

1. Frage: Welche neuen Anforderungen kommen Ihrer Meinung nach in den nächsten 5 Jahren auf den öffentlichen Dienst in Hamburg zu?



Für Hamburg zu arbeiten, ist eine der spannendsten Aufgaben, die es gibt. Wir bauen gemeinsam an der modernen Stadt Hamburg, der großen, der Ankunftsstadt, der Metropole der Zukunft. Dieser Aufgabe müssen wir uns täglich neu stellen und sie so effizient erfüllen, dass die Stadtbewohner uns an ihren Erwartungen und unseren Versprechen messen können. Hamburg ist eine attraktive Arbeitgeberin für 70.000 Beschäftigte. Sie machen die Stadt zu einem funktionierenden Gemeinwesen und haben die Anliegen der Bürgerinnen und Bürger im Blick. Ohne erstklassig qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefere gar nichts.

Wir gewährleisten gute Bedingungen, auch weil wir wissen: Noch gibt es genügend Fachkräfte, aber der demografische Wandel ist im Gange. In den nächsten zehn bis 20 Jahren bleibt nichts wie es ist. Eine zukunftsfähige Mitarbeiterstruktur ist ein guter Mix aus jüngeren und älteren Beschäftigten, mit veränderten Anforderungsprofilen: Verantwortung wird dezentralisiert, die Arbeit findet zunehmend in Projekten statt, komplexe Netzwerke wollen koordiniert sein, Kommunikation mit der Privatwirtschaft und der Zivilgesellschaft wird immer wichtiger. Hamburg wird weiterhin neue Beschäftigte einstellen, aber bis 2020 wird es jährlich etwa 250 Vollzeitkräfte weniger geben. Das bedeutet keine Krise, sondern neue Chancen. Hamburgs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden andere Qualifikationen brauchen, andere Entfaltungsmöglichkeiten haben, aus punktgenauer Aufgabenkritik andere Ziele ableiten.



Der öffentliche Dienst muss weiterhin attraktiv bleiben für ausreichend Nachwuchs – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels. Das funktioniert nur mit öffentlicher Anerkennung seiner Leistung und ausreichend finanzieller Ausstattung. Darüber hinaus ist Familienfreundlichkeit unabdingbar. Flexibleren Arbeitszeiten und mehr Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, darf sich niemand verschließen.



Ob neue Anforderungen an den Öffentlichen Dienst gestellt werden, lässt sich nur schwer prognostizieren. Klar ist aber, dass der Öffentliche Dienst kontinuierlich vor neuen Herausforderungen steht. Eine der größten Herausforderung in den nächsten 5 Jahren ist die zunehmende Arbeitsbelastung und die auf der Verwaltung liegenden Sparzwänge. Hier muss der Dienstherr ggf. klare Grenzen aufzeigen um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu schützen. Dies verlangt auch starke Führungspersönlichkeiten, die sich für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen. Eine weitere Herausforderung wird sein, den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber, und damit auch für gut ausgebildete Nachwuchskräfte attraktiv zu halten.

dbb hamburg aktuell



Hervorragend ausgebildete und motivierte Beamte wie auch Angestellte sind eine der wesentlichen Voraussetzungen für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Im Hinblick auf den demografischen Wandel und angesichts der Konkurrenz zwischen den Bundesländern wird der öffentliche Dienst künftig vor der Frage stehen, ausreichend qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Damit Hamburg dabei im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen kann, strebt die FDP an, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern. Wir brauchen eine Stärkung des Leistungsgedankens in der Besoldung, reelle Aufstiegschancen auch durch Stellenhebungen zur Verkürzung der Beförderungsdauer, Chancen zur Weiterbildung, eine weitere Flexibilisierung und stärkere Durchlässigkeit der Laufbahnen sowie mehr Personalaustausch zwischen Wirtschaft und Verwaltung mit einer Erleichterung des Quereinstiegs. So wollen wir den Beschäftigten sowie qualifizierten Bewerbern eine interessante berufliche Perspektive geben.

