

Frank Becker
dbb beamtenbund
und tarifunion berlin
Alt-Moabit 96 a
10559 Berlin

Landesvorstand Berlin
Kleine Alexanderstraße 28
10178 Berlin
Telefon +49 30/24 00 92 89
Telefax +49 30/24 00 92 60
info@die-linke-berlin.de
www.die-linke-berlin.de
Berliner Bank AG
Konto-Nr. 43 84 81 68 00
BLZ 100 200 00
Spendenkonto-Nr. 43 84 81 68 03

Betr.: Ihr Schreiben vom 30. Juni 2016

18.07.2016

Sehr geehrter Herr Becker,

mit Schreiben vom 30. Juni 2016 haben Sie sich an den Landesvorsitzenden der Partei DIE LINKE. Berlin aus Anlass der Wahlen zum Abgeordnetenhaus von Berlin am 18. September 2016 mit der Bitte um Beantwortung Ihrer Fragen gewandt.

Hierzu möchten wir Ihnen in Namen des Berliner Landesverbandes der Partei DIE LINKE antworten. Unsere Antworten auf die gestellten Fragen finden sie in der Anlage auf den nächsten Seiten.

Mit freundlichen Grüßen,



Sebastian Koch

Referent des Landesvorsitzenden

Antworten der Partei DIE LINKE. Berlin auf die Wahlprüfsteine des dbb beamtenbund und tarifunion berlin zur Abgeordnetenhauswahl 2016

1. Das Recht des öffentlichen Dienstes ist nach dem Grundgesetz unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.
Wie will Ihre Partei diesem Verfassungsauftrag, insbesondere der Fortentwicklung des Berufsbeamtentums, künftig Rechnung tragen?

Das vordringlichste Problem, das angegangen werden muss, ist die klaffende Lücke bei der Besoldung zwischen Berlin und den anderen Bundesländern bzw. dem Bund. Diese Lücke will DIE LINKE. Berlin zügig schließen (siehe Frage 2). Darüber hinaus wollen wir insbesondere die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst, also auch die der Beamtinnen und Beamten, attraktiver machen, das Gesundheitsmanagement verbessern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranbringen (siehe Fragen 5, 7 und 8).

2. Die Anpassung der Besoldung und Versorgung ist in Berlin über Jahre hinweg in sträflicher Weise dem Gutdünken der Haushaltspolitik überlassen geblieben. Mittlerweile hat aber sogar das Bundesverfassungsgericht in einer Grundsatzentscheidung die enge Verknüpfung zwischen Tarifanpassungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einerseits und den Anpassungen von Beamtenbesoldung und -versorgung andererseits bestätigt.
Sieht sich Ihre Partei in der Pflicht, diesem Grundsatz uneingeschränkt zu folgen und verlässlich für eine dem Tarifergebnis entsprechende wirkungsgleiche Erhöhung der Bezüge der Beamten und Versorgungsempfänger zu sorgen?

Wir setzen uns seit fünf Jahren nicht nur für eine mit dem Tarifergebnis "wirkungsgleiche" Erhöhung der Bezüge der Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ein, sondern für eine darüber hinaus gehende, siehe Antwort auf Frage 3.

3. Das Land Berlin trägt bei der Beamtenbesoldung die rote Laterne und die negativen Folgen der einseitigen Sparpolitik für die Personalentwicklung treten immer deutlicher zutage. Zu einer Angleichung an die Bezahlung in den anderen Bundesländern enthält die Besoldungserhöhung 2016 die außerordentlich bescheidene zusätzliche Aufstockung um 0,5 Prozent.
Halten Sie diese „Angleichung im Schnecken tempo“ für ausreichend bzw. um welchen Prozentsatz beabsichtigt Ihre Partei die Besoldung in den nächsten Jahren zusätzlich zum abgeschlossenen Tarifergebnis zu erhöhen, um Berlin wieder wettbewerbsfähig mit den anderen Bundesländern zu machen?

