



# 1. Bremer Reform-Info 2010

Abo unter:  
[www.bremen.de/abo/login.jsp](http://www.bremen.de/abo/login.jsp)

- Bürgerstadt
- Personalmanagement
- Steuerung & Organisation
- E-Government
- Konzern Bremen
- Veranstaltungen, Kongresse, Hinweise

## **Impressum**

Das „**Bremer Reform-Info**“ wird von der Senatorin für Finanzen, Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen herausgegeben.

### **Redaktion:**

Thomas Jablonski, Tel.: (0421) 361-2263  
E-Mail: [thomas.jablonski@finanzen.bremen.de](mailto:thomas.jablonski@finanzen.bremen.de)

### **Sekretariat:**

Sandra Malik, Tel.: (0421) 361-19604  
E-Mail: [sandra.malik@finanzen.bremen.de](mailto:sandra.malik@finanzen.bremen.de)

### **Verantwortlich:**

Henning Lühr, Tel.: (0421) 361-19604  
E-Mail: [henning.luehr@finanzen.bremen.de](mailto:henning.luehr@finanzen.bremen.de)

Das Abonnement sichert jeweils  
rechtzeitige Informationen!  
So können Sie sich als Abonnent anmelden:  
**[www.bremen.de/abo/login.jsp](http://www.bremen.de/abo/login.jsp)**



# Bremer Reform-Info Ausgabe 1/2010

## **Bürgerstadt**

- 1. Projekt „Bürger Telefon Bremen“ ..... 2
- 2. Bremen! Lebenswert - urban - vernetzt ..... 3

## **Personalmanagement**

- 3. Ausbildungskampagne ..... 4
- 4. Fachtagung „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung (ikö): Anspruch Wirklichkeit Vision“ 7
- 5. Die Senatorin für Finanzen und der Gesamtpersonalrat unterzeichnen eine Dienstvereinbarung Ausbildung ..... 10
- 6. Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst 11
- 7. Schwerbehindertenintegration im bremischen öffentlichen Dienst - Bericht über die Beschäftigungssituation und Beschäftigtenstruktur der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im bremischen öffentlichen Dienst ..... 13

## **Steuerung & Organisation**

- 8. Mehr Transparenz beim Einsatz externer Berater in der Bremer Verwaltung ..... 14

## **E-Government**

- 9. Koordinierungsstelle für IT-Standards kommt nach Bremen ..... 15
- 10. IT-System Bürgerservice ..... 17

## **Konzern Bremen**

- 11. Senat beschließt Beteiligungsbericht 2008/2009 sowie Bericht über Eigenbetriebe und Museumsstiftungen 2008/2009 ..... 19

## **Veranstaltungen, Kongresse, Hinweise**

- 12. 15. Europäischer Verwaltungskongress in Bremen mit positiver Bilanz ..... 20

## **In eigener Sache**

- Abteilung Personal- und Verwaltungsmanagement bei der Senatorin für Finanzen mit neuer Leitung ..... 21

## **1. Projekt „Bürger Telefon Bremen“**

Die Freie Hansestadt Bremen präsentiert sich den Bürgerinnen und Bürgern gegenüber im persönlichen, elektronischen und telefonischen Kontakt als transparent, gut erreichbar und serviceorientiert. Der telefonische Zugang zur Verwaltung in Bremen soll weiterentwickelt und von der Stadtvermittlung zur zentralen telefonischen Anlaufstelle in allen Lebenslagen ausgebaut werden. Dabei soll der telefonische Bürgerservice eine definierte Servicequalität mit bürgerorientierten Servicezeiten anbieten, die Voraussetzungen für die Teilnahme am D115-Verbund erfüllen und die bürgernahe Kommunikation von der Einzelfallsachbearbeitung im Hintergrund getrennt werden.

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen hat daher das Projekt „Bürger Telefon Bremen“ unter Federführung der Senatorin für Finanzen ins Leben gerufen. Ziel ist es, den telefonischen Service unter der allgemein bekannten, zentralen Ortsnetznummer (361-0) zu verbessern bzw. auszubauen und zum 1.1.2011 am D115-Verbund teilzunehmen. Das Projekt D115 wurde am 24. März 2009 in den beiden anderen Stadtstaaten und in mehreren Modellregionen, u. a. im benachbarten Oldenburg, gestartet und befindet sich nun in einer zweijährigen Pilotphase. Weitere Verwaltungen im gesamten Bundesgebiet sind zu einer Teilnahme am D115-Verbund aufgerufen. Zur Teilnahme am D115-Verbund sollen qualitative und quantitative Mindestserviceleistungen in den Bereichen Servicezeiten, Erreichbarkeit, Rückmeldefrist und Erledigung der Anliegen für einen Katalog von 100 kommunalen Dienstleistungen und 25 Landesdienstleistungen erbracht werden. Das „Bürger Telefon Bremen“ soll darüber hinaus weitere Dienstleistungen anbieten, so dass Bürgerinnen und Bürger sich unter der 0421 361-0 und 115 umfassend über die Dienstleistungen der bremischen Verwaltung informieren können, ohne Kenntnisse über Zuständigkeiten haben zu müssen. Für Einzelfall bezogene Fragen sollen Bürgerinnen und Bürger weiterhin mit den zuständigen Sachbearbeitern und Sachbearbeiterinnen direkt in Kontakt treten können.

Ein ressortübergreifender Lenkungsausschuss des Projektes „Bürger Telefon Bremen“ hat sich im September 2009 konstituiert. Zum 1.6.2010 wird der Lenkungsausschuss dem Senat einen Zwischenbericht zu den finanziellen Auswirkungen, Realisierungschancen

und Umsetzung der D115-Standards vorlegen.

**Ansprechpartner/-in** bei der Senatorin für Finanzen, Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen:

Sara Witt, Referat Verwaltungsmanagement, -modernisierung und -organisation, , Tel.: 0421/361-4370,

E-Mail: [sara.witt@finanzen.bremen.de](mailto:sara.witt@finanzen.bremen.de)

Heinrich Riehl, Referat E-Government / Informationsmanagement / IT-Infrastrukturen und -dienste / Standardisierung, Tel.: 0421/361-5514, E-Mail: [heinrich.riehl@finanzen.bremen.de](mailto:heinrich.riehl@finanzen.bremen.de)

*Bürgerstadt*

## **2. Bremen! Lebenswert - urban - vernetzt**

### **Bremen auf dem Weg einer integrierten Stadtentwicklung**

Es ist ein Balanceakt: Stadtentwicklung muss sich nicht nur den vielfältigen inhaltlichen Herausforderungen stellen, vom demographischen Wandel über den Klimawandel bis zum Wandel in den Mobilitätsansprüchen. Sie steht auch vor der Herausforderung, dass die Kassen der öffentlichen Hand immer leerer werden und dies alle Ressorts betrifft.

