



**dbb** hamburg  
beamtenbund  
und tarifunion

# Grundsatzpapier Öffentlicher Dienst Hamburg 2030



**zur**

## **Zukunft des öffentlichen Dienstes in Hamburg**



Herausgeber:  
dbb hamburg beamtenbund und tarifunion e.V.  
2025

## Inhalt

Management Summary/Kurzzusammenfassung der Forderungen .....	4
1. Einführung und Zielsetzung des Grundsatzpapiers: „Öffentlicher Dienst Hamburg 2030“ .....	6
2. Rechtliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen .....	9
2.1 Bezahlung .....	9
2.2 Bezahlung von Beamtinnen und Beamten .....	9
2.3 Bezahlung von Tarifbeschäftigten .....	11
2.4 Bezahlung von Nachwuchskräften .....	12
2.5 Berücksichtigung von Vorerfahrungen.....	13
2.6 Eingruppierung .....	13
2.7 Stellenbewertung von Dienstposten .....	14
3. Versorgung und Zusatzversorgung.....	15
3.1 Beamtenversorgung .....	15
3.2 Altersversorgung der Tarifbeschäftigten.....	17
3.3 Information über Versorgungsansprüche .....	17
4. Beihilfe, Heilfürsorge und Dienstunfallfürsorge.....	17
4.1 Beihilfe.....	17
4.2 Betriebliche Krankenversicherung .....	19
4.3 Dienstunfallfürsorge.....	19
5. Arbeitszeit.....	19
5.1 Umfang der Arbeitszeit .....	20
5.2 Arbeitszeitflexibilisierung .....	21
6. Regelungen für Einstellungen (Anforderungen/Voraussetzungen und Verfahrensmanagement)...	23
6.1 Formale Einstellungsvoraussetzungen .....	23
6.2 Verfahrensmanagement und Personalmarketing.....	23
7. Regelungen für Aufstieg/Durchstieg und Entwicklungsperspektiven.....	25
8. „Sozialleistungen“ und „Sozialeinrichtungen“ .....	27
8.1 Bedeutung von „Sozialleistungen“ .....	27
8.2 Wohnraum für Beschäftigte .....	27
8.3 Fahrtkostenzuschüsse .....	28
8.4 Betriebskantinen .....	28
8.5 Weitere Angebote der öffentlichen Arbeitgeber/Dienstherren .....	29
9. Aus-, Fort- und Weiterbildung.....	29
9.1 Ausbildung.....	29
9.2 Fortbildung .....	30
9.3 Weiterbildung.....	31

B 2) Verbesserung der Personalbindung und -gewinnung: Rahmenbedingungen für ein attraktives Umfeld .....	33
10. Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Work-Life-Balance .....	33
11. Führungs- und Kommunikationskultur, Rückendeckung durch Politik und Verwaltung (Fehlerkultur), Anerkennung, Wertschätzung, Verantwortungsdelegation, Abbau von Hierarchien ..	34
11.1 Führungs- und Kommunikationskultur.....	34
11.2 Fehlerkultur, Wertschätzung und Anerkennung von Leistungen .....	36
11.3 Delegation von Verantwortung und Hierarchieabbau .....	37
12. Neue Formen der Zusammenarbeit .....	37
13. Überlastungsmanagement .....	38
14 Gestaltung des Arbeitsumfelds (übergeordnet und konkrete (IT-) Ausstattung des Arbeitsplatzes) .....	40
14.1 Übergeordnete Aspekte der Gestaltung des Arbeitsumfelds .....	40
14.2 Konkrete Ausstattung des Arbeitsumfelds inkl. IT-Ausstattung .....	41
15. Digitalisierung und Einsatz von KI .....	43
15.1 Digitalisierung.....	43
15.2 Einsatz von KI im öffentlichen Dienst.....	45
16. Bürokratieabbau und Geschäftsprozessmanagement; Digitale Umsetzbarkeit von (neuen) Rechtsvorschriften .....	46
17. Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement/-förderung .....	47
17.1 Arbeitsschutz.....	47
17.2 Gesundheitsmanagement/Gesundheitsförderung .....	47
18. Gleichstellung, Förderung der Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit .....	49
18.1 Gleichstellung .....	49
18.2 Förderung der Diversität .....	49
18.3 Inklusion und Barrierefreiheit .....	49
19. Null Toleranz bei Gewalt gegen Beschäftigte.....	51
20. Stärkung der Mitbestimmung und Beteiligung/Partizipation in den Dienststellen vor Ort.....	52
21. Förderung der Nachhaltigkeit als Querschnittsthema .....	54
C) Fachspezifische Themen, die nur eine oder wenige Fachgewerkschaften im dbb hamburg betreffen .....	56
C 1) Polizei .....	56
C 2) Justiz .....	58
D) Evaluation und kontinuierliche Weiterentwicklung .....	59

## Management Summary/Kurzzusammenfassung der Forderungen

Folgende Maßnahmen sind zu treffen, um die Personalbindung und -gewinnung für den öffentlichen Dienst zu verbessern, um auch im Jahr 2030 einen funktionsfähigen öffentlichen Dienst zu haben, der nicht mehr nur im Krisenmodus agiert:

### Gute Rahmenbedingungen setzen

Offensives und öffentliches Bekenntnis der Politik und Dienstherren zum öffentlichen Dienst, zum Berufsbeamtentum und zur Beamtenversorgung.

Null Toleranz bei Gewalt gegen Beschäftigte.

### Bezahlung verbessern und weitere finanzielle Anreize setzen

Verfassungskonforme Besoldung bzw. konkurrenzfähigere Bezahlung.

Beibehaltung der betrieblichen Zusatzversorgung bzw. der jetzigen eigenständigen Beamtenversorgung.

Beihilfesystem erhalten, Beihilfeabrechnung einfacher und schneller gestalten. Für Vollzugsbereiche (Wieder-) Einführung der freien Heilfürsorge und einer Berufsunfähigkeitsversicherung für Tarifbeschäftigte.

Einführung einer betrieblichen Zusatzkrankenversicherung für Tarifbeschäftigte.

### Arbeitszeit flexibilisieren und verkürzen

Flexibilisierung von Arbeitszeit (z.B. Jahres- und Lebensarbeitszeitkonten) und vom Eintritt in den Ruhestand. Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit vollem Lohnausgleich. Arbeitszeitmodelle müssen Work-Life-Balance berücksichtigen.

### Einstellungen erleichtern und Entwicklungsperspektiven verbessern

Formale Voraussetzungen flexibilisieren, Verfahren beschleunigen, mehr Entwicklungsperspektiven schaffen.

### Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld attraktiver gestalten

Attraktivitätssteigerung durch deutlichen Ausbau der „Sozialleistungen“ und „Sozialeinrichtungen“ (z.B. Wohnraum v.a. für neue Beschäftigte, Fahrkostenzuschüsse).

Attraktives Arbeitsumfeld schaffen: Raumkonzepte nicht in erster Linie als Sparkonzepte denken, moderne aufgabenunterstützende Büro- und IT-Ausstattung – auch im Außendienst.

Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement fördern.

Nachhaltige Arbeitsplätze zur Steigerung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt und gleichzeitig Verringerung des Ressourcenverbrauchs.

### Digitalisierung und Bürokratieabbau fördern

End-to-end-Digitalisierung (auch mittels KI und Robotik) – nicht nur den Antragsweg.

Dazu Reduzierung der Prozesskomplexität u.a. zwingende Reduzierung der Komplexität derzeit geltender Rechtsvorschriften.

Mehr Ermessensspielräume für die Verwaltung - anstatt jeden Lebenssachverhalt bereits in der Rechtsvorschrift regeln zu wollen.

Bei der Entwicklung von IT-Verfahren sind von Anfang an Barrierefreiheit, Gebrauchstauglichkeit, Bildschirmergonomie und Beschäftigtendatenschutz zu beachten.

#### Arbeitsweisen modernisieren

Führungs- und Kommunikationskultur sowie Anerkennung und Wertschätzung verbessern; Rückendeckung durch Politik und Verwaltung (Fehlerkultur); Abbau von Hierarchien.

Stärkung der Mitbestimmung und Beteiligung/Partizipation in den Dienststellen vor Ort. Überlastungsmanagement mehr in den Fokus nehmen, ausreichend Ressourcen für die Aufgabenerledigung zur Verfügung stellen.

#### Gleichstellung, Diversität und Inklusion durch geeignete Maßnahmen fördern.

## 1. Einführung und Zielsetzung des Grundsatzpapiers:

### „Öffentlicher Dienst Hamburg 2030“

Auf dem 31.Landesgewerkschaftstag des dbb hamburg beamtenbund und tarifunion (im Folgenden dbb hamburg) im Mai 2023 wurde die Erarbeitung eines Grundsatzpapiers „Verwaltung 2030“ beschlossen.

Der dbb hamburg hat sich daraufhin in seinen Gremien mit dem Thema „Verwaltung 2030“ befasst und dieses Konzept erarbeitet.

In die Erarbeitung/Diskussion sind alle Gremien des dbb hamburg, seine Mitglieds-gewerkschaften und seine Sonderorganisationen eingebunden worden.

Der dbb hamburg ist eine der beiden Spitzenorganisationen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors in der Freien und Hansestadt Hamburg.

Der dbb hamburg steht vorbehaltlos zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland. Er ist parteipolitisch un-abhängig.

Die Mitglieder der Fachgewerkschaften im dbb hamburg nehmen unverzichtbare soziale, rechtsstaatliche und demokratische Funktionen in unserem Gemeinwesen wahr. Sie tun das mit Überzeugung, Freude und hoher Motivation, um die Funktionsfähigkeit unseres Gemeinwesens zu erhalten.

Leider muss der dbb hamburg dabei feststellen, dass sich die Arbeit im öffentlichen Dienst immer mehr zu einer alltäglichen Krisenbewältigung entwickelt.

Der öffentliche Dienst ist in den letzten 15 Jahren bis zum heutigen Tag mit einer Vielzahl von Krisensituationen konfrontiert worden. Von der Finanz- über die Flüchtlings-krise, die Corona-Pandemie bis hin zum russischen Angriffskrieg in der Ukraine war der öffentliche Dienst mit der Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen beschäftigt. Aber auch andere Faktoren wie der demografische Wandel, der Arbeits-kräftemangel und die Digitalisierung haben großen Einfluss auf die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes.

Es ist an der Zeit, dass der öffentliche Dienst endlich den Krisenmodus verlässt und neue Perspektiven für den öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten entwickelt werden.

Der 31. dbb-Landesgewerkschaftstag des dbb hamburg stand im Mai 2023 deshalb zu Recht unter dem Motto „Raus aus dem Krisenmodus – neue Perspektiven für den öffentlichen Dienst“.

Staat, Gesellschaft, Arbeitswelt und damit auch der öffentliche Dienst stehen permanent vor großen Herausforderungen und befinden sich inmitten von massiven Veränderungsprozessen. Auch der dbb hamburg muss dafür einen Umgang finden.

Als dbb hamburg sehen wir es deshalb als unsere Aufgabe an, aktiv die bestehenden Herausforderungen anzugehen, mitzugestalten und kritisch-konstruktiv zu begleiten. Der dbb hamburg will sich in den laufenden und anstehenden Veränderungsprozessen positionieren und im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen mitarbeiten.

Der dbb hamburg engagiert sich, auch wenn nicht alle politischen Ziele von Parlament, Regierung und Verwaltung geteilt werden, die häufig in diesen Veränderungsprozessen formuliert werden.

Der dbb hamburg bringt sich ein, um die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen zu wahren und zu vertreten, in denen entsprechende Prozesse stattfinden.

Der dbb hamburg arbeitet mit daran, in Zeiten des Fachkräftemangels auch in Zukunft überhaupt noch Personal für den öffentlichen Dienst zu rekrutieren, bzw. vorhandenes Personal zu binden.

Gelingt es nicht, die bereits vakanten und in Zukunft freiwerdenden Stellen zu besetzen, so werden Arbeitsbelastung und Unzufriedenheit mit der Arbeit noch weiter steigen. Der dbb hamburg stellt sich dieser gesellschaftlichen Aufgabe, dass ein solches Szenario nicht eintritt.

Die Mitarbeit und die Gestaltung der bereits initiierten und der noch anstehenden Veränderungsprozesse liegen somit im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen.

#### Zielsetzung des Grundsatzpapiers „Öffentlicher Dienst Hamburg 2030“

Ziel ist es, mit dem Grundsatzpapier „Öffentlicher Dienst Hamburg 2030“ Inhalte zu formulieren, die der dbb hamburg in den nächsten Jahren gegenüber der Politik und der Verwaltung kommunizieren wird. Die formulierten Inhalte sollen dafür sorgen, einen funktionsfähigen und attraktiven öffentlichen Dienst im Jahr 2030 zu ermöglichen.

Dabei stehen in diesem Papier die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Fokus unserer Überlegungen. Bei allen technischen Entwicklungen, die auch im öffentlichen Dienst Einzug halten werden, bleiben unsere Kolleginnen und Kollegen der Schlüsselfaktor für die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes.

Der öffentliche Dienst braucht genügend Personal, dass die übertragenen Aufgaben engagiert wahrnimmt. Nur dann kann der öffentliche Dienst seine unverzichtbaren sozialen, rechtsstaatlichen und demokratischen Funktionen in unserem Gemeinwesen wahrnehmen.

Um diese Ziele zu erreichen hat der dbb hamburg seine Kernforderungen für den öffentlichen Dienst 2030 vorliegend zusammengefasst.

Dabei ist der dbb hamburg bei der Erarbeitung und den Inhalten des Papiers seinem Markenkern treu geblieben. Als dbb hamburg sind wir nah an den Themen, die unsere Kolleginnen und Kollegen in den verschiedenen Einsatzbereichen des öffentlichen Dienstes bewegen.

Naturgemäß kann man nicht alle Aspekte in ein Grundsatzpapier aufnehmen und viele Themen lassen sich nur punktuell darstellen. Deshalb ist z.B. mit der Reihenfolge und der jeweiligen Breite der Darstellung auch nicht zwangsläufig eine Prioritätensetzung verbunden. Dem dbb hamburg sind alle genannten Themen wichtig und er will diese in den nächsten Jahren voranbringen.

Der dbb hamburg möchte mit dem vorgelegten Grundsatzpapier gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften und Sonderorganisationen dafür sorgen, dass wir „Raus aus dem Krisenmodus“ kommen und „Neue Perspektiven schaffen“ für den „öffentlichen Dienst Hamburg 2030“.

## 2. Rechtliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen

### 2.1 Bezahlung

Auch wenn in der derzeitigen Diskussion immer wieder von politischer Seite betont wird, dass die Arbeit im öffentlichen Dienst sehr sinnstiftend sei – und die Bezahlung nur eine untergeordnete Rolle spielen würde, so ist der dbb hamburg fest davon überzeugt, dass die Höhe der Bezahlung ein wesentlicher Faktor bleibt, um im Wettbewerb um Arbeitskräfte auch in Zukunft Erfolg zu haben. Das hat auch die hohe Beteiligung an den Aktionen in der TV-L-Tarifrunde 2023 gezeigt, an der deutlich mehr Kolleginnen und Kollegen teilgenommen haben als in der Vergangenheit. Der Grund für diesen Druck „von der Straße“ lag mit der hohen Inflation auf der Hand und deshalb ist es auch langfristig unerlässlich, im öffentlichen Dienst eine konkurrenzfähige Bezahlung zu erreichen. Dabei geht es nicht darum, mit den Spitzenverdiensten in der Privatwirtschaft zu konkurrieren, aber es muss eine Bezahlung sein, die den wahrzunehmenden Aufgaben und insbesondere der Verantwortungsübernahme gerecht wird.

Gerade in Tätigkeitsfeldern, in denen die geforderte Qualifikation auch auf dem freien Arbeitsmarkt notwendig ist (also nicht nur Verwaltungsausbildung) ist der öffentliche Dienst kaum noch wettbewerbsfähig. Aber auch viele andere Bereiche wie die Steuerverwaltung, Polizei, Justiz und die allgemeine Verwaltung haben erhebliche Personalrekrutierungsprobleme.

Die rechtlichen Grundlagen für die Bezahlung im Beamten- und Tarifbereich unterscheiden sich fundamental. Im Beamtenbereich wird die Bezahlung durch den jeweiligen Gesetzgeber geregelt, im Tarifbereich erfolgt die Regelung über entsprechende Tarifverträge.

### 2.2 Bezahlung von Beamtinnen und Beamten

Im Beamtenbereich gilt der als grundrechtsgleiches Recht ausgestaltete Anspruch auf „amtsangemessene Alimentation“. Dieses beamtenrechtliche Pendant zum fehlenden Streik-Grundrecht soll sowohl den aktiven Beamtinnen und Beamten als auch den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern ein Auskommen ermöglichen, dass dem übertragenen Amt angemessen ist (zu den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern bitte das nächste Kapitel beachten!). Das Bundesverfassungsgericht hat - beginnend mit dem Jahr 2015 - in mehreren Entscheidungen diesen Anspruch auf „amtsangemessene Alimentation“ konkretisiert. Dennoch haben die Gesetzgeber in den Ländern diese Rechtsprechung des höchsten deutschen Gerichts seit Jahren ignoriert! Das hatte zur Folge, dass die Besoldung in der Summe hinter den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts zurückblieb. Die Dienstherrn haben auch auf entsprechende Anträge der Beschäftigten auf eine diesen Definitionen des BVerfG entsprechende Besoldung ablehnend reagiert und auch keine Klärung in Musterverfahren akzeptiert. Damit haben Sie eine Klagewelle bei den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen ausgelöst.

Auch auf die Besoldung und Versorgung, die die Freie und Hansestadt Hamburg gewährt, trifft zu, dass viele Kolleginnen und Kollegen und auch der dbb hamburg der Auffassung sind, dass damit die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation nicht erfüllt worden sind.

Der Gesetzgeber hat seit 2011 für sich die kostengünstige Strategie gewählt, lediglich die Mindestanforderungen zu erfüllen, die das Bundesverfassungsgericht gestellt hat. Dabei wurden auch strukturelle Veränderungen in der rechtlichen Betrachtung vorgenommen. Am deutlichsten tritt der Paradigmenwechsel durch die Einführung der Berechnungsgrundlage des sog. „Doppelverdiener-Einkommens“ zu Tage. Wurde bislang das Einkommen des Beamten betrachtet, von dem dieser eine Familie unterhalten können müsste, wird nunmehr das Familieneinkommen zugrunde gelegt, das den Beamten unterhalten soll. Dies hat aus Sicht des dbb hamburg weitere verfassungsrechtliche Probleme ausgelöst. Der dbb Schleswig-Holstein hat gegen eine ähnliche Regelung Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht eingelegt. Eine diesbezügliche Entscheidung wird dann auch Auswirkungen auf die Besoldung in Hamburg haben, sofern sich der Landesgesetzgeber nicht auch an dieser Stelle wieder hinter dem Scheinargument des föderalen Verwaltungsaufbaus verstecken sollte.

Letztendlich bewegt sich der Gesetzgeber in Hamburg mit seiner Besoldungsgesetzgebung unterhalb der Anforderungen, die das Bundesverfassungsgericht vorgegeben hat. Dies räumt selbst der Senat ein und hat folglich Rückstellungen gebildet (Bürgerschaftsdrucksache 22/3821), verharrt aber im Übrigen in Untätigkeit, während sich die Beamtinnen und Beamten ihre amtsangemessene Alimentation vor dem Bundesverfassungsgericht erstreiten müssen. Mit der aktuellen Besoldung ist aus Sicht des dbb hamburg im Kampf um neue Arbeitskräfte des hamburgischen öffentlichen Dienstes im Wettbewerb nicht viel auszurichten. Dies gilt gerade vor dem Hintergrund, dass die Lebenshaltungskosten in der Metropolregion Hamburg zu den höchsten in Deutschland zählen. Unabhängig von der Frage der Verfassungsmäßigkeit der Besoldung müsste es doch der Anspruch der Freien und Hansestadt Hamburg sein, auch in der Besoldung zur Spitzengruppe aufzuschließen. Der dbb hamburg kritisiert, dass hier seitens der Politik keine Ambitionen zu erkennen sind, den hamburgischen öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Ist aber ein Dienstherr wirklich attraktiv, der sich selbst bestenfalls mit den Mindestanforderungen an die Bezahlung seiner Beschäftigten, an die Alimentation zufriedengibt? Der dbb hamburg erwartet deutlich mehr!

Der dbb hamburg fordert, dass die Besoldung über alle Besoldungsgruppen hinweg deutlich angehoben wird, damit dadurch auch der Grund für die anhängigen Klagen beim VG Hamburg (für die Jahre ab 2020 ff) und beim Bundesverfassungsgericht (für die Jahre ab 2011 ff) wegfällt.

Der dbb hamburg hält es für den falschen Weg, wenn weiterhin versucht wird, die „amtsangemessene Alimentation“ durch Instrumente wie den Besoldungsergänzungszuschuss zu erreichen, die dann so ausgestaltet werden, dass nur ein verschwindend kleiner Personenkreis anspruchsberechtigt ist. Von 1.600 potenziell Berechtigten Kolleginnen und Kollegen erhalten nur sehr wenige Kolleginnen und Kollegen diesen

Besoldungsergänzungszuschuss. Nach Einschätzung des dbb hamburg hängen diese niedrigen Werte, mit den Regelungen zum „Doppelverdiener-Einkommen“ zusammen. Insofern hilft der Besoldungsergänzungszuschuss den Kolleginnen und Kollegen in den unteren Besoldungsgruppen nicht, zumal Alleinerziehende sowie Teilzeitbeamtinnen und Teilzeitbeamte generell von dem Besoldungsergänzungszuschuss ausgeschlossen sind. Es wird eine Lösung benötigt, die der Lebenswirklichkeit entspricht und die für alle Besoldungsgruppen gilt.

