

2023/II/Arb/2

Beschluss

Annahme in geänderter Fassung

Eine starke Stadt braucht einen starken und zukunftsfähigen öffentlichen Dienst

Der Landesparteitag möge beschließen:

Im Laufe dieser Dekade werden über 25% aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Ruhestand, bzw. in Pension gehen. Die „Babyboomer“- Generation hinterlässt eine Lücke, die die nachrückende Generation rechnerisch nicht auffüllen kann. Schon jetzt ist dieser Fachkräftemangel in der Hamburger Verwaltung angekommen und eine Vielzahl von Stellen kann nicht besetzt werden. Ohne eine Gegensteuerung wird sich die Situation weiter verschärfen. Zahlreiche Studien empfehlen, schnellstmöglich Maßnahmen zu ergreifen.

Durch den Einsatz von digitalen Anwendungen, KI und Robotik kann ein Beitrag geleistet werden, den Bedarf an Personal zu senken. Allerdings sind dabei Gesetze und Verordnungen sowie zahlreiche Verfahrensweisen anzupassen. Auf der Nachfrage-Seite empfehlen viele dem öffentlichen Sektor, schneller und attraktiver zu werden und den vorhandenen „Personalpool“ zu erweitern, z.B. durch einfachere Seiteneinstige und durch Flexibilisierung der Altersgrenze.

Selbst wenn alle Chancen genutzt werden, wird eine Lücke verbleiben. Ohne sinnvolle Aufgabenkritik wird es nicht gehen. Gerade in einer Zeit, in der das Vertrauen in staatliche Institutionen sinkt, muss es unser gemeinsames Bestreben sein, auf einen starken und zukunftsfähigen öffentlichen Dienst zu setzen. In diesen Monaten und Jahren werden die Weichen gestellt, wie der öffentliche Dienst der Zukunft gestaltet ist.

Vor diesem Hintergrund werden SPD-Senatsmitglieder und SPD-Bürgerschaftsfraktion aufgefordert, bei der Weiterentwicklung der städtischen Personalpolitik und Verwaltungsmodernisierung folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

1. Personalrecht modernisieren (konsequente Ausrichtung an gegenwärtigen Herausforderungen wie Fachkräftemangel) durch Modernisierung von Tarifverträgen, Personalabteilungen, Beurteilungswesen, Einstellungsverfahren, rechtlichen Rahmenbedingungen und weite, mitarbeiter*innenfreundliche Auslegung des vorhandenen Entscheidungsspielraums.

2. Ausbildungsinitiative in allen Bereichen durch Ausbau und Verstärkung der Nachwuchsinitiativen in den Bereichen Polizei, Feuerwehr, Strafvollzug, Steuerverwaltung, aber insbesondere auch durch verstärkte Förderung der allgemeinen Verwaltung und des Sozialpädagogischen Bereichs);
3. Monetäre Attraktivitätssteigerung für Nachwuchskräfte (insbesondere bei Einstieg im mittleren Dienst, z.B. – soweit personalwirtschaftlich sinnvoll – durch höheres Einstiegsamt). Nach dem Vorbild der Steuerverwaltung könnte man z.B. auch für Polizei und Feuerwehr ermöglichen, dass alle Nachwuchskräfte zum Ausbildungsbeginn einen Laptop oder ein Tablet erhalten;
4. Bereitstellung von Azubiwohnen für den öffentlichen Dienst (Azubis müssen sich das Leben in der Stadt, für die sie arbeiten, auch leisten können);
5. Mehr Kampagnen und modernes Personalmarketing zur Steigerung der öffentlichen Wahrnehmung (Nutzung von Social Media und moderner Sprache);
6. Verbesserung des Bewerbungsmanagementsystems auch unter Nutzung von KI;
7. Möglichkeit zur Initiativbewerbung über das Stellenportal auf hamburg.de schaffen;
8. Schaffung eines Bewerbungspools für z.B. Initiativbewerbungen oder geeignete Bewerbende die aufgrund begrenzter Stellenanzahl noch nicht eingestellt werden konnten;
9. Bei (im Einzelfall noch) befristeten Ausschreibungen direkt im Bewerbungsverfahren Anschlussperspektiven aufzeigen;
10. Weiterentwicklung des Bewerbungsmanagementsystems, um eine bessere Vernetzung der Behörden untereinander bei geeigneten Bewerber*innen zu erreichen (bessere Steuerung der Personalbedarfe);
11. Erleichterung der Anerkennung von (ausländischen) Abschlüssen;
12. Im Rahmen der Tarifverhandlungen – soweit möglich – Angleichung der Bezahlung in Hamburg zum Umland, um in der Konkurrenz zu bestehen;
13. Verbesserte Anreize durch Mobilitätsbudget (z.B. Zuschuss zum Deutschlandticket, Fahrradleasing auch für Angestellte);
14. Ausbildungsgehalt für Erzieher*innen prüfen;
15. Altersabgängen/Fluktuation besser begegnen, durch überlappende Einstellungen (Stichwort: Wissensmanagement). Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung für Ruheständler*innen umsetzen;

