

Senatsantwort(en) in der Fragestunde des Parlaments im August 2024

Immobilienpekulation auf Kosten der Mieter:innen in der Robinsbalje

Anfrage der Abgeordneten Sofia Leonidakis, Nelson Janßen und Fraktion DIE LINKE

Wir fragen den Senat:

1. Trifft es zu, dass der Eigentümer der Whitefield-Gruppe, Hauptinvestor der insolventen Immobilienfirma OMEGA AG (inzwischen umbenannt in Amina AG), der die Robinsbalje 21 und 23 gehören, bereits wegen Insolvenzverschleppung rechtskräftig verurteilt wurde?
2. Lassen sich Berichte von Geschäftspraktiken, wonach es Anweisungen gegeben haben soll, offene Rechnungen zu schreddern (vergleiche Panorama-Bericht vom 19. März) im Rahmen der Erfahrungen der Treuhandverwaltung bestätigen?
3. Wie hoch sind/waren die unbeglichenen Versorgerrechnungen für die Robinsbalje 21 und 23 insgesamt, wurde inzwischen etwas davon beglichen beziehungsweise ist die Stadt in Ersatzvornahme gegangen?

Die Antwort(en) des Senats:

Zu Frage 1: Dem Senat ist nicht bekannt, ob der Eigentümer der Whitefield-Gruppe wegen Insolvenzverschleppung rechtskräftig verurteilt worden ist. Eigentümerin der Objekte in der Robinsbalje 21 und 23 und damit Adressatin der Wohnungsaufsicht ist die Jupiter Wohnen GmbH.

Zu Frage 2: Die Verfügungsberechtigte Jupiter Wohnen GmbH hat weder vor noch nach Bestellung der Treuhandverwaltung Kontakt mit den beteiligten Stellen aufgenommen. Das Vorliegen entsprechender Geschäftspraktiken entziehen sich daher der Kenntnis des Senats.

Zu Frage 3: Hinsichtlich der Versorgung der Robinsbalje 21 und 23 mit Strom und Wasser bestand nach Kenntnis des Senats zuletzt ein Rückstand in Höhe von rund 20.000 Euro bei dem Versorgungsunternehmen. Darüber hinaus besteht nach Kenntnis des Senats ein Rückstand hinsichtlich der Versorgung mit Wärme in fünfstelliger Höhe.

Die Stadtgemeinde begleicht im Wege der Ersatzvornahme regelmäßig keine bestehenden Schulden bei Versorgungsunternehmen. Dies ist auch hier nicht erfolgt. Die Stadtgemeinde hat hinsichtlich der Objekte die Treuhandverwaltung angeordnet und die GEWOBA AG mit Wirkung zum 21. Mai 2024 als Treuhänderin eingesetzt.

Vorgänge nach dem Wohnungsaufsichtsgesetz in Bremen und Bremerhaven

Anfrage der Abgeordneten Sofia Leonidakis, Nelson Janßen und Fraktion DIE LINKE

Wir fragen den Senat:

1. Wie viele Meldungen oder Hinweise hat die Wohnungsaufsicht Bremen/Bremerhaven in 2022, 2023 und bisher in 2024 erhalten im Hinblick auf mögliche Verletzungen nach §§ 3 oder 4 des Bremischen Wohnungsaufsichtsgesetzes (BremWAG) (bitte nach Stadtgemeinde und Jahr differenzieren)?
2. In wie vielen dieser Fälle wurden Schritte zur Sachverhaltsermittlung durch die Wohnungsaufsicht durchgeführt und welcher Art?
3. In wie vielen Fällen aus Frage 1 wurden Maßnahmen nach §§ 6a bis 8 BremWAG angeordnet (bitte separat angeben) und/oder Bußgelder nach § 12 BremWAG verhängt?

Die Antwort(en) des Senats:

Zu Frage 1: Bei der Wohnungsaufsicht der Stadtgemeinde Bremen sind im Jahr 2022 139, im Jahr 2023 110 und im Jahr 2024 bisher 85 Hinweise eingegangen.

Beim Bauordnungsamt Bremerhaven sind im Jahr 2022 60, im Jahr 2023 82 und im Jahr 2024 bisher 42 Hinweise eingegangen.