Weiterhin fordert der dbb hamburg im Bereich der Besoldung respektive Versorgung die Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit der Zulagen bei Polizei, Feuerwehr, in der Justiz und bei der Steuerfahndung. Diese Zulagen sind Bestandteil der Alimentation und damit ebenso zu dynamisieren.

Eine spürbare Erhöhung der Zulagen ist notwendig, um sowohl die mit den entsprechenden Aufgaben verbundenen Belastungen angemessen zu kompensieren als auch auf dem Arbeitsmarkt als attraktive Bezahlung zur Gewinnung von Personal wirken zu können.

### 2.3 Bezahlung von Tarifbeschäftigten

Auch im Tarifbereich ist es notwendig, mit konkurrenzfähigen Gehältern auf dem Arbeitsmarkt zu konkurrieren, um Personal zu binden bzw. zu gewinnen. Deshalb ist es das erklärte Ziel des dbb hamburg, je nach eigener Zuständigkeit unmittelbar bzw. mittelbar in den Tarifverhandlungen dafür zu sorgen, dass die Gehälter mit der wirtschaftlichen Entwicklung und den Preissteigerungen Schritt halten. Der dbb hamburg verfolgt das Ziel durch Tarifverhandlungen - dies schließt bei Bedarf auch die Organisation und Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen in Abstimmung mit der dbb Bundesorganisation ein.

Neben der Berücksichtigung der hohen Lebenshaltungskosten in Hamburg und einer konkurrenzfähigen Ausgestaltung bei der normalen Vergütung setzt sich der dbb hamburg dafür ein, dass auch im Tarifbereich besonders belastende Tätigkeiten mit Zulagen honoriert werden.

Weiterhin ist der dbb hamburg der Auffassung, dass der Arbeitgeber auch dadurch attraktiv wird, indem er weitere Sozialleistungen bietet. Aussagen zu diesem Themenfeld finden Sie im Kapitel [8. „Sozialleistungen“ und „Sozialeinrichtungen“](#).

Bezogen auf die derzeit geltenden Regelungen und die Vergütungshöhe im TV-L lässt sich feststellen, dass wir in Hamburg flächendeckend von Arbeitgebern in Gemeinden, Städten und Landkreisen umgeben sind, die unter den TVöD fallen. Der TVöD ist sowohl in der Bezahlung, als auch in anderen strukturellen Punkten (z.B. Stichwort „Stufengleicher Aufstieg“) für die Beschäftigten attraktiver als der TV-L, der für die Beschäftigten der FHH gilt. Dadurch verliert die Freie und Hansestadt Hamburg Beschäftigte an die umliegenden öffentlichen Arbeitgeber. Das gilt insbesondere dort, wo sehr ähnliche bürgernahe Dienstleistungen erbracht werden. Hier muss durch zusätzliche

tarifliche Leistungen wie z.B. die Einführung einer „Stadtstaatenzulage“ der Abstand zwischen dem TV-L und dem TVöD verringert werden.

Wie das für das Aufgabenfeld „bürgernaher Dienstleistungen“ erreicht werden kann, wird ab Mitte 2025 zwischen den Tarifparteien verhandelt. Die entsprechende Verhandlungszusage seitens der TdL wird der dbb hamburg mit Nachdruck aufgreifen.

Auch die gemeinsame Einrichtung des Job-Centers ist ein Bereich, in dem die Bezahlung aufgrund unterschiedlicher Tarifverträge deutlich auseinanderklafft. Auch hier liegt die Bezahlung der von der Freien und Hansestadt Hamburg zugewiesenen Kolleginnen und Kollegen im TV-L bei vergleichbaren Tätigkeiten in bestimmten Entgeltgruppen deutlich unter dem Niveau des TV-BA, der für die Kolleginnen und Kollegen gilt, die von der Bundesagentur für Arbeit zugewiesen sind. Auch hier fordert der dbb hamburg, dass endlich eine Lösung gefunden wird, um für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine Anpassung im TV-L an die Vergütung des TV-BA zu erreichen. Gerade die Tätigkeiten im Job-Center sind wesentliche Bestandteile unseres Sozialstaats, da sind deutlich unterschiedliche Bezahlungen nicht vermittelbar.

## 2.4 Bezahlung von Nachwuchskräften

Für Auszubildende und Nachwuchskräfte ist die Frage der Bezahlung - sowohl während der Ausbildung als auch im Anschluss danach - von großer Bedeutung. Für viele Nachwuchskräfte ist der Beginn eines Vorbereitungsdienstes oder einer Ausbildung (bei der FHH) mit einem Umzug nach Hamburg verbunden. Dadurch stellt sich die Frage nach einer Unterkunft zu vertretbaren Kosten und auch der Lebensunterhalt muss aus den laufenden Bezügen bestritten werden. Deshalb ist es gerade für die Nachwuchsgewinnung in Hamburg notwendig, Nachwuchskräfte auskömmlich zu bezahlen. Gerade dieser Personenkreis ist zudem auf weitere Sozialleistungen angewiesen (wie z.B. günstiger Wohnraum und Job-Ticket), um sich voll auf den Vorbereitungsdienst oder die Ausbildung konzentrieren zu können.

Deshalb ist es zur Attraktivitätssteigerung notwendig, besondere Akzente bei der Bezahlung von Nachwuchskräften zu setzen.

Die Zeit drängt. Denn aufgrund des demografischen Wandels werden in den nächsten Jahren weitaus mehr Stellen im Öffentlichen Dienst zu besetzen sein, als an Bewerbern zur Verfügung stehen. Zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und Dienstherrn ist bereits jetzt ein Kampf um die besten Mitarbeitenden entstanden, dieser wird sich verschärfen. Es wird in Zukunft nicht mehr genügen, sich auf der Attraktivität der Hansestadt auszuruhen, wenn andere Bundesländer Beschäftigte mit besserer Besoldung, günstigem Wohnraum, Zulagen, Jobtickets und anderen Vergünstigungen werben und halten. Wer sich erst einmal in Leipzig, Dresden, Frankfurt oder Düsseldorf mit Familie niedergelassen hat, wird kaum noch für Hamburg zu gewinnen sein. Die Stadt hat deshalb auf den vorgenannten Gebieten einen ebenso erheblichen wie dringenden Nachholbedarf. Der dbb hamburg erwartet, dass dieser schnellstmöglich befriedigt wird. Andernfalls wird die Attraktivität Hamburgs als Arbeitsplatz deutlich leiden, die Leistungsfähigkeit der Stadt wird abnehmen.

## 2.5 Berücksichtigung von Vorerfahrungen

Sowohl im Beamtenbereich als auch im Tarifbereich ist die Frage der Bezahlung neuer Kolleginnen und Kollegen vor allem bei der Personalgewinnung von besonderer Bedeutung. Neben der Besoldungs- oder Entgeltgruppe ist insbesondere von Bedeutung, in welchem Umfang Vorerfahrungszeiten berücksichtigt werden können.

Im Beamtenbereich ist als Besonderheit zu erwähnen, dass es Unterschiede gibt, ob eine Einstellung im Rahmen der Versetzung erfolgt oder z.B. nach erfolgreicher Absolvierung eines Vorbereitungsdienstes. Die derzeit geltenden Regelungen im Beamtenbereich geben durchaus einen Ermessensspielraum bei der Frage, welche Vorerfahrungen anerkannt werden können.

Im Tarifbereich (insbesondere im TV-L) sind diese Anforderungen deutlich strenger, und Abweichungen davon sind zwar möglich, z.B. zur Deckung eines Arbeitskräftemangels, wenn z.B. nur eine geeignete Person im Auswahlverfahren vorhanden war. Insgesamt ist aber festzustellen, dass die Anerkennung von beruflichen Vorerfahrungen hier deutlich schwieriger ist. Das führt auch dazu, dass ausgewählte Bewerbende trotz Einstellungszusage ihre Bewerbung wieder zurückziehen, wenn Ihnen eröffnet wird, in welcher Erfahrungsstufe sie zugeordnet werden. Hier bedarf es aus Sicht des dbb hamburg eines breiter ausgestalteten Ermessensspielraums, um auch hier mehr Möglichkeiten zu schaffen, bei Einstellungen Zuordnungen zu höheren Erfahrungsstufen vornehmen zu können. Dabei ist dem dbb hamburg durchaus bewusst, dass es einer Balance zwischen neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen und dem bereits vorhandenen Personal bedarf.

## 2.6 Eingruppierung

Für Tarifbeschäftigte spielt neben der Frage der tariflichen Vergütung die Eingruppierung die entscheidende Frage. Geregelt wird die Eingruppierung in der Regel durch die dem jeweiligen Tarifvertrag zugeordnete Entgeltordnung.

Im öffentlichen Dienst und den privatisierten Bereichen gibt es eine Vielzahl von tarifvertraglichen Regelungen. Das führt dazu, dass es unterschiedliche Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Eingruppierung gibt.

Der dbb hamburg ist anerkannter Tarifpartner der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg (AVH) und verhandelt direkt über Tarifverträge und die jeweiligen Entgeltordnungen. Im Geltungsbereich des TV-L ist der dbb hamburg mittelbar über die Bundestarifkommission des dbb an den Tarifverhandlungen und auch an den Verhandlungen zur Entgeltordnung beteiligt.

Inhaltlich steht für den dbb hamburg fest, dass die Gestaltung der Entgeltordnungen im Rahmen der Personalbindung- und -gewinnung eine wichtige Rolle spielt. Sie sollten deshalb enthalten:

- die aktuell auf den Arbeitsplätzen zu erledigenden Aufgaben

- Regelungen zur Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen, so dass sich diese finanziell auswirken
- Berücksichtigungen unterschiedlicher fachlicher und persönlicher Anforderungen auch in den einzelnen Entgeltgruppen einer Entgeltordnung.

Derzeit sind in vielen Entgeltgruppen die Zugangsvoraussetzungen an bestimmte Berufs- oder Studienabschlüsse geknüpft. Das wird auch in Zukunft so sein, aber aus Sicht des dbb hamburg brauchen wir eine stärkere Flexibilität, um auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern mit entsprechender Berufserfahrung eine attraktive Möglichkeit zum Einstieg zu ermöglichen. Auch Aufstiege innerhalb der Entgeltordnungen sind derzeit an bestimmten Stellen schwierig: auch hier muss es in Zukunft mehr und flexiblere Aufstiegsmöglichkeiten geben.

Rein formale (Ausbildungs-) Anforderungen für höhere Eingruppierungen / Beförderungen / Karriere sind schädlich. Leistung und Erfahrung werden bislang nicht bzw. zu wenig berücksichtigt.

Insbesondere im Bereich des TV-L gibt es das Problem, dass dort der sog. „Stufengleiche Aufstieg“ immer noch nicht gilt. Somit erfolgt bei einer Höhergruppierung in eine höhere Entgeltgruppe häufig eine Rückstufung in den Erfahrungsstufen wodurch tlw. ein geringeres Monatseinkommen entsteht. Aufgrund dieser derzeitigen tarifrechtlichen Regelung ist eine Bewerbung auf eine höherwertige Stelle somit immer mit Rechenübungen verbunden, ob und wann sich eine solche Bewerbung finanziell überhaupt lohnt. Die Motivation, höherwertige und damit im Regelfall auch verantwortungsvollere Aufgaben zu übernehmen, wird damit gebremst. Deshalb muss aus Sicht des dbb hamburg schnellstmöglich die Einführung des „Stufengleichen Aufstiegs“ im TV-L zwischen den Tarifparteien vereinbart werden.

Der dbb hamburg fordert von den Arbeitgebern dafür zu sorgen, dass aktuelle Stellenbeschreibungen für alle Arbeitsplätze vorhanden sind. Derzeit fehlen viele Stellenbeschreibungen oder sind veraltet. Die Beschäftigten brauchen diese Transparenz um zu wissen, welche Aufgaben zu erledigen sind. Zudem sind Stellenbeschreibungen auch die Grundlage für die tarifrechtliche Bewertung. Nur anhand von vorhandenen Stellenbeschreibungen können auch Veränderungen nachvollzogen werden, die dann evtl. tarifrechtliche Auswirkungen auf den eigenen Arbeitsvertrag haben (sog. Tarifautomatik). Auch im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren sind aktuelle Stellenbeschreibungen Grundlagen für den Ausschreibungstext und damit für die Formulierung des Aufgaben- und Anforderungsprofils.

## 2.7 Stellenbewertung von Dienstposten

Die Dienstpostenbewertung ist anders geregelt als im Tarifbereich. Dort gibt es je nach Fachrichtung unterschiedliche Bewertungssysteme mit unterschiedlichen Kriterien.

Stellenbewertungen im Tarifbereich und Dienstpostenbewertungen können deshalb im Ergebnis auch bei gleicher Tätigkeit voneinander abweichen. In den Fällen, in denen das vorkommt, führt dieses in der Regel zu Unverständnis bei denjenigen, deren Stelle

niedriger bewertet worden ist. Deshalb fordert der dbb hamburg solche Fälle möglichst zu minimieren, um den Betriebsfrieden innerhalb des Personals nicht zu stören. Was die Stellenbeschreibungen angeht, fordert der dbb hamburg, dass diese auch bei Beamtinnen und Beamten aktuell gehalten werden. Dabei ist darauf zu achten, dass sich neue Anforderungen, die sich auf dem Dienstposten ergeben, bei einer Stellenneubewertung berücksichtigt werden.

### 3. Versorgung und Zusatzversorgung

#### 3.1 Beamtenversorgung

Die Versorgung ist im Beamtenbereich integraler Bestandteil der amtsangemessenen Alimentation und kann deshalb nicht isoliert betrachtet werden. Das Lebenszeitprinzip verpflichtet den Dienstherrn, die Beamtin/den Beamten auch nach ihrer aktiven Dienstzeit amtsangemessen zu versorgen. Insofern ist für den dbb hamburg unstrittig, dass Besoldungsentwicklungen auch immer im Versorgungsbereich nachvollzogen werden müssen. Deshalb ist für den dbb hamburg auch nicht nachvollziehbar, dass der Gleichklang von Besoldung und Versorgung in den letzten Jahrzehnten auch in Hamburg nicht mehr konsequent umgesetzt worden ist. So werden bestimmte Besoldungsbestandteile für besondere Lebenslagen in Form von Einmalzahlungen und Zuschlägen nicht mehr an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der Freien und Hansestadt Hamburg ausgezahlt. Dazu zählen die Streichung/Kürzung bei der Sonderzahlung und die Nichtgewährung der Energiepauschale und der Anpassungszulage. Zudem ist der Senat dazu übergegangen in bestimmten Bereichen - wie z.B. bei den kinderbezogenen Familienzuschlägen - ein Instrument von Zulagen zu nutzen, die nicht ruhegehaltstfähig sind und dadurch auch nicht in die Versorgung einfließen. Insgesamt ergibt sich daraus die Abkopplung der Versorgung von der Entwicklung der Besoldung. Ein solcher Trend ist zu stoppen, da er aus Sicht des dbb hamburg rechtswidrig ist, indem er gegen den zum Lebenszeitprinzip gehörenden Grundsatz „Versorgung folgt Besoldung“ verstößt. Wenn die Bemessungsgrundlage für die Versorgung stagniert, sinkt perspektivisch das Versorgungsniveau.

Zwar hat sich das Bundesverfassungsgericht bislang nicht grundsätzlich zur Versorgung geäußert, wie es bei der Besoldung für die aktiven Beamtinnen und Beamten beginnend seit 2015 erfolgt ist. Der dbb hamburg geht davon aus, dass ein solcher Beschluss in absehbarer Zeit erfolgt. Ein entsprechendes Grundsatzurteil würde endlich die notwendige Rechtssicherheit schaffen und dem Gesetzgeber auch klare „Leitplanken“ vorgeben. Das Bundesverfassungsgericht wird dabei aber erneut als „Ersatzgesetzgeber“ missbraucht. Es wäre die ureigenste Aufgabe des Senats, bereits vor einer Grundsatzentscheidung aus Karlsruhe für amtsangemessene und verfassungsgemäße Pensionen zu sorgen.

Um den Rechtsfrieden wieder herzustellen und die auch im Ruhestand fortdauernde Dienst- und Treuepflicht der betroffenen Versorgungsempfängerinnen und

Versorgungsempfänger zu würdigen, ist es geboten, dass der Gesetzgeber bereits jetzt von sich aus tätig wird, um die entstandene Differenz in der Entwicklung zwischen Besoldung und Versorgung auszugleichen. Schließlich ist auch die Beamtenversorgung im Ringen um Personal ein wichtiges Attraktivitätsmerkmal. Der dbb hamburg ist der Auffassung, dass deshalb jetzt endlich eine vertretbare und rechtskonforme Lösung gefunden werden muss, damit sich die Beamtinnen und Beamten darauf verlassen können, dass ihre Versorgung auch im Alter der Besoldungsentwicklung folgt.

Die Dienstherren und öffentlichen Arbeitgeber sollten sich in der öffentlichen Diskussion für die Versorgung bzw. Zusatzversorgung ihrer Bediensteten einsetzen und deren Bedeutung für die Attraktivität einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst herausstellen. Unsachlichen und zum Teil diffamierenden Diskussionen sollte entgegengetreten werden. Öffentliche Arbeitgeber und Dienstherrn müssen sich auch in diesem Punkt vor ihre Beschäftigten stellen, um auch damit die Attraktivität des öffentlichen Dienstes insgesamt zu erhöhen.

An dieser Stelle betont der dbb hamburg, dass er am Berufsbeamtentum festhält, das ein lebenslanges Dienst- und Treueverhältnisses und eine damit korrespondierende lebenslange Alimentation vorsieht. Er erteilt allen Versuchen eine klare Absage, die eigenständige Beamtenversorgung abschaffen zu wollen. Eine Einbindung der Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung wäre nicht nur systemwidrig und ein Verstoß gegen das sog. Lebenszeitprinzip. Sie wäre auch nicht geeignet die Finanzprobleme der gesetzlichen Rentenversicherung zu lösen, da dadurch auch neue finanzielle Ansprüche gegenüber der gesetzlichen Rentenversicherung begründet würden. Insofern lehnen wir entsprechende Forderungen kategorisch ab.

Wichtig bleibt für den dbb hamburg, dass der Gesetzgeber weiterhin Vorsorge betreibt, um die Versorgungsansprüche der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zu befriedigen. Insofern verbietet es sich z.B., vorhandene Mittel aus dem Sondervermögen Altersvorsorge zur Haushaltskonsolidierung zu missbrauchen. In der Vergangenheit war es in einigen Haushaltsjahren Praxis, dass der Hamburger Haushalt Zuflüsse aus dem Sondervermögen erhalten hat, die höher waren als die Zuflüsse in das Sondervermögen. Dieses kann perspektivisch so nicht weiter erfolgen, weil das Sondervermögen sonst Gefahr läuft, die eigentliche Aufgabe, nämlich die Teilfinanzierung der Zusatzversorgung und der Versorgungsausgaben mangels vorhandener Mittel nicht mehr wahrnehmen zu können.

Zudem ist für den dbb hamburg wichtig, dass die derzeit geltenden Altersgrenzen, das gilt auch für die besonderen Altersgrenzen, nicht angehoben werden. Die aktiven Beamtinnen und Beamten müssen darauf vertrauen können, dass die Regelungen zur Versorgung vom Gesetzgeber nicht ständig verschlechtert werden. Die Verlässlichkeit der Beamtenversorgung ist ein hohes Gut, das geschützt werden muss, will man nicht das Vertrauen der Beamtinnen und Beamten verlieren. Weiteres zum Thema Altersgrenzen auch im Kapitel [5. Arbeitszeit](#).

### 3.2 Altersversorgung der Tarifbeschäftigten

Auf die gesetzliche Rentenversicherung wird hier nicht näher eingegangen, da sie einer bundesgesetzlichen Regelung unterliegt und somit nicht in die Zuständigkeit des dbb hamburg fällt.

Allerdings kennt man auch im Tarifbereich in vielen Bereichen eine betriebliche Zusatzversorgung, um den dort vorhandenen Anspruch, der sich primär aus der gesetzlichen Rentenversicherung ergibt, zu erhöhen. Im Tarifbereich ist die Zusatzversorgung auf Grundlage des zweiten Ruhegeldgesetzes aus Sicht des dbb hamburg ein gut geeignetes Instrument, um Altersarmut wirksam zu begegnen. Damit es so bleibt, ist es notwendig, dass durch die Zusatzversorgung auch zusätzliche Einkünfte im Alter erzielt werden, die für die Begünstigten finanziell relevant sind. Weiter ist es notwendig, dass die durch Beiträge der Beschäftigten erwirtschafteten und vorhandenen Finanzmittel der Zusatzversorgung nicht zweckentfremdet werden dürfen. Sie dürfen nur zum Zweck der Altersvorsorge, bzw. der Altersversorgung eingesetzt werden. Zudem ist zu beachten, dass die Eigenbeiträge der Beschäftigten angemessen sind und in einem nachvollziehbaren Verhältnis zu den gewährten Leistungen stehen. Ansonsten wäre es für die Beschäftigten sinnvoller, in die private Vorsorge zu investieren, anstatt in die verpflichtende betriebliche Zusatzversorgung.

Aus Sicht des dbb hamburg ist die betriebliche Zusatzversorgung ein sinnvolles Instrument, um Personal zu binden oder zu gewinnen. Dazu bedarf es aber immer der Betrachtung des eingesetzten Eigenanteils und der zu erwartenden Leistungen. Der dbb hamburg fordert, beides auch in den kommenden Jahren vernünftig auszutarieren.