16. Interne Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Leistungsträger*innen verbessern durch gezielte und direkte Ansprache durch die Führungskräfte und mehr Studienplätze oder halbjährliche Studienbeginne (für Bachelor- und Masterstudiengang); Durchlässigkeit der Laufbahngruppen verbessern;
17. Quereinstiege erleichtern, z.B. durch direkte externe Stellenausschreibungen zur Fachkräftegewinnung und durch Flexibilisierung der konstitutiven Einstellungsbedingungen;
18. Erfahrungsstufenbewertung schon in den Recruitingprozessen an den Anfang stellen (bereits bei Sichtung der Bewerbungsunterlagen) und Stufenbewertungsspielräume arbeitnehmer*innenfreundlich auslegen (insbesondere bei Mangelverwendungen);
19. Schaffung zusätzlicher Anreize (in Form von z.B. Zulagen und Prämien) im Einstellungsverfahren, insbesondere bei Mangelverwendungen (z.B. für Ärzt*innen);
20. Allgemeine Stärkung der unteren Entgeltgruppen (beispielsweise durch höheren Einstieg);
21. Mehr Stellenneubewertungen und Stellenanhebungen insbesondere für untere Entgeltgruppen. Hierfür braucht es die Öffnung von Stellenanordnungen;
22. Die Bezirksämter und Landesbetriebe müssen personalwirtschaftlich gestärkt werden. Es muss (im Vergleich zu den Fachbehörden) mehr Stellenhebungen, höherbewertete Stellen und mehr Spielraum für Höhergruppierungen geben, um gute Kräfte zu halten und zu gewinnen;
23. Unterstützung und Stärkung der Personalabteilungen zur Bewältigung dieser Aufgaben;
24. Einhaltung der eigenen Standards für Barrierefreiheit bei Einkauf/Entwicklung von Software und IT;
25. Stärkere Einbeziehung von Anwender*innen aus den jeweiligen Fachbereichen bei der Einführung digitaler Fachverfahren/Software ;
26. Attraktive und standardisierte Arbeitsplatzausstattung, u.a. durch Erhöhung der Mindeststandards für alle Beschäftigten unabhängig von Sachmittelbudgets (Bsp. Höhenverstellbare Tische, zwei Monitore, Diensthandys bei entsprechender Tätigkeit, Laptops, funktionierendes W-LAN in allen Dienstgebäuden), Beschleunigung von Beschaffungsprozessen;
27. Aufgabenkritik und Bürokratieabbau konsequent fortsetzen und operationalisieren (Identifizierung überflüssiger Aufgaben und Verfahren, Prozessoptimierung auch zu Ende denken und umsetzen);

28. Interkulturelles Denken/Einfühlungsvermögen/adressatengerechte Kommunikation stärken (insbesondere für Fachbereiche mit Kund*innenkontakt) durch Schulungsangebote und Sensibilisierung der Führungskräfte für dieses Thema;
29. Maßnahmen und Aktionen zur Verbesserung der Mitarbeiter*innenbindung vergleichbar zur Privatwirtschaft verstärken (z.B. Wasserspender, kostenlose Kaffee-, Tee- und Obstangebote, attraktive Aufenthaltsräume, Kantinen, Förderung von Betriebsfeiern);
30. Förderung von Führungsfeedback (z.B. 360-Feedback) auf allen Führungsebenen;
31. Reformierung der traditionellen Organisations- und Arbeitsweise im Sinne flacherer Hierarchien und der Ermöglichung unbürokratischer Projektarbeit unabhängig von herkömmlichen Linien und Hierarchiestufen;
32. Kernaufgaben der Verwaltung stärken (gesetzlicher Auftrag zur Daseinsvorsorge); insbesondere gilt es, zum Erhalt des Vertrauens in Stadt und Staat in den Prioritätsbereichen Polizei, Feuerwehr, Justiz und Steuer die erreichten Fortschritte zu sichern und auszubauen: Das betrifft die Personal- und Stellenentwicklung, das betrifft aber auch die Bezahlung (inkl. Zulagen usw.). Konkret müssen in den nächsten Jahren insbesondere die Zulagen bei Polizei und Feuerwehr (Polizei- und Feuerwehrezulage) sowie Strafvollzug (sog. „Gitterzulage“) angemessen erhöht werden. Bei knappen Ressourcen sind Nachwuchsgewinnung und Verbesserungen für aktiv Beschäftigte zu priorisieren.

Überweisen an

Senat und Bürgerschaft