



**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, 03. Juni 2024



Fair handeln für Kinder in armen Ländern  
mit der Rest-Cent-Aktion. Infos unter  
[www.gpr.bremen.de/restcent](http://www.gpr.bremen.de/restcent)

## **Stellungnahme des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen zu den Entwürfen für die Haushalte 2024/2025 des Landes und der Stadtgemeinde Bremen**

Sehr geehrte Abgeordnete der Bremischen Bürgerschaft,

die Doppelhaushalte 2024/25 sind geprägt von multiplen Krisen: Die Kriege in Gaza und der Ukraine, die daraus resultierende Zuwanderung von Schutzsuchenden und die hohen Preissteigerungen seit 2021 verlangen einmal mehr hohen Einsatz der Kolleg:innen im öffentlichen Dienst, aber auch zusätzliche Ausgaben für die Bewältigung der Krisenfolgen. Gleichzeitig bleibt die Entwicklung der Steuereinnahmen hinter den ohnehin wenig erfreulichen Erwartungen zurück.

Vor diesem Hintergrund ist es aus Sicht des Gesamtpersonalrats richtig und sogar alternativlos, erneut eine außergewöhnliche Notlage im Sinne des Artikel 131a der Bremischen Landesverfassung geltend zu machen.

Die eigentlich alles überragende Krise, die Klimakrise, spielt für die aktuellen Haushalte dagegen noch nicht die Rolle, die sie eigentlich spielen müsste. Dies ist eine Folge des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 15.11.2023, das mittelbar auch den mit dem Nachtragshaushalt geschaffenen Klimafonds betraf. Die Schlussfolgerung aus diesem Urteil kann nur lauten, den politischen Irrweg der Schuldenbremse endlich zu verlassen. Anderenfalls drohen Bremen, aber auch anderen Bundesländern und dem Bund, eine selbst auferlegte Handlungsunfähigkeit.

Der Gesamtpersonalrat begrüßt nachdrücklich, dass der Senat in seinen Haushaltsentwürfen die zu bewältigenden gesellschaftlichen Herausforderungen in den Mittelpunkt gestellt hat und dafür bereit ist, eine erhebliche Neuverschuldung in Kauf zu nehmen. Der gesellschaftliche Schaden, der durch eine strikte Anwendung der Schuldenbremse zu

erwarten wäre, ist ungleich größer. Der Gesamtpersonalrat erkennt an, dass der Senat seine mit dem Doppelhaushalt 2020/21 manifestierte Abkehr von pauschalen Personalkürzungen fortsetzt und dort, wo dies anhand von klaren Kriterien unabweisbar ist - wie etwa im Bildungsbereich - dem Aufgabenzuwachs entsprechend auch zusätzliche Stellen schafft. Ein Problem bleibt dabei, diese Stellen auch qualifiziert zu besetzen.

Leider gibt es auch viele Dienststellen, die personell deutlich unterbesetzt sind, ohne dass dies bei der Haushaltsaufstellung berücksichtigt wird. Zum Teil fehlen dort noch geeignete Maßstäbe, um den Personalbedarf zu bestimmen. Der Gesamtpersonalrat bedauert daher, dass es bis heute keine Fachstelle für Personalbedarfsermittlung gibt, wie sie noch vor einigen Jahren angedacht war.

### **Attraktive Arbeitsbedingungen: Noch Luft nach oben**

Nach wie vor ist es in vielen Bereichen des bremischen öffentlichen Dienstes schwierig, freie Stellen zu besetzen. Auch die zuletzt in Folge der multiplen Krisen gestiegene Arbeitslosigkeit hat daran nichts grundlegend geändert. Die vielfach angeführte Arbeitsplatzsicherheit wiegt offenbar nicht so schwer, dass sie die den öffentlichen Dienst prägende Kombination von hoher Arbeitsbelastung und mittelmäßigen Entgeltaussichten attraktiv erscheinen lässt.

Enttäuschend ist in diesem Zusammenhang für die Kolleg:innen bei der Polizei, der Feuerwehr und im Justizvollzug die Tatsache, dass die im Koalitionsvertrag angekündigte Ruhegehaltsfähigkeit ihrer Zulagen und auch deren Anhebung und Angleichung noch immer auf sich warten lässt. Wir hätten erwartet, dass diese Themen bei der Erarbeitung des Gesetzentwurfs zur Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung berücksichtigt worden wären.

Vor dem Hintergrund der Entgeltbedingungen ist es für Bremen umso wichtiger, sich mit guten Arbeitsbedingungen und einer fairen Führungskultur als attraktiver Arbeitgeber präsentieren zu können.