### 3.3 Information über Versorgungsansprüche

Für beide System gilt, dass die Versorgungsberechtigten ein hohes Interesse haben, rechtzeitig über den Stand der Versorgungsansprüche informiert zu sein. Die jährliche Rentenauskunft der DRV ist dafür ein gutes Beispiel. Mit den Versorgungsrechnern für die Versorgung bzw. die Zusatzversorgung stehen bereits gute Instrumente zur Verfügung. Es ist aber wünschenswert, dass auch für die Versorgung bzw. die Zusatzversorgung jährliche Auskünfte für die Höhe der Versorgungsansprüche bzw. für die perspektivische Höhe der Altersversorgung gegeben werden können. Dem dbb hamburg ist bewusst, dass gerade in der Beamtenversorgung solche Auskünfte nicht einfach zu generieren sind, aber im Zuge der Digitalisierung der Personaldaten sollten entsprechende Überlegungen angestellt werden, um die Transparenz dieser Versorgungsansprüche zu erhöhen.

## 4. Beihilfe, Heilfürsorge und Dienstunfallfürsorge

### 4.1 Beihilfe

Die nachfolgenden Aussagen betreffen nur Beamtinnen und Beamte, da die Tarifbeschäftigten im Regelfall den Regelungen der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen. Hier ist der Bundesgesetzgeber und somit die dbb Bundesorganisation

zuständig. Unabhängig davon fordert der dbb hamburg auch für die Tarifbeschäftigten eine bezahlbare und qualitativ hochwertige Versorgung im Kranken- und Pflegefall.

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten (außerhalb der Vollzugsdienste) setzt der dbb hamburg weiterhin auf das System der individuellen Beihilfe und der ergänzenden individuellen Absicherung durch eine private Krankenversicherung. Das ist in den meisten Fallkonstellationen für die Beamtinnen und Beamten die beste Lösung, was Leistungen und Beiträge angeht.

Weitere Leistungskürzungen bei den Beihilfeleistungen lehnt der dbb hamburg ab und fordert, dass die Beihilfeleistungen auch in angemessener Zeit ausgezahlt werden.

Im Rahmen der Attraktivitätssteigerung haben einige Bundesländer (z.B. Sachsen) begonnen, die Beihilfesätze anzupassen, um die Beamtinnen und Beamten zu entlasten. Solche Schritte werden auch vom dbb hamburg begrüßt.

Für die Vollzugsdienste von Polizei und Feuerwehr fordert der dbb hamburg die Wiedereinführung einer „Freien Heilfürsorge“, um unseren Kolleginnen und Kollegen, die in ihrem Dienst täglichen Gefahren für Leib und Leben ausgesetzt sind, eine adäquate Krankenversorgung zu ermöglichen. Für den Bereich der Justizvollzugsbediensteten fordert der dbb hamburg ebenso die Einführung einer „Freien Heilfürsorge“, weil auch dort von der Dienstausübung gesundheitliche Gefahren für Leib und Leben ausgehen.

Die Dienstherrn werden aufgefordert, in der öffentlichen (Medien-) Diskussion das System der Beihilfe zu verteidigen und die Beamtinnen und Beamten in dieser Auseinandersetzung nicht alleine zu lassen. Vorhandene und potenziell neue Beamtinnen und Beamten dürfen nicht den Eindruck haben, dass die Dienstherrn sie hier im „Regen stehen lassen“.

Aber das Beihilfeverfahren selbst ist weiter zu optimieren, da die Zwischenfinanzierung von Krankheitskosten viele Beschäftigte belastet. Ärzte und Krankenhäuser verlangen inzwischen oftmals sofortige Rechnungsbegleichungen – die Bearbeitung zur Erstattung durch die Beihilfe dauert aber mehrere Wochen. Deshalb sollte es das Ziel sein, dass eine Direktabrechnung aller Krankenhäuser mit der Beihilfestelle erfolgt.

Der dbb hamburg erwartet, dass sich die Bearbeitung von Beihilfeanträgen insbesondere im Pflegebereich deutlich beschleunigt, was u.a. im Rahmen der Digitalisierung zu erreichen ist.

Der dbb hamburg erwartet, dass die technischen Entwicklungen in der Gesetzlichen Krankenversicherung (z.B. E-Rezept etc.) zügig im Bereich der Privaten Krankenversicherungen und der Beihilfe umgesetzt werden.

Er fordert die Einführung einer „Gesundheitskarte“ für die privat versicherten Beamtinnen und Beamten, um die Abrechnungsprozesse zu beschleunigen. Dabei sollten sowohl der Versicherungsschutz der privaten Krankenversicherung als auch die spezifischen Beihilferegeln des Dienstherrn hinterlegt sein.

Bei allen Digitalisierungsvorhaben ist auf die Barrierefreiheit und Nutzerfreundlichkeit besonders zu achten. Ein System, das für die Beschäftigten komplizierter ist als der status-quo, wird keine Akzeptanz finden. Der dbb hamburg unterstützt solche Maßnahmen, die die Beihilfeabrechnung vereinfachen. Dabei ist zu bedenken, dass entsprechende Lösungen auch für ältere Beihilfeempfängerinnen und Beihilfeempfänger praktikabel und nutzbar sein müssen. Es muss barrierefrei und altersgerecht sein. Einen Zwang zur ausschließlichen Nutzung digitaler Angebote darf es nicht geben.

## 4.2 Betriebliche Krankenversicherung

Relativ neu ist das Instrument der Betrieblichen Krankenversicherung, die das Angebot der Gesetzlichen Krankenversicherung bei Tarifbeschäftigten noch ergänzen kann. Als zusätzlicher Baustein der Gesundheitsversorgung kann es ein Instrument sein, um die Attraktivität des Arbeitgebers insbesondere für kinderreiche Beschäftigte zu erhöhen. Deshalb plädiert der dbb hamburg dafür, dass sich die öffentlichen Arbeitgeber ernsthaft mit der Einführung einer Betrieblichen Krankenversicherung als ergänzenden Baustein der Gesundheitsversorgung in ihren Dienststellen beschäftigen.

## 4.3 Dienstunfallfürsorge

Bei Beamtinnen und Beamten gibt es ein bewährtes System der Dienstunfallfürsorge. Für Tarifbeschäftigte ist bei Arbeitsunfällen bzw. bei dauernder Minderung der Erwerbsfähigkeit die jeweils zuständige gesetzliche Unfallversicherung zuständig. Deren Leistungen liegen allerdings unter den Leistungen der Dienstunfallfürsorge für die Beamtinnen und Beamten. Hier gibt es Handlungsbedarf, weil sich eine Entwicklung abzeichnet, dass immer mehr Tarifbeschäftigte Vollzugsaufgaben bei Polizei und Justiz wahrnehmen. Dadurch steigt auch die Gefahr, innerhalb des Dienstes zu verunfallen und dauernd erwerbsgemindert zu werden. Da es zudem Krankheiten gibt, die durch eine längere psychische Belastung entstehen, ist es schwierig, dieses dann bei der gesetzlichen Unfallversicherung als Arbeitsunfall nachzuweisen. Deshalb sollte für die Tarifbeschäftigten im Vollzugsbereich eine ergänzende Berufsunfähigkeitsversicherung eingeführt werden, die vom jeweiligen Arbeitgeber zu finanzieren ist, um die Leistungen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu erhöhen. Damit würde die Attraktivität für diese Aufgabenwahrnehmung deutlich erhöht werden.

## 5. Arbeitszeit

Der dbb hamburg ist davon überzeugt, dass die Arbeitszeit aktuell und in den nächsten Jahren ein wichtiges Thema ist und sein wird. Im Kampf um die Bindung und die Gewinnung von Personal werden die Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit und die jeweiligen Flexibilisierungsmöglichkeiten wichtige Parameter für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes darstellen.

## 5.1 Umfang der Arbeitszeit

Die Diskussion über die regelmäßige Wochenarbeitszeit steht daher wieder im Mittelpunkt gewerkschaftlichen Handelns. Neben dem Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit steht auch die Flexibilisierung und Verteilung der Arbeitszeit auf die Anzahl der Wochentage besonders im Fokus. Wie eine flexible Lösung aussehen könnte, hat die GdL in der letzten Tarifrunde bewiesen. Dort wurde im Kern eine schrittweise Absenkung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden ab dem 01.01.2029 vereinbart. Wer im vorgesehenen Stufenmodell jeweils länger arbeiten möchte, als für das Jahr vereinbart wurde, kann dies auch tun. Die jeweiligen Beschäftigten erhalten dafür dann auch entsprechend mehr Entgelt. Solche flexiblen Regelungen haben den Vorteil, dass damit die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt werden und durch die vereinbarte schrittweise Absenkung der Wochenarbeitszeit eine Attraktivitätssteigerung erreicht worden ist. Von diesem Tarifabschluss werden deshalb auch entsprechende Impulse in die kommenden Tarifrunden ausgehen.

Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass die Arbeitszeit von Tarifbeschäftigten in den jeweiligen Tarifverträgen geregelt ist, während die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Regelfall durch eine entsprechende Rechtsverordnung des Dienstherrn vorgegeben ist. Die unterschiedlichen Rechtsgrundlagen führen dazu, dass die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Regelfall höher ausfällt als die der Tarifbeschäftigten. Hier fordert der dbb hamburg eine Harmonisierung auf Basis der jeweils geltenden Tarifverträge.

Beim Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit muss ein Interessenausgleich aus der Anforderung der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und den Interessen der Kolleginnen und Kollegen gefunden werden.

Nach Auffassung des dbb hamburg ist eine Arbeitszeitreduzierung geeignet, generell die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhöhen. Das betrifft in einem ersten Schritt die Bereiche, die regelmäßig im Schichtdienst arbeiten. Es ist unbestritten, dass die Schichtarbeit gesundheitliche Gefahren und Belastungen mit sich bringt, die durch eine Arbeitszeitreduzierung zumindest teilweise abgemildert werden könnten. Deshalb sollte in diesen Bereichen mit einer Reduzierung der wöchentlichen Regelarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich begonnen werden.

Das bedeutet nicht, dass eine Arbeitszeitreduzierung auch in den anderen Bereichen nicht notwendig oder sinnvoll wäre. Eine Reduzierung darf dann aber nicht dazu führen, dass anstatt der regulären Arbeitszeit Mehrarbeit oder Überstunden angeordnet werden. Insofern muss zumindest bei Schichtarbeit im Regelfall eine Arbeitszeitreduzierung mit einer Personalaufstockung oder einer Aufgabenreduzierung einhergehen, um entlastend zu wirken. Deshalb muss eine entsprechende Arbeitszeitreduzierung mit vollem Lohnausgleich erfolgen, weil es sich ansonsten lediglich um eine Form der Teilzeitarbeit handeln würde. Teilzeitregelungen gehören zur Flexibilisierung der Arbeitszeit dazu. Dabei muss aber stärker als in der Vergangenheit darauf geachtet werden, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung auch das Arbeitspensum entsprechend reduziert wird.

## 5.2 Arbeitszeitflexibilisierung

Neben dem Umfang der wöchentlichen Regelarbeitszeit ist das Thema der Arbeitszeitflexibilisierung zu regeln (Stichworte z.B. mögliche Einführung einer 4-Tage-Woche, Lebens- oder Jahresarbeitszeit).

Bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit braucht es aus Sicht des dbb hamburg intelligente und differenzierte Lösungen. Es wird nicht nur ein Modell für den gesamten öffentlichen Dienst geben können. So sind z.B. auch Wahlmodelle denkbar, bei denen Kolleginnen und Kollegen zwischen Arbeitszeitreduzierungen und voller oder sogar erhöhter Arbeitszeit mit entsprechend mehr Lohn entscheiden können, wenn sie aufgrund der individuellen Situation mehr arbeiten möchten. Solche individuellen Regelungen müssen aber immer im Einklang mit Regelungen zur Arbeitszeit, wie z.B. dem Arbeitszeitgesetz, stehen.

Der dbb hamburg ist der Auffassung, dass die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auch bei einer möglichen weitergehenden Flexibilisierung der Arbeitszeit gewährleistet sein muss. Anders als bei anderen Berufsgruppen müssen die öffentlichen Dienstleistungen kontinuierlich, im Regelfall von Montag bis Freitag angeboten werden, für Vollzugsdienste auch 24/7.

Die Öffnungszeiten von Verwaltungsdienststellen sind angesichts (aufgrund demographischer Entwicklung) absehbar reduzierter Personalkapazität und zunehmender Onlinedienste zu überprüfen und ggfs. anzupassen. Damit korrespondiert die Anforderung an Büropräsenzzeiten, denn digitale Onlineanträge sind auch digital und damit ortsunabhängig bearbeitbar. Mobiles Arbeiten ermöglicht sogar vielfach erst eine (ggf. auch nur mit geringerem Umfang) Berufstätigkeit. Es erschließt dadurch auch neue Personalkapazitäten und sollte deshalb im größtmöglichen Maße möglich gemacht werden.

Ob die Funktionsfähigkeit mit einer 4-Tage-Woche und Abstimmungen im jeweiligen Arbeitsbereich/Team organisiert werden kann, müsste aus Sicht des dbb hamburg erprobt werden. Eine 4 Tage Woche mit regelmäßig 10 Stunden Arbeitszeit plus 45 Minuten Pause scheint auf die Dauer sehr belastend zu sein. Die Belastung steigt, wenn dann z.B. auch noch nennenswerte Fahrzeiten für den Arbeitsweg dazu kommen. Deshalb kann die Einführung einer 4-Tage-Woche nur mit einer Verringerung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit einhergehen.

Die Einführung einer 4-Tage-Woche mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich ist ein erstrebenswertes Ziel, erfordert jedoch auf den ersten Blick mehr Personal, um umsetzbar zu sein. Allerdings sind dabei auch Effizienzgewinne aus höherer Arbeitszufriedenheit, Optimierung von Prozessen und Digitalisierung zu berücksichtigen. Deshalb sollte das Ziel nicht aus den Augen verloren werden.

Zum Thema der Flexibilisierung der Arbeitszeit gehört auch die Frage, wie flexibel der Einstieg in den Ruhestand bzw. der Renteneintritt gestaltet werden kann. Jede Flexibilisierung trägt das Risiko in sich, dass es in der Folge generell zu einer Erhöhung der

Regelaltersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand, bzw. der Rente kommt, was der dbb hamburg ablehnt. Andererseits gibt es den Wunsch von einigen Kolleginnen und Kollegen über die üblichen Altersgrenzen hinweg zu arbeiten. Flexiblere Altersgrenzen können ein Instrument sein, den Arbeitskräftemangel zu verringern. Der dbb hamburg vertritt die Auffassung, dass die Priorität darauf liegen muss, attraktiv für neue Kolleginnen und Kollegen zu sein, weil Neueinstellungen auch immer wieder zu Innovationen führen, auf die der öffentliche Dienst auch angewiesen ist. Im Ergebnis kann sich der dbb hamburg deshalb eine Flexibilisierung der Altersgrenzen auf freiwilliger Basis vorstellen.

Aus Sicht der Arbeitgeber steht die Reduzierung von Arbeitszeit im Widerspruch zum Fachkräftemangel. Eine Verbesserung des Verhältnisses von dienstlichem Erfordernis und persönlichen Rahmenbedingungen könnte aber z.B. in der Einführung von längerfristigen Arbeitszeitkonten liegen.

Eine Möglichkeit wäre, dass Arbeitszeiten nicht mehr eng als Tages-/Wochenarbeitszeiten erwartet/geführt werden. Dafür könnten Monats- oder Jahresarbeitszeiten in allen Bereichen mit Gleitzeit ermöglicht werden. Menschen sind im Laufe des Lebens unterschiedlich leistungsfähig oder (z.B. für Betreuung, Fortbildung, S[pitzens]port, usw....) zeitlich gebunden. Ziel sollte deshalb die Ermöglichung einer Lebensarbeitszeit sein.

Eine Alternative zu Lebensarbeitszeitkonten wäre die Wiedereinführung der Altersteilzeit, um einen altersgerechten Ausstieg aus dem Berufsleben zu ermöglichen.

Das Konzept der „atmenden Arbeitszeit“ ermöglicht eine höhere Flexibilität, ohne die Sorgfaltspflicht und die Ruhezeiten zu vernachlässigen. Die Rahmenzeiten sind dabei - soweit technisch möglich - zu erweitern um eine flexible Arbeitsgestaltung, insbesondere im Home-Office, zu ermöglichen. Den Beschäftigten wird weitgehend freie Wahl gelassen, wann sie ihre Arbeit erledigen, um eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen. Dabei wird auf die gängigen Betriebsabläufe und ein notwendiges Backoffice Rücksicht genommen. Dennoch sind feste gemeinsame Zeiten vorzusehen, in denen das Team zusammenkommt, sich austauscht und den persönlichen Kontakt pflegt.

Im Kontext der Arbeitszeit ist auch eine Modernisierung des Reisekostenrechts notwendig. Dabei ist insbesondere die Anerkennung der kompletten Zeiten einer Dienstreise als Arbeitszeit vorzusehen. Im Vergleich zur Privatwirtschaft hängt das Reisekostenrecht weit zurück. Dies hat auch Auswirkungen auf die Gewinnung von neuem Personal.

## 6. Regelungen für Einstellungen

### (Anforderungen/Voraussetzungen und Verfahrensmanagement)

#### 6.1 Formale Einstellungsvoraussetzungen

Wie schon beim Thema „2.6 Eingruppierung“ thematisch angerissen, sind die formalen Einstellungsvoraussetzungen im öffentlichen Dienst sehr stark durch Berufs- oder Studienabschlüsse normiert. Dadurch bestehen für den Einstieg in den öffentlichen Dienst weniger Flexibilität und höhere Hürden als in der Privatwirtschaft. Beides stellt auf dem Arbeitsmarkt derzeit einen bedeutenden Wettbewerbsnachteil dar. Dem dbb hamburg ist durchaus bewusst, dass es für die bisher praktizierte Staffelnung gute inhaltliche Gründe gegeben hat, die sich aus den jeweiligen Anforderungen der einzelnen Laufbahnen/Laufbahngruppen ergeben haben.

Auch wenn zu bedenken ist, dass das Qualitätsniveau nicht einfach abgesenkt werden darf, weil darunter auch die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes leiden würde, hält der dbb hamburg es für erforderlich, ein stärkeres Augenmerk darauf zu lenken, ob in Stellenbesetzungsverfahren andere als die bisher geforderten Abschlüsse oder bestimmte Vorerfahrungen nicht doch dafür geeignet oder ausreichend sind, ausgeschriebene Stellen zu besetzen. Dafür brauchen wir mehr Öffnungsklauseln in Ausschreibungstexten, eine stärkere Flexibilität und einen größeren Ermessensspielraum für Einzelfallentscheidungen.

Aufgrund des Bologna-Prozesses ist eine starke Ausdifferenzierung von Studiengängen erfolgt, sodass es häufig schwierig zu erkennen ist, ob ein Studiengang das Kriterium „vergleichbar“ erfüllt. Für diese Überprüfung sind erhebliche zeitliche Ressourcen zu investieren, ob eine formale Eignung der Bewerbenden überhaupt vorliegt, was dann auch insgesamt zu schleppenden Bewerbungsverfahren führt. Insofern würden Öffnungsklauseln auch den Zeitbedarf bei Personalrekrutierungen reduzieren und diese beschleunigen.

#### 6.2 Verfahrensmanagement und Personalmarketing

Der dbb hamburg spricht sich generell für eine Verfahrensbeschleunigung in Auswahlverfahren aus. Wir sehen das Kernproblem darin, dass das Personal- Recruiting in den Dienststellen insgesamt nicht ausreichend personell aufgestellt ist. Hingegen ist nach unserer Einschätzung die formale Einbindung der Interessenvertretungen nicht der entscheidende Zeitfaktor, da auch diese ein großes Interesse daran haben, dass Stellen schnell wiederbesetzt werden, um den bestehenden Arbeitsdruck zu mindern. Es sind die vielen in den Dienststellen zu durchlaufenden Prozessschritte, die für die lange Verfahrensdauer verantwortlich sind. Gerade in den dezentralen Bereichen, wo die eigentliche Stellenbesetzung stattfindet, gibt es zu wenig Personal, das mit Personal-Recruiting befasst ist. Lange Verfahren bergen die Gefahr, dass Bewerbende und z.T. sogar ausgewählte Bewerbende ihre Bewerbung zurückziehen und dem öffentlichen Dienst so nicht zur Verfügung stehen.

Personalmarketingmaßnahmen spielen bei der Personalrekrutierung eine große Rolle, wobei sich der öffentliche Dienst seit einigen Jahren bereits positiv entwickelt hat. Die dadurch zu erzielenden positiven Effekte tragen aber nur so lange, bis der direkte Kontakt im Auswahlverfahren erfolgt.

Viele Bewerbende kommen erst in einem Auswahlverfahren in einen direkten Kontakt mit dem öffentlichen Dienst als Arbeitgeber. Durch den ersten Eindruck wird dann die persönliche Meinung geprägt, ob der öffentliche Dienst als Arbeitgeber grundsätzlich in Frage kommt. Insofern ist es wichtig, dass der erste Eindruck positiv ausfällt und die Auswahlverfahren insgesamt professionell und so zügig wie möglich abgewickelt werden, um Bewerbende für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Wichtig ist dabei auch, kontinuierlich mit den Bewerbenden in Kontakt zu bleiben.

Am Ende des Prozesses muss sich dann auch ein professionelles Onboarding anschließen, um die Einarbeitung und Eingewöhnung neuer Kolleginnen und Kollegen in der Dienststelle zu erleichtern. Dieses ist zum einen ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber diesen Kolleginnen und Kollegen, andererseits profitiert auch die Dienststelle davon, wenn der Start in die neue Aufgabe zügig und reibungsarm erfolgen kann.