Eine stärker integrativ ausgerichtete Stadtentwicklung hat daher die zentrale Aufgabe, gemeinsam mit der Zivilgesellschaft, mit den Bürgerinnen und Bürgern urbane Räume lebenswert und in sozialer Balance auszugestalten. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass das teilweise immer noch konfrontative Verhältnis zwischen (Stadt)verwaltung und den Bürgerinnen und Bürgern aufgebrochen wird. Nur gemeinsam lässt sich eine tragfähige und nachhaltige Stadtentwicklung mit Leben füllen.

Im Mai 2009 wurde das neue Leitbild „Bremen! lebenswert-urban- vernetzt“ vom Senat als gemeinsamer Orientierungsrahmen zur zukünftigen Stadtentwicklung beschlossen. Dabei reicht es weit über den kommunalen Tellerrand hinaus: Es zielt nach innen und nach außen. Nach innen, da Stadtentwicklung immer mehr Gegenstand von Debatten und Aktivitäten aller an der Stadt interessierten Menschen und Institutionen sein wird. Nach außen, weil Stadtentwicklung immer mehr im regionalen Zusammenhang gedacht werden muss. Es benennt neben Maßstäben des künftigen Handelns, generellen Zielen und integrierten Handlungsfeldern dreißig konkrete und vor allem überprüfbare Ziele, die in den kommenden gut zehn Jahren erreicht werden sollen.

Stadtentwicklung ist nicht (mehr) nur Aufgabe der Stadt alleine, Stadtentwicklung braucht Gestaltungspartnerschaften mit gesellschaftlichen und privaten Akteuren, mit der Region, mit der Stadtgesellschaft.

Der Erarbeitungsprozess erfolgte in einer Art Gegenstromprinzip aus drei zeitlich parallel durchgeführten Komponenten: einem bottom up-Prozess mit einer breiten Bürgerbeteiligung und der Diskussion über konkrete Maßnahmen und Projekte und einem eher top down-Prozess durch eine verwaltungsinterne ressortübergreifende Steuerungsrunde. Die dritte Komponente bestand aus einem externen Fachbeirat. Diese drei Komponenten waren eng miteinander verzahnt.

Leitbilder gibt es vielerorts. Nun hat auch die Freie Hansestadt Bremen eines - ein besonderes: Ressort- und regionale Grenzen wurden überschritten und das Gespräch mit der Bevölkerung gesucht. So soll sich die Stadt- und Regionalentwicklung neu ausrichten, mit einem Leitbild, das auch konkrete, überprüfbare Zahlen nennt.

Weitere Informationen unter [www.stadtentwicklung.bremen.de](http://www.stadtentwicklung.bremen.de).

**Ansprechpartner** beim Senator für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa, Contrescarpe 72, 28195 Bremen:

Dr. Ralph Baumheier, Tel.: 0421/361-6515,

E-Mail: [ralph.baumheier@bau.bremen.de](mailto:ralph.baumheier@bau.bremen.de)

Dr. Detlev Söffler, Tel.: 0421/361-2757,

E-Mail: [detlev.soeffler@bau.bremen.de](mailto:detlev.soeffler@bau.bremen.de)

Dr. Arne Sünnemann, Tel.: 0421/361-10784,

E-Mail: [arne.suennemann@bau.bremen.de](mailto:arne.suennemann@bau.bremen.de)

*Personalmanagement*

### **3. Ausbildungskampagne**

Ende August 2009 schmückten 14 Tage lang Plakate das Bremer Stadtbild, auf denen junge Menschen - zwei Männer, zwei Frauen - mit dem Slogan „*Du bist der Schlüssel – für deine Zukunft und deine Stadt*“ Werbung für Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst machten. Diese ungewöhnliche Aktion war Teil der Umsetzung des Senatsbeschlusses vom 20.01.2009, in dem die Senatorin für Finanzen gebeten wurde, eine „ressortübergreifende Kampagne zur interkulturellen Öffnung der bremischen Verwaltung durch Ausbildung“ zu initiieren und durchzuführen.

## Hintergrund

Menschen mit Migrationshintergrund sind an den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Vergleich zu ihrem Anteil an der bremischen Bevölkerung deutlich unterrepräsentiert. Nicht nur im Sinne von demokratischer Teilhabe und Chancengleichheit bemühen sich deshalb seit einigen Jahren die Ausbildungsbereiche des öffentlichen Dienstes darum, diese Personengruppe für eine Ausbildung zu gewinnen. Vielmehr ist es im ureigenen Interesse, durch Kompetenzen, über die viele Menschen mit Migrationshintergrund verfügen (insbesondere Sprachkenntnisse), die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu erhöhen. Zudem wird in Zukunft der demografische Wandel, der zu sinkenden Schülerzahlen und einem zunehmenden Anteil von Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund führt, sowie das perspektivisch steigende Durchschnittsalter der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zu verstärktem Wettbewerb um geeigneten Nachwuchs auf dem Ausbildungsmarkt führen.

### Fokus 1: Ausbildungsmarketing

Die konzertierte Ausbildungskampagne reagiert mit einem Maßnahmenbündel auf die beschriebene Situation. Ausgehend von der begründeten Annahme, dass der öffentliche Dienst als Arbeitgeber bei jungen Menschen - und insbesondere jenen mit Migrationshintergrund - oftmals nicht bewusst wahrgenommen wird, hat eine ressort-übergreifende Arbeitsgruppe - unter Beteiligung der Ausbildungsbereiche Polizei, Feuerwehr, Justiz, Bildung, Finanzen, allgemeine Verwaltung und Soziales - bei der Entwicklung von Maßnahmen einen ersten Schwerpunkt auf Ausbildungsmarketing gelegt:

- So wurden neben den bereits erwähnten Plakaten ein gemeinsamer und zentraler web-Auftritt unter [www.ausbildung.bremen.de](http://www.ausbildung.bremen.de) entwickelt, der Interessierten den Zugang zu Informationen über Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst erleichtert.
- Am 04./05.09.09 konnten sich Interessierte auf einer Ausbildungsbörse in der Unteren Rathaushalle über die Ausbildungsangebote des öffentlichen Dienstes informieren.
- In einer ansprechenden Ausbildungsbroschüre werden die einzelnen Ausbildungsberufe in komprimierter und adressatengerechter Form vorgestellt.

