



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



**Freie  
Hansestadt  
Bremen**

Gesamtpersonalrat Knochenhauerstr. 20/25 28195 Bremen

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

Auskunft erteilt  
Lars Hartwig/Burkhard Winsemann  
Zimmer 1

Tel. (0421) 361 92629  
Fax (0421) 496 2215

E-Mail  
gesamtpersonalrat@gpr.bremen.de

Datum und Zeichen  
Ihres Schreibens

Unser Zeichen  
(bitte bei Antwort angeben)  
3-07

Bremen, 16. November 2021

## **Stellungnahme des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen zu den Entwürfen für die Haushalte 2022/2023 des Landes und der Stadtgemeinde Bremen**

Sehr geehrte Abgeordnete der Bremischen Bürgerschaft,

die Beratungen der bremischen Bürgerschaft über die Haushalte des Landes und der Stadtgemeinde Bremen für 2022 und 2023 fallen in eine Zeit, in der auf dramatische Weise deutlich wird, dass die Corona-Pandemie noch keineswegs beendet ist. Nicht zuletzt auf Grund der im Bundesvergleich vorbildlich hohen Impfquote hat die vierte Welle Bremen bisher nicht mit der gleichen Wucht getroffen wie viele andere Bundesländer. Dennoch ist davon auszugehen, dass die Pandemie den bremischen öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten weiterhin massiv fordern und gleichzeitig eine Stabilisierung der öffentlichen Einnahmen behindern wird.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der Gesamtpersonalrat, dass der Senat in den vorliegenden Haushaltsentwürfen von einer fortbestehenden Ausnahmesituation ausgeht, die ein Abweichen von der Schuldenbremse rechtfertigt.

Aus Sicht des Gesamtpersonalrats bleibt es notwendig, mit dem Bremen-Fonds auch die Zukunftsinvestitionen zur Modernisierung und Stärkung der öffentlichen Infrastruktur zu stärken. Besonders der Ausbau der digitalen Infrastruktur, sowohl für die Verwaltung als auch im Bildungsbereich und die Modernisierung des Gebäudebestands, müssen vorankommen. Beides ist wichtig, um gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu schaffen, und beides ist nötig, um für zukünftige Krisen besser gerüstet zu sein.

Wesentliche personalwirtschaftliche Rahmendaten bleiben nach den vorliegenden Haushaltsentwürfen stabil. Positiv hervorzuheben ist, dass der größte Teil der bisher als temporär ausgewiesenen Personalmittel verstetigt und in die Kernzielzahl überführt werden. Dies entspricht dem in der Koalitionsvereinbarung festgelegten Grundsatz, personelle Ressourcen zukünftig nach den zu erfüllenden Aufgaben und nicht nach abstrakten Quoten zuzuweisen. Das Gleiche gilt für die Schaffung zusätzlicher Stellen für Lehrkräfte entsprechend der Zuweisungsrichtlinie.

Allerdings ist inzwischen in weiten Teilen des bremischen öffentlichen Dienstes die Erhöhung der Personalzielzahlen kein geeignetes Instrument mehr, um Personalmangel abzuwehren. Denn vielfach können selbst die bisher vorhandenen Stellen nicht besetzt werden. So bleibt etwa die Polizei trotz der jetzt vorgesehenen zusätzlichen Stellen noch deutlich unter der Zielvorgabe der Koalitionsvereinbarung von 2900 Vollzeitbeschäftigten. Und selbst von den derzeit finanzierten gut 2600 Stellen sind rund 100 nicht besetzt.

Hier, wie in weiten Teilen der Verwaltung, der Schulen, KiTas und anderer Dienstleistungsbereiche zeigt sich: Der öffentliche Dienst hat ein erhebliches Attraktivitätsproblem. Maßgeblich dazu beigetragen haben über viele Jahre unterdurchschnittliche Einkommensentwicklung und immer neue Personalkürzungsrunden bei zunehmenden Aufgaben und eine somit immens gewachsene Arbeitsbelastung. Nachdem sich der Eindruck wenig attraktiver Arbeitsbedingungen erst einmal festgesetzt hat, reicht nun auch der gebetsmühlenhaft vorgebrachte Hinweis auf die Sicherheit der Arbeitsplätze nicht mehr aus, um ausreichend Nachwuchskräfte für die Arbeit im öffentlichen Dienst zu begeistern.