Die Fraktion DIE LINKE. im Berliner Abgeordnetenhaus hat in allen Haushaltsberatungen der zu Ende gehenden Wahlperiode beantragt, die Bezüge um einen Betrag zu erhöhen, der um einen Prozentpunkt über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer bzw. dem Tarifabschluss liegt. Unserer Auffassung nach kann so in den nächsten fünf bis sechs Jahren der Besoldungs-Rückstand zum Durchschnitt der anderen Bundesländer aufgeholt werden.

4. Auch die Tarifbeschäftigten im Landesdienst, die in immer größerer Zahl im dbb berlin organisiert sind, erwarten selbstverständlich eine faire und auskömmliche Bezahlung durch den öffentlichen Arbeitgeber.
- Wie wird Ihre Partei ein konkurrenzfähiges Entgelt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der nächsten Tarifrunde sicherstellen?*

DIE LINKE. Berlin nimmt an den Tarifverhandlungen nicht teil.

5. In Berlin ist die Personaldecke des öffentlichen Dienstes an sehr vielen Stellen geradezu fahrlässig auf Kante genäht. Die wachsende Stadt und neue Aufgabenstellungen erfordern über die bereits beschlossenen zusätzlichen Stellen hinaus weiteres, gut ausgebildetes und motiviertes Personal. Der demografische Wandel erschwert dabei die Nachwuchsgewinnung.
- Welche konkreten Maßnahmen beabsichtigt Ihre Partei, um den öffentlichen Dienst für Berufseinsteiger attraktiver zu machen bzw. die Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst zu forcieren? Und welche Sofort-Maßnahmen müssen aus Ihrer Sicht zur Entlastung des gegenwärtigen, überlasteten Personals ergriffen werden?*

Um den Bedarf an qualifizierten Bewerber*innen sowie Nachwuchskräften zu decken, muss sich das Land Berlin (Hauptverwaltung und Bezirke gemeinsam) als attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber mit einer markanten und glaubwürdigen Arbeitgebermarke (Employer Branding) positionieren. Dazu gehören insbesondere anspruchsvolle Aufgaben, Standortsicherheit, unbefristete Arbeitsverhältnisse, Gesundheitsförderung, Chancengleichheit, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vielfalt und Verlässlichkeit.

Unter „Berlin.de“ soll auf der Startseite ein „Bewerbungsportal“ angeboten werden, in dem alle Stellenausschreibungen und Ausbildungsplätze des Landes Berlin veröffentlicht sind.

Für die Gewinnung von Nachwuchskräften muss auch in sozialen Netzwerken geworben werden.

Haben mehrere Behörden Stellen mit identischen Aufgabeninhalten zu besetzen, sollen die Stellenausschreibungen gebündelt werden.

Die Verwaltungsvorschrift zur Bekanntgabe von Stellenausschreibungen im Amtsblatt für Berlin kann aufgehoben werden.

Sachgrundlose Befristungen sollen grundsätzlich nicht erfolgen. Das gilt auch für die Anschlussbeschäftigungen von bedarfsgerecht ausgebildeten Nachwuchskräften, die die Ausbildung mit Prädikat erfolgreich abgeschlossen haben.

Die Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen und Hochschulen muss intensiviert werden. Insbesondere muss für alle Bereiche der Verwaltung für Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund geworben werden - und zwar so rechtzeitig, dass sich interessierte junge Menschen um einen qualifizierenden Schulabschluss bemühen können. Die dienst- und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten für die Rekrutierung des Verwaltungsnachwuchses müssen ausgeschöpft werden.

6. Immer häufiger sind die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, insbesondere in Aufgabenbereichen mit Publikumsverkehr, Gewalt in den unterschiedlichsten Formen ausgesetzt. Beschimpfungen, Bedrohungen oder auch körperliche Gewalt sind leider keine Seltenheit mehr.

Welche Lösungen zum vorbeugenden Schutz vor derartigen Übergriffen wird Ihre Partei etablieren? Wie sollen Gewalttaten gegenüber öffentlichem Personal künftig gehandelt werden?