Aus Sicht des dbb hamburg hat der öffentliche Dienst in der öffentlichen Wahrnehmung immer noch das Image, dass nach der Einstellung die nächsten 30-40 Jahre auf dem gleichen Arbeitsplatz verbracht werden. Insbesondere bei Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern ist aber Flexibilität und Abwechslung gefragt. Dabei ist diese Wahrnehmung, das gesamte Berufsleben auf einem Arbeitsplatz zu verbringen, in vielen Arbeitsbereichen des öffentlichen Dienstes komplett falsch. Gerade der öffentliche Dienst bietet ein sehr breites Feld an Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten und dieses wird durch den demografischen Wandel mit den hohen Altersabgängen in den nächsten Jahren noch verstärkt. Für den dbb hamburg ist es Aufgabe der jeweiligen Dienststellen, die vorhandenen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt viel deutlicher zu kommunizieren.

Im Rahmen der Personalgewinnung spielt das Peer-Recruiting statistisch die wichtigste Rolle. Dafür ist es unverzichtbar, dass Kolleginnen und Kollegen in ihrem persönlichen Umfeld positiv für ihren Arbeitgeber/Dienstherrn werben. Das wird aber nur gelingen, wenn eine große Arbeitszufriedenheit besteht und den Beschäftigten seitens des Dienstherrn insgesamt Wertschätzung entgegengebracht wird. Leider ist dieses nicht an allen Stellen des öffentlichen Dienstes ausreichend der Fall. Unzufriedene Kolleginnen und Kollegen fallen bestenfalls für das Peer-Recruiting aus, im schlechteren Fall vermitteln sie ein negatives Bild vom Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst. Deshalb ist es notwendig, dass Arbeitgeber und Dienstherrn wertschätzend mit ihren bereits vorhandenen Beschäftigten umgehen.

Innerhalb des öffentlichen Dienstes in Hamburg wird der Kampf um Beschäftigte zunehmend schärfer geführt. Es gibt einen regelrechten Abwerbewettkampf unter den Behörden. Schlechter bezahlte Mitarbeitende wechseln in besser bezahlte Beschäftigungsverhältnisse, die frei geworden sind, weil die ursprünglichen Stelleninhaberinnen

und Stelleninhaber auf noch besser bezahlte Stellen z.B. in den Fachbehörden gewechselt sind. Hinzu kommt eine Abwanderung in das Umland von Hamburg mit einer besseren Bezahlung nach dem TVöD anstelle des TVL. Hierdurch entsteht eine Fluktuation, die sich erheblich negativ auswirkt und insbesondere am Ende der Skala einen weit überproportionalen Ausbildungsaufwand erfordert. Damit muss Schluss sein! Der dbb hamburg tritt dafür ein, dass hamburg-weit in der öffentlichen Verwaltung gleiche Arbeitsbedingungen und vergleichbare Entlohnungen in allen Bereichen geschaffen werden. Die in Hamburg nicht auskömmlichen unteren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen sind mindestens auf ein Bezahlniveau von EG 5 bzw. A 5 zu heben.

## 7. Regelungen für Aufstieg/Durchstieg und Entwicklungsperspektiven

Künftige Beschäftigte erwarten Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten! Vorgezeichnete Entwicklungswege/-möglichkeiten und somit Karrierechancen/-wege sollten vom Arbeitgeber/Dienstherrn erstellt und auch bei der Werbung um neues/künftiges Personal verwendet werden. Dabei ist es aber wichtig, dass diese Entwicklungsmöglichkeiten transparent und gerecht allen geeigneten Kolleginnen und Kollegen offenstehen, nicht nur neuem Personal.

Der dbb hamburg ist der Auffassung, dass es derzeit rechtliche Hemmnisse gibt, die den Aufstieg oder Durchstieg vorhandener Beschäftigter erschweren. Er fordert, dass die Arbeitgeber/Dienstherrn die derzeit geltenden Aufstiegsmöglichkeiten strukturell auf Hemmnisse untersuchen. Eine entsprechende Untersuchung sollte gemeinsam mit den Gewerkschaften/Personalräten erfolgen, da diese aus ihrer Praxis wissen, woran z.B. Aufstiege scheitern.

In diesem Zusammenhang ist auch der Trend zu hinterfragen, ob auch in den kommenden Jahren in Hamburg primär darauf gesetzt wird, Aufstiege durch langwierige und formalisierte Weiterbildungsmaßnahmen wie Bachelor- oder Masterstudiengänge zu ermöglichen oder ob auch andere im Beruf erworbene Qualifikationen und Erfahrungen einen Aufstieg möglich machen können. Dabei geht es nicht darum, das Anforderungsprofil für höhere Verwendungen generell abzusenken. Es ist aber zu überprüfen, ob es tatsächlich immer notwendig ist, einen höheren Bildungs- oder Studienabschluss nachzuholen. Antworten können dabei nur laufbahnspezifisch und arbeitsplatzbezogen erfolgen.

Der dbb hamburg hält es für erforderlich, dass einer größeren Anzahl von Kolleginnen und Kollegen der sog. prüfungsfreie Aufstieg ermöglicht wird. Derzeit gibt es in einigen Fachrichtungen insbesondere das Problem beim Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2. Deshalb müssen hier dringend Änderungen im Laufbahnrecht erfolgen. Die derzeitigen starren Regeln zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe sorgen für Frustration und Abwanderungen. Hier bedarf es neuer Ansätze und Regeln. Das starre Festhalten z.B. an Mindestverweildauer ist nicht mehr zeitgemäß und bedarf einer dringenden Überarbeitung. Aufstiegschancen dürfen nicht dadurch verbaut werden, dass man in der Vergangenheit Prüfungen nicht oder nicht gut geschafft hat. Menschen, gerade in jüngeren Jahren, entwickeln sich weiter.

Eine derartige rückwärtsgewandte Laufbahn Betrachtung ist nicht mehr zukunftsgerichtet und führt zum Verlust von dringend benötigten Fachkräften.

Die Aufstiegschancen müssen deutlich verbessert werden, ohne jedoch dabei wirklich notwendigen Bedarfe in den jeweiligen Laufbahnen aus dem Blick zu verlieren. Dennoch setzt sich der dbb hamburg dafür ein, dass neben den beiden vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten auch Fachaufstiege möglich sind. Dies bietet Fachkräften in bestimmten Bereichen ein besseres Vorankommen und eine Karriereperspektive.

Als Schritt in die richtige Richtung begrüßt der dbb hamburg, dass es jetzt im Bereich des hamburgischen Justizvollzugsdienstes Bewegung bei dieser Frage gibt. Dieses ist ein „best-practice-Beispiel“ für andere Laufbahnfachrichtungen. Der öffentliche Dienst wird an vergleichbaren Perspektiven in anderen Laufbahnen arbeiten müssen, wenn er seine Attraktivität stärken will. Es liegt im Interesse der Arbeitgeber/Dienstherrn, durch bessere Personalentwicklungsperspektiven entsprechend motiviertes Personal zu gewinnen bzw. zu halten und das Image des öffentlichen Dienstes mit seinen vielfältigen Einsatzmöglichkeiten zu verbessern.

Der dbb hamburg weist deutlich darauf hin, dass auch die Tarifbeschäftigten bessere Karrieremöglichkeiten benötigen. Wer einmal eingestellt und eingearbeitet wurde, muss auch Möglichkeiten haben, sich weiterzuentwickeln. Dabei könnte auch eine Maßnahme sein, bei guten Leistungen eine Vorweggewährung von Erfahrungsstufen vorzunehmen. Von dieser Möglichkeit in den Tarifverträgen wird derzeit nur sehr selten Gebrauch gemacht.

In der Praxis würde es sicher helfen, wenn auf Wunsch der Beschäftigten auch mehr befristete Umsetzungen in andere Aufgabenfelder erfolgen würden, um die Arbeitsvielfalt im öffentlichen Dienst zu erfahren und dabei auch eigene persönliche Stärken zu erkennen. Zudem wird dadurch auch Verständnis für das Verhalten anderer Dienststellen gestärkt.

Auch der Ausbau von Mentorenprogrammen wäre eine Maßnahme in diesem Kontext.

Zudem unterstützt der dbb hamburg alle Schritte, die eine Verbeamtung von Tarifbeschäftigten erleichtern, z.B. durch eine verbesserte Anrechnung von vergleichbaren Tätigkeiten als Tarifbeschäftigte oder bei anderen Arbeitgebern. Hier sieht der dbb hamburg eine Möglichkeit, Personal zu binden bzw. auch für externe Zugänge attraktiv zu sein. Gleiches gilt für die Reduzierung von Formalanforderungen für Ernennungen oder Beförderungen.

Für den dbb hamburg ist wichtig, dass Personalentwicklungsperspektiven in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes bestehen. Nach unserer Wahrnehmung gibt es z.B. in der hamburgischen Kernverwaltung den Trend, dass Kolleginnen und Kollegen eher von der Bezirksverwaltung in die Fachbehörden wechseln, weil es dort tendenziell besser bewertete Stellen gibt. Ministerielle Aufgaben werden besser bewertet als die direkte Dienstleistung für die Bürgerinnen und Bürger. Hier fordert der dbb hamburg einen intensiveren Blick auf das Anforderungsprofil in den Bezirksämtern, damit auch dort entsprechende Personalentwicklungsperspektiven angeboten werden können.

Personalentwicklung sollte aus Sicht des dbb hamburg immer transparent erfolgen, auch um Spannungen in den Dienststellen zu minimieren. Aus diesem Grund ist ein gutes und akzeptiertes Beurteilungssystem unerlässlich. Bezogen auf die individuellen Fähigkeiten regt der dbb hamburg an, dieses Beurteilungswesen stärker für ein Talentmanagement zu nutzen, um die Stärken der Kolleginnen und Kollegen noch deutlicher zu benennen. Dieses kann dann z.B. bei Personalentscheidungen helfen, wenn bestimmte Anforderungen gestellt werden, die anhand der Informationen aus dem Beurteilungswesen transparent abrufbar sind.

Abschließend kann darauf verwiesen werden, dass es in Hamburg Regelungen zum „Altersgeld“ gibt. Damit ist auch für Beamtinnen und Beamte ein späterer Wechsel in die Privatwirtschaft möglich, ohne dass die bis zum Wechsel erworbenen Pensionsansprüche verfallen und lediglich eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt.

Auch wenn der dbb hamburg weiterhin der Auffassung ist, dass das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ausgerichtet ist, so stellt das Altersgeld durchaus ein kommunikationsfähiges Flexibilisierungsinstrument dar, das auch Perspektiven außerhalb des öffentlichen Dienstes schafft.

## 8. „Sozialleistungen“ und „Sozialeinrichtungen“

### 8.1 Bedeutung von „Sozialleistungen“

Im Kampf um die besten Köpfe spielen „Sozialleistungen“ bei der Personalgewinnung und Personalbindung eine wichtige Rolle. Unternehmen werben mit Zusatzleistungen um Personal - und diesem Wettbewerb muss sich auch der öffentliche Dienst stellen. Dabei geht es um Leistungen, die in der Vergangenheit auch in der öffentlichen Verwaltung selbstverständlich waren und dann - beginnend mit den Sparprogrammen aus den 1980er Jahren - schrittweise bis heute abgebaut worden sind. Beispiele dafür sind die Arbeitgeberwohnungsfürsorge, Essengeldzuschüsse und der Betrieb von Kantinen. Insbesondere in der Metropole Hamburg sind diese Themen aktueller denn je. Viele Firmen sorgen aufgrund der hohen Mietpreise für eigenen Wohnraum für ihre Beschäftigten. Sie bieten weiterhin Betriebskantinen an und sorgen auch tagsüber für die Verpflegung und Erfrischung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der dbb hamburg ist der Auffassung, dass sich in diesen Feldern auch der öffentliche Dienst wieder stärker engagieren muss, wenn er sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren will.

### 8.2 Wohnraum für Beschäftigte

Es braucht eigene Wohnungsangebote für die Beschäftigten, um diese nicht nur räumlich, sondern auch mental an Hamburg zu binden und für eine Identifikation mit der Stadt zu sorgen. In einem ersten Schritt sollten vermehrt Wohnraumangebote für Auszubildende und andere Nachwuchskräfte geschaffen werden.

### 8.3 Fahrtkostenzuschüsse

Auf die Notwendigkeit eines Fahrtkostenzuschusses z.B. in Form eines Dienstherrn-/Arbeitgeberbeitrags zum Deutschland-Ticket bzw. grundsätzlich zum ÖPNV-Ticket muss noch einmal hingewiesen werden. Es bleibt eine Forderung des dbb hamburg, dass ein entsprechender Zuschuss endlich auch allen Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst gewährt wird. Kaum ein großer Arbeitgeber/Dienstherr verzichtet auf ein entsprechendes Instrument – die FHH auch nicht in vielen ihrer öffentlichen Unternehmen und Einrichtungen. In der Kernverwaltung gibt es von der FHH allerdings keinen Zuschuss. Umliegende Kreise und Kommunen leisten tlw. erhebliche Zuschüsse, was durchaus ein weiteres Argument für das Verlassen der FHH zugunsten anderer Verwaltungen sein kann. Hier muss jetzt endlich eine Lösung geschaffen werden!

Da in einigen Dienststellen die Nutzung des ÖPNV schwierig ist, sollten dort auch Möglichkeiten des Car-Sharing bzw. Erleichterungen beim Anwohnerparken erreicht werden, um den Kolleginnen und Kollegen einen möglichst reibungsarmen Zugang zum Dienstort zu ermöglichen. Dazu kann auch der Ausbau der P+R Stellplätze beitragen, weil viele Kolleginnen und Kollegen im Hamburger Umland wohnen und dort auf ihr Auto angewiesen sind.

Für die Kolleginnen und Kollegen im Ruhestand fordern wir ein 365 €-Deutschland-Ticket.

### 8.4 Betriebskantinen

Es ist zu beobachten, dass es immer weniger Kantinen in den Behörden gibt. Der Arbeitgeber verweist dann wiederholt auf Gastronomie im räumlichen Umfeld der Dienststellen. Die Preise in der Gastronomie sind überdurchschnittlich gestiegen, mehr angestiegen als der allgemeine Preisindex und höher als die Gehaltssteigerungen im öffentlichen Dienst. Dies führt zu einer stärkeren finanziellen Belastung. Durch die Wegezeiten zu diesen Gastronomieangeboten sind die Arbeitsunterbrechungen/Pausen entsprechend länger. Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen wird reduziert oder erschwert, gerade die zufälligen Austausche (am Mittagstisch in der Kantine) mit denjenigen, die nicht zum direkten Arbeitsumfeld gehören, wird ohne Kantineangebote gegen Null tendieren. Gerade diese Austausche weiten aber den Horizont und bereichern damit auch den Hintergrund für dienstliche Entscheidungen und Vorgehensweisen.

Deshalb fordert der dbb hamburg, diese Entwicklung zu stoppen, dass immer mehr Betriebskantinen in den Dienststellen geschlossen werden. Betriebskantinen sind nicht nur für die relativ kostengünstige und gesunde Versorgung der Kolleginnen und Kollegen ein gutes Instrument, sie stellen auch einen wichtigen Ort für die gegenseitige Kommunikation dar. Gerade die Kommunikationsfunktion ist nicht zu unterschätzen und sollte vom Dienstherrn/Arbeitgeber unterstützt werden.

Aufgrund der gestiegenen Lebensmittelpreise kann sich der dbb hamburg auch die Wiedereinführung von Essengeldzuschüssen vorstellen.

## 8.5 Weitere Angebote der öffentlichen Arbeitgeber/Dienstherrn

Die Verfügbarkeit von Kitas ist oftmals Voraussetzung für die (Wieder-)Aufnahme einer Berufstätigkeit. Vorhandene Kita-Plätze sind oftmals orts- und öffnungszeitenbedingt nicht geeignet bzw. erfordern eine Reduzierung von individueller Arbeitszeit. Der dbb hamburg regt deshalb an, Betriebs-Kitas in der Nähe größerer Verwaltungsbereiche einzurichten. Davon könnten insbesondere Schichtdienstleistende profitieren, wenn die Öffnungszeiten dieser Einrichtungen an die Schichtpläne gekoppelt wären. Gleiches gilt für Kolleginnen und Kollegen, die im Rahmen von Sondereinsätzen tätig sind.

Zudem fordert der dbb hamburg, dass der Arbeitgeber/Dienstherr auch in den Dienststellen kostenlos Getränke zur Verfügung stellt, wo dies derzeit noch nicht der Fall ist. Das Gleiche gilt für die in der Privatwirtschaft übliche Bereitstellung von Kaffee und Tee für Besprechungen, die bislang oftmals von den Kolleginnen und Kollegen bezahlt werden. Gerade mit solchen Maßnahmen, die finanziell kaum ins Gewicht fallen, wie z.B. auch der Bereitstellung von Wasserspendern in allen Dienststellen, kann Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten zum Ausdruck gebracht werden. Dies hätte auch positive Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gesundheitsvorteile könnten bspw. durch Räume für Gesundheitssport, Förderung von Betriebssport oder auch Obstkörbe für die Beschäftigten noch gesteigert werden.

## 9. Aus-, Fort- und Weiterbildung

### 9.1 Ausbildung

Der öffentliche Dienst wird auch in Zukunft einen beträchtlichen Teil seiner Stellen mit selbst ausgebildeten Nachwuchskräften besetzen müssen. Um ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte einstellen zu können, setzt dieses aber voraus, dass der öffentliche Dienst auch für potenzielle Nachwuchskräfte attraktiv bleibt. Auch hier liegt ein Fokus auf der Bezahlung und den Leistungen, die sich von den Leistungen anderer Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt unterscheiden. Gerade die Personengruppe der Nachwuchskräfte ist dadurch geprägt, dass viele für die Ausbildung oder den Vorbereitungsdienst neu nach Hamburg kommen. Deshalb muss dafür gesorgt werden, dass die neuen Kolleginnen und Kollegen hier in Hamburg mit voller Konzentration in das Berufsleben starten können. Dafür ist es z.B. wichtig, dass die Bezahlung auskömmlich ist, günstiger Wohnraum zur Verfügung steht und die Fahrt zum Ausbildungsplatz oder zur Hochschule zumindest bezuschusst wird.

Die Personalgewinnung für eine Ausbildung oder einen Vorbereitungsdienst im öffentlichen Dienst beginnt bereits mit einer ehrlichen und adressatengerechten Werbung bei potenziellen Nachwuchskräften. Diese wählen ihren Arbeitgeber zunehmend auch danach aus, ob die zu verrichtende Tätigkeit einen persönlichen Mehrwert schafft und individuelle Überzeugungen und Wertevorstellungen abdeckt. Für den dbb hamburg ist daher der Aspekt der sinnstiftenden Tätigkeit im öffentlichen Dienst noch deutlicher bei allen Personalmarketingmaßnahmen zu unterstreichen.

Wie in allen anderen Stellenbesetzungsverfahren auch, sind Verfahren zur Besetzung mit Nachwuchskräften so zügig wie möglich durchzuführen, da die Bewerbenden sich in der Regel auch noch bei anderen Dienststellen beworben haben. Deshalb ist es auch hier wichtig im Kontakt zu bleiben.

Der Onboarding-Prozess muss – sofern noch nicht geschehen – professionalisiert werden, da gerade die ersten Tage der Ausbildung und des Vorbereitungsdienstes den Eindruck einer Nachwuchskraft sehr prägen. Aber auch die Nachwuchskräfte sollen die Möglichkeit erhalten, - sofern vorhanden - ihre bereits gesammelten Erfahrungen aus Beruf, Schule oder Studium in die Dienststellen einzubringen. Das kann Innovationen fördern und die Motivation und die Identifikation mit dem neuen Arbeitgeber/Dienstherrn fördern.

Der Gesetzgeber hat das Anliegen, insbesondere junge Menschen mit Behinderungen zu fördern. Arbeitgeber haben daher die Verpflichtung, einen angemessenen Anteil ihrer Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Dienstherrn und öffentliche Arbeitgeber haben hierbei eine besondere Vorbildfunktion. Der dbb hamburg ist deshalb der Auffassung, dass größere Anstrengungen unternommen werden müssen, um mehr Nachwuchskräfte mit Behinderung einzustellen und sie erfolgreich durch die Ausbildung zu begleiten. Dazu bedarf es geeigneter Aufgaben, einer entsprechenden Arbeitsumgebung und eine Offenheit bei allen an der Ausbildung beteiligten Akteure.

Für eine gute Ausbildung bedarf es auch guter und motivierter Ausbilderinnen und Ausbilder. Gerade in Zeiten der Arbeitsüberlastung fällt es nicht leicht, neben der eigentlichen Tätigkeit auch noch verantwortungsvolle Aufgaben in der Ausbildung zu übernehmen, weil diese bislang zu wenig Wertschätzung in den Behörden erfahren. Leider fehlen in vielen Stellenbeschreibungen die Aufgaben, die in der Ausbildung wahrgenommen werden. Gleiches trifft auch auf die Beurteilungen zu. Auch in Stellenauswahlverfahren spielt die Übernahme solcher Aufgaben nur eine untergeordnete Rolle. Damit kommt der Ausbildung in vielen Dienststellen nicht der Stellenwert zu, der ihr zusteht. Wenn der öffentliche Dienst auch in Zukunft in der Lage sein will, einen maßgeblichen Teil der vakanten Stellen durch Auszubildende oder Nachwuchskräfte zu besetzen, die vorher eine Ausbildung, den Vorbereitungsdienst oder ein Trainee-programm im öffentlichen Dienst durchlaufen haben, muss hier ein bewussterer Umgang mit der Thematik gefunden werden.

Alle Anstrengungen zur Nachwuchskräftegewinnung machen nur dann Sinn, wenn im Anschluss dann auch eine Übernahme der Auszubildenden/Nachwuchskräfte erfolgt, sofern die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde und es keine Gründe in der Person gibt, die gegen eine Übernahme sprechen. Eine entsprechende Übernahmeperspektive macht einen Arbeitgeber für potenzielle Auszubildende oder Nachwuchskräfte attraktiv.