- Eine Kurzfassung der Ausbildungsbroschüre richtet sich an diejenigen Eltern, die die deutsche Sprache weniger gut beherrschen, die aber dennoch ihre Kinder bei der Suche nach einem Ausbildungsberuf beraten und begleiten möchten. Die Broschüre ist auf Russisch und Türkisch erschienen.
- Im Rahmen von Schulbesuchen wurden Plakate aufgehängt, Informationsmaterialien verteilt und Lehrkräfte über die Ausbildungsplätze des öffentlichen Dienstes informiert.
- Werbepostkarten (UniCards), gestaltet im Kampagnendesign, wurden in Gaststätten ausgelegt und
- Imageanzeigen in regionalen Tageszeitungen sowie in der Hürriyet Nord geschaltet.
- Erste Schritte zu einer intensivierten Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und Multiplikatoren wurden eingeleitet.

Abgesehen von der fremdsprachigen Broschüre für Eltern wurde auf eine gezielte Ansprache von Migrantinnen und Migranten verzichtet, denn die Erfahrungen zeigen, dass diese Form der Heraushebung langfristig nicht integrationsfördernd ist. Auch wenn die Intention eine positive ist, eine Heraushebung wird von Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund leicht als diskriminierend erlebt. Stattdessen wurde bei der Entwicklung des Kampagnendesigns auf eine hohe Identifikation gesetzt: alle Jugendlichen sollen sich - in ihrer ganzen Vielfalt - angesprochen fühlen. Dies konnte insbesondere deshalb gut gelingen, weil junge Auszubildende des bremischen öffentlichen Dienstes unterschiedlichster Herkunft und unterschiedlichsten Typus' dafür gewonnen werden konnten, auf Fotos „ihre“ Ausbildungsberufe zu repräsentieren und sich damit als Vorbild anzubieten.

## **Fokus 2: Auswahlverfahren**

Einen Ausbildungsplatz im öffentlichen Dienst erhalten Bewerber/-innen, die vorher erfolgreich das Nadelöhr „Auswahlverfahren“ passiert haben. Hier wird anhand von Vorauswahlkriterien, schriftlichen Tests, Vorstellungsgesprächen oder auch Assessment Centern die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung bewertet. Im Rahmen der Ausbildungskampagne wird an dieser Stelle zu überprüfen sein, ob einzelne Verfahrensschritte in Auswahlverfahren möglicherweise zu einer systematischen Benachteiligung von Bewerberinnen oder Bewerber



bern mit Migrationshintergrund führen.

### **Perspektive**

Sinkende Schülerabgangszahlen sowie perspektivisch steigende Personalbedarfe im öffentlichen Dienst verschärfen die Notwendigkeit von Bemühungen um geeigneten Nachwuchs. Stehen öffentlicher Dienst und Betriebe der Wirtschaft seit jeher in Konkurrenz um gute Bewerber/-innen, so macht sich inzwischen auch ein Wettlauf zwischen Ländern und Kommunen um gute Auszubildende bemerkbar. Eine Verstärkung von Aktivitäten im Rahmen des Ausbildungsmarketings, auch und gerade mit dem Ziel, Jugendliche - insbesondere diejenigen mit Migrationshintergrund - für den öffentlichen Dienst zu interessieren, sind über den kurzfristigen Nutzen im Rahmen der Kampagne hinaus erforderlich.

Dabei sind erste Erfolge der Kampagne messbar: So konnte die Anzahl der Bewerber/-innen auf den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte“ von 301 in 2008 auf 510 in 2009 gesteigert werden. Der Anteil der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund stieg von 19,6 % auf 25,5 %.

**Ansprechpartnerinnen:** Dr. Kirsten Schüller, Aus- und Fortbildungszentrum Bremen, Doventorscontrescarpe 172 B, 28195 Bremen, Tel.: 0421/361-59944,

E-Mail: [kirsten.schueller@afz.bremen.de](mailto:kirsten.schueller@afz.bremen.de)

Dr. Kathrin Prümm, Hochschule Bremen, Werderstraße 73, 28199 Bremen, Tel.: 0421/5905 4416,

E-Mail: [kathrin.pruemm@hs-bremen.de](mailto:kathrin.pruemm@hs-bremen.de)

## *Personalmanagement*

### **4. Fachtagung „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung (ikö): Anspruch Wirklichkeit Vision“**

Das Projekt ikö-Bremen ist ein zentraler Baustein des Personalentwicklungskonzepts der bremischen Verwaltung zur interkulturellen Öffnung.

Was verbirgt sich hinter dem Begriff Interkulturelle Öffnung? Welche Erwartungen, aber auch: welche Schwierigkeiten sind in der Praxis damit verbunden?

Um diese Fragen ging es auf der ikö-Tagung am 4. November 2009 im Weserhaus.

Die Senatorin für Finanzen, Frau Bürgermeisterin Karoline Linnert, Schirmherrin des Projektes, eröffnete den Fachtag und würdigte in ihrem Grußwort, dass mit dem Projekt ikö-Bremen 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bremischen öffentlichen Verwaltung praxisnah geschult und ihre Dienststellen dabei unterstützt werden, sich interkulturell zu öffnen. Sie wies aber auch ausdrücklich darauf hin, dass über die Qualifizierung und Beratung hinaus noch mehr passieren müsse, damit auf Dauer der professionelle Umgang mit kultureller Vielfalt und Heterogenität gewährleistet werden kann.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat sich die Freie Hansestadt Bremen verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, „...das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“ Insbesondere das Kennenlernen und Verstehen unbekannter Kulturen wird zu einer immer wichtigeren Bedingung für ein gutes und gedeihliches Zusammenleben und -arbeiten. Integration als beidseitiger Prozess und die Wertschätzung der Fähigkeiten der Migrantinnen und Migranten sowie ihrer Beiträge für das Gemeinwesen setzen ein neues, differenziertes und offenes Selbstverständnis der Bürgerinnen und Bürger, und ihrer demokratischen Institutionen voraus.