Zu Frage 2: Bei jeder Meldung werden Schritte zur Sachverhaltsermittlung durchgeführt. In der Regel findet zunächst eine Ortsbesichtigung statt. Im weiteren Verlauf erfolgen die Ermittlungen der Personen, die zur Beseitigung von Missständen zuständig sein können, sowie die Beteiligung weiterer Stellen, etwa der Versorgungsunternehmen, des Gesundheitsamtes oder der Sozial-behörden.

Zu Frage 3: In der Stadtgemeinde Bremen wurde im Jahr 2024 in einem Fall eine Treuhänderin nach § 6a Bremisches Wohnungsaufsichtsgesetz eingesetzt sowie in einem Fall eine Unbewohnbarkeitserklärung nach § 7 Bremisches Wohnungsaufsichtsgesetz ausgesprochen. In der Stadtgemeinde Bremerhaven wurden im Jahre 2022 in 3 Fällen, im Jahr 2023 in 6 Fällen und im Jahr 2024 bisher in 5 Fällen Maßnahmen nach § 7 Bremisches Wohnungsaufsichtsgesetz angeordnet.

Maßnahmen nach § 8 Bremisches Wohnungsaufsichtsgesetz wurden in dem angefragten Zeitraum nicht angeordnet; Bußgelder wurden in beiden Stadtgemeinden nicht verhängt. Der Senat weist darauf hin, dass aufgrund des § 6 Bremisches Wohnungsaufsichtsgesetz Verfügungsberechtigte bereits im Vorfeld überwiegend zur Umsetzung von Instandsetzungsmaßnahmen auf freiwilliger Basis oder im Rahmen des Anhörungsverfahrens animiert werden konnten, sodass in vielen Fällen weitergehende Maßnahmen nicht erforderlich waren.

am 02.05.2024 noch nicht identifiziert worden.

Gesundheitsförderung und Prävention für Pflegekräfte

Anfrage der Abgeordneten Maja Tegeler, Nelson Janßen, Sofia Leonidakis und Fraktion DIE LINKE

Wir fragen den Senat:

1. Wie bewertet der Senat das vom Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) erarbeitete Konzept eines Pflegeberufegratifikationsscheins (PBGs) und gibt es nach Kenntnis des Senats solche Gratifikationsscheine oder ähnliche Ansätze der berufsgruppenspezifischen Gesundheitsförderung bereits für andere Berufsgruppen?
2. Welche Maßnahmen hält der Senat alternativ oder darüber hinaus für geeignet, um die Arbeitsbedingungen sowie die Gesundheit von Pflegekräften nachhaltig zu verbessern?
3. Ist dem Senat bekannt, welche Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention für Pflegekräfte aus der Umsetzung des Pflegepersonalstärkungsgesetzes von 2019 im Land Bremen erfolgen und falls ja, welche Maßnahmen sind dies?

Die Antwort(en) des Senats:

Zu Frage 1: Das Modell des Pflegegratifikationsscheins wurde durch den Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe entwickelt und zielt auf die speziellen Belastungen der pflegerischen Berufsgruppe ab. Der Senat schätzt das vorgelegte Modell des Pflegeberufegratifikationsscheins als durchaus beachtenswerten Ansatz, mit dem es gelingen könnte, Pflegefach- und Hilfskräfte dauerhaft im Beruf zu halten, ausgestiegene Berufsangehörige zurückzugewinnen und den Beruf für junge Menschen attraktiver zu machen.

Das Konzept sieht vor, Pflegekräften mit langjähriger aktiver Berufszugehörigkeit Leistungen zukommen zu lassen, die geeignet sind, die beruflichen Belastungen abzumildern.

Konkret wird vorgeschlagen, nach einem Zeitraum von zehn Jahren in Vollzeitäquivalenz ab dem 50. Lebensjahr eine lohnabschlagsfreie Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden und die Inanspruchnahme fünf zusätzlicher Urlaubstage zu ermöglichen. Weitere Bausteine sind die erleichterte Ermöglichung medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen, die gesonderte Absicherung im Fall der Erwerbsminderung und die Anrechnung häuslicher Sorgetätigkeit auf die Rentenpunkte, sowie die Gewährung zusätzlicher Rentenpunkte alle fünf Berufsjahre ab dem 15. Berufsjahr. Hinsichtlich der Höhe der Kosten hat der DBfK bisher noch keine Aussage getroffen. Aus Kostensicht sind dabei mindestens die Rentenkassen und die Arbeitgeber- und Kostenträgerseite betroffen. Der Senat begrüßt die eingehende Untersuchung der Machbarkeit und Finanzierbarkeit des Pflegeberufegratifikations-Modells, die derzeit beim DBfK geprüft wird. Dessen ungeachtet weist der Senat darauf hin, dass eine Realisierung des Konzepts Änderungen auf Bundesebene bedarf, insbesondere im Sozialversicherungsrecht.