## 9.2 Fortbildung

Der Begriff des „Lebenslangen Lernens“ ist weit mehr als eine Floskel. Gerade die letzten Jahrzehnte haben gezeigt, wie sich insbesondere die Arbeitsmittel im

öffentlichen Dienst deutlich verändert haben. Daneben gibt es auch einen permanenten Änderungsprozess bei rechtlichen Vorschriften und nicht zuletzt bei den wahrzunehmenden Aufgaben selbst. Das bedeutet, dass sich die Beschäftigten in einem permanenten Anpassungsprozess befinden und auch einem permanenten Anpassungsdruck unterworfen sind. Insofern geht es nicht nur um inhaltliche Änderungen, sondern die Kolleginnen und Kollegen müssen in die Lage versetzt werden, die sich ständig verändernden Anforderungen auch zu erfüllen. Deshalb ist es aus Sicht des dbb hamburg notwendig, dass flächendeckend im öffentlichen Dienst ausreichend Fortbildungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Bei den vorhandenen Fortbildungsangeboten ist unser Eindruck, dass sehr flexibel auf die aktuellen Veränderungsprozesse reagiert wird und dadurch grundsätzlich die Möglichkeit besteht, die aktuell erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben. Dabei sollten neben den fachlichen Inhalten auch Fortbildungen angeboten werden, die die Kolleginnen und Kollegen in der jeweiligen Lebensphase unterstützen (z.B. bei der Vorbereitung auf den Ruhestand). Führungskräfte sollten ihre Mitarbeitenden dazu motivieren, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Auch über den gesetzlich verbrieften Anspruch auf Bildungsurlaub sollte informiert werden. Für die Teilnahme an Fortbildungen muss den Beschäftigten die notwendige Zeit eingeräumt werden. Vorgesetzte müssen die Teilnahme an Fortbildungen stärker wertschätzen, weil dadurch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen in ihrer Bedeutung aufgewertet wird. Nach Wahrnehmung des dbb hamburg gibt es große Unterschiede bei den finanziellen Ressourcen, die in den unterschiedlichen Dienststellen für Fortbildungen zur Verfügung gestellt werden. Solche Unterschiede werden im Kampf um das Personal eine immer größere Rolle spielen. Denn was passiert, wenn Wünsche nach dienstlich notwendiger Fortbildung aufgrund finanzieller Engpässe nicht erfüllt werden? Kommen solche Ablehnungen häufiger vor, führen sie zu Demotivation und dem Gefühl, dass es egal ist, wie man seine Aufgaben erledigt. Solche Entwicklungen müssen vermieden werden und dazu bedarf es der Bereitstellung ausreichender Ressourcen.

### 9.3 Weiterbildung

Der öffentliche Dienst ist in weiten Bereichen vom Laufbahnrecht geprägt, das sehr stark auf Bildungsabschlüsse als Zugangsvoraussetzung setzt. Ähnliches gilt für das Tarifrecht. Dabei hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass es bei vielen Kolleginnen und Kollegen nach einigen Jahren im Beruf den Wunsch gibt, sich z.B. für eine andere Laufbahngruppe bzw. für einen Aufstieg innerhalb einer Laufbahngruppe zu qualifizieren. Lassen sich solche Qualifizierungswünsche nicht realisieren, ist eine Abwanderung und Demotivation dieser Kolleginnen und Kollegen zu befürchten.

Auch bei der Personalgewinnung spielt das Thema von potenziellen Entwicklungsperspektiven eine Rolle. Bestehen solche Möglichkeiten, sind diese ein gutes Argument um neues Personal zu gewinnen. Insofern hält es der dbb hamburg für erforderlich, dass die Dienststellen Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen, die gute Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven bieten. Geeigneten Kolleginnen und Kollegen sind diese Möglichkeiten anzubieten, um deren fachliche Expertise und Erfahrung auch dauerhaft in den Dienststellen zu halten.

Dabei spielt die Ausgestaltung dieser Weiterbildungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle. Handelt es sich beispielsweise um berufsbegleitende Maßnahmen? Wird das Gehalt weitergezahlt? Wie lange dauert die Maßnahme etc.? Der dbb hamburg fordert, dass entsprechende Weiterbildungsangebote für beide Statusgruppen zur Verfügung gestellt werden.

Darüber hinaus gibt es weitere Angebote, die die Aufgabenerledigung und das Zugehörigkeitsgefühl zur Arbeitgeberin/zum Dienstherrn erhöhen. Dazu gehören z.B. Teamtage, Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und Hoffeste.

Der dbb hamburg ist der Auffassung, dass Maßnahmen zur Förderung der kollegialen Unterstützung, die Ermöglichung von Hospitationen und weitere gemeinsame Angebote für die Kolleginnen und Kollegen dazu führen, dass die Ressourcen in der Gesamtbelegschaft besser genutzt werden können. Zudem fördern diese Maßnahmen das gegenseitige Verständnis für die zu erledigende Aufgabe und das Zusammengehörigkeitsgefühl.

## B 2) Verbesserung der Personalbindung und -gewinnung:

### Rahmenbedingungen für ein attraktives Umfeld

(Reihenfolge stellt keine Priorisierung dar)

#### 10. Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Work-Life-Balance

Die Gesellschaft hat sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verändert. Die Einstellungen zur Arbeit und auch die Rollenverteilung innerhalb von Familien und Lebenspartnerschaften unterliegen einem permanenten Wandel. Besaß die Arbeit für Viele in der Vergangenheit einen prioritären zeitlichen Stellenwert und waren die Rollen in der Kindererziehung klar verteilt, so ist seit Längerem eine Entwicklung zu erkennen, bei der sich die Verantwortung für berufliche und familiäre Aufgaben überlagern und sich somit die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt. Neben der Kindererziehung spielt auch das Thema „Pflege von Angehörigen“ eine wichtige Rolle, auch wenn nach wie vor hauptsächlich Frauen diese Care-Aufgaben wahrnehmen, oftmals parallel zur Berufstätigkeit. Hier sollte der öffentliche Dienst Lösungen entwickeln, dass mehr Männer diese Aufgaben partnerschaftlich wahrnehmen.

Gesamtgesellschaftlich rückt das Thema Work-Life-Balance in den Vordergrund. Wie lässt sich das Spannungsfeld zwischen beruflichen Anforderungen und der Umsetzung von individuellen Vorstellungen und Wünschen, die außerhalb des Berufslebens liegen, organisieren? Entsprechenden gesellschaftlichen Entwicklungen und Fragen hat sich der öffentliche Dienst zu stellen und er muss überzeugende Antworten liefern und gleichzeitig die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sicherstellen.

Der dbb hamburg räumt ein, dass damit große Herausforderungen verbunden sind. Sie sind nur zu meistern, wenn Arbeitszeitmodelle ermöglicht werden, die eine Flexibilisierung der Arbeitszeit vorsehen (siehe dazu die Aussagen zum Thema Arbeitszeit: [5.2 Arbeitszeitflexibilisierung](#)). Vor diesem Hintergrund braucht es dann aber auch flexiblere Lösungen für die Nutzung von freien Stellenanteilen, die durch Teilzeit entstehen. Der Einsatz von Telearbeit und mobilem Arbeiten sind in diesem Zusammenhang unverzichtbare Instrumente, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhöhen und eine bessere „Work-Life-Balance“ zu gewährleisten.

Neben diesen generellen Themen ist für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aber gerade die Gestaltung der Zusammenarbeit von besonderer Bedeutung. Es geht also um solche Fragen wie die zeitliche Lage von Besprechungen oder Fortbildungen. Auch bei der Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen über einen längeren Zeitraum stellt sich die Frage, wie diese konzipiert werden können, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. An diesen Punkten wird deutlich, dass dieses Thema in vielen Bereichen des beruflichen Alltags zu berücksichtigen ist.

## 11. Führungs- und Kommunikationskultur, Rückendeckung durch Politik und Verwaltung (Fehlerkultur), Anerkennung, Wertschätzung, Verantwortungsdelegation, Abbau von Hierarchien

### 11.1 Führungs- und Kommunikationskultur

Die Themen Führungs- und Kommunikationskultur sind aus Sicht des dbb hamburg sehr entscheidend für die Frage, wie es mit der Arbeitszufriedenheit in den Dienststellen bestellt ist. Es betrifft nicht nur die bereits vorhandenen Kolleginnen und Kollegen, sondern hat auch Auswirkungen auf die Personalgewinnung, wenn z.B. verstärkt über Peer-Recruiting Personal rekrutiert werden soll. Neben dem Bezahlthema wird in solchen Fällen häufig nach dem Arbeitsklima gefragt und dafür ist es ausschlaggebend, welche Führungs- und Kommunikationskultur besteht.

Für den dbb hamburg steht fest, dass im öffentlichen Dienst ein wertschätzender und kooperativer Führungsstil gelebt werden sollte. Vorgesetzte und Mitarbeitende sollten sich auf Augenhöhe begegnen. Für den Gesamterfolg im Arbeitsbereich ist es notwendig, dass sich alle Kolleginnen und Kollegen in die Diskussion einbringen können, wie die Arbeit am effizientesten im Team zu erledigen ist. Es ist unbenommen, dass am Ende die Hierarchie eine Entscheidung treffen muss, aber eine gute Führungskraft sollte in der Lage sein, sinnvolle Ideen aus der Mitarbeiterschaft auch in die Arbeitsprozesse zu integrieren.

Gute Führungskräfte haben gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Führungskraft sollte Vertrauen zu ihren Mitarbeitenden aufbauen. Transparenz und Vertrauen können in belastenden oder herausfordernden Situationen helfen, zu guten Lösungen zu kommen. Letztendlich geht es um eine Führungskultur, die dafür sorgt, dass die Kolleginnen und Kollegen gerne und in der Folge engagiert ihre Arbeit erledigen. Das mag banal klingen, ist aber in der aktuellen Situation, in der ein Arbeitskräftemangel herrscht, dennoch nicht zu unterschätzen. Schlechte Führung verstärkt die Überlegungen, andere Aufgaben in einem angenehmeren Arbeitsklima zu übernehmen. Deshalb ist es wichtig, dass Führung als Aufgabe der Personalbindung insgesamt ernst genommen wird. Die FHH besitzt mit der Hanse-Akademie eine Einrichtung, die die Voraussetzungen mitbringt, dass Personalführung noch professioneller geschult wird als bislang. Darauf sollte bei der Zumessung von Ressourcen und der Entwicklung von Schulungsinhalten weiterhin ein Schwerpunkt gelegt werden. Aus Sicht des dbb hamburg macht es auch Sinn, Kolleginnen und Kollegen bereits vor der Übernahme einer Führungsaufgabe zu schulen, auch um eine Reflektion mit dieser neuen Art der Aufgabe zu ermöglichen.

Als dbb hamburg haben wir den Eindruck, dass viele Führungspositionen nach wie vor hauptsächlich nach fachlichen Kriterien besetzt werden, und das kann dann nach der Besetzung zu Konflikten führen. Der dbb hamburg erwartet im Vorlauf zu Auswahlverfahren eine bewusste Auseinandersetzung, welche Bedeutung und welchen Anteil die Führungsaufgaben bei den zu besetzenden Stellen haben.

Bei der Führungskultur spielt es nach Erfahrung des dbb hamburg eine wesentliche Rolle, wie Führung in den höheren Hierarchieebenen bis hin zur politischen Leitung des Hauses vorgelebt wird. Nach Erfahrung des dbb hamburg prägt die Behörden- oder Dienststellenleitung die Kultur einer Dienststelle maßgeblich und deshalb ist es auch dringend notwendig, dass sich die Top-Ebenen intensiv mit der Frage beschäftigen, welche Führungskultur in der Behörde/Dienststelle etabliert werden soll. Führungskultur entwickelt sich in einem Top-Down-Prozess und deshalb ist es von großer Bedeutung, welches Führungsverhalten das jeweilige Top-Management zeigt.

Wichtig ist, dass ausreichend Zeit für Führungsaufgaben eingeräumt wird. Bislang sind die Stellenanteile in vielen Stellenbeschreibungen mit 5% - 10% der Zeitanteile sehr gering angesetzt. Dadurch steht nicht genügend Zeit für die Führungsaufgabe zur Verfügung. Hier müssen sich die Dienststellen bewegen, damit deutlich wird, dass Ihnen die Führungsaufgaben wichtig sind. Das wäre ein Signal an die Führungskräfte und an die Mitarbeitenden.

Im gleichen Kontext fordert der dbb hamburg die verbindliche Einführung eines regelmäßigen Führungsfeedbacks (z.B. in Form des 360 Grad Feedbacks) und die Sicherstellung der Durchführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen in den Dienststellen. Beide Instrumente sind geeignet, um das Führungsverhalten zu reflektieren und einen Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden in einem gesetzten Rahmen und außerhalb der üblichen Rahmenbedingungen (kein Gespräch zwischen „Tür und Angel“) zu ermöglichen. Hierfür ist ausreichend Zeit vorzusehen. Dem dbb hamburg ist bewusst, dass es für die sinnvolle Einführung beider Instrumente ein Mindestmaß an Vertrauen zwischen den Führungskräften und Mitarbeitenden geben muss. Insofern sind solche Prozesse auch sorgfältig vor einer verpflichtenden Einführung zu planen. Entsprechende Prozesse zwingen die Beteiligten aber dazu, sich mit der Thematik Führung auseinanderzusetzen was zusätzliche positive Effekte mit sich bringen würde.

Ein wesentlicher Bestandteil der Führung ist die Kommunikationskultur. Für den dbb hamburg gehört dazu, dass die jeweils für ein Arbeitsergebnis Verantwortlichen von den vorgesetzten Ebenen alle Informationen erhalten müssen, die für die Aufgabenerledigung notwendig sind. Solche Kommunikationswege sind keine Einbahnstraße, auch die Kolleginnen und Kolleginnen müssen relevante Informationen an ihre Führungskräfte geben.

In der öffentlichen Verwaltung muss es deshalb eine offene und transparente Kommunikationskultur geben, in der die Meinungen und Vorschläge der Beschäftigten geschätzt und berücksichtigt werden. Neben den regelmäßigen Teamrunden soll es dazu auch Feedbackgespräche und Umfragen geben, um die Beschäftigten aktiv in Entscheidungsprozesse einzubeziehen und ihre Anliegen ernst zu nehmen.

Dies kann umso leichter umgesetzt werden, wenn insgesamt ein vertrauensvolles Klima besteht und auch schlechte Nachrichten ohne negative Konsequenzen für die Überbringer weitergegeben werden können. Hier sieht man die Wechselwirkung zur

Führungskultur und warum ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsklima so eine hohe Bedeutung besitzt.

Zum Arbeitsklima gehört deshalb auch die Frage, ob man Rückendeckung durch Vorgesetzte und die politische Leitung wahrnimmt und wie die Fehlerkultur in der Dienststelle ausgeprägt ist.

## 11.2 Fehlerkultur, Wertschätzung und Anerkennung von Leistungen

Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten sehr motiviert an ihren Aufgaben. Oftmals wird unter hohem Arbeitsdruck gearbeitet und wo gearbeitet wird, sind Fehler nicht immer zu vermeiden. Gerade wenn Fehler entstanden sind, ist es entscheidend, wie mit ihnen in der Hierarchie umgegangen wird. Hier erwartet der dbb hamburg von den Führungskräften, dass sie sich vor ihre Mitarbeitenden stellen und evtl. notwendige Klärungsprozesse dann intern erfolgen.

Wichtig ist auch, dass die Kolleginnen und Kollegen Wertschätzung und Anerkennung für die geleistete Arbeit erhalten. Wie schon mehrfach angemerkt, arbeiten viele Bereiche des öffentlichen Dienstes unter sehr herausfordernden Bedingungen. Es gibt zu wenig Personal für zu viele Aufgaben. Viele Ergebnisse und Lösungen werden durch das hohe Engagement der Kolleginnen und Kollegen möglich gemacht. Deshalb ist es angemessen, den entsprechenden Einsatz und das Engagement auch in allen Dienststellen anzuerkennen und wertzuschätzen. Darauf sollten die Führungsebenen besonders achten. Kolleginnen und Kollegen, die wertgeschätzt werden, werden den Arbeitsbereich nicht so schnell verlassen. Wertschätzung zu erhöhen könnte auch dadurch erreicht werden, dass z.B. ehrenamtliches Engagement besser anerkannt wird, z.B. durch bessere Freistellungsmöglichkeiten oder durch die Möglichkeit einer Anrechnung auf die Arbeitszeit. Ehrenamtliches Engagement hilft der Allgemeinheit und korrespondiert deshalb hervorragend mit der Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Es gehört aber auch dazu, dass den Führungskräften mehr Möglichkeiten eingeräumt werden, um mit niedrighwelligen Maßnahmen den Einsatz der Kolleginnen und Kollegen würdigen zu können, z.B. nach einer sehr stressigen und arbeitsintensiven Phase im Team oder nach der Erledigung einer Spezialaufgabe.

Natürlich gehört in diesen Bereich auch die amtsangemessene Besoldung und Bezahlung sowohl für Beamte wie auch für Tarifbeschäftigte. Es ist nicht wertschätzend, die Kolleginnen und Kollegen zu Tausenden vor die Gerichte zu treiben, damit sie die ihnen zustehenden Bezahlung einklagen müssen.

Auch wenn die Bezahlung nicht alles ist und ein Vergleich mit der freien Wirtschaft häufig zum Nachteil der Verwaltung ausgeht, so ist es dennoch notwendig, hier mehr zu leisten, um die Identifizierung der Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit aufrecht zu erhalten.

Die Beschäftigten arbeiten im Regelfall im öffentlichen Dienst, weil sie in ihrer Tätigkeit einen Sinn für das Gemeinwohl sehen und weil diese Arbeit für die Aufrechterhaltung unseres Gemeinwesens notwendig ist. Es bedarf aber dennoch eines ausgewogenen

Gleichgewichts zwischen den wahrzunehmenden Aufgaben und einer dafür angemessenen Bezahlung.

### 11.3 Delegation von Verantwortung und Hierarchieabbau

Wichtig für das Arbeitsklima vor Ort ist aber auch die Frage, wie viel Verantwortung den Kolleginnen und Kollegen in ihrem Arbeitsbereich übertragen wird. Bereits im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung in den 1990-Jahren ist die Frage sehr intensiv diskutiert worden und dennoch ist das Thema immer noch aktuell. Augenscheinlich haben sich die damaligen Diskussionsergebnisse nicht in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes durchgesetzt. Der dbb hamburg setzt auch in Zukunft auf eine konsequentere Umsetzung des Prinzips von „Aufgabe, Kompetenz und Verantwortung in einer Hand“ (AKV-Prinzip), weil dadurch sowohl sachgerechte Lösungen als auch eine höhere Eigenmotivation der Kolleginnen und Kollegen erreicht werden kann. Nach Einschätzung des dbb hamburg ist der Alltag in vielen Dienststellen davon geprägt, dass auf Führungsebenen oftmals auch Sachbearbeitungsaufgaben wahrgenommen werden und dass es durch die Hierarchie häufig auch zu Einzeleingriffen in die Arbeitsbereiche der Beschäftigten kommt. Solche Eingriffe schaffen Frust, weil entsprechende Eingriffe nicht immer aus fachlicher Sicht begründet sind. Der dbb hamburg ist davon überzeugt, dass ein Großteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst den Anspruch hat seinen Aufgabenbereich verantwortungsbewusst und eigenverantwortlich auszufüllen.

Aufgrund des Fachkräftemangels müssen sich die Dienststellen auch die Frage stellen, ob es nicht zu einem stärkeren Hierarchieabbau kommen muss. Auch wenn klar ist, dass Hierarchieebenen im Regelfall Personalentwicklungsmöglichkeiten bieten, führt an einem Hierarchieabbau kein Weg vorbei. Mit neuen Bewertungsmaßstäben könnte auf den Wegfall von Hierarchieebenen reagiert werden. Dafür spricht auch die Tatsache, dass inzwischen in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes eine sehr hohe fachliche Spezialisierung erlebt wird, die nur schwer in den hamburgischen beamten- und tarifrechtlichen Bewertungssystemen abgebildet werden kann. Bei der Bewertung stößt man dann schnell an die Grenzen, wenn keine Führungsaufgaben wahrgenommen werden. Zudem schaffen flachere Strukturen auch schnellere Abläufe. Deshalb fordert der dbb hamburg, mehr auf Hierarchieabbau zu setzen.

## 12. Neue Formen der Zusammenarbeit

Insbesondere die Corona-Pandemie hat auch im öffentlichen Dienst in vielen Bereichen neue Formen der Zusammenarbeit ermöglicht. Solche Formen wurden insbesondere dort eingeführt, wo es die Aufgabenstellung zuließ. Bürgernahe Dienstleistungen oder Vollzugsbereiche haben hingegen kaum von diesen Veränderungen profitiert. Der dbb hamburg ist der Auffassung, dass entsprechende Wege zu neuen Formen der Zusammenarbeit auch in Zukunft konsequent weitergegangen werden müssen. Dabei sind die neuen Formen der Zusammenarbeit mehr als die sehr verbreitete Einführung vom „Home-Office“.

Es geht auch darum, wie Geschäftsprozesse organisiert werden und wie zukünftig die Zusammenarbeit im Team organisiert wird. Der dbb hamburg setzt dabei auf kooperative Modelle, um Sachverstand breit einzubinden und so zu sachgerechteren Entscheidungen zu kommen, die auf der Einbindung der fachkundigen Beteiligten beruhen.

Durch das Arbeiten auf Distanz (im Home-Office) werden die Bedeutung und der Wert von Teamarbeit und Zusammenarbeit zunehmen. Deshalb sind Möglichkeiten zu schaffen, um den Austausch zwischen den Beschäftigten zu fördern und interdisziplinäre Projekte zu unterstützen.

Um die Zusammenarbeit vor Ort in den Dienststellen zu unterstützen, können die Einrichtung von Meeting-Points, Mitarbeiter-Cafés oder Lounges, in denen sich Mitarbeitende treffen können, hilfreich sein.