In der öffentlichen Verwaltung gibt es für interkulturelle Öffnung im Wesentlichen zwei herausragende Aktionsfelder:

- die Personalentwicklung, insbesondere die interkulturelle Fortbildung der Beschäftigten; interkulturelle Kompetenz ist inzwischen „grundlegende Kulturtechnik“ (Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Lande Bremen)
- und die Organisationsentwicklung einschließlich der Einstellungspraxis; so soll vor allem der Anteil der Verwaltungsmitarbeiter und -auszubildenden mit Migrationshintergrund erhöht werden.

Diese beiden zentralen Handlungsfelder für interkulturelle Öffnungsprozesse standen auch im Mittelpunkt der ikö-Tagung.

Der Umgang mit „kultureller Vielfalt“ ist für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, besonders für solche „mit Kundenkontakt“, zwar längst (gelebter Berufs-)Alltag. Aber der

Kontakt „funktioniert“ nicht immer, ist auch „störanfällig“. Astrid Porila, tätig am Fachbereich Sprach- und Informationswissenschaften Universität Hildesheim und Jan ten Thije, Senior lecturer/researcher an der Universität Utrecht/Niederlande, analysierten in ihrem Beitrag die Behördenkommunikation unter interkulturellen Vorzeichen, charakterisierten idealtypische Kommunikationsverläufe auf Ämtern und benannten die Konsequenzen für das Behördenhandeln - aus linguistischer Perspektive, auf dem Hintergrund empirischer Untersuchungen, mit Blick vor allem auf die personalen Kompetenzen der Beschäftigten.

Zuweilen undurchsichtig bis diffus sind die vielerorts praktizierten Strategien und Handlungsansätze zur Interkulturellen Öffnung der Institutionen, Ämter und Behörden. Sedat Cakir, ehemaliger Leiter der Stabsstelle des Ausländerbeauftragten in Darmstadt, jetzt Organisationsberater, stellte Beispiele aus der Organisationsentwicklung vor und zeigte, wie die Interkulturelle Öffnung als „change management Prozess“ in der Praxis umgesetzt werden kann - und welche Hindernisse und Fallstricke lauern.

Konkrete Umsetzungsfragen von Interkultureller Öffnung konnten dann am Nachmittag - mit fachkundiger Unterstützung von Expert/innen aus der Praxis - in Foren und Diskussionsrunden vertieft werden.

Den kulturellen Rahmen der Fachtagung gestalteten SchauspielerInnen und Musiker des Tagungs- und Improvisationstheater „Inflagranti“. Zugespitzt, von Worthülsen befreit und in direktem Austausch mit dem Publikum sorgten sie für einen gelungenen Abschluss der Tagung.

Wer mehr über die Tagung und das Projekt wissen möchte, kann sich unter [www.ikoe-bremen.de](http://www.ikoe-bremen.de) informieren.

**Ansprechpartner/-in** beim Aus- und Fortbildungszentrum Bremen, Lehrinheit für Diversity Management, Doventorscontrescarpe 172 C, 28195 Bremen:

Hilke Wiezoreck, Tel.: 0421/361-18418,  
E-Mail: [hilke.wiezorek@afz.bremen.de](mailto:hilke.wiezorek@afz.bremen.de)

Ralf Uwe Wenzel, Tel.: 0421/361-16408,  
E-Mail: [ralfuwe.wenzel@afz.bremen.de](mailto:ralfuwe.wenzel@afz.bremen.de)

## **5. Die Senatorin für Finanzen und der Gesamtpersonalrat unterzeichnen eine Dienstvereinbarung Ausbildung**

Am 20. Januar 2010 haben die Senatorin für Finanzen, Bürgermeisterin Karoline Linnert und die Vorsitzende des Gesamtpersonalrates, Doris Hülsmeier die „Dienstvereinbarung Ausbildung“ unterzeichnet.

Die demografische Entwicklung wird in den nächsten Jahren voraussichtlich zu einem Fachkräftemangel führen. Der Wettbewerb unter den Arbeitgebern um die besten Nachwuchskräfte hat bereits eingesetzt und wird sich in den kommenden Jahren noch verschärfen. Um eine leistungsfähige, bürger- und serviceorientierte Verwaltung aufrechterhalten zu können, braucht der öffentliche Dienst in Bremen eine ausreichende Zahl gut ausgebildeter Nachwuchskräfte. Sie sind eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Bremen als Lebens- und Wirtschaftsraum attraktiv bleibt.

Bei der Einstellung von Nachwuchskräften soll auf eine differenzierte und ausgewogene Personalstruktur geachtet werden. Verstärkt sollen über die Ausbildung Nachwuchskräfte gewonnen werden, die über einen Migrationshintergrund verfügen. Als Ziel soll der Migrantenanteil bei den Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst entsprechend des Anteils an der Bevölkerung erhöht werden. Gleichzeitig wird auf diesem Weg die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bremischen Verwaltung gefördert.

Der bremische öffentliche Dienst als größter Arbeitgeber der Region wird auch in der Zukunft seine Vorbildfunktion wahrnehmen und über die personalbedarfsbezogenen Ausbildungsgänge hinaus zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellen. Damit wird auch jungen Menschen, die auf dem übrigen Ausbildungsmarkt geringere Chancen haben, der Einstieg ins Berufsleben erleichtert.

Vor diesem Hintergrund wurde jetzt die „Dienstvereinbarung Ausbildung“ geschlossen.

Zu den Themen der neuen Dienstvereinbarung gehören u. a. die mittelfristige Prognose des Personalersatzbedarfs und die jährliche Ausbildungsplanung. Die Senatorin für Finanzen und der Gesamtpersonalrat haben vereinbart, sich rechtzeitig über die Ausbildungs-

planung des Senats auszutauschen, um auch Impulse der Interessenvertretungen aufzunehmen. Da es dem Gesamtpersonalrat dabei auch darum geht, dass zukünftig mehr als bisher Arbeitsplatzperspektiven nach der Ausbildung in Aussicht gestellt werden, ist auch dieses Thema in den Text der Dienstvereinbarung aufgenommen worden.

Über die Ausbildungsleistungen des bremischen öffentlichen Dienstes soll zukünftig jährlich ein Bericht erstellt werden.

