KWP30NEU

Kapitel

Initiator*innen: Kreisvorstand und Susanne Petersen

Titel: **Gute Arbeit in der Verwaltung**

Text

Die Stadtverwaltung mit ihren Eigenbetriebe und ihren Gesellschaften ist eine der größten Arbeitgeber*innen in Schleswig-Holstein. Sie hält mit ihrem täglichen Einsatz das städtische Leben am Laufen. Damit dies auch so bleibt, braucht die Stadt genügend motivierte Mitarbeiter*innen. Um für diese attraktiv zu sein, muss die Stadt ihrer Vorbildfunktion als gute Arbeitgeberin gerecht werden. Der Fachkräftemangel macht schließlich auch vor der öffentlichen Verwaltung nicht halt.

Ein Schritt ist die Abschaffung sachgrundloser Befristung. Einerseits wissen die Beschäftigten so, auf welcher Grundlage sie befristet wurden und andererseits besteht nur bei einer Befristung mit Sachgrund ein Anspruch auf Entfristung, wenn der Sachgrund wegfällt.

Ein Schritt ist die Abschaffung sachgrundloser Befristung. Eine sachgrundlose Befristung verkleinert den Bewerber*innenkreis unnötig. Die Möglichkeiten der Probezeit sind völlig ausreichend, um prüfen zu können, ob man innerhalb des Arbeitsverhältnisses zueinander passt.

Leiharbeitnehmer*innen gehören zu den am stärksten benachteiligten Menschen am Arbeitsmarkt. Sie sind häufig schlechter bezahlt, müssen örtlich sehr flexibel sein und werden mit Ablauf ihrer Beschäftigung beim Einsatzbetrieb oft vom Zeitarbeitsunternehmen entlassen. Um gerechtere Voraussetzungen für diese Menschen zu schaffen, sollen sie im ersten Schritt Anspruch auf gleiche Bezahlung vom ersten Tag an erhalten. Dies kann beispielsweise durch eine Flexibilitätszulage geschehen.

Bei der Personalbemessung muss stärker darauf geachtet werden, dass

Mitarbeiter*innen nicht überlastet werden und Aufgaben dennoch in angemessener Zeit erledigt werden können. Bewilligte Stellen müssen besetzt werden und wo nötig, neue Stellen geschaffen werden. Zudem können temporäre Spitzen durch andereAbteilungen aufgefangen werden. So sind auch Amtsgänge für die Bürger*innen zeitnäher möglich und die Bearbeitungszeiten sinken.

Die Mitarbeitenden wissen am besten, was an den Arbeitsbedingungen verbessert werden kann. Aber auch über Risiken und Probleme in den Arbeitsabläufen wissen sie am besten Bescheid. Deshalb soll in allen Aufsichts- und Verwaltungsräten städtischer Betriebe Mitbestimmung durch Personalvertretungen eingeführt werden. Auch für Betriebe, die zu klein sind für Aufsichts- oder Verwaltungsräte, soll eine Lösung gefunden werden, wie etwa die Zusammenfassung ähnlicher Betriebe in einer Holding.

Wir setzen uns für mehr Diversität und interkulturelle Kompetenz in der Stadtverwaltung ein. Dies ist einerseits im eigenen Nutzen der Verwaltung, andererseits kann das Vertrauen in die Stadtverwaltung gesteigert werden, wenn die eigene gesellschaftliche Gruppe unter deren Mitarbeitenden erkennbar vertreten ist. Wir werden uns für die Geschlechterparität in den Eigenbetrieben einsetzen.

Wir möchten den Mitarbeiter*innen gute und spannende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, besonders im Bereich Umwelt und Klima, Digitalisierung sowie interkulturelle Kompetenz bzw. allgemein diskriminierungsensible Kompetenz (siehe Kapitel Umweltbildung fördern).