Zudem sollten Team-Building-Maßnahmen und gemeinsame Aktivitäten organisiert werden, um ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und das Wir-Gefühl zu stärken. Dafür sind auch entsprechende Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen.

Bei der zukünftigen Zusammenarbeit sind neue technische Möglichkeiten (wie Plattformen für die Zusammenarbeit) zu nutzen, um eine effektivere und transparentere Zusammenarbeit zu ermöglichen. Allerdings ist der dbb hamburg der Auffassung, dass auch weiterhin der persönliche Austausch in der Zusammenarbeit notwendig bleibt. Die Nutzung der Formen neuer Zusammenarbeit hilft den vorhandenen Beschäftigten und kann auch im Rahmen der Personalbindung dafür sorgen, dass der öffentliche Dienst dadurch vermittelt, dass er durchaus auf der Höhe der Zeit ist, was Entwicklungen in der Arbeitswelt angeht.

### 13. Überlastungsmanagement

Anhand der vorliegenden Daten z.B. zu vakanten Stellen und den Prognosen zu den Altersabgängen und dem allgemeinen Arbeitskräftemangel ist festzustellen, dass derzeit bereits zu viel Arbeit auf zu wenige Kolleginnen und Kollegen verteilt wird.

Nach Auffassung des dbb hamburg muss ein stärkerer Fokus auf ein Überlastungsmanagement in den Dienststellen gelegt werden. Derzeit wird im Regelfall allenfalls durch kurzfristige Eingriffe auf Überlastungen reagiert. Ein wesentliches Problem liegt darin, dass eine Einschätzung schwierig ist, welches Ausmaß an Überlastung in den Dienststellen vorliegt. Dies hat unterschiedliche Ursachen. Der Dienstherr tut sich schwer, Über-/ Belastung überhaupt erfassen zu wollen. Die seit Jahren in der Diskussion stehende Novellierung des (Bundes-) Arbeitszeitgesetzes kommt nicht voran, es ist aber bereits jetzt absehbar, dass (Landes-) Beamte hiervon nicht profitieren sollen. Diese Haltung des Dienstherrn mag im Preußen des 18. Jahrhunderts opportun gewesen sein; sie passt definitiv nicht mehr ins 21. Jahrhundert. Eine wirksame Erfassung von Hinweisen auf Überarbeitung ist Arbeitsschutz ist Gesundheitsschutz. Dies gilt für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes und für alle Formen der Arbeitszeitgestaltung.

Für einen wirksamen Schutz vor (Selbst-) Ausbeutung kommt es nicht darauf an, ob die Kolleginnen und Kollegen über feste Arbeitszeiten verfügen, in einem Gleitzeitmodell arbeiten oder von Vertrauensarbeitszeit Gebrauch machen können.

Der dbb hamburg fordert daher eine wirksame Arbeitszeiterfassung für alle Beschäftigten auch des öffentlichen Dienstes und wirkungsvolle Maßnahmen seitens des Dienstherrn bei erheblicher Überschreitung der vorgesehenen Arbeitszeiten. Eine Kappung von geleisteten Stunden lehnen wir zudem ausdrücklich ab.

Leider muss es regelmäßig erlebt werden, dass die Politik neue Aufgaben beschließt, ohne dass dafür ausreichende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Dann heißt es so schön im Verwaltungsjargon, dass die neuen Aufgaben im Rahmen der vorhandenen Ressourcen wahrgenommen werden können. Dieses stellt sich dann aber oft als ein Trugschluss heraus, der die Arbeitsbelastung der vorhandenen Kolleginnen und Kollegen weiter steigert. Neue Aufgaben sollten immer mit einer realistischen Ressourcenbetrachtung einhergehen. Daneben müssen die Politik und die Verwaltungsspitzen auch den Mut für eine Aufgabenkritik haben, die sowohl die Beschäftigten als auch die Bürgerinnen und Bürger wirksam entlastet. Auch so kann man Überlastungssituationen spürbar entgegentreten.

Eine weitere Unkenntnis von Vorgesetzten über die tatsächliche Belastung ihrer Beschäftigten beruht darauf, dass das eigentlich übliche Instrument der Überlastungsanzeige in den Dienststellen sehr unterschiedlich genutzt wird. Der dbb hamburg sieht z.B. anhand der Daten aus parlamentarischen Anfragen auch keine Korrelation zwischen Überstunden/Mehrarbeit oder Gleitzeitguthaben und Überlastungsanzeigen. Als Grund vermuten wir, dass Überlastungsanzeigen per se einen schlechten Ruf bei den Beschäftigten haben, weil oftmals rechtliche Unklarheiten bestehen und deshalb nur im Ausnahmefall auf dieses Instrument zurückgegriffen wird. Insofern ist eine notwendige Maßnahme im Rahmen des Überlastungsmanagements, das Instrument der Überlastungsanzeige deutlicher in das Bewusstsein der Beschäftigten zu rücken und insbesondere über die rechtlichen Hintergründe aufzuklären. Neben dem originären Fürsorgeaspekt liegt es auch im dienstlichen Interesse der Arbeitgeber/Dienstherrn frühzeitig auf Überlastungen zu reagieren, denn eine „verborgene“ dauerhafte Überlastung führt im Regelfall zu länger andauernden Ausfällen und verschärft die Überlastungssituation im betroffenen Bereich.

Darüber hinaus braucht es auch Führungskräfte, die ihren vorgesetzten Ebenen deutlich machen, welche Aufgaben mit den vorhandenen Kolleginnen und Kollegen zu erledigen sind. Solche Kapazitätseinschätzungen sind dann im Idealfall vorher im betroffenen Bereich mit den Kolleginnen und Kollegen gemeinsam erarbeitet worden. Dem dbb hamburg ist bekannt, dass viele Führungskräfte auch heute schon diese z.T. sehr unangenehmen Gespräche mit höheren Führungsebenen führen und dass dort manchmal kein Verständnis aufgebracht wird. Deshalb spricht sich der dbb hamburg dafür aus, dass gerade die unteren Führungsebenen entsprechende Fortbildungen erhalten, um sich in solchen Gesprächen behaupten zu können. Eine Führungskraft, die sich in diesen Situationen durchsetzen kann, gewinnt dadurch auch den Respekt und

die Anerkennung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stärkt somit – auch unter schwierigen Rahmenbedingungen – das Zusammengehörigkeitsgefühl. Dieses Gefühl sorgt bei den einzelnen Teammitgliedern dann auch eher dafür, in diesen schwierigen Situationen „an Bord“ zu bleiben.

Aber auch die Vorgesetzten auf höherer Ebene haben eine wichtige Funktion im Überlastungsmanagement. Sie sind in ihrer Funktion nicht selten auch das Scharnier zur politischen Führungsebene, die ihre politischen Vorstellungen umgesetzt sehen möchte. Natürlich entsteht in solchen Situationen Druck, mit dem man umgehen muss, ohne diesen einfach an untere Hierarchieebenen weiterzugeben. Auch hier ist es eine Forderung des dbb hamburg, dass z.B. bei der Besetzung dieser Positionen in Zukunft stärker darauf geachtet wird, wie Bewerbende an dieser Stelle mit politisch Verantwortlichen bzw. deren Anforderungen umgehen. Natürlich sind Vorstellungsgespräche immer nur eine Momentaufnahme, aber mit Hilfe bestimmter eignungsdiagnostischer Instrumente (z.B. Assessment-Center) lassen sich bestimmte Verhaltensmuster herausarbeiten. Insofern wird eine Führungskultur benötigt, die mit einem realistischen Blick einschätzen kann, welche Aufgaben mit dem vorhandenen Personal zu erledigen sind, ohne dass eine permanente Überforderungssituation eintritt.

Zusätzlich benötigt der öffentliche Dienst Führungskräfte, die in angespannten Situationen die Stärken und Schwächen der Kolleginnen und Kollegen richtig einordnen und entsprechend einsetzen können. Auch dieses kann helfen, um bestimmte Überlastungssituationen, zumindest temporär, zu meistern. Das beste Überlastungsmanagement bleibt aber nach wie vor eine Personalausstattung, die mit den wahrzunehmenden Aufgaben korrespondiert.

## 14 Gestaltung des Arbeitsumfelds

### (übergeordnet und konkrete (IT-) Ausstattung des Arbeitsplatzes)

#### 14.1 Übergeordnete Aspekte der Gestaltung des Arbeitsumfelds

Die Frage der Attraktivität des öffentlichen Dienstes wird maßgeblich vom jeweiligen Arbeitsumfeld bestimmt. Die Begrifflichkeit des Arbeitsumfelds ist dabei sehr weit zu fassen und soll sich nicht nur auf den unmittelbaren Arbeitsplatz beziehen.

Im Wettbewerb um Personal hat die öffentliche Verwaltung noch immer das Image von „altbacken“ oder „verstaubt“. Hier muss eine Modernisierung vorangetrieben werden, wobei die Welt außerhalb der Verwaltung den Benchmark darstellt.

Die Räumlichkeiten spielen dabei eine entscheidende Rolle, wo es aktuell, aber auch in den nächsten Jahren zu erheblichen Veränderungen kommen wird. Die Politik verkündet in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes die Einführung „moderner Raumkonzepte“. Mit der verwendeten Formulierung „modern“ sind zunächst Flächeneinsparungen aus Kostengründen gemeint.

Für den dbb hamburg ist es aufgrund der Folgewirkungen der Corona-Pandemie und der damit verbundenen deutlichen Ausweitung von „Home-Office“ zwar

nachvollziehbar, dass sich der Flächenbedarf dadurch insgesamt reduziert, aber wir sind der Auffassung, dass bei allen Überlegungen die Frage gestellt werden muss, mit welchen Raumkonzepten sich die jeweils zu erledigenden Aufgaben am besten bearbeiten lassen. Da im öffentlichen Dienst sehr unterschiedliche Aufgabenstellungen zu bearbeiten sind, kann es aus Sicht des dbb hamburg keine Pauschallösungen geben. Es werden deshalb auch in Zukunft unterschiedlich Raumkonzeptionen für die Erledigung der Aufgaben benötigt.

Neben der Aufgabenerledigung müssen auch „Moderne Raumkonzepte“ die ergonomischen Anforderungen (z.B. an Lärm- oder Schallschutz) erfüllen. Sie müssen auch für ein gesundes Klima sorgen (Stichworte Temperatur, Luftfeuchtigkeit). Großflächige „Open-Space-Lösungen“ erfüllen diese Anforderungen aus Sicht des dbb hamburg nicht.

Es gilt auch zu bedenken, dass es nach wie vor viele Kolleginnen und Kollegen, gibt, die aus unterschiedlichen Gründen weiterhin permanent im Büro arbeiten wollen oder müssen. Auch deren Interessenlage ist zu berücksichtigen. Weiterhin gilt es auch zu bedenken, dass sich viele Kolleginnen und Kollegen trotz „Home-Office“ eine gewisse Zeit an den Arbeitsplätzen in der Dienststelle aufhalten und dass deshalb auch dort eine Zufriedenheit mit dem entsprechenden räumlichen Arbeitsumfeld bestehen muss. In den Dienststellen werden auch weiterhin Räumlichkeiten benötigt, um die Identität mit der Aufgabe und der eigenen Organisation und die Möglichkeit für den sozialen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen zu erhalten.

Dabei räumt der dbb hamburg ein, dass es auch in der Kollegenschaft unterschiedliche Bewertungen und Ansprüche gibt, aber auch in diesen Fällen braucht es aus Sicht des dbb hamburg einen möglichst breiten Konsens, um die Arbeitszufriedenheit in der Belegschaft zu erhalten. Deshalb ist die Einbeziehung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen z.B. im Rahmen einer verbindlichen Nutzerbedarfsanalyse zwingend notwendig. Auch sind die Interessenvertretungen frühzeitig und umfassend einzubinden. Für den dbb hamburg bedeuten „Moderne Raumkonzepte“, dass man seine Arbeit in Zukunft besser erledigen kann, als vorher!

Dafür können auch „Co-Working-Spaces“ geschaffen werden, um die Arbeitswege zu verkürzen und insbesondere den Außendienstbeschäftigten, sowie Beschäftigten mit begrenztem Platz in ihren Wohnungen die Arbeit zu erleichtern.

## 14.2 Konkrete Ausstattung des Arbeitsumfelds inkl. IT-Ausstattung

Neben den Grundfragen der jeweiligen Raumkonzeption ist die Ausstattung der Kolleginnen und Kollegen von besonderer Bedeutung. Neben der Ausstattung in der Dienststelle ist damit auch die Ausstattung im „Home-Office“ gemeint.

Die Ausstattung in der Dienststelle muss geeignet sein, die wahrzunehmenden Aufgaben adäquat zu erfüllen. Das ist leider nicht überall gegeben, was mit der jeweiligen Finanzausstattung der Dienststellen zu tun hat. In einigen Dienststellen fehlt es dadurch an der passenden Ausstattung und das führt dann auch zu negativen

Auswirkungen auf die Attraktivität insbesondere bei der Personalgewinnung. Es ist auffällig, dass aufgegebene Dienstgebäude in der Regel vollständig entkernt und saniert werden, bevor sie an Private vermietet werden (können). Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gewinnen daraus den zutreffenden Eindruck, dass man sie unter Bedingungen arbeiten lässt, die in der Privatwirtschaft gänzlich inakzeptabel wären. Wer nicht bereit ist, die Kosten für attraktive und funktionale Arbeitsplätze zu tragen, wird sich damit abfinden müssen, die dann noch vorhandenen Arbeitsplätze nicht mehr mit neuem Personal besetzen zu können. Attraktive Arbeitsplatzausstattungen gehören zu den Argumenten, mit welchen die Privatwirtschaft auf dem zunehmend schwieriger werdenden „Arbeitnehmer-Arbeitsmarkt“ um Kräfte wirbt.

Es sollte zukünftig auch selbstverständlich sein, dass die Dienstgebäude mit gut ausgestatteten Küchen, Duschen, Fahrradräumen und E-Ladestationen ausgerüstet sind. Vieles davon dient sowohl der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen und fördert gleichzeitig auch die ressourcenschonende Erreichbarkeit des Arbeitsortes. Daneben sollten die Dienstgebäude auch Orte enthalten, die für eine informelle Kommunikation zwischen den Kolleginnen und Kollegen genutzt werden können. Wichtig ist in diesem Zusammenhang dann, dass diese Orte während der Arbeitszeit auch aufgesucht und genutzt werden dürfen.

Aber auch bei vorhandenen Kolleginnen und Kollegen hat es Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit, wenn die notwendige (IT-) Arbeitsplatzausstattung nicht zur Verfügung gestellt wird. Entsprechende Probleme stellen sich häufig dann ein, wenn neue Software eingeführt wird, die mit der alten Hardware nicht mehr kompatibel ist. Das Thema der Arbeitsplatzausstattung ist deshalb auch bei der Einführung neuer IT-Verfahren immer mit zu berücksichtigen.

Aber auch ohne die Einführung neuer IT-Verfahren sollte bei der Einführung „Moderner Raumkonzepte“ darauf geachtet werden, dass eine entsprechende moderne Büroausstattung mit beschafft wird. Es gibt immer noch Dienststellen, die für die Beschaffung höhenverstellbarer Schreibtische besondere ärztliche Bescheinigungen erwarten. Dieses entspricht nicht der Vorstellung des dbb hamburg von einem modernen und attraktiven Arbeitgeber und muss korrigiert werden.

Aber auch die Ausstattung im sog. „Home-Office“ ist zu beachten. Während bei Telearbeitsplätzen die gleichen Vorschriften wie für Arbeitsplätze in der Dienststelle gelten, ist die Arbeitsplatzausstattung bei mobiler Arbeit nicht entsprechend geregelt. Das führt dazu, dass es in einigen Dienststellen Probleme damit gibt, wenn Kolleginnen und Kollegen eine bestimmte, für die wahrzunehmende Aufgabe vorgesehene Ausstattung auch für das mobile Arbeiten im Home-Office einfordern. Dabei geht es in erster Linie um die IT-Ausstattung. Der dbb hamburg vertritt die Auffassung, dass auch während des „mobilen Arbeitens“ eine Arbeitsplatzausstattung zur Verfügung stehen muss, die die Aufgabenerledigung optimal unterstützt. Da der Arbeitgeber/Dienstherr durch das Angebot von Home-Office perspektivisch Raumkosten spart, sollte es auch kein finanzielles Problem sein, die erforderliche IT-Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Der dbb hamburg sieht es als dringend erforderlich an, dass eine

aufgabenunterstützende Ausstattung auch beim mobilen Arbeiten zur Verfügung gestellt wird, wenn man als attraktiver Wettbewerber auf dem Arbeitsmarkt bestehen will. Aufwändige Antragsverfahren für einen zweiten Monitor, Headsets oder Dockingstationen müssen der Vergangenheit angehören, wenn sich der öffentliche Dienst als moderner Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt präsentieren will.

Es ist auch ein Gebot der Gesundheitsförderung und letztendlich auch der Effizienz, dass man Arbeitsmittel zur Verfügung stellt, die der Arbeitserledigung bestmöglich dienen.

Viele Kolleginnen und Kollegen befinden sich im Außendienst und auch für diese Aufgabenfelder muss es eine moderne Ausstattung mit Arbeitsmitteln geben, die die Aufgabenwahrnehmung ergonomisch und sinnvoll unterstützen.

## 15. Digitalisierung und Einsatz von KI

### 15.1 Digitalisierung

Der dbb hamburg ist der Auffassung, dass es im öffentlichen Dienst einer breit angelegten Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen bedarf. Hierbei ist die Schaffung einer geeigneten technischen Infrastruktur von entscheidender Bedeutung, um die geplanten digitalen Transformationen umsetzen zu können. Es bedarf der Einführung moderner Softwarelösungen, die die Automatisierung von Abläufen unterstützen und eine nahtlose Integration von Daten gewährleisten.

Die Integration von Chatbots und virtueller Assistenten wird die schnelle Beantwortung häufig gestellter Fragen ermöglichen.

Der Einsatz moderner Technologien wie Künstliche Intelligenz (KI), maschinelles Lernen und Robotik wird dazu beitragen, die Effizienz zu steigern und manuelle Tätigkeiten zu reduzieren. Dies ermöglicht eine schnellere Bearbeitung von Anträgen und anderen relevanten Dokumenten und entlastet gleichzeitig das Personal, was zu einer effizienteren Nutzung führt.

Das ist zum einen die berechtigte Erwartungshaltung der Bürgerinnen und Bürger, die die öffentliche Verwaltung zu Recht mit den Anbietern privater Dienstleistungen vergleichen. Will der öffentliche Dienst nicht weiter die vorhandenen negativen Vorurteile und Klischees bedienen, muss er bei der Digitalisierung deutlich Fahrt aufnehmen. Auch vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels ist es notwendig, wo es möglich ist, Arbeitsschritte durch Digitalisierung so zu verändern, dass damit Personalkapazitäten für andere – möglichst höherwertige – Aufgaben freierwerden. Es bedarf der Digitalisierung, um insgesamt dem Arbeitskräftemangel im öffentlichen Dienst entgegenzuwirken.

Aus diesen Gründen steht der dbb hamburg der Digitalisierung grundsätzlich positiv gegenüber, weil er davon ausgeht, dass sich sowohl die vorhandenen Kolleginnen und Kollegen als auch potenzielle neue Kolleginnen und Kollegen ein Arbeiten mit einer guten IT-Verfahrensunterstützung wünschen.

Ein Kernthema in den nächsten Jahren wird lauten: Wir brauchen Digitalisierungsprojekte, die die Verfahrensschritte vollständig digital abbilden. Es reicht nicht aus, nur den Bürgerinnen und Bürgern einen digitalen Antragsweg zu ermöglichen, die weiteren internen Bearbeitungsschritte in der Verwaltung dann aber nicht digital umzusetzen. Positive Digitalisierungseffekte sind nur dann zu erzielen, wenn der komplette Verfahrensweg digitalisiert wird.

Die Digitalisierung muss für den User gemacht werden, nicht umgekehrt! Leider haben viele Kolleginnen und Kollegen mit der Einführung neuer Software in den letzten Jahren schlechte Erfahrungen gesammelt. Nach Einschätzung des dbb hamburg liegt es daran, dass die Prozesse und die Komplexität der Vorgänge, auch vor dem Hintergrund der umfangreichen zu berücksichtigenden Rechtsvorschriften, in der öffentlichen Verwaltung bedeutend höher sind als in der Privatwirtschaft und die FHH sich darüber hinaus aufgrund ihrer Verfasstheit und ihres Aufbaus vielfach vom Rest der deutschen und europäischen Verwaltungen unterscheidet. Schlechte Erfahrungen bei der Einführung neuer, vermeintlicher Standard-IT-Systeme haben bei vielen Beschäftigten insgesamt zu einer gewissen Skepsis gegenüber Digitalisierungsprozessen geführt. Diese praxisgereifte Wahrnehmung und die daraus resultierende Einstellung lässt sich nur beheben, wenn es vermehrt positive Beispiele gibt, die durch ihre Anwendung zu nennenswerten Verfahrensvereinfachungen für die Kolleginnen und Kollegen führen, weil dieses den eigentlichen Sinn und Zweck von Digitalisierungsvorhaben darstellt.

Um entsprechende Verbesserungen zu erreichen ist es notwendig, bei einer Digitalisierung von Prozessen die fachlich Verantwortlichen und die Anwenderinnen und Anwender mit in die Entwicklung einzubeziehen. Auch die frühzeitige Einbindung der Interessenvertretungen ist sinnvoll und notwendig, um zu guten Ergebnissen zu gelangen. Es ist wichtig, dass mit der Digitalisierung auch die ausreichende Qualität und Anzahl moderner Hardware mitbedacht und mitbeschafft wird, um die neuen Verfahren dann auch optimal nutzen zu können. Zusammenfassend wird an dieser Stelle noch einmal auf die Bedeutung der Gebrauchstauglichkeit und der Barrierefreiheit hingewiesen, die für den dbb hamburg bei der Neukonzeption und Weiterentwicklung von IT-Verfahren von zentraler Bedeutung sind.

