

Mitarbeiter:innen-Magazin  
des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

# *Solidarisch durch die Krise*



## **Gastbeiträge:**

**Frank Werneke: Solidarisch durch die Krise**

**Rudolf Hickel: Sozial zielgenauer Unterstützung leisten**

Liebe Kolleg:innen,

das Virus sorgt allerorts für Verspätungen, nun leider auch beim Erscheinen der MUMM.

Neben allen großen Fragen bewegt den Gesamtpersonalrat derzeit - ebenfalls verspätet - unser Umzug. Nun heißt es aufräumen, entsorgen und Kisten packen. Ab Dezember ist der Gesamtpersonalrat dann barrierefrei in der Faulenstraße 14 - 18 erreichbar. Und ein neu gewählter Vorstand führt dann die Arbeit des Gesamtpersonalrats weiter, denn die Vorsitzende geht in Rente und sagt an dieser Stelle schon mal „Tschüss!“.

Viel Spaß beim Lesen und wir freuen uns wie immer über Rückmeldungen.

Mit kollegialen Grüßen  
Eure MUMM-Redaktion

## MUMM

Mitarbeiter:innenmagazin für den bremischen öffentlichen Dienst. Ausgabe 2/2022 vom 24.11.2022. Redaktionsschluss war der 03.11.

### Herausgeber:

Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen  
Knochenhauerstr. 20/25, 28195 Bremen

### Presserechtl. verantwortlich:

Doris Hülsmeier,  
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

### Redaktionsteam:

Lars Hartwig  
Daniela Koltzau  
Kai Mües  
Ivonne Weinhold  
Burkhard Winsemann

### Kontakt:

Telefon: 361-2215  
Telefax: 496-2215  
gpr-zeitung(at)gpr.bremen.de

Fotos: S. 6/7 und 15: Rebecca Miller, Fotoarchiv SKB-Bremen; im Übrigen, wenn nicht anders angegeben: MUMM-Redaktion

### Layout:

Burkhard Winsemann

### Druck:

Hausdruckerei Der Senator für Finanzen

Die nächste Ausgabe von

**MUMM** erscheint voraussichtlich im April 2023

## Inhalt

Solidarisch durch die Krise .....	3
Sozial zielgenauer Unterstützung leisten.....	4
Verbesserungen in der Beihilfesachbearbeitung .....	5
Klare Erwartungen an den Staatsrat.....	6
Kriterien guter Führung .....	8
Öffentlicher Drogenkonsum trotz Konsumraum? .....	10
Alles Bio oder was? .....	11
Mehr Beweglichkeit erwünscht .....	12
Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung .....	13
Programm HKR 4.0 geht an den Start .....	13
Der Toten Gedenken auf dem Osterholzer Friedhof .....	14
Arbeitgeberattraktivität geht anders!.....	15
BEP statt PEP .....	16

# Solidarisch durch die Krise

## Steigende Preise erfordern dauerhafte Tarifierhöhungen

Aktuell treffen gleich mehrere Krisen aufeinander. Nach über zwei Jahren Corona-Pandemie haben der völkerrechtswidrige Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine und der Stopp der Lieferung von Gas über Nord Stream 1 durch Putin eine Energiekrise hervorgerufen. Noch ist unklar, wie die Versorgungslage in Deutschland mit Gas und Wärme im Winter aussehen wird. Zugleich steigt die Inflation so stark wie seit 50 Jahren nicht mehr. Viele Ökonom:innen rechnen mit einer Rezession im kommenden Jahr.

Deutschland steht vor der Herausforderung, die Preissteigerung aufzufangen und eine drohende soziale Spaltung zu verhindern. Denn die steigenden Abschlagszahlungen für Energie und die Lebensmittelpreise belasten insbesondere Menschen mit niedrigerem, aber auch mit durchschnittlichem Einkommen im hohen Maße und stellen sie vor existenzielle Probleme.

Für ver.di ist die Antwort klar: Langfristig steigende Preise erfordern dauerhaft wirksame Tariflohnsteigerungen. ver.di kämpft für entsprechende Tarifverträge, um Preissteigerungen auszugleichen. In den vergangenen Monaten hat ver.di Tarifabschlüsse für Zehntausende von Mitgliedern durchgesetzt, die zu einem Inflationsausgleich führen. Etwa für die Beschäftigten der Lufthansa oder die Kolleginnen und Kollegen an den Seehäfen. Das wollen wir in den kommenden Monaten fortsetzen. Zum Beispiel für die kommende Tarifrunde des öffentlichen Dienstes bei Kommunen und Bund, wo wir 10,5 %, mindestens aber 500 Euro mehr für die Beschäftigten fordern. Für Auszubildende, Studierende und Praktikant\*innen fordern wir eine Erhöhung der Vergütungen um 200 Euro. Weitere wichtige Tarifrunden, in denen wir für einen Inflationsausgleich antreten, stehen für die Beschäftigten bei der Deutschen Post AG und danach auch im Handel an.

Die Bundesregierung hat wiederum im Laufe des Jahres mit drei Hilfspaketen reagiert, die allesamt einige richtige Schritte zur Entlastung beinhalteten und dabei ver.di-Forderungen aufgegriffen haben. Verschiedene Einmalzahlungen sowie die Energiepreispauschale, die nachträglich auch an Renter:innen und an Studierende ausgezahlt wurde, waren sinnvoll. Dennoch blieben die jeweiligen Pakete unterm Strich hinter den Herausforderungen zurück.

Das Anfang Oktober beschlossene 200 Milliarden-Paket, das Bundeskanzler Scholz unter dem Titel „Doppelwumms“ in die Öffentlichkeit getragen hat, hat ebenfalls die ver.di-Forderung einer Bremse für Strom, Gas und Wärme aufgenommen. Für den Strombereich hat sich die Bundesregierung vorgenommen, dies mit Einnahmen aus einer Reform des Strommarkts zu finanzieren. Dabei sollen „Zufallsgewinne“ günstiger Stromerzeugungsarten, die den vollen Preis von teurerem Gas bekommen, abgeschöpft werden. Die Einnahmen sollen dann dazu genutzt werden, die gestiegenen Preise zu bremsen. Mehr ist zur Strompreisbremse aktuell nicht bekannt.

Für den Gas- und Wärmebereich wiederum hat die Bundesregierung eine 24-köpfige Kommission inklusive meiner Person einberufen. Die Kommission wurde leider viel zu spät eingesetzt und mit einem äußerst ambitionierten Zeitplan versehen. Sie hat in ihrem Zwischenbericht Mitte Oktober vorgeschlagen, den Dezember-Abschlag für alle Haushalte wegfällen zu lassen. Ab März soll eine Gaspreisbremse eingesetzt werden, bei der 80 % des Verbrauchs auf 12 Cent gedeckelt werden. Für Fernwärme gibt es vergleichbare Regelungen. Unter den gegebenen Mehrheitsverhältnissen der Kommission war das als Ergebnis rauszuholen, mehr aber auch nicht. Deshalb habe ich ein Sondervotum zu dem Bericht



Foto: © Kay Herschelmann

Frank Werneke ist seit 2019 Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

abgegeben. Wir setzen uns als ver.di in der jetzt beginnenden parlamentarischen Umsetzung für weitere Verbesserungen ein. Der Vorschlag der Gaspreiskommission macht etwa beim Ausmaß der Entlastung keinen Unterschied zwischen einer Zweizimmerwohnung und einer Villa mit Pool. Das führt zu einer sozialen Schieflage, daher braucht es eine Obergrenze für die Förderung, damit die Eigentümer großer Immobilien nicht überproportional profitieren. Für Menschen mit eher niedrigen bis mittleren Einkommen ist auch der gedeckelte Preis immer noch sehr hoch. Deshalb fordern wir ein Grundkontingent, das zusätzlich vergünstigt ist. Die Übernahme von nur einer Abschlagszahlung in diesem Winter reicht als Entlastung ebenfalls nicht aus, auch hier fordern wir eine Nachbesserung.

Gleichzeitig muss die notwendige sozialökologische Transformation unter erhöhtem Zeitdruck vorgebracht werden, um Erdgas zu sparen und weiter konsequent die globale Klimakrise zu bekämpfen. Der Dürresommer in diesem Jahr hat uns erneut verdeutlicht, dass die Klimakrise keine Pause macht, wenn Pandemie und Kriege uns vor große Herausforderungen stellen.