Eine weitere Herausforderung ist, dass Hamburg es in den letzten Jahrzehnten versäumt hat, ausreichend Vorsorge für die stetig wachsenden Pensions- und Beihilfeansprüche zu treffen. Ab 2015 werden die bisherigen Rückstellungen nach den Standards der staatlichen Doppik bewertet, dadurch steigt das negative Eigenkapital der Stadt auf rund neun Milliarden Euro. Deshalb hat die FDP-Fraktion Anträge zur Berücksichtigung eines demografischen Faktors und Einrichtung eines unabhängigen Versorgungsfonds nach norwegischem Vorbild in die Bürgerschaft eingebracht. In den Versorgungsfonds soll für jeden neu ernannten Beamten jährlich ein auf versicherungsmathematischer Grundlage errechneter Betrag für die zu erwartenden Pensions- und Beihilfeleistungen eingezahlt werden. So können schon heute künftige Pensionsansprüche abgesichert werden.



Die Hauptherausforderung wird darin liegen, den öffentlichen Dienst aus den Zwängen der Sparpolitik des Senates zu befreien. Realistischerweise wird das nur gelingen, wenn die Schuldenbremse fällt. Der öffentliche Dienst muss so aufgestellt werden, dass die Herausforderungen in einer wachsenden Metropole, egal ob in der Stadtentwicklung, in der Bildung, im Bereich der inneren Sicherheit oder in der Verkehrspolitik zu bewältigen und die öffentlichen Dienstleistungen mit hoher Qualität sicherzustellen. Auch der demografische Wandel wird eine Herausforderung. Gegenwärtig ist der öffentliche Dienst nicht hinreichend attraktiv für junge Leute. Arbeitsüberlastung und schlechte Bezahlung führen dazu, dass die Stadt kein attraktiver Arbeitgeber ist.

Der öffentliche Dienst muss auch einer sich ändernden Stadtgesellschaft stellen, also vor allem den Anteil von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund deutlich erhöhen und allen gleiche Chancen und Möglichkeiten sichern. Die Stadt muss verstärkt im öffentlichen Dienst ausbilden. Auch das ist eine große Herausforderung für den öffentlichen Dienst.

dbb hamburg aktuell

Gesellschaftspolitisch werden Themen die wachsende Stadt, Zuwanderung, zunehmender Verkehr, Bildung zu hohen Ansprüchen an die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes führen.

2. Frage: Mit dem politischen Blick auf die städtische Finanzlage unterliegt der öffentliche Dienst in Hamburg seit Jahrzehnten allen möglichen Sparvorhaben. Viele Beschäftigte arbeiten bereits an der Grenze ihrer Belastbarkeit. Sie leisten im erheblichen Umfang Überstunden und fühlen sich auch wegen ständig neuer Aufgaben bei gleichzeitigem Stellenabbau völlig überfordert.

Wie wollen Sie zur „Gesundung“ des öffentlichen Dienstes beitragen?



Damit die Stadt eine attraktive Arbeitgeberin bleibt, werden zum Beispiel familienfreundliche Arbeitsplätze, vielgestaltige Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, ein eng geknüpftes Netz von Kita-Plätzen immer wichtiger. Partnerschaftlich haben wir das Personalvertretungs-Gesetz geändert.



Neue Aufgaben kann es nur mit mehr Ressourcen geben. Andernfalls müssen bestehende Aufgaben infrage gestellt werden. Nur wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung motiviert sind, kann es auch einen intakten und leistungsfähigen Dienst am Bürger geben.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes dürfen nicht mit übermäßiger Aufgabenbelastung überfordert werden. In Bereichen, in denen dies bereits offenkundig eingetreten ist und daraus der Freien und Hansestadt Hamburg und seiner Bewohner großer Schaden entsteht – z.B. in der Jugendhilfe bzw. dem ASD, aber auch bei der Unterhaltung der Straßen und Wege durch Tiefbauingenieure, ist dringend gegenzusteuern und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen. Die Schuldenbremse im Jahre 2020 ist einzuhalten.