Weitere Aspekte sind z.B. der Schutz vor Verhaltens- und Leistungskontrolle und der Beschäftigtendatenschutz. Schlechte Leistungsfähigkeit, Performance und Gebrauchstauglichkeit der IT-Verfahren beeinträchtigen auch Motivation und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten.

Anforderungen an die Barrierefreiheit sind rechtlich normiert. Dennoch sind viele IT-Verfahren, die in der Hamburger Verwaltung eingeführt wurde – oftmals entgegen den Aussagen der Softwarehersteller - nicht anforderungsgerecht barrierefrei. Beide Aspekte führen dazu, dass einige IT-Anwendungen von den Beschäftigten nicht oder nur schlecht, tlw. gesundheitsbeeinträchtigend genutzt werden können.

Der dbb hamburg betont deshalb die Bedeutung der Barrierefreiheit sowohl bei Hardware als auch bei Software. Dies umfasst bei der Hardware geeignete Bildschirme, ergonomische Eingabegeräte und individuelle Anpassungen für Menschen mit Behinderungen. Die Genehmigungs- und Beschaffungsprozesse müssen optimiert werden, um eine zeitnahe Bereitstellung dieser barrierefreien Hardware zu gewährleisten.

Bei der Softwaregestaltung sind die Einflussmöglichkeiten öffentlicher Stellen in vielen Fällen begrenzt, da auf Standardsoftware zurückgegriffen werden muss, bei denen die Umsetzung von Barrierefreiheit nicht immer gewährleistet ist. Der dbb hamburg fordert dennoch, dass alle Produkte, auch im Bestand, die Anforderungen an Barrierefreiheit erfüllen müssen.

Eigenentwicklungen der IT sollten von Anfang an die Barrierefreiheit als unverzichtbare Anforderung in den Lastenheften berücksichtigen. Unabhängige Begutachtungen der Barrierefreiheit durch zertifizierte Gutachterinnen und Gutachter und eine institutionalisierte Einbindung von Beschäftigten mit Behinderungen bei der Softwareentwicklung sind ebenfalls notwendig, da sie die besten Einblicke in ihre Bedürfnisse haben. Diese Berücksichtigung sollte vielfältige Behinderungsarten einschließen, um eine umfassende Perspektive zu gewährleisten.

## 15.2 Einsatz von KI im öffentlichen Dienst

Der Einsatz von KI wird aus Sicht des dbb hamburg ebenfalls erheblichen Einfluss auf den öffentlichen Dienst haben. Auch hier steht im Vordergrund, durch den Einsatz von KI die bestehenden Probleme mit den Personalressourcen ein Stück weit abzufedern. Eine Entlastung von einfachen Tätigkeiten steht hier im Vordergrund. War es bislang notwendig, dass unsere Fachkräfte Tabellen mit Werten per Hand erstellen mussten, um Berechnungen selbst durchführen zu können, kann dieses von der Technik (z.B. einem Bot) einfacher und schneller erledigt werden. Veränderungen in diesem Bereich erfordern aber auch weiterführende Qualifizierungen für das Personal, welches bisher die einfacheren Tätigkeiten durchgeführt hat, damit es sich künftig mehr mit komplexeren Aufgaben bzw. Fällen beschäftigen kann. In der Folge muss sich daraus dann auch eine entsprechende bessere Bezahlung der Beschäftigten ergeben.

Da es im Bereich der KI eine hohe Dynamik gibt, sind Prognosen zum Einsatz von KI schwierig. Nach Überzeugung des dbb hamburg darf der Einsatz von KI bestimmte Grenzen nicht überschreiten. Entscheidungen müssen weiterhin den Menschen, den Kolleginnen und Kollegen vorbehalten bleiben, die KI darf im Grundsatz keine eigenständigen Entscheidungen treffen. Bürgerinnen und Bürger aber auch die Kolleginnen und Kollegen müssen sich auch in Zukunft darauf verlassen können, dass Entscheidungen des Staates (auch als Arbeitgeber oder Dienstherr) nachvollziehbar, sachgerecht und nach rechtsstaatlichen Maßstäben erfolgen. Deshalb ist es notwendig, dass solche Entscheidungen im Grundsatz von realen Personen getroffen werden. Aus diesem Grund sieht der dbb hamburg den Einsatz von KI prioritär darin, Entscheidungen vorzubereiten. Es gilt darauf zu achten, dass nach der Einführung von KI in den Arbeitsbereichen der Arbeitsdruck nicht noch weiter zunimmt, weil Vorgesetzte dann davon ausgehen, dass sich Aufgaben mit KI jetzt alle schneller erledigen lassen.

Schließlich wird sich erst zeigen, wie effizient der Einsatz von KI in der Verwaltungspraxis dann tatsächlich sein wird, wenn z.B. Rechercheergebnisse der KI dann noch einmal von realen Kolleginnen und Kollegen geprüft werden müssen, wie es sich in der Pilotierung herausgestellt hat.

Neben der Sicherheit für die Bürgerinnen und Bürger brauchen aber auch die Kolleginnen und Kollegen, die zukünftig KI nutzen, Rechtssicherheit in der Anwendung. Sie brauchen Klarheit, in welchem Rahmen sie KI nutzen dürfen. Auch die Leitungsebenen müssen ein Bewusstsein dafür entwickeln, wie Informationen zukünftig zusammengestellt werden und dass diese Erkenntnisquellen möglicherweise KI-basiert sind. Letztendlich braucht es Regeln für den sicheren Einsatz von KI im öffentlichen Dienst.

## 16. Bürokratieabbau und Geschäftsprozessmanagement;

### Digitale Umsetzbarkeit von (neuen) Rechtsvorschriften

An die Themenfelder Digitalisierung und KI schließen sich die Themen Bürokratieabbau und Geschäftsprozessanalyse -und -management nahtlos an.

Letztendlich kann Digitalisierung nur erfolgreich sein, wenn die der Digitalisierung zugrunde liegenden Geschäftsprozesse korrekt analysiert werden und wenn innerhalb der Analyse dann auch die Frage gestellt wird, ob z.B. ein Bürokratieabbau, eine Reduzierung der Anforderungen an IT-Verfahren durch Wegfall von Vorschriften erreicht werden kann.

Aus Sicht des dbb hamburg muss dazu ein Umdenken in der Politik eintreten. Nach seiner Wahrnehmung hat die Politik in den letzten Jahren versucht, alle denkbaren Lebenssachverhalte in Rechtsvorschriften zu regeln. Alle Regeln waren dann auch in den entsprechenden IT-Verfahren zu berücksichtigen. Dieser Politikansatz hat die Entwicklung neuer IT-Verfahren oftmals sehr komplex und aufwändig gemacht.

Generell wird die Politik aufgefordert, bereits bei der Beratung neuer rechtlicher Vorschriften auch die Auswirkungen auf die digitale Umsetzung mitzudenken. Die Einführung und Umsetzung neuer Rechtsvorschriften auch gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern würde dadurch deutlich erleichtert. Auch die Politik und der Gesetzgeber sollten ein Interesse daran haben, dass politische Entscheidungen und die daraus resultierende Rechtsetzungen möglichst reibungslos von der Exekutive umgesetzt werden können, damit der gewünschte Effekt der neuen Rechtssetzung nicht aufgrund von Umsetzungsschwierigkeiten in den Hintergrund tritt. Hier sollte sich bei allem Verständnis der unterschiedlichen Rollen aufgrund der Gewaltenteilung ein kooperatives Miteinander von Legislative und Exekutive entwickeln. Darüber hinaus sind digitale Umsetzungen von Rechtsvorschriften behörden- sowie länderübergreifend und ohne Medienbrüche vorzusehen.

Der von der Politik immer wieder kritisierte überbordende Bürokratismus lässt sich einfach ändern. Die Politik muss der Verwaltung im Rahmen der Rechtsvorschriften wieder mehr Ermessensspielräume einräumen, die dann von der Verwaltung ermessensfehlerfrei ausgefüllt werden. Ein Zuwachs an Verantwortung und

Gestaltungsmöglichkeiten wäre auch ein Zeichen des Vertrauens und der Wertschätzung für die Kolleginnen und Kollegen. Der weit überwiegende Teil der Kolleginnen und Kollegen würde solche Veränderungen begrüßen und diese Änderungen würden auch das Zeichen nach außen senden, dass es auch im öffentlichen Dienst möglich ist, im Rahmen der rechtlichen Vorgaben selbst zu gestalten und zu entscheiden.

Bei der Optimierung von Geschäftsprozessen müssen die Betroffenen eingebunden werden. Wer das Gefühl hat, bei der Gestaltung des eigenen Aufgabenbereichs gefragt zu sein, wird sich nicht so intensiv mit der Frage beschäftigen, den Bereich verlassen zu wollen. Schließlich ist es auch eine Binsenweisheit, dass die Betroffenen „vor Ort“ zumeist die besten Lösungsansätze für die sie täglich bewegenden Probleme mitbringen.

Um zu Verbesserungen und Vereinfachungen zu gelangen ist beispielsweise auch das „Betriebliche Vorschlagswesen“ attraktiver zu gestalten, um mehr Kolleginnen und Kollegen zum Mitmachen zu motivieren.

## 17. Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement/-förderung

### 17.1 Arbeitsschutz

Die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst ist unser höchstes Gut. Insofern hat der Arbeitgeber/Dienstherr im Rahmen seiner Unternehmerfunktion im Arbeitsschutz die Verpflichtung dafür zu sorgen, dass von dem Arbeitsplatz keine gesundheitlichen Gefahren ausgehen. Natürlich gibt es im öffentlichen Dienst sehr viele Aufgabenbereiche, bei denen eine gesundheitliche Gefährdung aufgrund der Aufgabenstellung nicht vollständig ausgeschlossen werden kann (besonders in den Vollzugsbereichen). Aber auch dort hat der Arbeitgeber/Dienstherr die Pflicht, diese Gefahrenpotenziale möglichst gering zu halten. Dies muss durch konsequente Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften erfolgen (z.B. auch durch die regelmäßig vorzunehmenden Gefährdungsbeurteilungen und eine funktionierende Arbeitsschutzorganisation in den Dienststellen).

### 17.2 Gesundheitsmanagement/Gesundheitsförderung

Neben dem klassischen Bereich des Arbeitsschutzes, der insbesondere durch die Gefährdungsbeurteilung und die daraus abzuleitenden Maßnahmen definiert ist, umfasst das Gesundheitsmanagement und die Gesundheitsförderung einen darüber hinaus gehenden Bereich. Hier geht es nicht um die Abwehr von Gefahren, sondern die Förderung von Gesundheit - und da stehen im Rahmen der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung, die sich positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken können. Aufgrund des immer weiter zunehmenden Arbeitsdrucks hat das Thema der Gesundheitsförderung in den Dienststellen eine größere Bedeutung verdient. Auch für die Dienststellen ist es sinnvoller in Gesundheitsförderung zu investieren, als auf die Folgen von Arbeitsausfällen durch kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagieren zu müssen. Zur Gesundheitsförderung können auch Bewegungsangebote oder Vorträge zu Gesundheitsthemen gehören, um nur

beispielhaft Maßnahmen zu nennen. Es ist auch sinnvoll Betriebssport von der Dienststellenseite aus zu fördern bzw. Betriebssport evtl. in der Dienststelle anzubieten (Gesundheitssport). Darüber hinaus sollten alle Dienstgebäude entsprechende Räume vorsehen, in denen in der Pause ggf. auch sportliche Aktivitäten ausgeübt werden können, um eine Bewegungsabwechslung zur Schreibtischtätigkeit zu ermöglichen.

Dies fördert auch gleichzeitig die soziale Interaktion der Beschäftigten. Die derzeitige Ausgestaltung (Rabatt in Fitnessclubs) ist hierzu weniger geeignet.

Die Politik in Hamburg setzt viel auf die Fahrradmobilität („Stadtrad“ etc.) in unserer Stadt. Die Verwaltungen sollten hier mitziehen. Daher spricht sich der dbb hamburg dafür aus, verstärkt auch auf dienstliche eBikes zu setzen. Auch wenn dieses nicht für alle Tätigkeiten sinnvoll ist, würde eine breitere Auswahl die Attraktivität steigern. Dazu gehört auch ein deutlicher Zuschuss zu der Nutzung von Jobrad und Deutschlandticket.

Entsprechende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sollten auch die jeweilige Altersstruktur in den Dienststellen berücksichtigen, da sich dadurch die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen auch unterscheiden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass alters- und altersgerechte Arbeitsplätze geschaffen werden, um die Gesundheit dieser Personengruppe im öffentlichen Dienst zu erhalten.

Arbeitsüberlastungen und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Gesundheit spiegeln sich jetzt bereits im Gesundheitszustand vieler Kolleginnen und Kollegen wider. Entsprechende Entwicklungen dürften sich noch verschärfen, wenn es nicht gelingt, die immer größer werdenden Lücken im Personalbestand zu füllen. Wenn der Arbeitgeber/Dienstherr solche Themen aufgreift und damit zu erkennen gibt, dass er die gesundheitliche Situation der Beschäftigten ernst nimmt, wird dies auch von den Beschäftigten als Zeichen der Wertschätzung begriffen. Das wäre ein wichtiges Signal für die Beschäftigten, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für einzelne Kolleginnen und Kollegen nicht zu Lasten der anderen Kolleginnen und Kollegen erfolgt. Entlastungen bei einzelnen Kolleginnen und Kollegen führen schnell zu Mehrbelastungen an anderer Stelle. Solche Lösungen können kurzfristig helfen, sie stellen aber für das gesamte Team keine Dauerlösung dar.

Oftmals werden solche Situationen auch einfach „ausgesessen“, weil es „schon irgendwie gut geht“.

Deshalb fordert der dbb hamburg entsprechende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zum Gesundheitsmanagement ein, welche sich dann auf alle Kolleginnen und Kollegen erstrecken. Zudem sollten die Angebote auch die Altersstruktur im öffentlichen Dienst berücksichtigen.

Aus Sicht des dbb hamburg bleibt aber die beste Maßnahme zum Gesundheitsschutz ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitsmenge und vorhandener Personalkapazität. Wenn dann noch die Arbeitsatmosphäre im Team stimmt, ist vieles getan, um ein gesundes Arbeiten zu ermöglichen.

## 18. Gleichstellung, Förderung der Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit

### 18.1 Gleichstellung

Im öffentlichen Dienst besteht eine Reihe von gesetzlichen Vorschriften, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Der dbb hamburg fordert die konsequente Anwendung der Regelungen. Nach wie vor ist es so, dass mehr Frauen in Teilzeit tätig sind als Männer. Frauen haben deshalb oftmals nach wie vor schlechtere Karrierechancen als Männer. Hier bedarf es aus unserer Sicht besserer Möglichkeiten, um z.B. Zeiten der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen bei Beurteilungen zu berücksichtigen (z.B. in den Bereichen Flexibilität und Belastbarkeit). Solche Maßnahmen würden dazu führen, diese Doppelbelastung dann auch sichtbarer zu machen und entsprechende Kompetenzen, die sich daraus ergeben, deutlicher herauszustellen.

Viele Führungskräfte haben immer noch die Sorge, dass die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben in Teilzeit nicht möglich ist. Dazu bedarf es weiterer Anstrengungen, um das Problem anzugehen. Der dbb hamburg verkennt dabei nicht, dass Führung in Teilzeit auch Themen wie erhöhten Abstimmungsbedarf etc. mit sich bringt. Aber letztendlich wird sich doch immer im Auswahlverfahren zeigen, ob es Bewerbende gibt, die auch solche erhöhten Anforderungen erfüllen können. Deshalb fordert der dbb hamburg, dass auch Leitungsstellen konsequent in Teilzeit ausgeschrieben werden. Auch die stärkere Ausschreibung von Stellen für Führungspositionen wird vom dbb hamburg unterstützt. Dabei wäre es dann hilfreich, dass solche Stellen mit mehr als 100% der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeschrieben werden, damit das Modell auch funktioniert.

### 18.2 Förderung der Diversität

Unsere Gesellschaft wird immer diverser - und darauf muss auch der öffentliche Dienst reagieren. Auch im öffentlichen Dienst arbeiten Kolleginnen und Kollegen mit einer nicht-binären Geschlechtsidentität. Deshalb ist es notwendig zu prüfen, ob es für diese Personengruppe spezielle Themen im öffentlichen Dienst gibt, die besonders relevant sind.

Gerade weil der öffentliche Dienst ein großer Arbeitgeber mit sehr vielfältigen Aufgaben ist, sollte er seine Attraktivität für die gesamte Bandbreite unserer Gesellschaft deutlich machen. Der dbb hamburg fordert, dass die Dienststellen im öffentlichen Dienst mit Nachdruck gegen jede Form der Diskriminierung vorgehen und diese konsequent ahnden. Der dbb hamburg setzt sich für die Vielfalt und die Menschenwürde jedes Einzelnen ein.

### 18.3 Inklusion und Barrierefreiheit

Neben der Förderung der Diversität ist uns auch die Inklusion sehr wichtig. Aus den Reihen des dbb hamburg und seiner Mitgliedsgewerkschaften kommen viele

Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderung, die sich tagtäglich für die Interessen dieser Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

Inklusion bedeutet, dass Menschen mit Behinderung ihr Leben nicht mehr an vorhandene Strukturen anpassen müssen. Vielmehr soll der Arbeitgeber Strukturen schaffen, die es jedem Menschen – auch den Menschen mit Behinderung – ermöglichen, von Anfang an, ein wertvoller Teil der öffentlichen Verwaltung zu sein.

Das Ziel der Inklusion ist gewollt. Angefangen von der UN-Behindertenrechtskonvention über die nationalen Gesetze bis zum Teilhabeerlass und einzelnen Regelungen innerhalb der unterschiedlichen Dienststellen gibt es eindeutige Handlungsanordnungen. Es ist also schon sehr viel normiert worden. Die Regelungen müssen aber auch aktiv – nicht abwehrend – mitgedacht und umgesetzt werden.

Alle Beteiligten müssen sich dabei bewusst machen, dass es um Nachteilsausgleiche geht, auf die aus guten Gründen ein Anrecht besteht.

Inklusion betrifft viele unterschiedliche Themen, wie z.B. die Barrierefreiheit im Dienstgebäude oder die zu nutzende Soft- und/oder Hardware. Das bedeutet aber auch, dass sich in jedem Dienstgebäude und auch bei jeder Einführung neuer Soft- und Hardware um neue Themen handeln kann, die im Sinne der behinderten Kolleginnen und Kollegen zu klären sind.

Das kann bei Gebäudethemen der Zugang und die Bewegungsfreiheit im Gebäude sein. Die ausreichende Bereitstellung von Toiletten und Sanitärräumen ist ein Thema ebenso wie die Nutzungsmöglichkeit von Teeküchen z.B. bei Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrern. Auch seh- oder hörbehinderte Kolleginnen und Kollegen haben andere Anforderungen, um sich sicher im Gebäude bewegen zu können. Auch die Ausstattung von Besprechungsräumen ist für diesen Personenkreis sehr wichtig, um alle Informationen z.B. in Besprechungen aufnehmen zu können. Daher ist auf berechnete Anforderungen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen einzugehen; davon profitiert auch der Arbeitgeber durch bessere Arbeitsergebnisse. Möglichst sollte so etwas durch eine vorausschauende Planung berücksichtigt werden. Später umbauen ist stets teuer und aufwändiger – und scheitert manchmal sogar an baulichen Notwendigkeiten.

Dem dbb hamburg ist es wichtig, dass Menschen mit Beeinträchtigungen ihren festen Platz in unserem öffentlichen Dienst haben und diese Situation Normalität darstellt. Dazu ist es notwendig, dass Führungskräfte und die Kollegenschaft wertschätzend und rücksichtsvoll mit den Kolleginnen und Kollegen umgehen und z.B. auf deren gesundheitliche Befindlichkeiten achten.

Der dbb hamburg verweist darauf, dass insbesondere Menschen mit Beeinträchtigungen ein hohes Maß an Zufriedenheit und Bestätigung aus ihrer täglichen Arbeit beziehen. Gerade deshalb lohnt es sich, in jedem Einzelfall immer wieder zu prüfen, ob Menschen mit Behinderung eingestellt werden können. Der dbb hamburg weist daraufhin, dass die meisten Kolleginnen und Kollegen erst im Laufe des Berufslebens einen Grad von Behinderung erwerben, sodass beispielsweise bei der Entwicklung der

Gebrauchstauglichkeit von Software von vornherein auf die Barrierefreiheit zu achten ist. Status-Quo-Betrachtungen der Benutzergruppen sind dafür deshalb nicht geeignet.

Das Werben mit Inklusion kann einen Baustein der Personalgewinnung darstellen, wenn es in den Dienststellen auch mit Leben gefüllt wird und erlebbar wird.

## 19. Null Toleranz bei Gewalt gegen Beschäftigte

Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst wird auf vielfältige Weise und leider immer häufiger ausgeübt.

Der dbb hamburg setzt sich bereits seit vielen Jahren dafür ein, dass Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst mit Nachdruck bekämpft wird. Als Ausdruck dafür wurde im Sommer 2023 seitens des Hamburger Senats und der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften eine Grundsatzerklärung gegen Gewalt gegen Beschäftigte unterzeichnet, die jetzt mit weiteren konkreten Maßnahmen auszufüllen ist.