Entsprechend steigt der Transformationsdruck in Rich-

tung Klimaneutralität erneut. Die „Brücke“ Erdgas auf dem Weg dahin ist seit Anfang des Jahres noch mal merklich geschrumpft. Entsprechend müssen der Ausbau erneuerbarer Energien, der Aufbau einer Wasserstoffinfrastruktur, der Ausbau und die Modernisierung von Strom- und Wärmenetzen, die kurzfristige Diversifizierung von Gasimporten mit einer Perspektive auf grünen Wasserstoff sowie umfassende Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und Energieeinsparungen eine hohe Priorität haben.

Zu diesem Zeitpunkt ist eine vollständige Bewertung der Maßnahmen für den Winter nicht möglich. Dennoch bleiben die Pläne der Bundesregierung hinter den weiterhin notwendigen Schritten zurück. Starke Schultern müssen mehr zur Bewältigung der Krise beitragen, beispielsweise durch eine gerechtere Erbschaftssteuer und eine Vermögenssteuer. Dies ist in der Ampelkoalition jedoch leider genauso wenig mehrheitsfähig wie ein Aussetzen der Schuldenbremse. Beides könnte die Finanzierung von Entlastungsmaßnahmen und Investitionen in die sozialökologische Transformation und Klimaschutz ermöglichen.

Frank Werneke

# Sozial zielgenauer Unterstützung leisten

## Inflation kennt nicht nur Verlierer:innen

In diesem Winter steht Deutschland vor einer doppelten Herausforderung: Nach der Inflationsrate von 10 Prozent Ende des Spätsommers wird der Preis für einen Warenkorb des durchschnittlichen privaten Konsums weiter steigen.

### Krise im Doppelpack

Die Krise kommt im Doppelpack daher. Die gesamtwirtschaftliche Produktion wird nach dem starken Absturz im ersten Corona-Jahr erneut einbrechen. Die offiziellen Prognosen – Rückgang der Wirtschaftsleistung um 0,4% in 2023 – unterschätzen dabei die Abschwungsdynamik noch. Die anhaltende Krise der Globalisierung durch weltweit gestörte Lieferketten, die durch den Krieg in der Ukraine explodierende Energiepreise, die mit der Marktmacht der Monopole und Spekulationsgeschäfte getriebene Preistreiberei und die infolge der Zinswende der Europäischen Zentralbank ausgelöste Verteuerung dringend gebrauchter Kredite lassen einen stärkeren Einbruch erwarten.

In der Gesamtwirkung vor allem der Kostenbelastungen sinkt insgesamt die inländische Nachfrage und damit die Produktion. Auch der Arbeitsmarkt bleibt nicht verschont. Deshalb ist es richtig, dass der vereinfachte Zugang zur Kurzarbeit „als stabile Brücke über ein tiefes wirtschaftliches Tal“ (Hubertus Heil) bis Dezember verlängert worden ist.

### Inflation erkennen und bekämpfen

Die gesamtwirtschaftliche Krise erfordert:

Erstens müssen die Ursachen der Inflation und Rezession identifiziert werden.

Zweitens geht es auf der Basis der Ursachenanalyse um eine dagegen gerichtete Politik. Dabei sollte mit all den Antikrisenmaßnahmen der Pfad des ökologischen Umbaus gegen die alles überlagernde

Klimakrise gestärkt werden. Drittens ist es die besondere Aufgabe der Politik, gegen die ökonomischen und sozialen Folgen des in den kommenden Monaten nicht zu bremsenden Inflationsanstiegs Rettungspakete zu schnüren. Die Lehre aus der Corona-Krise wiederholt sich: Gebraucht wird ein handlungs- und finanzierungsfähiger Staat mit gut bezahlten und motivierten Beschäftigten. Dabei konzentrieren sich die staatlichen Programme gegen die Folgen der Inflation und Rezession: auf die Abfederung sozialer Härten, Rettungspakete für die Unternehmen, nicht nur für die Kleinunternehmen und Handwerksbetriebe, aber auch Hilfen für wichtige Einrichtungen der Infrastruktur (beispielsweise Schulen, Krankenhäuser, Verkehrsbetriebe).

### Inflation spaltet sozial

Die anhaltend hohe Inflation ist sozial zutiefst ungerecht. Sie vertieft die soziale Spaltung der Gesellschaft. Menschen am unteren Ende der Einkommenshierarchie sind aus eigener Kraft nicht in der Lage, die Preissteigerungen für Energie und Nah-



Foto: privat

Rudolf Hickel (geboren 1942), Professor für Wirtschaftswissenschaft an der Universität Bremen im Ruhestand, Gründer des Instituts Arbeit und Wirtschaft (IAW) in der Kooperation der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Universität; Publikationen vor allem auch zu den öffentlichen Finanzen im Stadtstaat Bremen, Berater der Gewerkschaften, mehrfacher Schlichter bei Tarifverhandlungen.

rungsmittel zu bezahlen. Der Preis für den dort geltenden Warenkorb steigt erheblich stärker als für diejenigen, die sich im oberen Bereich der Einkommensausstattung bewegen. Die Belastung durch Inflation macht aber auch nicht vor den Beschäftigten im unteren Einkommensbereich halt. Eine vierköpfige Familie mit zwei Kindern muss bei einem verfügbaren Monatseinkommen um 3.000 € im Vergleich die höchste Inflationsrate aushalten.

Über die Ursachen der Inflation werden gezielt Irrtümer verbreitet. Drohende Not wird per „Fake News“ zur rechtsextremistischen Propaganda missbraucht

Aber auch Marktradikale, die immer schon den Sozialstaat demontieren und das Tariflohnsystem schwächen wollten, missbrauchen die Inflation für ihre Interessen.

Dabei zeigt sich klar: Die Inflation hat nichts mit dem Staat und seinen Staatsschulden zu tun. Im Gegenteil, nicht erst seit der Corona-Krise ist der handelnde Staat mit sozialen und ökonomischen Programmen als Retter aus der Not besonders gefordert. Auch sind die Energie- und Lebensmittelpreise nicht durch gewerkschaftliche Tarifpolitik ausgelöst worden. Im Gegenteil, die auf die Reallöhne konzentrierte Tarifpolitik muss jetzt bei den Abschlüssen über die nominalen Lohnerhöhungen die Inflationslasten berücksichtigen. Die wahren Treiber der aktuellen Inflation sind die importierten Preise für fossile Energie und viele wichtige Rohstoffe. Es handelt sich um eine importierte Angebotsinflation, die durch Putins Krieg gegen die Ukraine forciert wird. Der jetzt machtpolitisch erzwungene Ausstieg aus der Gasenergie weist in die richtige Richtung des ökologischen Umbaus. Aber in einem Wirtschaftssystem, dessen industrielle Basis noch lange auf fossile Energie angewiesen ist, braucht der Umstieg Zeit.

In der Übergangsphase geht es nicht ohne staatlich gesicherte soziale Ausgleichs- und wirtschaftliche Überbrückungsprogramme. Die drei Entlastungsprogramme und der „Doppel-Wumms“ aus Berlin gehen in die richtige Richtung. Leider sind die beiden Flops - Tankrabatt und die wieder zurückgezogene Gaspreisumlage - nicht zu übersehen.

### Entlastungspakete

Die Entlastungsmaßnahmen müssen sozial zielgenauer Unterstützung leisten. Die geplanten Strom- und Gaspreisbremse gehen durchaus in die richtige Richtung. Die von der Expertenkommission vorgeschlagene Gaspreisbremse ist jedoch noch zu wenig sozial ausgewogen. Es profitieren auch die Vermögenden mit ihren energieaufwändigen Villen. Grundsätzlich richtig ist der Gaspreisdeckel für ein Grundkontingent – etwa 70% des Gasverbrauchs in 2021 – mit 7 Cent pro kWh. Die Differenz zum Marktpreis übernimmt der Staat. Es sollte jedoch eine Obergrenze der Gaspreissubventionierung in Abhängigkeit vom Einkommen gelten. Ergänzend sollte bei den Kommunen ein Härtefallfonds zur Vermeidung von Strom- oder Gasabschaltungen eingerichtet werden.