Besonders hervorgehoben wird in der Dienstvereinbarung die Rolle der Ausbilderinnen und Ausbilder: Eine gute Ausbildung ist nur möglich durch die Arbeit und das Engagement der vielen Ausbilderinnen und Ausbilder in den Dienststellen und Betrieben. Um weiterhin eine hochqualifizierte Ausbildung und die Einrichtung neuer Ausbildungsplätze zu gewährleisten, ist es erforderlich, dass die Ausbildungstätigkeit der Ausbilderinnen und Ausbilder in den Dienststellen von den Vorgesetzten und Leitungen anerkannt und aktiv unterstützt wird. In der Dienstvereinbarung werden ein organisierter Erfahrungsaustausch zwischen den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ausdrücklich aufgelistet.

Dienstvereinbarung Ausbildung:

<http://www.finanzen.bremen.de/info/dienstvereinbarungausbildung>

**Ansprechpartner** bei der Senatorin für Finanzen, Referat Personalentwicklung, Doventorscontrescarpe 172 C, 28195 Bremen:

Edwin Ninierza, Tel.: 0421/361-5465,

E-Mail: [edwin.ninierza@finanzen.bremen.de](mailto:edwin.ninierza@finanzen.bremen.de)

Bernhard Woitalla, Tel.: 0421/361-59173,

E-Mail: [bernhard.woitalla@finanzen.bremen.de](mailto:bernhard.woitalla@finanzen.bremen.de)

*Personalmanagement*

## **6. Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst**

Am 23. Juni 2009 ist die Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst unterzeichnet worden.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wird nicht als einmalige Aktion verstanden, sondern als Dauer- und Managementaufgabe im Rahmen einer zukunftsorientierten Personalpolitik. Mit Hilfe des BGM sollen Arbeitsbedingungen verbessert und Angebo-

te geschaffen werden, die das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und fördern. Dabei fängt Bremen jedoch nicht bei Null an. Schon vorhandene Ansätze und Aktivitäten in einzelnen Dienststellen sollen systematisiert und ausgebaut werden. Andere Dienststellen sollen beim Aufbau von geeigneten Strukturen und Abläufen unterstützt werden.

Dazu wird bei der Senatorin für Finanzen ein Kompetenzzentrum für betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet. Es berät, koordiniert und qualifiziert die verschiedenen Dienststellen und vernetzt die internen und externen Akteure miteinander. Um die Dienststellen bei der Implementierung eines Gesundheitsmanagement zu unterstützen, werden begleitend finanzielle Mittel bereitgestellt. Die Verantwortung für die Umsetzung des Gesundheitsmanagements liegt jedoch bei den jeweiligen Dienststellenleitungen.

Ausgangspunkt aller Aktivitäten im Gesundheitsmanagement ist eine Analyse der IST-Situation. Denn erst wenn alle Beteiligten wissen, „wo der Schuh drückt“ und die Handlungsfelder definiert sind, kann gezielt und effizient interveniert werden. Getreu dem Motto: Keine Therapie ohne vorherige Diagnose! Dazu gehört auch der Aufbau eines kontinuierlichen und effektiven Berichtswesens, das die Entwicklung der Gesundheit und des BGM in den Dienststellen regelmäßig darstellt.

Eine besondere Bedeutung im Gesundheitsmanagement kommt der aktiven Einbeziehung der Beschäftigten zu. Dies gilt für Überprüfung und Gestaltung von Arbeitsprozessen genauso wie für die Maßnahmenentwicklung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Experten, denn sie kennen ihre Arbeitssituation, das Arbeitsumfeld und wissen somit selbst am besten, welche gesundheitsfördernden Maßnahmen ergriffen werden sollten. Das BGM wird seine Wirksamkeit erst dann entfalten, wenn Dienststellenleitungen, Beschäftigte sowie Interessenvertretungen das Thema Gesundheit als gemeinsame Aufgabe verstehen.

Die Dienstvereinbarung kann im Internet heruntergeladen werden unter: <http://www.gpr.bremen.de/sixcms/media.php/13/DV%20BGM-Broschuere.pdf>

**Ansprechpartner/-in** bei der Senatorin für Finanzen, Referat Personalentwicklung, Kompetenzzentrum Betriebliches Gesundheitsmanagement, Doventorscontrescarpe 172 C, 28195 Bremen:

Susanne Pape, Tel.: 0421/361-59990,  
E-Mail: [susanne.pape@finanzen.bremen.de](mailto:susanne.pape@finanzen.bremen.de)

Michael Gröne, Tel.: 0421/361-59991,  
E-Mail: [michael.groene@finanzen.bremen.de](mailto:michael.groene@finanzen.bremen.de)

## *Personalmanagement*

### **7. Schwerbehindertenintegration im bremischen öffentlichen Dienst - Bericht über die Beschäftigungssituation und Beschäftigtenstruktur der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im bremischen öffentlichen Dienst**

Arbeit und Beschäftigung bedeutet für jeden Menschen, dass er die Möglichkeit hat, sich mit seinen Fähigkeiten in die Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens einzubringen. Für Menschen mit Behinderungen ist Erwerbstätigkeit somit ein entscheidender Gradmesser für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe. Die Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten ist vorrangiges Ziel der Behindertenpolitik des Landes Bremen. Das die Freie Hansestadt Bremen in den in den letzten Jahren stets eine über den gesetzlichen Anforderungen liegende Beschäftigungsquote vorweisen konnte, spiegelt wieder, dass der Schwerbehindertenintegration im bremischen öffentlichen Dienst eine große Bedeutung beigemessen wird. Mit einer Beschäftigungsquote von 6,18 v. H. Prozent im Jahr 2008 steht die Freie Hansestadt Bremen als größter Arbeitgeber des Landes und der Stadtgemeinde Bremen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Spitzenfeld der Bundesländer. Die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote beträgt 5 v. H. Im Jahr 2008 arbeiteten im bremischen öffentlichen Dienst insgesamt 1.523 schwerbehinderte Beschäftigte. 45 schwerbehinderte Menschen wurden 2008 bei der Freien Hansestadt Bremen eingestellt.

Insbesondere die erstmals am 31. Dezember 2001 gemäß § 83 Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch (SGB IX) abgeschlossenen Integrationsvereinbarung, die aufgrund der Novellierung des Sozialgesetzbuches angepasst wurde und in der Neufassung mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft getreten ist (Brem.ABl. vom 11. Januar 2008, S. 3), enthält für den Arbeitgeber klare Maßnahmen und Regelungen, um die berufliche Integration behinderter Menschen zu verbessern.

