb an den Senat, seinen tarifpolitischen Einfluss und seine tarifrechtlichen Möglichkeiten entsprechend zu nutzen.

Beihilfe

Deutlich abgeschlagen sind Bremens Beamt:innen bei der Beihilfe. In nahezu allen Dimensionen gewähren der Bund und die große Mehrheit der anderen Bundesländer bessere Leistungen. Zudem hat Bremen, um die Ausgaben zu begrenzen, die

Beihilfeleistungen stärker differenziert. Zu allem Überfluss sind diese negativen Bremensien auch noch maßgeblich mit dafür verantwortlich, dass die Einführung des Beihilfefachverfahrens BEIREFA schleppend vorankommt und deutlich mehr kostet als geplant. Zuletzt wies Performa Nord in diesem Zusammenhang erneut auf lange Bearbeitungszeiten für Beihilfeanträge hin.

Arbeitgeberattraktivität

Mit Blick auf die Kernarbeitsbedingungen befindet sich Bremen klar auf dem Weg ans Ende der Tabelle der Arbeitgeberattraktivität. Umso bedauerlicher ist, dass Bremen sich auch bei vielen anderen Möglichkeiten, mit attraktiven Arbeitsbedingungen seine Wertschätzung für die Kolleg:innen und sein Interesse an ihrem Wohlergehen zum Ausdruck zu bringen, sehr schwer tut. Dabei zeigen Studien, dass sich wertschätzende und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen positiv auf die Produktivität auswirken können. Der Gesamtpersonalrat hat hierzu wiederholt Vorschläge gemacht, die der Senat jedoch durchweg nicht aufgegriffen hat, z.B.:

- Zuschuss zum Jobticket bzw. Deutschlandticket als Jobticket
- attraktivere Gestaltung der Fahrradvorschussrichtlinie
- Umsetzung des Fahrradleasings gemäß § 19b TV-L durch Schaffung einer entsprechenden Regelung für die Beamt:innen

Beim letztgenannten Punkt haben wir immerhin Signale, dass in Kürze etwas bewegt. Das erwarten wir jetzt auch, denn die Kolleg:innen warten schon seit über zwei Jahren darauf. Dass Bremen als Arbeitgeberin ein Attraktivitätsproblem hat, wird an den großen Schwierigkeiten deutlich, geeignete Bewerber:innen für die von Bremen angebotenen Ausbildungsplätze zu finden. Obwohl andere Arbeitgeber:innen im Raum Bremen ihr Ausbildungsangebot zuletzt verringert haben, rechnen wir bei vielen Auswahlverfahren damit, nicht alle Plätze besetzen zu können – teilweise womöglich nur die Hälfte. Während andere öffentliche Arbeitgeber:innen mittlerweile offensiv mit attraktiven Bedingungen um Auszubildende werben. Die Freie Hansestadt Bremen hingegen lockt weder mit einem Zuschuss zum Firmenfitnessprogramm noch mit personalisierten digitalen Endgeräten. Noch immer gibt es für die meisten Auszubildenden nicht einmal eine eigene dienstliche E-Mail-Adresse.

Arbeitsplatzquote und Desksharing

In seiner Stellungnahme zu den Haushalten 2025 und zum Sanierungsprogramm hat der Gesamtpersonalrat bereits ausführlich dargelegt, dass er eine pauschale Vorgabe an die Dienststellen, zukünftig 20% der Büroflächen einzusparen, für ungeeignet hält. Inzwischen hat der Senat seine Vorstellungen dahingehend konkretisiert, dass zukünftig nur noch 8 Schreibtische je 10 Bedienstete vorgehalten werden sollen und ein großer Teil der Bediensteten demzufolge ihren Arbeitsplatz teilen und/oder an wechselnden Arbeitsplätzen arbeiten müsste (Desksharing). Auch zu diesem Vorhaben des Senats wurde der Gesamtpersonalrat unzureichend beteiligt und erlangte erst durch Anfragen von Vertreter:innen der Medien detailliertere Informationen. Nicht zuletzt deshalb haben wir sehr deutlich auf diesen Senatsbeschluss reagiert.

Gleichwohl wollen wir klarstellen: Der Gesamtpersonalrat steht nicht dafür, überdimensionierte Büroflächen vorzuhalten, und er ist auch nicht grundsätzlich gegen

Desksharing. Ebenso gibt es auch unter vielen Bediensteten eine Bereitschaft dazu. Wir sind allerdings nach wie vor der Auffassung, dass pauschale Kürzungsvorgaben der Unterschiedlichkeit der Dienststellen und ihrer Aufgaben nicht gerecht werden. Leitmotiv für die Entwicklung neuer Raumnutzungskonzepte sollte aus unserer Sicht sein, die arbeitsorganisatorischen Anforderungen bestmöglich zu unterstützen und den Kolleg:innen eine bestmögliche Arbeitsumgebung zu bieten.