Vergleichbare Modelle, die bestimmten Berufsgruppen gesonderte Leistungen zum Erhalt der Gesundheit bzw. im Falle der Beeinträchtigung der Gesundheit zu sichern, sind nur wenige bekannt. Ein Beispiel ist der Bergmannsversorgungsschein, der in den Bundesländern Niedersachsen, dem Saarland und Nordrhein-Westfalen Maßnahmen der sozialen Absicherung speziell für Bergleute, die Untertagearbeit und sonstige belastende Tätigkeiten verrichtet haben, zusichert. Besondere Leistungen, insbesondere ein früherer Pensionseintritt, werden zudem für bestimmte Gruppen von Beamten, z.B. Polizeipersonal, Feuerwehrleuten oder Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten gewährt.

Zu Frage 2: Vor dem Hintergrund der umfangreichen körperlichen und psychischen Gesundheitsrisikofaktoren in den Pflegeberufen sind etablierte Prozesse und Maßnahmen wie etwa ausgleichende inner- oder außerbetriebliche Gesundheitsförderungsangebote, der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement, ein gesundes Speisenangebot in Betriebskantinen ebenso sinnvoll für die Pflege wie für andere Berufe. Um den für die Pflege spezifischen Belastungen zu begegnen, ist es einerseits sinnvoll, die gesetzlich verpflichtende Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes hierfür zu nutzen und auf die sozialen Belastungen abzielende Maßnahmen wie die kollegiale Beratung oder Supervision zu nutzen. Die Belastung grundsätzlich zu reduzieren, ist aufgrund des Fachkräftemangels nur eingeschränkt möglich. Sinnvolle Ansätze sind die Entwicklung von Ausfallkonzepten und Veränderungen der Führungs- und Betriebskultur, um die Wertschätzung durch Führungskräfte zu steigern, Handlungsspielräume zu erweitern und Überforderung abzusenken.

Um gesetzliche Angebote der Krankenkassen, Unfallversicherungs- und Rentenversicherungsträger in Anspruch nehmen zu können, kann die Koordinierungsstelle für betriebliche Gesundheitsförderung im Land Bremen genutzt werden.

Zudem wurde über die Bremer Pflegeinitiative eine Arbeitsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement initiiert, welche unter anderem eine Austauschplattform für Pflegebetriebe im Land Bremen geschaffen hat. Über diese kommen seit August dieses Jahres relevante Akteure aus den Pflegebetrieben quartalsweise zusammen, um sich über aktuelle Herausforderungen und praxistaugliche Lösungsmöglichkeiten auszutauschen, Kooperationen zu bilden und sich zu vernetzen.

Zu Frage 3: Im Krankenhaussektor wurden verschiedene Maßnahmen in insgesamt fünf Klinikstandorten umgesetzt und auf Grundlage des Pflegepersonalstärkungsgesetzes finanziert. Der Fokus lag dabei auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Ein Beispiel ist das Konzept „Moinflex“ am St. Joseph-Stift Bremen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten speziell für Pflegekräfte mit familiären Aufgaben.

Es handelt sich dabei um ein eigenständiges Team von Pflegenden, die flexibel innerhalb der Klinik eingesetzt werden und denen auf diese Weise individuelle Arbeitszeiten angeboten werden können. Zielgruppe sind beispielsweise Menschen mit Sorgeverpflichtungen oder Studierende, die parallel in der Pflege tätig sind oder auch Personen, die aus ganz persönlichen Gründen eine flexible Arbeitszeit wünschen. Im stationären und ambulanten Langzeitpflegebereich wurden ebenfalls Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf eingereicht und auch durch die Kassen finanziert. Dabei waren Maßnahmen wie Ferienbetreuungen, Coachingmaßnahmen sowie Maßnahmen im Rahmen des Projektes der Bundespflegebevollmächtigten „Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege“ (GAP).