Vor dem Hintergrund, dass jeder Dritte Euro des Hamburgischen Haushaltes für Personal ausgegeben wird, muss der Öffentliche Dienst jedoch auch eine Größe wahren, die im Rahmen des Haushaltes noch finanzierbar ist. Dies setzt ebenso eine Diskussion über die Einnahme-Seite des Staatshaushaltes voraus. Durch eine Vermögens- und Finanztransaktionssteuer, mehr Steuerprüfern, dem Abbau ökologisch schädlicher Subventionen (z.B. Dienstwagen mit hohem CO₂-Ausstoß) und dem Ende des Kooperationsverbots im Bildungswesen wollen wir finanziellen Spielraum schaffen, um auch den Öffentlichen Dienst zu stärken.

dbb hamburg aktuell



Zur Einhaltung der Schuldenbremse sind Einsparungen bei den Personalausgaben unverzichtbar. Bei Stellenstreichungen sprechen wir uns aber weiterhin gegen betriebsbedingte Kündigungen aus und wollen die Hälfte der freiwerdenden Stellen mit qualifizierten Nachwuchskräften nachbesetzen, um die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu erhalten. Die von Ihnen angesprochene spürbare Arbeitsverdichtung ist Folge einer Politik, die Stellenbau nicht mit einer Reduzierung der Aufgaben verbindet. Daher brauchen wir eine umfassende Aufgabenkritik verbunden mit Bürokratieabbau (siehe Frage 3). Schulen, Hochschulen, Bezirke, das Gerichtswesen und der Vollzugsdienst der Polizei sowie die Feuerwehr sollten aus unserer Sicht beim Personalabbau geschont werden. Ein weiteres Element zur Entlastung der Verwaltung sollte außerdem der verstärkte Einsatz von E-Government-Lösungen sein.



Der öffentliche Dienst muss endlich wieder so aufgestellt werden, dass er die zunehmenden und vor allem immer komplexer werden Aufgaben in hoher Qualität bewältigen zu können. Spätestens seit der Einführung der Schuldenbremse und der damit verbundenen Begrenzung der Ausgabenerhöhungen hat die Arbeitsverdichtung und –belastung für viele Beschäftigte deutlich zugenommen. Wer einen attraktiven öffentlichen Dienst und qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen will, der muss hierfür auch die nötigen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen. Zudem muss mehr in die Aus- und Fortbildung investiert werden, um alle Beschäftigte kontinuierlich zu qualifizieren. Auch das Gesundheitsmanagement muss dringend verbessert werden.

Entscheidend ist aber, wie o.a., dass nicht länger auf Kosten und zu Lasten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gespart wird.

3. Frage: Was halten Sie von der vielbeschworenen und seit Jahren angekündigten Aufgabenkritik im öffentlichen Dienst? Welche Aufgaben könnten Ihrer Meinung nach kurz-, mittel- und langfristig wegfallen bzw. „anderen“ übertragen werden?



Die Aufgaben der hamburgischen Verwaltung sollen auch künftig bürgerfreundlich und in hoher Qualität erfüllt werden. Um diesem Anspruch auch künftig gerecht zu werden, ist es wichtig die Aufgaben ständig im Blick zu halten und sich auch zu fragen, welche Aufgaben man zukünftig nicht mehr oder anders erfüllt. Aufgabenkritik ist kein einmaliger Vorgang, sondern eine dauernde Aufgabe aller Vorgesetzten einschließlich der politischen Leitung. Die einfachste aufgabenkritische Maßnahme ist übrigens, sich keine neuen Aufgaben auszudenken.

dbb hamburg aktuell



Aufgabenkritik ist immer dann notwendig, wenn neue Aufgaben nicht mit zusätzlichen Ressourcen einhergehen. Aufgrund ihrer internen Kenntnisse der Verwaltungsabläufe ist es grundsätzlich Aufgabe der Regierung in solchen Fällen Vorschläge zu unterbreiten. Es gibt aber beispielsweise an den Schnittstellen zwischen Behörden und Bezirksverwaltungen nach wie vor einen überdurchschnittlich hohen Verwaltungsaufwand



Es darf keine Überforderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst geben. Aufgabenkritik muss offen und klar formuliert werden, insbesondere Doppelarbeit zwischen Bezirken und den Landesbehörden muss abgebaut werden. Auch die Deputationen, die viel Verwaltungshandeln binden, sind überholt und sollten abgeschafft werden. Wo Aufgaben aufgrund der Personalausstattung nicht mehr umfassend wahrgenommen werden können muss dies klar formuliert und politisch beantwortet werden



Eine Aufgabenkritik hält die FDP nicht nur für notwendig, sondern für zwingend erforderlich, um zu überprüfen, welche Aufgaben in Zukunft noch wahrgenommen werden sollen und um ein effizienteres Verwaltungshandeln zu erreichen. Aufgabenkritik hat aber bisher in Hamburg nachvollziehbar kaum stattgefunden. Dabei wollen wir das Subsidiaritätsprinzip wieder in den Vordergrund stellen. Im Grundsatz muss gelten: Die jeweils höhere Entscheidungsebene darf nur regeln, was die untere Ebene nicht besser regeln kann. Dies gilt insbesondere für die Aufgaben von Fachbehörden und Bezirksverwaltungen.

Darüber hinaus ist Bürokratieabbau eine zentrale Aufgabe. Wir wollen alle gesetzlichen Vorgaben, Verordnungen und sonstige Verwaltungsvorschriften auf den Prüfstand stellen und evaluieren. Zudem wollen wir für neue Gesetze und Verordnungen grundsätzlich eine Evaluationspflicht sowie eine zeitliche Befristung vorsehen. Auswirkungen von Gesetzesänderungen auf die Verwaltung müssen im Rahmen der Gesetzesfolgenabschätzung noch stärker Bedeutung finden, als dies schon heute der Fall ist. Wir wollen auch Genehmigungserfordernisse dort, wo es rechtlich möglich ist, durch eine Genehmigungsfiktion ersetzen.



DIE LINKE ist nicht grundsätzlich gegen eine „Aufgabenkritik im öffentlichen Dienst“. Allzu oft wird diese aber dazu benutzt, um Personalabbau oder den Abbau öffentlicher Leistungen zu rechtfertigen. Aus unserer Sicht müssen daher bei entsprechenden Vorhaben die Personalvertretungen frühzeitig einbezogen werden.

dbb hamburg aktuell

Den Abbau von öffentlichen Dienstleistungen lehnen wir ab und auch eine „Übertragung“ auf andere, ohne damit auch Finanz- und Personalressourcen zu übertragen, darf aus unserer Sicht nicht stattfinden, da dies nur zu weiterer Arbeitsverdichtung führt.

4. Frage: Bürgermeister Olaf Scholz hat gegenüber den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften eine politische Garantieerklärung abgegeben, wonach die jeweiligen Tarifabschlüsse zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden sollen.

Wie steht Ihre Partei zu dieser Garantieerklärung?



Die Garantieerklärung gilt. Wir stehen zum öffentlichen Dienst und seinen Beamten. Beide sind für das Gemeinwesen unverzichtbar.



Der öffentliche Dienst sollte insgesamt als Einheit verstanden werden. Die Gleichbehandlung aller Gruppen sichert den „Betriebsfrieden“ und somit die Leistungsfähigkeit gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern. Einkommenserhöhungen sollten deshalb, so lange sie maßvoll und finanzierbar sind, in gleichem Maße erfolgen.



Wir setzen uns für die zeitliche und inhaltsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses für den Beamtenbereich ein.



Die FDP spricht sich ebenfalls für den Grundsatz einer wirkungsgleichen und zeitgleichen Anpassung der Besoldung der Beamtinnen und Beamten in Hamburg aus.