Durch die Integrationsvereinbarung besteht außerdem die Pflicht

des Arbeitgebers, jährlich einen Bericht über die Beschäftigungssituation und Beschäftigtenstruktur schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im bremischen öffentlichen Dienst zu erstellen. Der Bericht soll insbesondere Aussagen enthalten über die Beschäftigungsquote im Sinne von § 71 SGB IX, die Anzahl der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten, über Zu- und Abgänge sowie Neueinstellungen von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen im Beschäftigungssystem und über Qualifizierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen.

Der jährliche Bericht - mit weiteren Informationen - ist im Internet unter <http://www.finanzen.bremen.de/info/schwerbehindertenangelegenheiten> zugänglich.

**Ansprechpartnerinnen** bei der Senatorin für Finanzen, Referat Personalentwicklung, Doventorscontrescarpe 172 C, 28195 Bremen:

Marion Behrens, Tel.: 0421/361-55 09

E-Mail: [marion.behrens@finanzen.bremen.de](mailto:marion.behrens@finanzen.bremen.de)

Claudia Gerken, Tel.: 0421/361-54 64

E-Mail: [claudia.gerken@finanzen.bremen.de](mailto:claudia.gerken@finanzen.bremen.de)

*Steuerung &  
Organisation*

## **8. Mehr Transparenz beim Einsatz externer Berater in der Bremer Verwaltung**

Die Bremer Verwaltung nutzt seit Jahren in zunehmendem Maße die Unterstützung externer Berater. Sie tut dies insbesondere dort, wo neuartige und komplexe Aufgaben zu bewältigen sind, moderne technische und wirtschaftliche Entwicklungen nutzbar gemacht werden sollen oder strukturelle Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen zu vollziehen sind. Nach Angaben des Bremer Rechnungshofs gab die Bremer Verwaltung im letzten Jahr 2008 5,889 Mio. € für Gutachten aus.

Die Senat hat eine Anlage zur Verwaltungsvorschrift (VV) zu § 55 beschlossen, die in erster Linie zu einer Effektivierung des Verfahrens der Entscheidung über das „Ob“ des Einsatzes externer Berater führt. Anhand einer Prüfliste gilt damit ein wirtschaftliches und transparentes Verfahren beim Einsatz externer Berater.

Darüber hinaus wird sich die Senatorin für Finanzen im nächsten Jahr mit praxisorientierten Hinweisen in Form einer Arbeitshilfe an



alle Kolleginnen und Kollegen in der Bremer Verwaltungen wenden, die Entscheidungen über die Einbindung externen Sachverständigen zu treffen und vorzubereiten haben. In vielerlei Hinsicht gelten die in diesen Grundsätzen aufgezeigten Empfehlungen über die Entscheidung den Einsatz externer Beratung hinaus auch für Fragen des nachfolgenden Vergabeverfahrens, der Vertragsgestaltung und auch der Erfolgskontrolle. In allen Fällen sind Notwendigkeit, Wirtschaftlichkeit, Erfolgskontrolle und die Beachtung des Wettbewerbs zwischen verschiedenen Leistungsanbietern grundlegende Prinzipien des Verwaltungshandelns, die hier noch einmal verdeutlicht werden.

Die Anlage zur Verwaltungsvorschrift (VV) zu § 55 ist für Interessierte und fachlich Betroffene in der bremischen Verwaltung im Internet unter <http://www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/Beratervertraege.11177.pdf> verfügbar.

**Ansprechpartner:** Peter Hammer, Die Senatorin für Finanzen, Referat Verwaltungsmanagement, -modernisierung und -organisation, Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen, Tel.: 0421/361-6051, E-Mail: [peter.hammer@finanzen.bremen.de](mailto:peter.hammer@finanzen.bremen.de)

## *E-Government*

### **9. Koordinierungsstelle für IT-Standards kommt nach Bremen**

Der „Arbeitskreis der Staatssekretäre für E-Government in Bund und Ländern“ hat am 14.01.2010 beschlossen, die neue Koordinierungsstelle für IT-Standards des Bundes, der Länder und der Kommunen für den zukünftigen IT-Planungsrat in Bremen einzurichten. Diese Neuigkeit brachten Staatsrat Henning Lühr und IT-Direktorin Gisela Schwellach aus Berlin mit.

Ziel des neuen IT-Planungsrates wird es sein, die Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern im Bereich der Informationstechnologien zu verbessern und zu koordinieren.

Gerade im IT-Bereich ist es zwingend erforderlich, einheitliche fachunabhängige und fachübergreifende Standards für die Sicherheit der Systeme sowie für die Möglichkeit, dass mehrere Programme dasselbe Dateiformat bzw. dieselben Protokolle verwenden können (Interoperabilität), zu vereinbaren. Dadurch werden Programmwechsel erleichtert und Kooperationen zwischen dem Bund und den Ländern ermöglicht. Der IT-Planungsrat ist für diese Koordination

laut Staatsvertrag zuständig, die rechtlichen Grundlagen dafür wurden im neuen Artikel 91 c GG geschaffen. Die in Bremen einzurichtende Koordinierungsstelle wird den IT-Planungsrat bei dieser Aufgabe beraten und unterstützen.

Bremen hat sich in den letzten Jahren besonders stark im Bereich IT-Standardisierung für die öffentliche Verwaltung engagiert. Die OSCI-Leitstelle („Online Services Computer Interface“) hat nicht nur für den einheitlichen Standard im Meldewesen gesorgt, sie ist auch bei der Vernetzung im Justizwesen, im Ausländerwesen und im Personenstandswesen beteiligt. Gemeinsam mit dem Bundesministerium des Innern (BMI) wurden Basistechnologien für den sicheren Datenaustausch im E-Government entwickelt, die flächendeckend in ganz Deutschland eingesetzt werden. 2007 erhielt Bremen einen EU-Preis für die Vernetzung im Meldewesen.

Dieses Engagement hat sich nun erneut ausgezahlt. Alle Länder und der Bund waren sich einig, dass durch die Einrichtung der Koordinierungsstelle IT-Standards in Bremen auch die neuen und vielfältigeren Aufgaben kompetent und effizient erledigt werden. Die neue Stelle wird eng mit dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zusammenarbeiten, das für die Entwicklung von IT-Sicherheitsstandards für die Bundesverwaltung zuständig ist.