Wenig hilfreich ist vor diesem Hintergrund die Kompromisslosigkeit, mit der die Tarifgemeinschaft deutscher Länder derzeit versucht, Kürzungen der realen Arbeitsentgelte und darüber hinaus strukturelle Verschlechterungen der tariflichen Eingruppierung durchzusetzen.

In diesem Zusammenhang sei auch darauf hingewiesen, dass die in den Haushaltsentwürfen vorgesehene Vorsorge für Tarif- und Besoldungssteigerungen in Höhe von 2,5 % p. a. zum Zeitpunkt des Eckwertebeschlusses noch ihre Berechtigung gehabt haben mag. Der zuletzt drastische Anstieg des Preisniveaus lässt diesen Anschlag jedoch unrealistisch erscheinen. Dies hat in der Vergangenheit wiederholt dazu geführt, Druck auf Ausgabenkürzungen an anderer Stelle im Personalhaushalt auszuüben.

### **Lebensarbeitszeitkonten**

Wenig hilfreich ist ebenso die Initiative des Senats, Beschäftigte mit Lebensarbeitszeitkonten zu „freiwilliger“ Mehrarbeit zu motivieren. Eine solche auf längere Dauer angelegte, quasi regelmäßige Mehrarbeit birgt erhebliche gesundheitliche Risiken.

Die Freiwilligkeit solcher Mehrarbeit zieht der Gesamtpersonalrat mit Blick auf die tatsächlichen Abhängigkeitsverhältnisse grundsätzlich in Zweifel. Zudem hätten die Bediensteten nach dem derzeitigen Entwurf keinerlei Gestaltungsspielraum hinsichtlich der Frage ob, wann oder zu welchem Zweck sie die angesammelten Mehrarbeitsstunden nutzen. Eine solche einseitig an den Interessen der Dienststellen ausgerichtete Umgestaltung der Arbeitsbeziehungen wird sicher nicht dazu beitragen, die Freie Hansestadt Bremen als attraktive Arbeitgeberin erscheinen zu lassen.

### **Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort**

Grundsätzlich gibt es unter den Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes eine große Bereitschaft, die Arbeit flexibel zu gestalten - sowohl in zeitlicher als auch in räumlicher Hinsicht. Viele verbinden damit die Hoffnung auf eine bessere Work-Life-Balance. Diesen privaten Interessen gilt es angemessen Rechnung zu tragen, wenn flexiblere Arbeitsweisen genutzt werden sollen. Dann ist Flexibilisierung auch ein Beitrag zu attraktiven Arbeitsbedingungen.

In letzter Zeit erreichen den Gesamtpersonalrat vermehrt Hinweise, dass Dienststellen versuchen, mit Blick auf im Homeoffice arbeitende Beschäftigte Büroflächen abzubauen. Wir sehen hier die Gefahr, dass letztlich das Gegenteil von flexibler Arbeitsgestaltung betrieben wird. Eine Rückkehr zur Arbeit in Präsenz wäre mangels Arbeitsplätzen nicht ohne weiteres möglich, selbst wenn sich die Lebenssituation völlig verändert haben sollte. Wir halten fest: Aus Sicht des Gesamtpersonalrats ist das Recht auf einen Arbeitsplatz in der Dienststelle unverzichtbar.

## **Arbeitgeberattraktivität: Fassade oder Substanz?**

In ihrer Koalitionsvereinbarung haben sich die Koalitionsparteien auf eine ganze Reihe von Vorhaben verständigt, um die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes zu verbessern. Das hätten wichtige und nachhaltige Beiträge zur Steigerung der Attraktivität Bremens als Arbeitgeberin sein können. Wir vermissen jedoch konkretere Umsetzungsschritte.

Die Kolleg:innen in der Dienststelle des Senators für Finanzen - ebenso wie in anderen Bereichen - verdienen hohe Anerkennung für die umfangreiche Amtshilfe, die sie im Rahmen der Pandemiebekämpfung geleistet haben. Es liegt auf der Hand, dass dies die Ressourcen stark beansprucht hat.

Dessen ungeachtet wünschen wir uns mehr als lediglich Bemühungen, die Fassade des öffentlichen Dienstes modern zu dekorieren: Desksharing, eine minimalistische Fahrradvorschussrichtlinie und ein Kaffeemobil.