Verantwortungsvolle KI-Nutzung

Bei einzelnen Themen gibt es positive Entwicklungen. So ist Bremen auf dem Weg zu einem verantwortungsvollen Einsatz von KI im öffentlichen Dienst ein gutes Stück vorangekommen. Der Senator für Finanzen und der Gesamtpersonalrat befinden sich in einem kontinuierlichen und konstruktiven Austausch über die dafür zu schaffenden Voraussetzungen und Rahmenbedingungen. Zunächst konnte ein gemeinsames Verständnis über die Bedeutung von Qualifizierung für die KI-Nutzung entwickelt werden, das in einer erheblichen Ausweitung der entsprechenden Fortbildungsangebote zum Ausdruck kommt. Damit soll den Kolleg:innen Sicherheit im Umgang mit KI vermittelt und die Bereitschaft zu deren Nutzung erhöht werden.

Mittlerweile sind wir darüber hinaus auch in unseren Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung zur Nutzung von KI weit vorangekommen und gehen von einem baldigen Abschluss aus. Auch hier geht es darum, den Kolleg:innen Sicherheit zu geben und klare und nachvollziehbare Regeln und Rahmenbedingungen festzulegen. Dieser Ansatz folgt den Erkenntnissen, die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der KI-Strategie durch die Universität Bremen gewonnen wurden.

Ein weiteres Ergebnis der guten Zusammenarbeit auf diesem Gebiet ist die Ausweitung der Pilotierung des KI-Modells LLMoin von dataport. Der Gesamtpersonalrat verbindet damit die Erwartung, dass die Nutzung privater Zugänge zu kommerziellen KI-Modellen im dienstlichen Kontext („Schatten-KI“) zurückgedrängt werden kann.

Reboarding

Derzeit wird unter Beteiligung des Gesamtpersonalrats ein Reboarding-Konzept erarbeitet. Damit sollen neue Wege gefunden werden, langzeiterkrankten Kolleg:innen den Wiedereinstieg in die Arbeit zu ermöglichen. Der Gesamtpersonalrat begrüßt dies ausdrücklich. Entscheidend ist aus unserer Sicht, dass diese Maßnahmen mit ausreichenden personellen Ressourcen ausgestattet und als Investition in die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Kolleg:innen verstanden werden. Ob daraus allerdings mittelfristig Einsparungen resultieren, ist aus unserer Sicht völlig offen.

Im Sanierungsprogramm vom September 2024 hat sich der Senat zum Ziel gesetzt, einen besseren Umgang mit Langzeiterkrankten zu entwickeln. Dies ist weithin als Frontalangriff auf langzeiterkrankte Kolleg:innen aufgefasst worden. Dem lag zum einen eine unangemessene Wortwahl zugrunde; zum anderen hat schon die Tatsache an sich, dass dieses wichtige Thema ausgerechnet in einem der Ausgabenreduzierung gewidmeten Papier behandelt wurde, eine möglicherweise so nicht beabsichtigte Wirkung entfaltet.

HKR 4.0

Der Gesamtpersonalrat hat erst in der Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses vom 20. Februar 2026 zum Stand des Projekts HKR 4.0 und den eingetretenen Verzögerungen

Stellung genommen. Aus unserer Sicht ist ein besonders kritischer Punkt, die Kolleg:innen ausreichend auf die vorgesehenen Veränderungen vorbereitet sein müssen, sowohl hinsichtlich des Umgangs mit neuen Softwareprodukten als auch der neuen doppelischen Buchungslogik. Wir verweisen insoweit auf die dem Haushalts- und Finanzausschuss mit der Senatsvorlage übermittelte [Stellungnahme](#). Im Zusammenhang mit der Aufstellung der Haushalte 2026/27 ist zusätzlich von Belang, dass – wenn die Zeitplanung Bestand hat – die Haushalte für 2027 auf die Doppik als führendes System übergeleitet werden sollen. Für den Gesamtpersonalrat stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob alle Beteiligten gut auf den Übergang in die Welt der doppelischen Haushalte vorbereitet sind.

Fazit

Die vorliegenden Haushaltsentwürfe lösen die strukturellen Herausforderungen im öffentlichen Dienst nicht, sondern verlagern sie vielfach in die Fläche – zulasten der Beschäftigten und der Aufgabenwahrnehmung. Pauschale Kürzungsvorgaben, Arbeitszeiterhöhung und starre Arbeitsplatzquoten sind aus Sicht des Gesamtpersonalrats keine geeigneten Instrumente. Entscheidend ist vielmehr, dass Bremen als Arbeitgeberin wieder konkurrenzfähig wird und in gute, verlässliche Arbeitsbedingungen investiert – für Beamt:innen und Tarifbeschäftigte.

Mit freundlichen Grüßen

Lars Hartwig
Vorsitzender