Bisher wurden die Aufgaben der Standardisierung in verschiedenen Bereichen wahrgenommen. Durch die Zuweisung der Standardisierung an den IT-Planungsrat wird eine Neustrukturierung der notwendigen Daueraufgaben erforderlich:

- Die Aufgaben der (bereits in Bremen angesiedelten) OSCI-Leitstelle sowie die Standardisierungsaufgaben von Deutschland-Online werden zusammengefasst.
- Sie werden zukünftig durch die „Koordinierungsstelle IT-Standards“, die in Bremen direkt im Auftrag des IT-Planungsrats arbeitet, fortgeführt.
- Die Bremer OSCI-Leitstelle wird in die neue Koordinierungsstelle überführt.

Nach diesem Grundsatzbeschluss müssen jetzt die konkreten Regelungen, wie zum Beispiel die dauerhaften Aufgaben einer verwaltungsinternen Koordinierungsstelle, der damit verbundene Personalaufwand sowie die (bundesweite) Gremienstruktur für die

Koordinierungsstelle, kurzfristig erarbeitet werden. Dies wird mit Unterstützung einer vom BMI beauftragten und finanzierten externen Untersuchung erfolgen. Das Ziel ist, in 2012 in vollem Umfang die Aufgaben für den IT-Planungsrat für Bund und Länder in Bremen wahrnehmen zu können. Die Aufgabenwahrnehmung wird durch Bund und Länder finanziert werden.

**Ansprechpartnerin:** Gisela Schwellach, Die Senatorin für Finanzen, Referat E-Government / Informationsmanagement / IT-Infrastrukturen und -dienste / Standardisierung, Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen, Tel.: 0421/361-5520,

E-Mail: [gisela.schwellach@finanzen.bremen.de](mailto:gisela.schwellach@finanzen.bremen.de)

*E-Government*

## **10. IT-System Bürgerservice**

Verschiedene EU-, Bundes- und Ländervorhaben im Bereich Bürgerservice (u. a. Europäische Dienstleistungsrichtlinie, D115, bundesweiter Leistungskatalog LeiKa), die die Erreichbarkeit der Verwaltung sowie den Service für Bürgerinnen und Bürger verbessern sollen, stellen neue Anforderungen an Beschreibungen, Pflege und Präsentation der Dienstleistungen der bremischen Verwaltung. Das Projekt „IT-System Bürgerservice“ bei SF-02, das mit Mitteln des Konjunkturprogramms II gefördert wird, hat die Verbesserung und den Ausbau des „elektronischen Bürger Service“ im Internet sowie eine optimierte Informationsversorgung der Servicestellen der Freien Hansestadt Bremen durch Schaffung eines zentralen Datenpools (= 1 einheitliche Quelle) für Dienstleistungsbeschreibungen zum Ziel. Durch die Neukonzeption der Struktur und Aufbereitung der Dienstleistungsbeschreibungen wird eine einheitliche Basis für persönliche, telefonische und elektronische Serviceangebote geschaffen. Das heißt, dass das Angebot in gleichem Maße von den Bürgerinnen und Bürgern als auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim persönlichen und telefonischen Service für Bürgerinnen und Bürger genutzt werden kann.

Neben dieser optimierten Informationsversorgung soll in diesem Zuge auch das Stadtportal [bremen.de](http://bremen.de) und die Webseiten der Dienststellen für die neueren Entwicklungen um Softwarekomponenten ergänzt und angepasst werden. Die technischen und strukturellen Anforderungen, die insbesondere durch den unter allen Bundesländern abgestimmten Leistungskatalog (LeiKa), nach dem Dienstleistungen der Verwaltungen gegliedert werden sollen sowie die bundeswei-

te Erreichbarkeit (D115) und die Anforderungen der Europäischen Dienstleistungsrichtlinie entstehen, erfordern eine Anpassung des Datenmodells für Dienstleistungsbeschreibungen und zur Erstellung eines Dienstleistungskatalogs, die Integration der entsprechenden Komponenten in bestehende Systeme sowie die Anpassung und Erweiterung der Suchfunktionen.

Um den wachsenden Anforderungen an die Servicestellen und an ihre „Informationslieferanten“ gerecht zu werden, sollte der Pflegeaufwand für Dienstleistungsbeschreibungen reduziert werden, indem das vorhandene Verwaltungswissen an einer Stelle zusammengeführt und allen Servicestellen zeitgleich zur Verfügung gestellt wird. Durch diese zentrale Datenhaltung werden Synergieeffekte optimal genutzt. Der Einsatz dezentraler Fach-Redakteure, die weiter für die Dienstleistungsbeschreibungen ihrer Fachbereiche verantwortlich sind, gewährleistet einen hohen Qualitätsstandard. Technisch werden dazu vorhandene Basiskomponenten und Module sowie bereits erprobte Konzepte und Strukturen genutzt.

Durch eine neue Struktur und Aufbereitung der bremischen Dienstleistungen in einem Dienstleistungskatalog kann gleichzeitig sichergestellt werden, dass die Anforderungen aus EU-, Bund- und Ländervorhaben können erfüllt und übergreifende Schnittstellen bedient werden (bspw. Bereitstellen der Daten zur externen Nutzung im D115-Verbund), dass fachlich korrekte und aktuelle Daten aus den Dienststellen allen Servicestellen zur Verfügung gestellt werden und so redundante Datenhaltung vermieden und Pflegeaufwand reduziert werden kann und Bürgerinnen und Bürger durch umfassende elektronische Information und verbesserte Erreichbarkeit der Verwaltung leichter korrekte und aktuelle Informationen über erforderliche Unterlagen, Gebühren, Öffnungszeiten, Ansprechpartner der entsprechenden Dienstleistungen erhalten und der Bürgerservice der Freien Hansestadt Bremen umfassend optimiert wird.

**Ansprechpartnerin:** Anna Dopatka, Die Senatorin für Finanzen, Referat E-Government / Informationsmanagement / IT-Infrastrukturen und -dienste / Standardisierung, Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen, Tel.: 0421/361-99481,

E-Mail: [anna.dopatka@finanzen.bremen.de](mailto:anna.dopatka@finanzen.bremen.de)

## **11. Senat beschließt Beteiligungsbericht 2008/2009 sowie Bericht über Eigenbetriebe und Museumsstiftungen 2008/2009**

Einen umfangreichen Einblick in die wirtschaftlichen Leistungen der Bremer Gesellschaften und Einrichtungen vermitteln die am 10.11.2009 vom Senat beschlossenen Berichte (Beteiligungsbericht 2008/2009, Bericht über die Eigenbetriebe und Museumsstiftungen 2008/2009). Die Berichte informieren in übersichtlicher Gestaltung detailliert darüber, wofür Bremen wieviel Geld ausgibt. Damit wird es Parlamentariern und allen interessierten Bürgerinnen und Bürger ermöglicht, sich schnell und gezielt zu informieren. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zum zentralen Anliegen des Senats die Transparenz zu erhöhen und die Steuerung zu verbessern.