Die im vergangenen Jahr abgeschlossene Dienstvereinbarung „Ortsflexibles Arbeiten“ ist aus Sicht des Gesamtpersonalrats ein Instrument, das dieser Zielsetzung dienen kann. Sie regelt auf faire Weise zeitgemäße und an den Wünschen der Kolleg:innen orientierte Arbeitsformen und kann möglicherweise in der Zukunft auch zum Ziel des Senats beitragen, Büroflächen effektiver zu nutzen. Leider beobachten wir aber, dass einige Dienststellenleitungen versuchen, die Regelungen einseitig zu Lasten der Kolleg:innen umzuinterpretieren. Auch Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitszeit sind für viele Kolleg:innen ein wichtiger Teil attraktiver Arbeitsbedingungen. Dafür schafft insbesondere die Dienstvereinbarung „Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit“ einen Rahmen. Viele Kolleg:innen nehmen aber wahr, dass sie diesen Rahmen immer weniger nach ihren individuellen Bedürfnissen ausgestalten können. Personalmangel und Termindruck rauben den Kolleg:innen die Kontrolle über ihre Arbeitszeit, wenn nicht Führungskräfte sie darin unterstützen, ihre Aufgaben zu priorisieren. Der Gesamtpersonalrat setzt sich deshalb dafür ein, die Regelungen mit dem Ziel einer verbindlicheren Einhaltung der Grenzen der Gleitzeitkonten nachzuschärfen. Eine weitergehende Flexibilisierung muss vorrangig dem Ziel dienen, die Zeitsouveränität der Kolleg:innen zu stärken.

Der Gesamtpersonalrat hat wiederholt Vorschläge gemacht, wie die Freie Hansestadt Bremen ihre Attraktivität als Arbeitgeberin steigern kann, zum Beispiel mit einem Zuschuss zum Jobticket oder einer besseren Gestaltung der Fahrradvorschussrichtlinie. Die Umsetzung dieser Vorschläge könnte zugleich dazu beitragen, die Verkehrswende in Bremen voranzubringen. In der letzten TV-L Tarifrunde ist zudem eine Möglichkeit eröffnet

worden, Entgelt für das Leasing von Diensträdern umzuwandeln. Voraussetzung ist, dass auch für die Beamt:innen eine entsprechende Regelung besteht. Der Gesamtpersonalrat drängt auf eine solche Regelung und die Umsetzung des Dienstradleasings in Bremen. Die vielen Anfragen, die uns dazu erreichen, signalisieren ein hohes Interesse. Im Interesse der Kolleg:innen mit geringeren Einkommen sollte dabei die Möglichkeit, einen Fahrradvorschuss in Anspruch zu nehmen, erhalten bleiben und verbessert werden.

## **Vielfalt und Inklusion**

Der bremische öffentliche Dienst arbeitet mit großem Engagement für ein gutes Zusammenleben in einer vielfältigen und inklusiven Gesellschaft. Darauf sind wir stolz!

Dazu gehört auch, dass der öffentliche Dienst selbst vielfältig und inklusiv ist, denn mit vielfältigen Hintergründen und Erfahrungen können wir Diskriminierungen besser erkennen und begegnen und sind besser in der Lage, uns auf neue Herausforderungen einzustellen. Bremen hat sich in den letzten Jahren verstärkt bemüht, Kolleg:innen mit Migrationsgeschichte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Nach unserem Eindruck tragen diese Bemühungen inzwischen Früchte. Der Gesamtpersonalrat erwartet mit Spannung die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung "Migrationsgesellschaft als Chance - Wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?"

Weniger positiv sehen wir die Entwicklung hinsichtlich der Repräsentanz von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst. So ist die Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung seit 2012 nahezu kontinuierlich gesunken. Zu einem Teil ist dies mit den starken Altersabgängen der letzten Jahre zu erklären. Aber auch der Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung an den Neueinstellungen ist in den letzten Jahren leicht rückläufig.

Uns ist wichtig, dass allen Beteiligten im öffentlichen Dienst und der Politik den Wert der Inklusion erkennen und dieses Menschenrecht leben. Die jetzt unterschriftsreife neue Inklusionsvereinbarung ist ein wichtiger Beitrag dazu. Für eine gelingende Umsetzung werden viel Engagement und Ausdauer der jeweils Beteiligten erforderlich sein. Und mit Blick auf diesen und auch zukünftige Haushalte ist für den Gesamtpersonalrat wichtig, dass notwendige Ausgaben für Inklusion berücksichtigt werden. Sie ist es wert.