Die Inflation kennt nicht nur Verlierer:innen. Mit Monopolmacht ausgestattete Konzerne erzielen ohne eigene Leistung gegenüber Normalzeiten Übergewinne. Diese Übergewinne sollten mit einer Sondersteuer zur Finanzierung der sozialen Unterstützungsprogramme abgeschöpft werden. Das gilt beispielsweise für die machtvollen Mineralölkonglomerate mit ihrer monopolistischen Preissetzungspolitik. Der Bremer Senat mit dem Bürgermeister Andreas Bovenschulte verdient Anerkennung und Unterstützung für seine Initiative im Bundesrat.

Rudolf Hickel



# Verbesserungen in der Beihilfesachbearbeitung

## Gute Dienstleistungen sichern Arbeitgeberattraktivität

Im Rahmen der Beihilfe erhalten Beamt:innen medizinische Behandlungskosten anteilig vom Dienstherrn zurückerstattet, die sie vorher vollständig verauslagt haben. Der für die Bearbeitung zuständige Eigenbetrieb Performa Nord hat in der Regel bis zu vier Wochen Zeit, die von den Kolleg:innen eingereichten Beihilfeanträge zu bearbeiten. Trotz der ausgesprochen guten Arbeit der in der Beihilfesachbearbeitung eingesetzten Kolleg:innen, geht die Bearbeitungszeit seit Monaten deutlich über die vier Wochen hinaus. Aufgrund der Corona-Pandemie ist es in der Beihilfesachbearbeitung zu einem massiven Antragsstau gekommen. Das führt dazu, dass Kolleg:innen unzumutbar lange auf die Rückerstattung von verauslagten Gesundheitskosten warten müssen. In einem Gespräch mit dem Geschäftsführer von Performa Nord Claus Suhling haben wir bereits im Juni diesen Jahres eine bessere personelle Ausstattung in der Beihilfesachbearbeitung und zur Vermeidung finanzieller Nachteile Abschlagszahlungen im Voraus für unsere Kolleg:innen gefordert. Ebenfalls forderten wir vom zuständigen Senator für Finanzen Dietmar Strehl sich für entsprechende Verbesserungen in diesem Bereich einzusetzen. Unsere Forderungen wurden sowohl vom Senator für Finanzen als auch vom Geschäftsführer von Performa Nord abgelehnt.

Der Bearbeitungsrückstand war im September auf 6.000 Anträge angewachsen und eine Entspannung scheint nicht in Sicht. Jetzt endlich beabsichtigt Performa Nord bis zu drei zusätzliche Vollzeitstellen für den Bereich Beihilfesachbearbeitung auszuschreiben. Es ist schade, dass Performa Nord erst so spät auf die von Anfang an richtigen Forderungen des Gesamtpersonalrats eingegangen ist. Das zusätzliche Personal hätte bereits eingestellt und eingearbeitet sein können und die Kolleg:innen

in der Beihilfesachbearbeitung würden in ihrer Arbeit bereits wirksam unterstützt. So geht die Verzögerung zu Lasten der betroffenen Kolleg:innen und der Antragsstau ist bis heute nicht behoben. Zusätzlich hat der Gesamtpersonalrat die von Performa Nord zur priorisierten Abarbeitung des Antragsstaus festgelegten Wertgrenze von 3.000 Euro für niedrige Einkommen als viel zu hoch kritisiert. Hier hat Performa Nord zeitnah reagiert und die Wertgrenze für den ehemals mittleren Dienst auf 1.500 Euro gesenkt. Diese Regelung löst die kritisierte Problematik nicht vollständig,

sollen. Der Geschäftsführer von Performa Nord hat eine Nachbesserung in Aussicht gestellt.

Angesichts drastischer Preissteigerungen in den letzten Monaten haben viele Beschäftigte und ihre Familien keinerlei Spielräume, über einen längeren Zeitraum auf eine Rückerstattung zu warten. Die aktuellen Wartezeiten in der Beihilfesachbearbeitung sind nicht hinnehmbar. Die Verauslagung der Gesundheitskosten an sich ist schon kritisch zu sehen, da die Beihilfe ein Teil der Alimentation ist. Es ist ein Unding, dass die Kolleg:innen ihrem Geld hinterherlaufen und lange

schäftigten in diesem Bereich führen.

Die Beihilfe Regelungen in Bremen gehören im Vergleich zum Bund und den Ländern zu den schlechtesten. Bremer Beamt:innen bekommen häufig weniger erstattet und müssen immer wieder längere Wartezeiten in Kauf nehmen. Wir erwarten für die Zukunft, dass sich die Regelbearbeitungszeit von Beihilfeanträgen auf maximal zwei Wochen reduziert und frühzeitig auf die Belastungen der Kolleg:innen reagiert wird. Das schützt die Gesundheit unserer Kolleg:innen in Zeiten, wo die Ressource Personal immer



Bearbeitungszeiten über zwei Wochen sind in der Beihilfesachbearbeitung nicht hinnehmbar. Angesichts drastischer Preissteigerungen in den letzten Monaten haben viele Beamt:innen und ihre Familien keinerlei Spielräume, über einen längeren Zeitraum auf eine Rückerstattung zu warten.

da eine ausschließlich laufbahnbezogene Regelung nicht die Besoldungsgruppen und somit die tatsächliche Einkommenssituation berücksichtigt. Das wird an der Besoldungsgruppe A 9 deutlich, die es im ehemals mittleren Dienst, als auch im ehemals gehobenen Dienst gibt. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb an dieser Stelle zwei unterschiedliche Wertgrenzen zur Anwendung kommen

Wartezeiten in Kauf nehmen müssen. Im Grunde ein kostenloser Kredit an den Arbeitgeber.

Mit Sorge blickt der Gesamtpersonalrat deshalb auch auf die im Rahmen der Digitalisierung beabsichtigten Einführung einer App zur Einreichung von Beihilfeanträgen. Die fehlende Anbindung der App an die entsprechende Fachanwendung wird zu Medienbrüchen und zu weiterer Mehrbelastung der Be-

knapper wird. Darüber hinaus sichert die Freie Hansestadt Bremen nur mit guten Dienstleistungen ihre Attraktivität als Arbeitgeberin.



Lars Hartwig

## Klare Erwartungen an den Staatsrat

### 150 Interessenvertreter:innen enttäuscht über mangelndes Entgegenkommen



Der kleine Saal der Glocke war gut gefüllt.

Rund 150 Mitglieder von Personalräten und Ausbildungspersonalräten, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen waren der Einladung des Gesamtpersonalrats in den kleinen Saal der Glocke gefolgt. Das übergreifende Thema war die Arbeitgeberattraktivität vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels. Eingeladen war Dr. Martin Hagen, Staatsrat beim Senator für Finanzen und zuständig unter anderem für übergreifende Fragen des Personals.

Lautstarker und anhaltender Applaus machte deutlich, dass über die Problembeschreibungen wie auch über die Forderungen große Einigkeit bei den Interessenvertretungen besteht.

Umso enttäuschender war daher, dass Staatsrat Hagen in seinen Beiträgen keinerlei Entgegenkommen signalisierte.

Alle Fotos: Rebecca Miller, Fotoarchiv SKB-Bremen



Beatrice Witt, Gesamtpersonalrat

In engagierten Redebeiträgen informierten Interessenvertretungen aus allen Bereichen des bremischen öffentlichen Dienstes den Staatsrat über Probleme, Interessen und Erwartungen der Kolleg:innen in den Dienststellen vor Ort. Inhaltlich ging es um vier Schwerpunkte: Fachkräftemangel und Arbeitgeberattraktivität, Wertschätzung und gute Führung, ortsflexibles Arbeiten und schließlich Büroflächeneinsparungen.



Julia Rahmöller, Personalrat Senatorin für Justiz und Verfassung



Kim Kunze, Personalratsvorsitzende Polizei Bremen



Jörn Lütjens, Personalratsvorsitzender Schulen



Irene Purschke, stellvertretende GPR-Vorsitzende



Gero Sieling, Personalratsvorsitzender Finanzamt für Außenprüfung





Lars Hartwig, stellvertretender GPR-Vorsitzender



Gaby Ohlrogge, Frauenbeauftragte bei der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa



Mark Birnstiel, Personalratsvorsitzender Amt für soziale Dienste



Toren Christians, stellvertretender Personalratsvorsitzender KiTa Bremen



Andreas Strassemeier, Gesamtpersonalrat, hatte klare Botschaften zum Thema ortsflexibles Arbeiten für Staatsrat Dr. Martin Hagen



Sandra Kitzmann, stellvertretende Personalratsvorsitzende Umweltbetrieb Bremen



Matthias Buckner, Personalratsvorsitzender Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport



Petra Berghaus, Personalratsvorsitzende Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz



Simon Arnold, Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Gesamtpersonalrat



# KRITERIEN

Foto: privat



Ich bin pro Führungskräftefeedback. Es ist ein wichtiger Bestandteil der Führungskräfteentwicklung. Üblicherweise geben Führungskräfte den einzelnen Mitarbeiter:innen ihres Teams wenig oder gar kein Feedback. Ich finde, sie sollten aber auch Feedback von ihren Mitarbeiter:innen bekommen. Nur dann kann sich was ändern zum Besseren. Ein guter und wertschätzender Führungsstil verbessert die Mitarbeiterzufriedenheit, -motivation und -loyalität.