## **Führungskräfteleitlinien**

Der Koalitionsvereinbarung zufolge werden „Unterstützung und Verbesserung von Führungshandeln durch Leitlinien für gute und gesunde Führung“ angestrebt. Leider gibt es bis heute weder Leitlinien für gute Führung noch verbesserte Unterstützungsinstrumente für Führungskräfte. Gleichzeitig haben sich die Herausforderungen, die Führungskräfte zu bewältigen haben, noch verstärkt, beispielsweise durch die Umsetzung des vom Senat beschlossenen Diversity-Management-Konzepts oder durch die Notwendigkeit, auf Distanz zu führen.

## **Gesundheitsmanagement**

Weiter kündigt der Koalitionsvertrag „gesundes Arbeiten, insbesondere durch aktuellen Standards entsprechend ausgestattete Arbeitsplätze sowie verstärkte zentrale Unterstützung des Gesundheitsmanagements“ an. Die Notwendigkeit dieses Vorhabens wurde auch durch die Ergebnisse der zwischenzeitlichen abgeschlossenen Evaluation des Gesundheitsmanagements unterstrichen. Positiv ist, dass mittlerweile das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement personell aufgestockt wurde.

Mit Beginn der Corona-Pandemie ist naturgemäß der Infektionsschutz in den Fokus gerückt. Andere Aspekte des Gesundheitsschutzes, wie etwa psychische Belastungen, sind dabei vielfach vernachlässigt worden. Einige Dienststellen versuchen leider auch, bestehende Schutzvorschriften zu unterlaufen: Sie weigern sich, Beschäftigten, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, die dafür erforderliche gesundheitsgerechte Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

## **Beratung zur pauschalierten Beihilfe**

Noch in der vorangegangenen Wahlperiode hatte die Bremische Bürgerschaft mit der Schaffung der Optionsmöglichkeit für eine pauschalierte Beihilfe für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamt:innen einen sehr wichtigen Schritt zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität gemacht. Um eine Entscheidung von solcher Tragweite sachgerecht treffen zu können, benötigen die Kolleg:innen jedoch qualifizierte Beratung. Darauf haben der Gesamtpersonalrat und die Gewerkschaften immer wieder hingewiesen. Trotz wiederholter Ankündigungen fehlt ein solches Angebot bis heute.

## **Einnahmen stärken - Schuldenbremse modernisieren**

Die mit den Haushaltsentwürfen vorgelegte Finanzplanung bis 2025 zeigt deutlich: Eine Rückkehr zu ausgeglichenen Haushalten ab dem Jahr 2024 ist unter den derzeitigen Rahmenbedingungen undenkbar. Daran ändern auch die nach der November-Steuerschätzung etwas verbesserten Einnahmeerwartungen wenig, zumal ein großer Teil der Mehreinnahmen aus der gestiegenen Inflation resultiert. Und diese betrifft ja auch viele Ausgaben der öffentlichen Haushalte.

Notwendig sind daher deutlich verbesserte Einnahmen. Die diesbezüglich im Sondierungspapier für eine Ampel-Koalition auf Bundesebene getroffenen Aussagen sind für uns deshalb Anlass zu großer Sorge.

Allenfalls das Bekenntnis zur globalen Mindeststeuer und zum Kampf gegen Steuerhinterziehung und -vermeidung geben hier Anlass zu etwas Hoffnung. Doch dafür muss auch umfassend in den Vollzug der Steuergesetze investiert werden.

Der Gesamtpersonalrat unterstützt weiterhin den Vorschlag, mit einer Vermögensabgabe für einen gesellschaftlichen Lastenausgleich zu sorgen. Darüber hinaus ist, auch über die Bewältigung der Pandemiefolgen hinaus, eine moderate Erhöhung der Einkommensteuer für hohe Einkommen dauerhaft notwendig, um die öffentlichen Haushalte finanziell angemessen auszustatten.

Ferner halten wir eine Reform der Schuldenbremse für unverzichtbar. Einerseits gilt es, eine realistischere Konjunkturkomponente zu entwickeln, um krisenverschärfende Impulse zu vermeiden. Andererseits müssen wichtige öffentliche Zukunftsinvestitionen auch außerhalb der Regelungen der Schuldenbremse getätigt werden können.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'D' followed by 'oris' and a long horizontal line with a small upward tick at the end.

Doris Hülsmeier  
Vorsitzende