DIE LINKE begrüßt die politische Garantieerklärung des Bürgermeisters und wird sich politisch dafür einsetzen, dass diese nach dem Abschluss der in diesem Jahr anstehenden Tarifverhandlungen im Bereich des öffentlichen Dienstes der Länder auch umgehend und ohne Abstriche umgesetzt wird. Es darf nicht sein, dass Beamtinnen und Beamte immer wieder dazu benutzt werden, den einen oder anderen Euro bei den Personalausgaben einzusparen. Das führt zu einer Ausweitung der Einkommensdifferenzen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst die gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten ausüben.

dbb hamburg aktuell

5. Frage: Welche Meinung vertreten Sie zum aktuellen Thema „Tarifeinheitgesetz“?



Hamburg wird bei der anstehenden Vorlage des Entwurfs des Tarifeinheitgesetzes im Bundesrat keine Einwendungen erheben.



Grundsätzlich lehnen wir es ab, wenn es bei Arbeitskämpfen zu ungesunden Überbietungswettbewerben verschiedener Gewerkschaften kommt. Damit „entsolidarisieren“ sich die Arbeitnehmer, darunter leiden aber auch Bürgerinnen und Bürger, wenn so der Arbeitskampf unnötig verlängert wird. Das wiederum führt zu schwindender Akzeptanz der Gewerkschaftsbewegung insgesamt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen deshalb ein Interesse an der Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Dies über eine verlässliche Absprache zwischen den konkurrierenden Gewerkschaften zu erreichen, gelingt viel zu selten. Der Gedanke der Tarifeinheit erscheint deshalb sinnvoll. Ob sich dieser über das derzeit auf Bundesebene in Beratung befindliche Gesetz erreichen lässt, das nur noch eine Gewerkschaft pro Organisation zulässt, wird sich zeigen. Die Existenz von mehreren Gewerkschaften ist von der im Grundgesetz verankerten Koalitionsfreiheit weitestgehend gedeckt. Vielleicht lässt sich das Ziel möglichst einheitlicher Tarife auch über alternative Wege verwirklichen.



Das Tarifeinheitgesetz ist ein Angriff auf die im Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit: Sie gilt für „jedermann und alle Berufe“. Sie schützt Minderheiten vor Mehrheiten. Und alle haben das Recht zu streiken. Die zuletzt vorgenommenen Änderungen am Gesetzesentwurf aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sind nur Kosmetik und haben das Gesetz substantiell nicht verbessert. Unsere grundsätzliche Kritik an der gesetzlich verordneten Tarifeinheit bleibt weiterhin bestehen. Denn mit ihr sollen jetzt allein die Mehrheitsgewerkschaften gestärkt werden.



Die FDP lehnt eine gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit ab, die die Rechte von Spartengewerkschaften erheblich beschränken würde. Wir wollen die Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit verteidigen. In der vorherigen Legislaturperiode des Bundestages hat die FDP daher verhindert, dass ein Gesetzesentwurf auf den Weg gebracht wurde. Den aktuellen Entwurf der schwarz-roten Bundesregierung lehnen wir ebenfalls ab, da dieser in der Konsequenz zu Einschränkungen des Streikrechts für Gewerkschaften führen würde, die im jeweiligen Betrieb in der Minderheit sind. Sollte das Gesetz in Kraft treten, würden wir Klagen vor dem Bundesverfassungsgericht unterstützen.

dbb hamburg aktuell

DIE LINKE.
LANDESVERBAND HAMBURG

Beim „Tarifeinheitsgesetz“ handelt es sich faktisch um einen Eingriff ins Streikrecht. Wenn nämlich für eine Minderheitsgewerkschaft absehbar ist, dass ein von ihr abgeschlossener Tarifvertrag gar keine Wirksamkeit entfaltet, wird auch niemand dafür streiken. Tarifeinheit muss durch politische Einigung der Gewerkschaften bzw. der Beschäftigten selbst hergestellt werden und nicht per Gesetz. DIE LINKE lehnt daher ein solches Gesetz ab. DIE LINKE fordert: Statt Einschränkung des Streikrechtes sollte vielmehr die Ausweitung auf der Tagesordnung stehen.