Cerstin Klinge-Bossmann, Immobilien Bremen

Die perfekte Führungskraft gibt es nicht. Mir ist an einer Führungskraft besonders wichtig, dass sie mir Raum zur Entfaltung, zu ständigen Arbeiten gibt, und meinem Karriereweg aktiv unterstützt und meine Weiterentwicklung fördert. In meinem persönlichen TOP 10-Werte-Ranking ist eine Führungskraft, die mir vorgelebt, die mir Klarheit bzw. Direktheit, Kommunikationsfähigkeit, Respekt, Gerechtigkeit, Engagement, Visionen und Zielvorgabe, Effizienz. Diese Anforderungen und Kriterien sind ganz individuell und würden mit der gleichen Führungskraft oder legen identische Kriterien

Kerstin Bub, Senator für Finanzen



Foto: Christopher Kleinings

Größtmögliche Verlässlichkeit macht gute Führung aus. Kann ich mich auf ihr Wort verlassen, fällt es mir leichter, auch die Entscheidungen meiner Teamleitung zu akzeptieren, bei denen ich anderer Meinung war. Denn im Idealfall konnte ich meinen Standpunkt darlegen, und wir sind im Thema vorangekommen. Besonders wichtig ist mir auch, dass meine Teamleitung uns oder mich als Teammitglied(er) gegenüber ihrer eigenen Teamleitung supportet und nicht zu jeder Idee einfach „Ja“ und „Amen“ sagt, sondern direkt und kritisch spiegelt, was Entscheidungen in unserem Arbeitsalltag für Folgen haben könnten.

Mirko Hoppe, Stadtbibliothek Bremen

Foto: privat



Gute Führung bedeutet, dass er/sie ein Ansprechpartner/Vorgesetzter ist, der eine Vorbildfunktion erfüllt und sozial und fachlich respektvoll ist. Er/sie weiß, was ich und meine Mitarbeiter für Tätigkeiten ausüben können und motiviert. Er/sie sollte entscheidungsfähig, motivierend, gerecht, selbstreflexiv und in bestimmten Dingen ein gewisse Vorbildfunktion mögen zeigen. In Krisen sollte er/sie sich vor die Front stellen, da meiner Ansicht nach die Führungskraft auch das „Gesicht“ der Abteilung sein sollte. Auch wenn es mal „rumpelt“, muss man in die Augen schauen und sich unterstützen und zusammenarbeiten können.

Heiko Kötter, Lebensmittelüberwachungs- und Veterinärniedrigschuttsdienst des



# GUTE FÜHRUNG

Eine gute Führungskraft muss mit gutem Beispiel vorangehen. Für mich ist eine gute Führungskraft eine Person, von der ich lernen kann und die mir als Vorbild dient. Dafür erwarte ich, dass sie meine Stärken und meine Schwächen erkennt und mich in meiner Weiterentwicklung unterstützt. Hierzu bedarf es eines guten Kontakts zu den Mitarbeitenden mit einem ehrlichen und regelmäßigen Austausch. Dazu muss sie für mich stets ein offenes Ohr haben, aber auch proaktiv auf mich zu kommen. Zusammenfassend ist eine gute Führungskraft eine Person, die ehrlich ist, anleitet, verbessert, Probleme erkennt und behebt.

Jan deVries, Polizei Bremen



Foto: Polizei Bremen

Eine gute Führungskraft hat für mich Eigenschaften wie Empathie, Integrität, Fairness, Selbstbewußtsein, Selbstbeherrschung, Bescheidenheit, Kreativität. Auch Durchsetzungskraft sollte sie haben, aber nicht im aggressiven Sinn, sondern mit einer überzeugenden Haltung. Sie sollte einen wertschätzenden, respektvollen Umgang haben und kann die Mitarbeiter:innen begeistern, anspornen und motivieren. Sie kennt die Schwächen ihrer Mitarbeiter:innen und setzt ihr Team so ein, dass die Stärken der Teammitglieder genutzt werden können. Sie steht zu den eigenen Fehlern und kann auch über sich selber lachen.

Bei Problemen stellt sich eine gute Führungskraft vor die Mitarbeiter:innen und stärkt den Kolleg:innen in schwierigen Situationen den Rücken.

Zu guter Letzt ist es hilfreich, sich selber nicht zu wichtig zu nehmen und auch eine angemessene Prise Humor sollte nicht fehlen.

Tanja Schmitz, Feuerwehr Bremen



Foto: Feuerwehr Bremen

für alle  
einer Füh-  
, dass sie  
im selbst-  
mich auf  
unterstützt  
ng fördert. Meine  
für so eine Füh-  
zt ist, sind Ehrlich-  
, Intelligenz, Kom-  
kt, Verlässlichkeit,  
Vertrauen und Effi-  
und auch der Wer-  
uell und nicht alle  
ngskraft zufrieden  
n an.

zen

für mich einen  
etzten" zu haben,  
darstellt und mich  
ktiert.

meine Kolleg:innen  
und ist gut infor-  
ungsfreudig sein,  
ektierend und bei  
es Einfühlungsver-

Mitarbeiter:innen  
ch der/die Vorge-  
bteilung darstellt.  
uss muss sich wie-  
achlich gut zusam-

erwachungs-, Tier-  
s Landes Bremen

# Öffentlicher Drogenkonsum trotz Konsumraum?

## VerÄNDERUNGEN - HerausFORDERUNG für die Suchthilfe

Es gibt viele Dienststellengebäude rund um den Hauptbahnhof. Der Weg ins Büro führt die Kolleg:innen täglich an Menschen aus der Drogenszene vorbei. Ende Januar 2022 hat der Bremer Senat einen Aktionsplan verabschiedet, der die öffentliche Ordnung und Sicherheit rund um den Bahnhof verbessern soll. Viele Beschäftigte fragen sich, warum immer noch

wurde 2019 eine Machbarkeitsstudie von der Stadt Bremen beauftragt, welche sich explizit mit der Frage nach einem Drogenkonsumraum auseinandersetzte. Die Studie kam im zu dem Ergebnis, dass Bremen im Verhältnis zur Einwohnerzahl die höchste Anzahl (knapp 4000) an opioidabhängigen Menschen im Bundesvergleich aufweist. Ein Drogenkonsum-

Leider ist die Beschwerdelage über öffentlichen Konsum, Handel sowie Szeneansammlungen rund um den Hauptbahnhof unverändert hoch. Insbesondere der Crackkonsum (rauchbares Kokain) ist seit 2018 in einem Ausmaß angestiegen, welches nicht absehbar war. Damit einhergehend sieht man eine massive Verwahrlosung der Menschen. Es gibt in Bremen eine große offene Drogenszene. Das „ARA“ wird allerdings gleichzeitig hervorragend angenommen und die Zahl der laut Studie veranschlagten 600 Klient:innen ist bereits weit überschritten! Die provisorisch bereitgestellten Kapazitäten in Containern mit 4 Plätzen für den intravenösen und 2 Plätzen für den inhalativen Konsum sind häufig ausgelastet und es kommt zu Wartezeiten.

febereich, eine Kleiderkammer, eine medizinische Ambulanz, die Möglichkeit zu Duschen und zu Waschen sowie die Überbrückungssubstitution) mit dem Drogenkonsumraum zusammen zu legen. Dieser Umzug muss so schnell wie möglich realisiert werden, damit die Klient:innen bestmöglich versorgt werden können. Zudem bedarf es auch öffentlicher Toleranzflächen, an denen es ihnen erlaubt ist, sich aufzuhalten, ohne als Störfaktor wahrgenommen und von Ordnungsbehörden verdrängt zu werden. Auch drogenkonsumierende Menschen gehören zur vielfältigen Gesellschaft unserer Stadt dazu. Wir müssen ihnen Orte bieten, die ihren Bedarfen entsprechen und adäquate Angebote vorhalten. Nur so kann sich die Beschwerdelage entspannen.“



Foto: Comeback gGmbH

Krankheit muss behandelt, nicht bestraft werden.

so viel Drogenkonsum in der Öffentlichkeit zu beobachten ist.

Als Betriebliche Suchtkrankenhelferin nahm ich im Rahmen der Aktionswoche Sucht am Fachtag „VerÄNDERUNGEN - HerausFORDERUNG für die Suchthilfe“ teil. Der Vortrag von **Lea Albrecht, Leiterin des Drogenkonsumraums der Comeback gGmbH** in Bremen, gab mir dort Antworten:

„Der öffentliche Konsum von illegalen Substanzen ist weder förderlich für ein attraktives Stadtbild, das subjektive Sicherheitsempfinden der Reisenden, noch für die Konsumierenden selbst hygienisch optimal praktikierbar. Somit besteht sowohl von Seiten der Bürger:innen als auch von der Drogenhilfe der Wunsch ein passendes Angebot für diese Menschen vorhalten zu können.

Um Drogenkonsumierenden einen sicheren Ort für Aufenthalt und Konsum zu bieten,

raum in Bremen für bis zu 600 Menschen könnte laut Studie ein nutzbares Angebot sein.

Im September 2020 wurde daher Bremens erster offizieller Drogenkonsumraum, das „ARA“ genannt, neben dem „Papa-geienhaus“ eröffnet. Drogenkonsumräume sind ein fachlich anerkanntes und evaluiertes Angebot um das Überleben von konsumierenden Menschen zu sichern und zu verbessern. Dort können selbst mitgebrachte Drogen unter hygienischen Bedingungen konsumiert werden. Darüber hinaus gibt es medizinische Angebote (zum Beispiel Aufklärungen über Infektionskrankheiten wie HIV oder Hepatitis) und Angebote von Sozialarbeiter:innen (wie Hilfe bei Anträgen vom Jobcenter oder von Krankenkassen). Hier wird verhindert, dass Menschen im Falle einer Überdosierung keine Hilfe erhalten und im schlimmsten Fall versterben.

Die Einrichtung des Bremer Drogenkonsumraums war längst überfällig. Nun, da dieser betrieben wird und seine Auslastung hoch ist, muss das Angebot weiter optimiert und ausgebaut werden. Daher ist angestrebt, die Anlaufstelle der Comeback gGmbH am Hauptbahnhof (hier gibt es offene Beratungsangebote, einen Ca-



Ivonne Weirhold



Foto: Comeback gGmbH

Die Außenanlage des ARA. Mit Containern als provisorische Drogenkonsumräume ist hoffentlich bald Schluss.



## Alles Bio oder was?

### Die Umsetzung des Aktionsplans 2025 in den KiTas wirft viele Fragen auf

Heute bleibt die Küche in der KiTa bei den drei Pfählen kalt, denn es wird sehr heiß. Frisches Brot mit hausgemachter Kräuterbutter, dazu Knabbergemüse und Obst. Fast alles Bio-Produkte. „Ich bin ein Fan von Bio“, sagt Küchenleiterin Sonja Gersema. „Wir müssen wegkommen von einer Lebensmittelproduktion, die die Umwelt und letztlich auch uns selbst zerstört. 100% Bio Lebensmittel in allen Kinder- und Familienzentren wären ein großartiger Bremer Beitrag zum Klimaschutz.“

pflanzung ab 2025 vollständig auf Bio umgestellt werden. Die Umsetzung bereitet Sonja Gersema und ihren Kolleg:innen in anderen Häusern allerdings Kopfzerbrechen. Größtes Problem: Es darf (natürlich) nicht mehr kosten. „Bisher bin ich mit meinem Budget immer über die Runden gekommen“, sagt Sonja Gersema, „aber eine Umstellung auf 100% Bioprodukte mit gleichem Budget ist nicht möglich.“

Ein Modellversuch im Jahr 2017 hat ergeben, dass die Umstellung auf Bio die Kosten im

aus einem nicht gerade üppigen Budget selbst zu erwirtschaften.

Als Vorbild wird Kopenhagen hingestellt. Dort hat man sich schon vor einigen Jahren auf den Weg zur Bio-Gemeinschaftsverpflegung gemacht und dies offenbar ohne größere Kostensprünge hingekriegt. Kopenhagen ist dabei allerdings von einem höheren Niveau gestartet.

Es gebe noch Möglichkeiten, die Kosten im Einkauf zu reduzieren, erläutert Sonja Gersema. So könnten verstärkt völlig unverarbeitete Lebensmittel eingesetzt werden. Das bedeutet dann aber mehr Arbeit vor Ort, für die entsprechend personelle Ressourcen bereitgestellt werden müssten. Einsparungen könnten auch durch die konsequente Vermeidung teurerer Lebensmittel erreicht werden. „Weißkohl statt Brokkoli spart Geld. Aber Brokkoli mögen die meisten Kinder bei uns viel lieber.“

Eine andere Möglichkeit könnte sein, den Einkauf zu zentralisieren und mit größeren Abnahmemengen und Marktmacht günstigere Preise zu verhandeln. Nebenbei könnte dies allerdings auch eine weitgehende Zentralisierung der Speisepläne nach sich ziehen. Mit Blick auf das umfassende pädagogische Konzept, das KiTa Bremen zum Thema Essen & Trinken erarbeitet hat, wäre das ein Schlag ins Kontor. Und für die Arbeit der Küchen vor Ort eine deutliche Abwertung. „Mich als Köchin in ein solches Korsett zu schnüren, nähme mir die Freude an meiner Arbeit“, sagt Sonja Gersema. Auf längerer Sicht droht auch der Abbau von qualifizierten Frauen-Arbeitsplätzen, denn bei präziser Rezepturvorgabe braucht es im Grunde keine ausgebildeten Köch:innen mehr. „Vor 25 Jahren habe ich mich als Köchin und junge Mutter ganz bewusst für Kita Bremen entschieden. Ansonsten hätte ich meinen Beruf nicht mehr ausüben können“

Die KiTa-Geschäftsführung hat unlängst klargestellt, dass

sie keine solchen Pläne verfolgt. Gleichzeitig deuten aber manche Umsetzungsschritte, die jetzt in Angriff genommen werden, durchaus auf eine stärkere Standardisierung hin. So sucht die Training Kitchen, ein Projekt von SKUMS, „Protoküchen“, die in der Umsetzung vorangehen und als Modell und Vorbild für die anderen Häuser gelten. Eine Voraussetzung, um „Protoküche“ zu werden, ist die „Intensive Verwendung von festen Speiseplänen mit standardisierten Rezepturen“.

Die Training Kitchen, die nach dem letzten Stand in der leerstehenden Kantine beim Senator für Finanzen eingerichtet werden soll, ist ein zentrales Instrument für die Umsetzung des Aktionsplans 2025. Hier sollen Küchenteams Techniken und Methoden erlernen, mit denen sie den kostenneutralen Umstieg auf Bio schaffen. Für die Präsenzveranstaltungen in der Training Kitchen ist auch eigens Geld für entsprechende Springkräfte bereitgestellt worden. Für den großen Teil der Fortbildungsangebote, in denen online theoretisches Wissen vermittelt werden soll, steht dagegen bisher keine Entlastung in Aussicht. Das empört Sonja Gersema: „Niemand sollte glauben, dass wir neben der alltäglichen Arbeit in der Küche, also quasi beim Zwiebeln schneiden, noch sinnvoll an einem Seminar teilnehmen können. So macht man nur die Motivation kaputt.“

Und die Motivation der Beteiligten, das wissen wir aus unterschiedlichsten Projekten, ist ein entscheidender Erfolgsfaktor.



Burkhard Winsemann



Heute gibt es Kräuterbutter mit Brot und Knabbergemüse: Für eine gute Küche ist es wichtig, eigenständig und flexibel handeln zu können und die Bedürfnisse der Kinder zu berücksichtigen.

Der Senat hat im Jahr 2018 dazu einen Aktionsplan 2025 beschlossen. Demnach soll die öffentliche Gemeinschaftsver-

Einkauf um etwa 15% erhöht. Das ist auf den ersten Blick zwar überraschend wenig. Aber doch zu viel, um die Mehrkosten



# Mehr Beweglichkeit erwünscht

## Schwierige Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung

Bereits seit fast zwanzig Jahren regelt eine Dienstvereinbarung die alternierende Telearbeit im bremischen öffentlichen Dienst, seit Anfang 2020 gibt es zudem die Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit. Eine sehr umfassende Nutzung des Homeoffice hat sich allerdings vor allem als betriebliche In-

dabei ist, die derzeit gültigen Dienstvereinbarungen „Mobiles Arbeiten“ und „Alternierende Telearbeit“ mit dem Ziel der Modernisierung und Erweiterung zusammenzufassen und die pandemiebedingten „Notregelungen“, die insbesondere den allgemeinen arbeitsplatzbezogenen Gesundheitsschutz ver-

- das Recht auf einen Büroarbeitsplatz im Betrieb/in der Dienststelle sicherstellen
  - die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Verlässlichkeit der vereinbarten Zeiten garantieren
  - eine Verlagerung der Kosten der Arbeitgeberin auf die Kolleg:innen ausschließen

Verhandlungen einerseits die hohen Erwartungen des Senators für Finanzen hinsichtlich Büroflächeneinsparungen und andererseits die gesundheitsgerechte Arbeitsplatzausstattung. Derzeit sind weitere Gespräche mit dem Senator für Finanzen vereinbart und können – bei etwas mehr Beweglichkeit der Arbeitgeberseite - hoffentlich noch in diesem Jahr erfolgreich abgeschlossen werden.



Auch wer häufiger im Homeoffice arbeitet braucht einen gut ausgestatteten Büroarbeitsplatz.



Andreas Strassemeier

fektionsschutzmaßnahme in der Coronapandemie entwickelt. Die Erfahrungen der letzten zwei Jahre zeigen einerseits das Potential und die Vorteile für die Arbeit von zu Hause und andererseits auch die damit verbundenen Risiken und negativen Auswirkungen. Sehr deutlich wurde aber auch, dass viele Aufgaben im öffentlichen Dienst nicht oder nur eingeschränkt für das Homeoffice geeignet sind.

Seit März 2022 besprechen und beraten sich der Gesamtpersonalrat und die örtlichen Personalräte, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen über eine neue Dienstvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten. Die Idee

nachlässigt haben, durch gute verlässliche Regelungen abzulösen. Folgende Ziele wurden gemeinsam verabredet:

Eine neue Dienstvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten soll

- die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf verbessern
- die Arbeitszufriedenheit erhöhen
- das Recht auf ortsflexible Arbeit festschreiben, soweit die zu erledigenden Aufgaben hierfür geeignet sind
- die Gesundheit fördern und nicht zusätzlich gefährden
- eine Benachteiligung der Kolleg:innen ausschließen, die weiterhin im Betrieb/ in der Dienststelle arbeiten

● gesundheitsgerechte Arbeitsplätze zu Hause und im Büro gewährleisten

- die Anleitung für Azubis und dual Studierende und die Einarbeitung neuer Kolleg:innen sicherstellen
- das betrieblichen Miteinander fördern
- vor „Selbstaussbeutung“ im Homeoffice schützen
- die Gefahren der sozialen Isolation minimieren
- Fortbildungsangebote zum Thema „Führen auf Distanz“ aufzeigen

Seit Mai 2022 laufen Verhandlungen zwischen dem Gesamtpersonalrat und dem Senator für Finanzen. Als schwierig erwiesen sich in den bisherigen

## Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung

### AHA kann helfen: Ausbilden - Halten - Ausbauen

Allerorten fehlen Fachkräfte. Bei dem öffentlichen Träger KiTa Bremen wird dies durch ein bis zwei fehlende Fachkräfte in jeder Einrichtung deutlich. Die Konsequenzen sind eingeschränkte Angebote der Förderung und/oder der Betreuungszeit. Eltern sind unzufrieden, Kinder kommen nicht zu ihrem gesetzlich verbrieften Recht und Kolleg:innen sind überlastet.

Da dachte sich die Bremer Behörde und Politik, dem können wir entgegenwirken und lockern die Qualifikationsschraube:

Statt einer Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistenz oder Erzieherin mit etwa 2.000 bzw. 5000 Stunden reicht künftig für die Arbeit in Krippen die Qualifikation zu Tagespflegepersonen mit 160 bis 400 Stunden. Nach massiven Protesten von Beschäftigten, Eltern und Trägern wurde die geplante Richtlinienänderung etwas entschärft. Eine Befristung, das verbind-

liche Angebot zur Weiterqualifizierung und ein Begleitkreis wurden aufgenommen.

Damit bleibt die Gesamtverantwortung für Kinder, Zusammenarbeit mit Eltern und für die Ausbildung der „helfenden Hände“ bei der pädagogischen Fachkraft. Bei Arbeit mit Kindern lassen sich diese nicht in Arbeiten für Kopf und Po aufsplitten. Diese Idee ist bei einem ganzheitlichen Bildungsanspruch, wie im Bremer Rahmenplan festgeschrieben, nicht leistbar. Gerade bei pflegerischen und lebenspraktischen Tätigkeiten werden Sprachanlässe geschaffen und wichtige Beziehungsarbeit geleistet.

Also was tun: AHA für die Kita! Ausbilden-Halten-Ausbauen.

**A** Die tariflich bezahlte PiA (praxisintegrierte Ausbildung) muss endlich verstetigt und ausgebaut werden. Dafür muss die Ausbildungskapazität auch

an den öffentlichen Schulen erhöht bzw. geschaffen werden. Für junge Menschen ist der PiA - Ausbildungsweg hoch attraktiv, denn er ist der bezahlte Weg zur Erzieherin und nicht die Verlängerung der finanziellen Abhängigkeit. Wer um Schulabgänger:innen wirbt, muss auch etwas bieten.

**H** Die bestehenden Fachkräfte müssen durch attraktivere Arbeitsbedingungen gehalten werden und ausgeschiedene Fachkräfte zurückgeholt werden. Attraktiv sind z.B. kleinere Gruppen bei vielen Förderkindern, zusätzliche Vorbereitungszeiten, Räume für Pausen sowie Differenzierungsarbeit. Auch I-Pads mit dienstlichen Mail Möglichkeiten, kostenfreie Job Tickets oder Sportangebote können die Attraktivität steigern.

**A** KiTa Bremen hat den Ausbau von ca. 800 Plätzen mit Mobilbauten auf den Kita Grundstücken durchgeführt. Jetzt



Stefanie Lehmann ist stellvertretende Vorsitzende des Personalrats KiTa Bremen

bei der Schaffung von neuen Einrichtungen müssen diese Plätze beim öffentlichen Träger erhalten bleiben und nicht wegen des Subsidiaritätsprinzips an andere gegeben werden. Die alten Kita Gebäude müssen an die neuen Arbeitsbedingungen und Erfordernisse durch Sanierungen angepasst werden.

Ein Kita Gipfel mit der Basisbeteiligung ist ein erster Schritt, um Ideen zu sammeln und die Kompetenzen zu nutzen.

## Programm HKR 4.0 geht an den Start

### ZeBu organisiert die Buchhaltung neu

Ein großes Digitalisierungs- und Organisationsprojekt wirft seine Schatten voraus. Der Senat hat ein Programm HKR 4.0 beschlossen, mit dem unter anderem die seit 2002 im bremischen öffentlichen Dienst eingesetzte Software für das Haushalts- Kassen und Rechnungswesen, SAP R/3, abgelöst werden soll. Der Hersteller hat angekündigt, Wartung und Support zum Jahresende 2027 einzustellen. Spätestens dann muss das Nachfolgesystem, SAP S/4HANA, einsatzbereit sein.

Um Zeit und Ressourcen zu sparen, soll das neue Datenbanksystem möglichst nicht von Grund auf neu aufgebaut werden. Der Senator für Finanzen favorisiert daher den Ansatz, das SAP-System der Freien und Hansestadt Hamburg als Ausgangspunkt zu nutzen und an die spezifischen Anforderungen und Strukturen Bremens an-

zupassen. In einem zentralen Punkt ist aber auch vorgesehen, das bremische Haushalts-Kassen- und Rechnungswesen anzupassen: Zukünftig soll die staatliche Doppik das führende System sein, die bisherige Kameralistik nur noch nachrangig.

In einem Vorprojekt, soll jetzt geklärt werden, welche Anpassungen im Einzelnen notwendig sind und welche Schwierig-

keiten dabei drohen. Sehr viel Sorgfalt braucht dabei in jedem Fall der Umstieg auf die Doppik. Denn die Schuldenbremse und die Regelungen zu den Sanierungshilfen orientieren sich an der Kameralistik.

Aus Sicht des Gesamtpersonalrats ist zudem entscheidend, dass wichtige Schutzrechte der Beschäftigten gewahrt werden. Das gilt beispielsweise für das

Verbot technikgestützter Leistungs- und Verhaltenskontrollen.

Auch organisatorisch sollen mit HKR 4.0 weitreichende Veränderungen angestoßen werden: Geplant ist der Aufbau eines zentralen Service Buchhaltung (ZeBu) bei der Landeshauptkasse. Dieser soll, vergleichbar mit der Personalsachbearbeitung durch PerformaNord, ein Angebot an die Ressorts sein, Buchhaltungsaufgaben zentral erledigen zu lassen. Entscheidend wird dabei sein, den betroffenen Kolleg:innen gute Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.



Nein, dieses Zebu ist nicht gemeint und darf friedlich weitergrasen.



Burkhard Winsemann



# Der Toten Gedenken auf dem Osterholzer Friedhof

**Wir müssen alles Erdenkliche für Frieden tun.**

Der Osterholzer Friedhof ist der größte und einer der ältesten Friedhöfe Bremens. Er wird vom Umweltbetrieb Bremen verwaltet und gilt als ein wichtiges Natur-, Kultur- und Kriegsdenkmal. Der Friedhof Osterholz ist Sammlungsort von 6.192 Kriegstoten, die hier ihr ewiges Ruherecht erhielten. Dabei handelte es sich verschiedene Opfergruppen: im Krieg gefallene oder an den Folgen des Kriegs gestorbene deutsche und ausländische Soldaten, Opfer der Bombardierungen und die Opfer der nationalsozialistischen Zwangsherrschaft, die durch Verfolgung, Zwangsarbeit oder in Konzentrationslagern ihr Leben lassen mussten.

Neben einer bereits 1944 begonnenen Anlage für Bombenopfer wurden zwischen 1947 und 1969 nach Plänen von Gartenbaudirektor Erich Ahlers weitere Gräberfelder für die Opfer von Krieg und Gewalt errichtet.

Zwischen Haupteingang und Kapelle liegt westlich das Gräberfeld für die Opfer aus den Konzentrations- und Arbeitslagern und für die deutschen Soldaten. Hier steht auch das zentrale Denkmal für die Bremer Kriegstoten: Auf der terrassenförmigen Anlage steht ein Sandsteinrelief mit sechs weiblichen Figuren, die in der Mitte durch ineinander gelegte Hände von der „Brüderlichkeit im Tode“ künden.



„Zwei trauernde Frauen“, Bronzeplastik von Gerhard Schreier



Der Friedenstunnel in der Rembertistraße ist ein öffentliches Zeichen des friedlichen Zusammenlebens.



Das Ehrenfeld für die niederländischen Kriegsopfer

Nur der Zivilcourage der Angestellten des zur NS-Zeit zu- ständigen Krematoriums ist es zu verdanken, dass zumindest einem Teil der Opfer aus den Konzentrations- und Arbeitslagern namentlich gedacht werden kann. Einige mutige Mitarbeiter:innen hatten entgegen der Weisungen die Asche und dazugehörigen Namenslisten versteckt.

Im Westen liegt das Gräberfeld für die ausländischen Kriegstoten, die in Bremen ums Leben gekommen sind. Dabei handelte es sich vorwiegend um Zwangsarbeiter:innen und Kriegsgefangene. Ein spezieller Bereich wurde für niederländische Kriegstote eingerichtet.

Weiter östlich gibt es das Gräberfeld für Opfer aus der Zivilbevölkerung, die bei Luftangriffen ums Leben kamen.

Unvorstellbarerweise gibt es wieder einen Krieg in Europa, es gibt wieder Kriegsopfer. Deshalb ist es umso wichtiger sich das mit Krieg verbundene Leid vor Augen zu führen und damit auseinander zu setzen. Es ist wichtig, sich dafür einzusetzen, dass der Krieg möglichst schnell am Verhandlungstisch beendet werden muss. Kriegsgräberstätten sind wichtig und richtig, aber wir müssen alles Erdenkliche dafür tun, dass keine neuen hinzukommen.



Kai Mues



# Arbeitgeberattraktivität geht anders!

## Rede von Justine Park vom APR dual Studierende auf der Personalräteversammlung

Sehr geehrter Staatsrat Dr. Hagen, liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte heute - stellvertretend für den Ausbildungspersonalrat der dual Studierenden - zwei große Probleme, die sich hauptsächlich auf den dualen Studiengang Public Administration (DSPA) beziehen, ansprechen: Zum einen die fehlende Planungssicherheit für Studierende und zum anderen die erschwerte Kommunikation mit dem Arbeitgeber und der Hochschule.

Das Studium wurde als Voll- und Teilzeitstudium ausgeschrieben, aber die Realität sieht anders aus! Laut der Hochschule Bremen (HSB) ist Teilzeit gar nicht möglich. Man hält dort an einer veralteten Verordnung fest, die Teilzeit für DSPA-Studierende nicht vorsieht. An einer neuen Verordnung wird wohl bereits gearbeitet, allerdings hat für das kommende 4. Semester die Praxisphase bereits begonnen. Dabei gibt es Studierende, die einen Antrag auf Teilzeit an das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) gestellt hatten. Es befinden sich also derzeit Studierende nur mit einer mündlichen Zusage in Teilzeit in den Dienststellen. Schriftlich haben sie nichts, da ihr Antrag noch nicht vom AFZ bearbeitet wurde. Diese Studierenden haben auch Angst davor zu erkranken. Da sie bereits auf Antrag in Teilzeit arbeiten, müssen sie nun noch befürchten, dass am Ende die Stunden für die Laufbahnbefähigung nicht ausreichen könnten oder schlicht und ergreifend die HSB die Praxisphase nicht als bestanden anerkennt. Dabei will keiner etwas geschenkt. Es gibt die Bereitschaft, Stunden zum Beispiel im März 2023 nachzuarbeiten und so nach offiziellem Praxisende einen Monat dranzuhängen. Aber auch hierzu werden keine verbindlichen Aussagen vom AFZ getroffen.

Studierenden wurde Sonderurlaub während der Ferienzeiten zugesagt, doch jetzt sollen dies

Einzelfallentscheidungen sein. Es herrscht eine große Verunsicherung unter den betroffenen Studierenden. Eine Ferienbetreuung müsste von studierenden Eltern rechtzeitig geplant und organisiert werden. Dazu werden verbindliche Aussagen benötigt, die wir vom AFZ nicht erhalten. Dann hieß es, dass zwischen Weihnachten und Neujahr die meisten Dienststellen wie auch die HSB geschlossen seien und Studierende zu der Zeit nicht arbeiten müssen. Das genaue Gegenteil ist eingetroffen. In Absprache mit dem Senator für Finanzen kam eine E-Mail vom AFZ, dass wir doch zwischen den Jahren arbeiten müssen. Auch hier wird es nun wieder Betreuungsengpässe bei den Eltern unter den Studierenden geben.

Mit diesem Druck und Stress kann niemand ohne Urlaub sechs Monate am Stück arbeiten. Wenn den Studierenden

Noch kurz zur erschwerten Kommunikation: Bei der Kommunikation mit dem AFZ fehlt es stellenweise an Verbindlichkeit. Mit der Kommunikation zur HSB gibt es ein großes Problem. Es gibt keine oder nur eine geringe Erreichbarkeit verbunden mit langen Wartezeiten. Dies führt dann zu Organisationsproblemen zum Beispiel bei der Kinderbetreuung. Termine werden oft kurzfristig bekannt gegeben. Das AFZ und die HSB widersprechen sich häufig, was zu Verwirrung unter den Studierenden führt.

Wir als APR-Dual fragen uns: Warum wurde das Studium in Voll- und Teilzeit ausgeschrieben, wenn Teilzeit weder von der HSB noch vom AFZ umgesetzt wird? Warum werden keine verlässlichen Aussagen getroffen, die den Studierenden Planungssicherheit geben? Warum wird uns unser gesetzlicher Urlaubsanspruch

Hansestadt Bremen behandelt?