Die umfangreichen Zahlenwerke zeigen die wichtigsten Unternehmensdaten über einen Zeitraum von drei Jahren. Neben Geschäftsverlauf und Personalentwicklung (wie hoch ist der Frauenanteil, wie viel Teilzeitkräfte sowie Auszubildende sind beschäftigt) informiert der aktuelle Beteiligungsbericht über die Aufgaben und Leistungen der Gesellschaften, die jeweiligen staatlichen Zuschüsse oder Rückflüsse an den Haushalt sowie über Geschäftsführergehälter und die Gesamtbezüge der Aufsichtsräte. Der Beteiligungsbericht zeigt, dass die staatlichen Zuschüsse für die Gesellschaften sinken: Zwischen 2006 und 2008 reduzierte sich die Summe von 190,1 Millionen Euro auf 166,8 Millionen Euro. Auch die Zahl der Beschäftigten ging zurück. 2008 waren in den Gesellschaften 17.895 Frauen und Männer beschäftigt (umgerechnet auf Vollzeitstellen), 2006 waren es noch 19.196 Beschäftigte.

Erstmalig werden im Eigenbetriebsbericht auch die Vergütungen der Betriebsleiter/-innen bzw. Vorstände angegeben, soweit die Zustimmung der Betroffenen vorliegt. Die zehn Bremer Eigenbetriebe und zwei Museumsstiftungen beschäftigen insgesamt 2.735 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (umgerechnet in Vollzeitstellen). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt 58 Prozent. Sie haben insgesamt Zuschüsse in Höhe von 66,3 Millionen Euro erhalten. Damit steigen die Zuschüsse gegenüber 2007 insgesamt um rund 3,4 Millionen Euro. Ursache ist der konsequente Ausbau der Kinderbetreuung (der Zuschuss stieg bei KiTa Bremen um 4,7 Millionen Euro).

Weitere Informationen unter:

[www.finanzen.bremen.de/info/beteiligungsmanagement](http://www.finanzen.bremen.de/info/beteiligungsmanagement)  
[www.finanzen.bremen.de/info/eigenbetriebe](http://www.finanzen.bremen.de/info/eigenbetriebe)

**Ansprechpartner:** Andreas Holljes, Die Senatorin für Finanzen, Referat Beteiligungsmanagement, Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen, Tel.: 0421/361-10245,

E-Mail: [andreas.holljes@finanzen.bremen.de](mailto:andreas.holljes@finanzen.bremen.de)

*Veranstaltungen,  
Kongresse, Hinweise*

## **12. 15. Europäischer Verwaltungskongress in Bremen mit positiver Bilanz**

Mit 170 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus verschiedenen europäischen Ländern hat der Europäische Verwaltungskongress, der von der Hochschule Bremen mit Unterstützung der Senatorin für Finanzen und der Fachzeitschrift Innovative Verwaltung durchgeführt wird, auch bei der 15. Auflage weiterhin eine positive Teilnehmerresonanz.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen Überlegungen zur Neupositionierung der „Verwaltung zwischen Marktorientierung und neuer Staatlichkeit“.

Dazu steuerten Dr. Axel Seidel, Geschäftsfeldleiter Public Management der Prognos AG mit dem „Zukunftsreport 2009“, der bremische Finanzstaatsrat Henning Lühr mit spannenden Thesen zur Wechselbeziehung von „Marktversagen, Werteverfall und leeren öffentlichen Kassen“ sowie Prof. Dr. Karin Luckey mit einem Ausblick auf „Neue Führungskompetenzen in Staat und Wirtschaft“ in ihren Auftaktreferaten erste Impulse bei.

Das bewährte Kongress-Format mit Foren zu den Kernthemen Personal, Strategie & Steuerung sowie Finanzen wurde beibehalten. Dabei standen die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die verschiedenen Handlungsfelder der Personalpolitik, Möglichkeiten für eine verbesserte strategische Steuerung durch optimierte Aufsichts-, Steuerungs- und Entscheidungsprozesse sowie Handlungsoptionen für ein nachhaltiges Finanzmanagement im Mittelpunkt.

Zum zweiten Mal wurde im Rahmen des Kongresses auch ein Sonderforum Sozialmanagement durchgeführt, in dem Praktiker und Wissenschaftler intensiv über die Neuakzentuierung von Instrumen-

ten zur Steuerung der kommunalen Sozialpolitik diskutiert haben.

Das detaillierte Programm sowie die Vorträge und Präsentationen des 15. Europäischen Verwaltungskongresses sind im Internet unter <http://www.evrk.de> abzurufen.

**Ansprechpartner:** Thomas Jablonski, Die Senatorin für Finanzen, Referat Verwaltungsmanagement, -modernisierung und -organisation, Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen, Tel.: 0421/361-2263, E-Mail: [thomas.jablonski@finanzen.bremen.de](mailto:thomas.jablonski@finanzen.bremen.de)

*In eigener Sache*

### **Abteilung Personal- und Verwaltungsmanagement bei der Senatorin für Finanzen mit neuer Leitung**

Seit Mai 2009 leitet Dr. Anke Saebetzki die bremische Querschnitts-Abteilung für Personal- und Verwaltungsmanagement, die bei der Senatorin für Finanzen angesiedelt ist.

In den Aufgabenbereich der bremischen Personaldirektorin fallen damit alle personalrechtlichen und personalwirtschaftlichen Grundaufgaben sowie die Entwicklung von Modernisierungsstrategien im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung.

Frau Dr. Saebetzki vertritt Bremen in diesen Themenfeldern auch in überregionalen Gremien – zum Beispiel im Arbeitskreis VI für Verwaltungsorganisation, Aus- u. Fortbildung, sowie öffentliches Dienstrecht der Innenministerkonferenz, im Personal- und Organisationsausschuss des Deutschen Städtetages und im Gutachterausschuss der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement.

Die promovierte Volkswirtin war zuvor u. a. Referatsleiterin für „Haushalt, Neue Steuerungsinstrumente, Korruptionsprävention und Innenrevision“ im schleswig-holsteinischen Innenministerium, Abteilungsleiterin des Statistischen Landesamtes in Schleswig-Holstein sowie Mitarbeiterin am Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim.