

**Antrag 2023/II/Arb/2**

**Kreis Wandsbek**

**Der/Die Landesparteitag möge beschließen:**

**Eine starke Stadt braucht einen starken und zukunftsfähigen öffentlichen Dienst**

- 1 Der Landesparteitag möge beschließen:
- 2 Im Laufe dieser Dekade werden über 25% aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den  
3 Ruhestand, bzw. in Pension gehen. Die „Babyboomer“- Generation hinterlässt eine Lücke, die  
4 die nachrückende Generation rechnerisch nicht auffüllen kann. Schon jetzt ist dieser Fachkräf-  
5 temangel in der Hamburger Verwaltung angekommen und eine Vielzahl von Stellen kann nicht  
6 besetzt werden. Ohne eine Gegensteuerung wird sich die Situation weiter verschärfen. Zahl-  
7 reiche Studien empfehlen, schnellstmöglich Maßnahmen zu ergreifen.
- 8 Durch den Einsatz von digitalen Anwendungen, KI und Robotik kann ein Beitrag geleistet wer-  
9 den, den Bedarf an Personal zu senken. Allerdings sind dabei Gesetze und Verordnungen so-  
10 wie zahlreiche Verfahrensweisen anzupassen. Auf der Nachfrage-Seite empfehlen viele dem  
11 öffentlichen Sektor, schneller und attraktiver zu werden und den vorhandenen „Personalpool“  
12 zu erweitern, z.B. durch einfachere Seiteneinstige und durch Flexibilisierung der Altersgrenze.
- 13 Selbst wenn alle Chancen genutzt werden, wird eine Lücke verbleiben. Ohne sinnvolle Aufga-  
14 benkritik wird es nicht gehen. Gerade in einer Zeit, in der das Vertrauen in staatliche Institutio-  
15 nen sinkt, muss es unser gemeinsames Bestreben sein, auf einen starken und zukunftsfähigen  
16 öffentlichen Dienst zu setzen. In diesen Monaten und Jahren werden die Weichen gestellt, wie  
17 der öffentliche Dienst der Zukunft gestaltet ist.
- 18 Vor diesem Hintergrund werden SPD-Senatsmitglieder und SPD-Bürgerschaftsfraktion aufge-  
19 fordert, bei der Weiterentwicklung der städtischen Personalpolitik und Verwaltungsmoderni-  
20 sierung folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:
- 21 1. Personalrecht modernisieren (konsequente Ausrichtung an gegenwärtigen Herausfor-  
22 derungen wie Fachkräftemangel) durch Modernisierung von Tarifverträgen, Personalab-  
23 teilungen, Beurteilungswesen, Einstellungsverfahren, rechtlichen Rahmenbedingungen  
24 und weite, mitarbeiter\*innenfreundliche Auslegung des vorhandenen Entscheidungs-  
25 spielraums.
- 26 2. Ausbildungsoffensive in allen Bereichen durch Ausbau und Verstetigung der Nachwuchs-  
27 offensiven in den Bereichen Polizei, Feuerwehr, Strafvollzug, Steuerverwaltung, aber ins-  
28 besondere auch durch verstärkte Förderung der allgemeinen Verwaltung und des Sozial-  
29 pädagogischen Bereichs);

- 30 3. Monetäre Attraktivitätssteigerung für Nachwuchskräfte (insbesondere bei Einstieg im  
31 mittleren Dienst, z.B. – soweit personalwirtschaftlich sinnvoll – durch höheres Ein-  
32 stiegsamt). Nach dem Vorbild der Steuerverwaltung könnte man z.B. auch für Polizei und  
33 Feuerwehr ermöglichen, dass alle Nachwuchskräfte zum Ausbildungsbeginn einen Lap-  
34 top oder ein Tablet erhalten;
- 35 4. Bereitstellung von Azubiwohnen für den öffentlichen Dienst (Azubis müssen sich das Le-  
36 ben in der Stadt, für die sie arbeiten, auch leisten können);
- 37 5. Mehr Kampagnen und modernes Personalmarketing zur Steigerung der öffentlichen  
38 Wahrnehmung (Nutzung von Social Media und moderner Sprache);
- 39 6. Verbesserung des Bewerbungsmanagementsystems auch unter Nutzung von KI;
- 40 7. Möglichkeit zur Initiativbewerbung über das Stellenportal auf hamburg.de schaffen;
- 41 8. Schaffung eines Bewerbungspools für z.B. Initiativbewerbungen oder geeignete Bewer-  
42 bende die aufgrund begrenzter Stellenanzahl noch nicht eingestellt werden konnten;
- 43 9. Bei (im Einzelfall noch) befristeten Ausschreibungen direkt im Bewerbungsverfahren An-  
44 schlussperspektiven aufzeigen;
- 45 10. Weiterentwicklung des Bewerbungsmanagementsystems, um eine bessere Vernetzung  
46 der Behörden untereinander bei geeigneten Bewerber\*innen zu erreichen (bessere Steue-  
47 rung der Personalbedarfe);
- 48 11. Erleichterung der Anerkennung von (ausländischen) Abschlüssen;
- 49 12. Im Rahmen der Tarifverhandlungen – soweit möglich – Angleichung der Bezahlung in  
50 Hamburg zum Umland, um in der Konkurrenz zu bestehen;
- 51 13. Verbesserte Anreize durch Mobilitätsbudget (z.B. Zuschuss zum Deutschlandticket, Fahr-  
52 radleasing auch für Angestellte);
- 53 14. Ausbildungsgehalt für Erzieher\*innen einführen;
- 54 15. Altersabgängen/Fluktuation besser begegnen, durch überlappende Einstellungen (Stich-  
55 wort: Wissensmanagement). Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung für Ruheständ-  
56 ler\*innen umsetzen;
- 57 16. Interne Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Leistungsträger\*innen verbes-  
58 sern durch gezielte und direkte Ansprache durch die Führungskräfte und mehr Studien-  
59 plätze oder halbjährliche Studienbeginne (für Bachelor- und Masterstudiengang); Durch-  
60 lässigkeit der Laufbahngruppen verbessern;
- 61 17. Quereinstiege erleichtern, z.B. durch direkte externe Stellenausschreibungen zur Fach-  
62 kräftegewinnung und durch Flexibilisierung der konstitutiven Einstellungsvoraussetzun-  
63 gen;