Die FHH sollte eine zentrale Stelle für die Thematik schaffen. Diese Stelle sollte sich

- um geschädigte Beschäftigte kümmern (Unterstützung bei Verfolgung von Ansprüchen, wirkliche Fürsorge wahrnehmen),
- um die öffentliche Darstellung in der Öffentlichkeit kümmern, dass Gewalt nicht nur nicht toleriert, sondern mit allen staatlichen Mitteln verfolgt und geahndet wird,
- sich bei den Strafverfolgungsdienststellen für eine intensive Verfolgung derartiger Delikte einsetzen und
- bei den Strafverfolgungsbehörden gegenüber den Gewalttäterinnen und Gewalttätern wie ein Nebenkläger verhalten.

Dem dbb hamburg ist es wichtig, dass die Kolleginnen und Kollegen in ihrer täglichen Arbeit erkennen, dass die Vorgesetzten auf allen Hierarchieebenen das Thema ernstnehmen und sich vorbehaltlos schützend vor ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen. Es muss in jeder Dienststelle klar sein, dass es keinen Toleranzbereich bei Gewalt gegen Beschäftigte geben darf. Die Beschäftigten müssen den Rückhalt der Führungskräfte spüren und es müssen endlich verbesserte und verbindliche Meldeverfahren eingeführt werden, damit alle entsprechenden Vorkommnisse gemeldet und erfasst werden. Das Meldeverhalten darf nicht mehr in das Ermessen von Vorgesetzten gestellt werden. Nur mit einer belastbaren Erfassungsmethodik kann das Ausmaß der Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Hamburg richtig eingeschätzt werden.

Zusätzlich muss endlich ein besserer Rechtsschutz für die Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz eingeführt werden, damit deutlich wird, dass die Beschäftigten, die Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz werden, nach der Tat nicht von ihrem Arbeitgeber/Dienstherrn im Stich gelassen werden. Gerade die Frage nach der Gewährung von Rechtsschutz hat erhebliche Auswirkungen auf die Frage, ob Kolleginnen und Kollegen

tätliche oder verbale Angriffe auf ihre Person melden. Zudem sind Gewalttaten gegen Beschäftigte auch im weiteren Verfahren zügig rechtlich zu ahnden, um abschreckend zu wirken.

Der Kampf gegen diese Gewalt hat noch weitere Aspekte. Unabweisbar genießt der Schutz unserer Kolleginnen und Kollegen die höchste Priorität. Jeder hat das Recht auf einen gewaltfreien und angstfreien Arbeitsplatz. Das gilt auch für unsere Kolleginnen und Kollegen in den Vollzugsdiensten. Der dbb hamburg wehrt sich dagegen, dass die Vollzugsbereiche per se anders bewertet werden. Nur weil dort eher mit Gewalt zu rechnen ist, schafft das kein Recht auf Gewalt gegen Beschäftigte in diesen Bereichen. Für den dbb hamburg ist es wichtig, dass Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz nicht im Stich gelassen werden.

Neben den direkten personalfürsorgerischen Aspekten ist es dem dbb hamburg wichtig, dass auch in den Gefährdungsbeurteilungen der betroffenen Dienststellen das Thema „Gewalt gegen Beschäftigte“ eingepflegt wird. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Gefährdungslage von Dienststelle zu Dienststelle anders einzuschätzen ist, aber die Gefährdungsbeurteilung ist ein geeignetes Instrument, weil sie den Arbeitgeber/Dienstherrn verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um die vorhandene Gefährdung zu verringern. Von präventiven Maßnahmen profitiert dann am Ende auch der Arbeitgeber/Dienstherr, wenn weniger Gewalt ausgeübt wird und dadurch z.B. krankheits- bzw. verletzungsbedingte Ausfälle reduziert werden können.

Der dbb hamburg ist fest davon überzeugt, dass die Beschäftigten bei dem Thema „Gewalt gegen Beschäftigte“ hoch sensibilisiert sind, wie Arbeitgeber und Dienstherrn mit dem Thema in den Dienststellen umgehen. Deshalb muss und kann der Arbeitgeber/Dienstherr seine Aktivitäten gegen Gewalt gegen Beschäftigte als Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Kolleginnen und Kollegen noch deutlich ausbauen. Ohne Zweifel hätte es sehr positive Auswirkungen auf die Wahrnehmung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen und wäre eine positive Maßnahme zur Personalbindung.

## 20. Stärkung der Mitbestimmung und Beteiligung/Partizipation in den Dienststellen vor Ort

Der dbb hamburg ist davon überzeugt, dass sowohl die Mitbestimmung als auch die Beteiligung und Partizipation in den Dienststellen wichtige Aspekte sind, die für eine hohe Zufriedenheit und Identifikation der Kolleginnen und Kollegen mit ihren Dienststellen sorgen.

Die Personalräte aus den Mitgliedsgewerkschaften des dbb hamburg sind dafür bekannt, dass sie sehr lösungsorientiert arbeiten und über den Tellerrand hinaussehen. Sie pflegen einen vertrauensvollen Umgang mit der Dienststelle, ohne dabei die Interessen der Beschäftigten aus den Augen zu verlieren.

Mit dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz besitzen die Personalräte in der FHH einen guten Instrumentenkoffer, um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen

zu vertreten. Allerdings gibt es in Hamburg die sog. „eingeschränkte Allzuständigkeit“, die hinter den Regelungen z.B. in Schleswig-Holstein zurückbleibt. Dort haben die Personalräte die sog. Allzuständigkeit in allen Angelegenheiten und entsprechende Regelungen würden wir auch für Hamburg begrüßen. Damit würden die Stellung und Bedeutung des Personalrats noch einmal auf eine höhere Ebene gehoben und der Personalrat erhielte noch bessere Möglichkeiten, durch seine Erfahrung und Sachkenntnis die Bedingungen vor Ort in den Dienststellen zu verbessern und voranzubringen.

Eine mitbestimmungsrechtliche Besonderheit ist in Hamburg der § 93 des HmbPersVG (Hamburgisches Personalvertretungsgesetz). Diese Regelung sieht vor, dass der Senat mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sog. „93-er-Vereinbarungen“ treffen kann, um mitbestimmungsrechtliche Themen zu regeln, die mehrere Dienststellen betreffen. Der dbb hamburg bringt sich sehr aktiv in die entsprechenden Verhandlungen ein und sieht darin ein gutes Instrument für einen fairen Interessenausgleich.

Neben der rechtlich normierten Mitbestimmung durch die Personalräte und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften ist dem dbb hamburg auch die Beteiligung und Partizipation der Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen sehr wichtig. Der dbb hamburg ist fest davon überzeugt, dass die Beschäftigten im Regelfall ihren Arbeitsplatz und die zu erledigenden Aufgaben am besten kennen. Deshalb macht es nicht nur Sinn, die Kolleginnen und Kollegen stärker in Veränderungsprozesse einzubinden, sondern es ist sogar dringend erforderlich. Eine breite Beteiligung/Partizipation führt zu besseren Ergebnissen, die am Ende dann auch der Dienststelle nutzen.

Nach Wahrnehmung des dbb hamburg gab es in der Vergangenheit Beteiligungsprozesse, bei denen sich die Kolleginnen und Kollegen sehr intensiv eingebracht haben und auch sehr viel Zeit investiert haben. Leider wurden dann am Ende des Prozesses die erzielten Ergebnisse aber nicht entsprechend umgesetzt. Wenn sich solche Erfahrungen häufen, ziehen sich Kolleginnen und Kollegen dann in weiteren Prozessen zurück und verlieren das Interesse an der Beteiligung. Schlimmstenfalls führen solche Erfahrungen dann sogar dazu, dass man sich auch ein Stück weit von seiner Aufgabe entfremdet und die Eigenmotivation nachlässt. Eine solche Entwicklung, die zu innerlicher Kündigung führen kann, muss verhindert werden. Es wird in der Zukunft das klare Bekenntnis von der jeweiligen Leitungsebene benötigt, dass der Sachverstand der betroffenen Kolleginnen und Kollegen bei Veränderungsprozessen einbezogen wird und am Ende auch berücksichtigt wird. Echte Partizipation braucht Verbindlichkeit.

Um dies zu erreichen ist z.B. eine entsprechende Vereinbarung gemäß § 93 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz zwischen dem Senat und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften denkbar - oder zumindest der Abschluss von Dienstvereinbarungen auf örtlicher Ebene. Durch die Beteiligung/Partizipation der Kolleginnen und Kollegen wird die rechtlich abgesicherte Mitbestimmung nicht ersetzt. Der dbb hamburg ist aber davon überzeugt, dass die durch Beteiligungsprozesse erzielten Ergebnisse auch positive Auswirkungen auf die Arbeit des Personalrats und der anderen

Interessenvertretungen wie Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauensperson der Schwerbehinderten entfalten.

## 21. Förderung der Nachhaltigkeit als Querschnittsthema

Nachhaltigkeit bedeutet, dass die öffentliche Verwaltung so handelt, dass die Bedürfnisse der Gegenwart erfüllt werden, ohne die Möglichkeiten zukünftiger Generationen zu gefährden. Die Nachhaltigkeit umfasst die Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales. Es gibt viele verschiedene Maßnahmen, die ergriffen werden können, um die Nachhaltigkeit zu verbessern. Dazu gehören unter anderem:

- Energieeffizienzsteigerungen
- Verwendung erneuerbarer Energien
- Ressourcenschonung
- CO<sup>2</sup>-Reduktion
- Nachhaltige Beschaffung
- Soziale Verantwortung

Gerade in der öffentlichen Verwaltung spielt der Gebäudebestand beim Thema Nachhaltigkeit eine wesentliche Rolle.

Alle Dienststellen sollten deshalb ihre Energieverbräuche kennen und analysieren und Verbesserungen müssen von den jeweils zuständigen Stellen unterstützt werden. Dabei werden auch Maßnahmen zur Nutzung erneuerbarer Energien ins Auge gefasst und bevorzugt umgesetzt. Die Erfahrung hat aber gezeigt, dass es in den sog. energieoptimierten Bürobauten, die über keine Heizung mehr verfügen, sondern die Temperatursteuerung ausschließlich über die Lüftung funktioniert, das Problem der sehr niedrigen Luftfeuchtigkeit auftreten kann, was ebenfalls gesundheitliche Beeinträchtigungen für die dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen auslösen kann. Deshalb sind jeweils sehr individuelle Betrachtungen notwendig.

Es gibt Dienstgebäude, in denen das Thema Hitzeschutz bereits jetzt eine große Rolle spielt. In diesen Gebäuden ist es dann im Sommer nicht mehr möglich, ein normales Arbeitspensum zu erledigen, weil die Hitzesituation zu Arbeitsbedingungen führt, die sehr belastend für die Kolleginnen und Kollegen sind. Hier sind Maßnahmen zu ergreifen, um auch in Hitzeperioden für ein gutes Klima zu sorgen. Alternativ sind organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, um die betroffenen Beschäftigten vor der Hitze zu schützen (z.B. mehr mobiles Arbeiten etc.).

Der Ressourcenverbrauch soll auf einen minimalen Einsatz reduziert werden, indem zum Beispiel unnötige Nutzungen von Papiervorgängen unterbunden werden. Vorhandene digitale Instrumente sind deshalb noch stärker zu nutzen.

Bei der Beschaffung von Arbeitsmaterial ist stärker auf eine bedarfsgerechte Beschaffung zu achten und im größtmöglichen Umfang auf Plastik und Müll zu verzichten.

Bei der Anschaffung der Ausstattung ist darauf zu achten, dass diese nach Nutzung nicht weggeworfen, sondern vielmehr weitergegeben wird. So könnte z.B. abgeschriebenes oder ausgemustertes Mobiliar leichter an interessierte Kolleginnen und Kollegen abgegeben werden, anstatt es zu entsorgen. Auch Maßnahmen zur Mülltrennung sind in den Dienststellen vorzusehen.

Bei der Reduzierung des Ressourcenverbrauchs geht es auch um die Frage der guten Erreichbarkeit der Dienststellen durch den ÖPNV. Insgesamt ist der dbb hamburg davon überzeugt, dass es für viele Kolleginnen und Kollegen, die bereits im öffentlichen Dienst arbeiten, eine wichtige Rolle spielt, wie der Arbeitgeber/Dienstherr mit dem Thema Nachhaltigkeit umgeht. Auch für zukünftige Mitarbeitende ist es von Bedeutung, wie aktiv sich der zukünftige Arbeitgeber/Dienstherr für die Nachhaltigkeit einsetzt.

Insofern fordert der dbb hamburg, dass es in den Dienststellen ein Nachhaltigkeitskonzept geben sollte. Dieses Konzept ist auch zu beachten, wenn z.B. Neu- oder Umbauten, oder Neuanmietungen anstehen, um die Nachhaltigkeitsaspekte dann auch in den jeweiligen Prozess miteinzubeziehen. Natürlich gehört dann in ein solches Konzept auch ein Mobilitätsangebot des jeweiligen Arbeitgebers/Dienstherrn. Insofern ist ein Nachhaltigkeitskonzept ohne eine bezuschusstes Job-Ticket aus Sicht des dbb hamburg nicht vollständig und konterkariert andere Anstrengungen der Dienststellen zum Thema Nachhaltigkeit.

## C) Fachspezifische Themen, die nur eine oder wenige Fachgewerkschaften im dbb hamburg betreffen

### C 1) Polizei

Vor dem Hintergrund der Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie dem täglichen reibungslosen Ablauf staatlichen Verwaltungshandelns sind aus Sicht der DPolG Hamburg eine Vielzahl von zum Teil schon seit einigen Jahren getroffenen aber immer noch unzureichenden Maßnahmen erforderlich.

Sinkende Bewerber- und Einstellungszahlen trotz einer schon länger durchgeführten Einstellungsoffensive für den Polizeivollzugsdienst und den Angestellten im Polizeidienst zeigen deutliche Missstände in der Attraktivität Hamburgs für Berufsanfänger.

Neben der von der DPolG Hamburg seit Jahren geforderten Einführung der zweigeteilten Laufbahn für Beamtinnen und Beamte der Schutz- und Wasserschutzpolizei bedarf es als Übergangslösung einer Anhebung des Einstiegsamtes zum Beispiel auf die Besoldungsgruppe A 8 für Angehörige des mittleren Dienstes nach erfolgreicher Ausbildung an der Akademie der Polizei.

Darüber hinaus sollten die Aufstiegsmöglichkeiten in den Laufbahnabschnitten II und III beispielsweise durch eine Sonderlaufbahn Polizei deutlich verbessert werden.

Ebenso sind auch bei den Rahmenbedingungen für die Verbesserung der finanziellen Lage von Mitarbeitenden bei der Polizei deutliche Schwachpunkte erkennbar. So fordert die DPolG Hamburg bereits seit mehreren Jahren die Wiedereinführung der Freien Heilfürsorge für Polizeibeamte ebenso wie die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage zugunsten der Versorgungsempfänger.

Für Berufseinsteiger bei der Polizei sollte bezahlbarer Wohnraum im Hamburg durch den Bau entsprechender Wohnheime geschaffen werden.

Die Einführung eines Fahrkostenzuschusses bzw. die vollständige Fahrkostenübernahme für den öffentlichen Nahverkehr, Ausweisung von Parkraum in Dienststellennähe für Schichtdienstleistende und eine entsprechende Stadtstaatenzulage sind denkbare und von der DPolG Hamburg geforderte Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung.

Die Möglichkeiten für mobiles Arbeiten, Arbeiten an einem anderen Ort oder Homeoffice sollten durch technische Verbesserungen flächendeckend in der Hamburger Verwaltung erweitert werden. Die Einführung künstlicher Intelligenz (KI) muss in der Hamburger Verwaltung zum Beispiel bei polizeilichen Ermittlungsvorgängen stärker genutzt werden.

Generell ist die kriminalpolizeiliche Ermittlungstätigkeit technisch zu ertüchtigen, um ein ständiges „Hinterherlaufen“ der sich stets wandelnden technischen Entwicklung im Deliktsbereich Cyberkriminalität zu beenden.

Auch in der Aus- und Fortbildung sollte durch die Beschaffung personengebundener mobiler Endgeräte die Möglichkeit mobilen Lernens geschaffen werden.

Es sind die gesetzlichen Voraussetzungen zu schaffen, um Angriffe auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, insbesondere Polizeibediensteter konsequent zu ahnden und die strafrechtlichen Möglichkeiten voll auszuschöpfen.

In der Ausrüstung und Ausstattung Hamburger Polizeivollzugsbeamter hat sich in den letzten Jahren einiges getan, zum Beispiel die Einführung des EKA, der Mehrzweckweste, eines mobilen ballistischen Schutzschildes, etc..

Jedoch sieht die DPolG Hamburg bei der Anwendung unmittelbaren Zwangs eine Lücke zwischen dem Einsatz von Pfefferspray und der Anwendung der Schusswaffe, um bedrohliche Einsatzlagen zu bewältigen.

Die Einführung sogenannter Distanz-Elektro-Impuls-Geräte (DEIG, umgangssprachlich „Taser“) würde nach Auffassung der DPolG Hamburg diese Lücke schließen.

Besondere Zulagen, die für die Polizei geschaffen werden sollten, wären zum Beispiel die Waffenzulage für Waffenträger im Tarifbereich und eine Erschwerniszulage für Mitarbeiter an Dienststellen im Ermittlungsbereich Kinderpornografie und Sexualdelikte. Die Wechselschicht- und Schichtzulage im Bereich der Tarifbeschäftigten von derzeit 105 Euro bzw. 40 Euro monatlich muss deutlich angehoben und dynamisiert werden.

Innerhalb der Polizeiverwaltung muss endlich die Vakanz (Sparhaushalt) von 14 Prozent wegfallen. In der Verwaltung stehen wir erst am Anfang des demografischen Wandels durch den Ruhestand zahlreicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Polizei muss bereits jetzt versuchen, möglichst viele Beschäftigte einzustellen, um die umfangreicher werdenden Aufgaben zu erledigen und das Personaldelta in der Verwaltung zu überwinden.

Die Stadt Hamburg setzt auch weiterhin auf die Einstellung von Verwaltungsbeamtinnen und -beamten und bildet diese aus. In der Polizei ist jedoch festzustellen, dass die berufliche Entwicklung von Verwaltungsbeamten teilweise nicht gefördert wird, da immer mehr Tarifbeschäftigte in die klassischen Verwaltungsbereiche eingestellt werden. So wurden in der Personalabteilung beispielsweise die Sachbearbeiterstellen von EG 9a auf EG 9b gehoben, die Verwaltungsbeamten verbleiben aber bei der A 8-Besoldung und scheitern an einer vollkommen veralteten Eckdienstpostenbewertung der Finanzbehörde. Hier muss eine Änderung der Bewertung erfolgen.

Überleitungen von Verwaltungsbeamten von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 wurden seit Jahren nicht mehr angeboten. Auch für Verwaltungsbeamte muss es beruflich interessante Perspektiven geben.

## C 2) Justiz

### Entgelt- und Besoldungsgefüge in der Justiz

Das Bundesarbeitsgericht hatte im Jahr 2020 festgestellt, dass die den Mitarbeitenden auf den Geschäftsstellen der Gerichte und Staatsanwaltschaften gezahlten Entgelte (TV-L EG 6) nicht den tarifvertraglichen Anforderungen genügt haben. Seither müssen die Länder den Geschäftsstellenangestellten Tariflohn gem. TV-L EG 9a bezahlen. Es ist der Justiz bislang nicht gelungen, das übrige Tarif- und Besoldungsgefüge an die vorgenannte höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen und angemessene Gehälter bzw. Besoldung zu zahlen. Der dbb hamburg fordert, allen Beschäftigten in der Justiz eine amtsangemessene Vergütung bzw. Besoldung zukommen zu lassen. Hierzu wird eine Anhebung aller Eingruppierungen bei Tarifentgelten und Besoldungen angestrebt, die der Umgruppierung im Geschäftsstellenbereich entspricht. Hierdurch würden die Arbeitsentgelte in der Justiz endlich auf ein Niveau gehoben, welches dem der übrigen Verwaltung in Deutschland entspräche. Laufbahnbrüchen sollte durch Einführung einer ebenfalls überfälligen Einheitsbesoldung begegnet werden.

## D) Evaluation und kontinuierliche Weiterentwicklung

Das vorgelegte Grundsatzpapier gibt den aktuellen status-quo im öffentlichen Dienst für die Bereiche wider, in denen der dbb hamburg und seine Mitgliedsgewerkschaften die Interessen der Kolleginnen und Kollegen vertreten. Es ist unverkennbar von der derzeitigen Situation geprägt, dass der öffentliche Dienst in einem starken Wettbewerb um Arbeitskräfte mit anderen Dienstherrn und öffentlichen und privaten Arbeitgebern steht. Manche Probleme sind hausgemacht, andere Probleme sind als gesamtgesellschaftlich zu bewerten.

Deshalb ist das vorgelegte Grundsatzpapier auch zu evaluieren und fortzuschreiben. Damit wird deutlich, dass der dbb hamburg auch in Zukunft kontinuierlich sowohl negative als auch positive Entwicklungen im öffentlichen Dienst aufnimmt und Maßnahmen einfordert, damit die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes nicht gefährdet wird.

Ein funktionierender öffentlicher Dienst ist ein Garant für unsere freiheitliche demokratische Grundordnung und somit ein wirksames Instrument gegen extremistische und populistische Bestrebungen, unseren Staat von Grund auf zu verändern. Aber diese Funktionsfähigkeit lässt sich nur dann erreichen, wenn ausreichend Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst arbeiten und diese Funktionsfähigkeit sicherstellen.

**IMPRESSUM**

**dbb hamburg beamtenbund und tarifunion e.V.**

**Vorsitzender Thomas Treff**

**Mönkedamm 11**

**20457 Hamburg**

**Tel.: 040 / 251 39 26**

**E-Mail: [post@dbb-hamburg.de](mailto:post@dbb-hamburg.de)**

**[www.dbb-hamburg.de](http://www.dbb-hamburg.de)**

**Fotos: dbb hamburg**