Die ausgeschriebene Möglichkeit von Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat für viele Bewerber:innen den Studiengang erst attraktiv gemacht. Familienfreundlichkeit sieht jedoch anders aus. Unsere Verwaltung ist bunt gemischt und so sind es auch unsere dual Studierenden. Dies ist so gewünscht und gern gesehen, aber gleichzeitig werden genau diesen Studierenden jetzt Steine in den Weg gelegt.

Die Enttäuschung und Verzweiflung ist teilweise so groß, dass Betroffene einen Abbruch des Studiums in Erwägung ziehen. Durch diesen Umgang mit den dual Studierenden verliert Bremen als Arbeitgeber sehr an Attraktivität und der Fachkräftemangel lässt sich nicht beheben.



Justine Park vom APR dual Studierende weist Staatsrat Dr. Martin Hagen auf zwei große Probleme hin.

wie bereits den Beschäftigten „Mobiles Arbeiten“ ermöglicht werden könnte, wäre dies nicht die Lösung für die Probleme, aber schon eine kleine Erleichterung.

genommen und damit auch die Möglichkeit, Ferienzeiten ohne Kinderbetreuung zu überbrücken? Warum werden die Studierenden anders als alle anderen Mitarbeiter:innen der Freien

## BEP statt PEP

### Finanzierungsquelle Büroflächen

Zu Beginn der Legislaturperiode hat die rot-grün-rote Koalition PEP auf den Müllhaufen der Geschichte geworfen. PEP, das schönfärberisch als „Personalentwicklungsprogramm“ bezeichnete System pauschaler Kürzungsvorgaben für die Personalhaushalte. Jetzt, kurz vor Ende der Legislaturperiode zeichnet sich ein neuer Irrsinn ab. Nennen wir ihn mal BEP.

Einige Politiker:innen haben eine neue Finanzierungsquelle entdeckt, einen potentiell geradezu magisch sprudelnden Gesundbrunnen für die bremischen

Finanzen: Die Büroflächen. Gähnende Leere auf Verwaltungsfloren wollen sie beobachtet haben. Und führen das nicht auf die lange Zeit angespannte Coronasituation - einschließlich gesetzlicher Homeofficepflicht - zurück. Sondern auf die reine Liebe zum Homeoffice. Deshalb schlussfolgern sie: Bremen kann in großem Stil Büroflächen abmieten und dabei sogar noch die Attraktivität der Arbeitsplätze steigern. Und es werden auch schon, wie weiland bei PEP, Quoten über den Umfang des Büroflächenabbaus in die

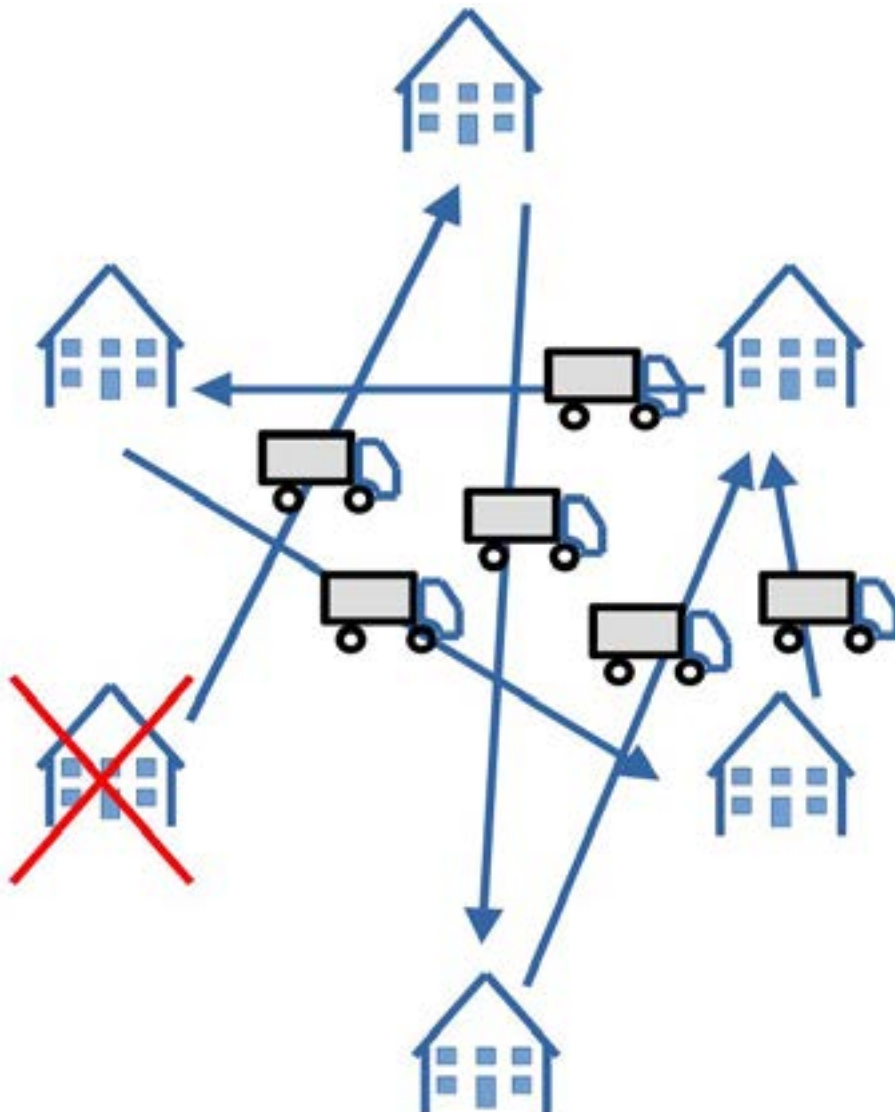
Welt gesetzt. Aus der Hüfte geschossen, ohne irgendwelche belastbaren Grundlagen.

Ein wahrer Strategie kümmert sich nicht um die Mühen der operativen Umsetzung seiner großartigen Pläne. Ein wahrer Strategie stellt sich nicht die Frage, welche praktischen Handlungsoptionen denn angesichts meist sehr langfristiger Mietverträge zur Verfügung stehen. Selbst wenn, was ich sehr bezweifle, die Begeisterung fürs Homeoffice so verbreitet sein sollte, müsste in den nächsten Jahren am besten bei jedem

auslaufenden Mietvertrag auf eine Verlängerung verzichtet werden. Nur so kann die Finanzierungsquelle Büroflächen zügig in relevantem Umfang angezapft werden. Die jeweils betroffenen Dienststellen müssten dann in das nächstkleinere Objekt umziehen und so eine ganze Kaskade von weiteren Umzügen auslösen (siehe Schaubild). Das ist mobiles Arbeiten in einer ganz neuen Dimension. Oder besser mobile Arbeitsverhinderung. Sieht aber immerhin sehr „agil“ aus.

Vielleicht ist das eigentliche Kalkül ja auch, die Beschäftigten so lange mit Umzügen zu nerven, bis sich auch die Letzten und Widerborstigsten ins Homeoffice verziehen. So könnte man vielleicht noch größere Flächen einsparen. Und mit dem Onlinezugangsgesetz wird ja eine physische Präsenz von Verwaltung weitgehend entbehrlich - oder habe ich das falsch verstanden?

Eine andere Strategie könnte sein, beim Abmieten von Verwaltungsgebäuden die Dienststellen bunt verstreut in gerade nicht benötigten Teilflächen anderer Liegenschaften unterzubringen. Auch das hat viele Vorteile: Der Flurfunk verstummt, und atomisierte Bedienstete verschwenden keine Zeit mit Tür- und Angelgesprächen. Dagegen sind kleine Abstriche bei der organisatorischen Zweckmäßigkeit eher unbeachtlich. Nicht zuletzt könnte man so auch Statusfragen angemessen berücksichtigen. Normales Verwaltungspersonal wird in möglichst abgelegene Liegenschaften verbannt, Führungskräfte erhalten Büros in repräsentativer Lage.



agile Verwaltung: Wenn eine Dienststelle Flächen abmietet, wird eine ganze Umzugskaskade in Gang gesetzt. Folgt das vermeintliche Chaos tatsächlich höchsten Ordnungsprinzipien?



Burkhard Winsemann