## **HKR 4.0**

Mit dem vor zwei Jahren vom Senat beschlossenen Programm HKR 4.0 ist beabsichtigt, das bestehende SAP-System, für das der Support ausläuft, auf eine neue Version umzustellen und im Zuge dessen „Prozesse, Strukturen und Steuerungsinstrumente auch im Hinblick auf einen Umstieg auf die staatliche Doppik“ weiterzuentwickeln. Der Gesamtpersonalrat ist an diesem Programm nach Maßgabe des Bremischen Personalvertretungsgesetzes und der Dienstvereinbarung Beschäftigtenbeteiligung beteiligt. Im Vorprojekt hat der Gesamtpersonalrat wiederholt darauf hingewiesen, dass er eine zu enge Orientierung an Hamburg als nicht unproblematisch ansieht, weil Hamburg seine Haushalte auf die Doppik als führende Buchungslogik umgestellt hat. Für die Haushalte des Landes Bremen und seiner beiden Stadtgemeinden sind Verpflichtungen auf Grund der Schuldenbremse und des Sanierungshilfengesetzes von hoher Bedeutung, die sich an den Prinzipien der Kameralistik orientieren. Hamburg muss auf Grund seiner besseren finanziellen Ausstattung darauf wenig Rücksicht nehmen. Wenn die Schuldenbremse dauerhaft gelöst wird - und nur dann - kann ein Umstieg auf die Doppik aus unserer Sicht auch für Bremen ein sinnvoller Weg sein.

Auch für das Vorprojekt standen bereits zusätzliche Personalmittel zur Verfügung. Tatsächlich wurde jedoch nur ein Teil der Stellen besetzt. Wir befürchten, dass auch dies dazu beigetragen hat, den Blick möglicherweise vorschnell auf das Hamburger Modell zu verengen. Für das Umsetzungsprojekt ist eine vergleichbare Reduzierung des

Projektumfangs schwer vorstellbar; die Besetzung der für das Projekt vorgesehenen Stellen muss daher höchste Priorität haben.

Ungeachtet dieser kritischen Anmerkungen sind die für HKR 4.0 eingeplanten Ausgaben aus unserer Sicht unverzichtbar. Der Gesamtpersonalrat hat kein Verständnis für Forderungen, HKR 4.0 auf unbestimmte Zeit zu verschieben, um jetzt die damit verbundenen Ausgaben nicht tätigen zu müssen. Die Folge wäre, dass Bremen ab 2028 jederzeit Gefahr liefe, über kein funktionierendes Haushalts-, Kassen-, und Rechnungswesen zu verfügen. Die möglichen Folgen wären schwerwiegend; Bremen könnte auf vielen Ebenen seinen rechtlichen Verpflichtungen nicht nachkommen. Niemand wüsste mehr, wie es um die bremischen Finanzen bestellt ist.

### **Digitalisierung macht Arbeit**

Bremen hat zahlreiche Digitalisierungsprojekte in Arbeit und viele weitere vor sich. Die große Mehrheit der Kolleg:innen im bremischen öffentlichen Dienst ist offen für eine stärkere Digitalisierung. Vor allem aber wünschen sie sich eine bessere Digitalisierung. Digitale Verfahren, die sie in ihrer Arbeit unterstützen und nicht im Gegenteil die Arbeit komplizierter machen. Verfahren, die dadurch auch dazu beitragen, dass Anliegen von Bürger:innen und Unternehmen schneller bearbeitet und diese zufriedener mit der Dienstleistungsqualität sind. Und die Kolleg:innen wollen die Kontrolle über die Technik behalten und nicht umgekehrt von ihr kontrolliert werden.

Eine bessere Digitalisierung in diesem Sinne wäre auch ein Beitrag zu mehr Arbeitgeberattraktivität. Um sie zu erreichen, ist viel Vorarbeit nötig, wie die vielen Digitalisierungsprojekte, die der Gesamtpersonalrat begleitet, immer wieder zeigen. Es ist wichtig, dass der Haushaltsgesetzgeber dies anerkennt und entsprechende Mittel, auch für Personal, bereitstellt. Die Aufgaben sind so umfangreich, dass sie nicht neben der alltäglichen Arbeit erledigt werden können.

### **Betriebliche Demokratie stärken**

75 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes geraten demokratische Willensbildungsprozesse und Institutionen immer stärker unter Druck. Immer offener werden politische Amts- und Mandatsträger angefeindet und angegriffen. Auch viele Kolleg:innen im öffentlichen Dienst, als diejenigen, die demokratische Entscheidungen umzusetzen haben, müssen solche Erfahrungen machen.

Zur Demokratie gehört auch die betriebliche Demokratie, die aus guten Gründen auch in Artikel 47 der bremischen Landesverfassung verankert wurde. Sie muss gestärkt werden, denn sie hat einen hohen Wert. Mitbestimmung auf Augenhöhe führt zu Entscheidungen, die breiter akzeptiert werden und zu Ergebnissen, die besser funktionieren. Leben wir mehr Demokratie!

Mit freundlichen Grüßen

Lars Hartwig  
Vorsitzender