- 64 18. Erfahrungsstufenbewertung schon in den Recruitingprozessen an den Anfang stellen  
65 (bereits bei Sichtung der Bewerbungsunterlagen) und Stufenbewertungsspielräume ar-  
66 beitnehmer\*innenfreundlich auslegen (insbesondere bei Mangelverwendungen);
- 67 19. Schaffung zusätzlicher Anreize (in Form von z.B. Zulagen und Prämien) im Einstellungs-  
68 verfahren, insbesondere bei Mangelverwendungen (z.B. für Ärzt\*innen);
- 69 20. Allgemeine Stärkung der unteren Entgeltgruppen (beispielsweise durch höheren Ein-  
70 stieg);
- 71 21. Mehr Stellenneubewertungen und Stellenanhebungen insbesondere für untere Entgelt-  
72 gruppen. Hierfür braucht es die Öffnung von Stellenanordnungen;
- 73 22. Die Bezirksämter und Landesbetriebe müssen personalwirtschaftlich gestärkt werden. Es  
74 muss (im Vergleich zu den Fachbehörden) mehr Stellenhebungen, höherbewertete Stel-  
75 len und mehr Spielraum für Höhergruppierungen geben, um gute Kräfte zu halten und  
76 zu gewinnen;
- 77 23. Unterstützung und Stärkung der Personalabteilungen zur Bewältigung dieser Aufgaben;
- 78 24. Einhaltung der eigenen Standards für Barrierefreiheit bei Einkauf/Entwicklung von Soft-  
79 ware und IT;
- 80 25. Stärkere Einbeziehung von Anwender\*innen aus den jeweiligen Fachbereichen bei der  
81 Einführung digitaler Fachverfahren/Software ;
- 82 26. Attraktive und standardisierte Arbeitsplatzausstattung, u.a. durch Erhöhung der Min-  
83 deststandards für alle Beschäftigten unabhängig von Sachmittelbudgets (Bsp. Höhen-  
84 verstellbare Tische, zwei Monitore, Diensthandys bei entsprechender Tätigkeit, Laptops,  
85 funktionierendes W-LAN in allen Dienstgebäuden), Beschleunigung von Beschaffungs-  
86 prozessen;
- 87 27. Aufgabenkritik und Bürokratieabbau konsequent fortsetzen und operationalisieren  
88 (Identifizierung überflüssiger Aufgaben und Verfahren, Prozessoptimierung auch zu En-  
89 de denken und umsetzen);
- 90 28. Interkulturelles Denken/Einfühlungsvermögen/adressatengerechte Kommunikation  
91 stärken (insbesondere für Fachbereiche mit Kund\*innenkontakt) durch Schulungsange-  
92 bote und Sensibilisierung der Führungskräfte für dieses Thema;
- 93 29. Maßnahmen und Aktionen zur Verbesserung der Mitarbeiter\*innenbindung vergleichbar  
94 zur Privatwirtschaft verstärken (z.B. Wasserspender, kostenlose Kaffee-, Tee- und Obstan-  
95 gebote, attraktive Aufenthaltsräume, Kantinen, Förderung von Betriebsfeiern);
- 96 30. Förderung von Führungsfeedback (z.B. 360-Feedback) auf allen Führungsebenen;

- 97 31. Reformierung der traditionellen Organisations- und Arbeitsweise im Sinne flacherer  
98 Hierarchien und der Ermöglichung unbürokratischer Projektarbeit unabhängig von her-  
99 kömmlichen Linien und Hierarchiestufen;
- 100 32. Kernaufgaben der Verwaltung stärken (gesetzlicher Auftrag zur Daseinsvorsorge); insbe-  
101 sondere gilt es, zum Erhalt des Vertrauens in Stadt und Staat in den Prioritätsbereichen  
102 Polizei, Feuerwehr, Justiz und Steuer die erreichten Fortschritte zu sichern und auszubau-  
103 en: Das betrifft die Personal- und Stellenentwicklung, das betrifft aber auch die Bezah-  
104 lung (inkl. Zulagen usw.). Konkret müssen in den nächsten Jahren insbesondere die Zu-  
105 lagen bei Polizei und Feuerwehr (Polizei- und Feuerwehrezulage) sowie Strafvollzug (sog.  
106 „Gitterzulage“) angemessen erhöht werden. Bei knappen Ressourcen sind Nachwuchsgewinnung und Verbesserungen für aktiv Beschäftigte zu priorisieren.  
107