Bei Übergriffen auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes handelt es sich um ein komplexes Problem, das seine Ursachen in der Einstellung zu Gewalt in der gesamten Gesellschaft hat. Diesem Problem muss mit unterschiedlichen Ansätzen begegnet werden. Insbesondere setzen wir hier auf zielgerichtete Prävention, wie sie etwa bei der Zusammenarbeit der Polizei mit Schulen, Jugendeinrichtungen und zivilgesellschaftlichen Institutionen praktiziert wird. Weiterhin bedarf es einer ständigen Fortbildung und Qualifikation für die Beschäftigten bezüglich des Umgangs mit kritischen Situationen genauso wie einer guten Eigensicherung und ggf. Schutzausstattung. Da wir immer noch zu wenig über die Hintergründe und Motivation der Täter wissen, würden wir zudem weitere Forschung zu diesem Thema begrüßen.

7. Der öffentliche Dienst ist unterbesetzt und überaltert. Um das vorhandene Personal motiviert und leistungsfähig zu erhalten, wird betriebliches/behördliches Gesundheitsmanagement immer wichtiger. Trotzdem werden entsprechende Konzepte bislang - offenbar unter dem vorherrschenden Gesichtspunkt der Kostenneutralität - nur sehr stockend oder gar nicht umgesetzt.

Teilen Sie diese Auffassung? Welche Ideen zur Etablierung altersgerechter Arbeitsplätze und zur Verbesserung des Gesundheitsmanagements haben Sie für den öffentlichen Dienst?

Betriebliches Gesundheitsmanagement darf sich nicht darin erschöpfen, den gesunden Beschäftigten während der Arbeitszeit physiotherapeutische Kurse anzubieten und den kranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Briefe nach Hause zu schicken.

Wenn es zutrifft, dass psychische Erkrankungen als Ursache für die hohen Fehlzeiten zugenommen haben, dann hat dies insbesondere auch mit Arbeitsbedingungen, Arbeitsklima, Arbeitsorten und ggf. Überforderungen zu tun. Gesundheitsmanagement muss deshalb präventive Wirkungen entfalten.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist Hilfe zur Selbsthilfe und kann auch nur so funktionieren. Jeder ist für seine Gesundheit selbst verantwortlich. Und das kann und wird einem niemand abnehmen. Das war schon immer so und das wird auch immer so sein. Aber die Verwaltungsführung sollte sich dessen bewusst sein, dass sie viel von Ihren Mitarbeiter*innen fordert und auf der anderen Seite nun auch die Mitarbeiter*innen bei der Gesunderhaltung im Betrieb und auch darüber hinaus unterstützen. Auf diesem Wege profitieren Verwaltung und Mitarbeiter/innen gleichermaßen vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Um ein Betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich umsetzen zu können, sollten die Verantwortlichen einem ganzheitlichen Ansatz folgen. Die Strategie muss sich an den Bedürfnissen der Verwaltung orientieren, sollte aber auch die Belange der Beschäftigten nicht außer Acht lassen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement kann nur dann optimal funktionieren, wenn alle Aspekte, die zum Thema gehören, berücksichtigt werden. Im Wesentlichen gehören der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowohl als auch die Gesundheitsförderung zu den Prioritäten. Aber auch

Suchtprävention, Stressmanagement und betriebliches Eingliederungsmanagement sind wichtige Faktoren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zur Ganzheitlichkeit gehört auch ein Konzept der Transparenz, Partizipation und Selbstverantwortung.

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement kann nur dann erfolgreich sein, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Die Verantwortlichen, z.B. der Gesundheitsmanager/ Gesundheitsmanagerin leiten die Maßnahmen in die Wege, aber Ihr Gesundheitsmanagement steht und fällt mit der Kommunikation an die Mitarbeiter*innen und deren Motivation. Ein weiterer entscheidender Punkt des ganzheitlichen Prinzips ist die Integration.

Betriebliches Gesundheitsmanagement kann nur dann optimal funktionieren, wenn möglichst viele Mitarbeiter*innen sich beteiligen. Die Eigeninitiative des Einzelnen ist also genauso gefragt, wie die Teilnahme an Gruppenveranstaltungen. Die Gesundheitsverantwortlichen der Verwaltung haben die Aufgabe, den Mitarbeiter*innen Mittel und Wege für die Gesundheitsförderung zur Verfügung zu stellen.

Ein gut aufgestelltes Betriebliches Gesundheitsmanagement hat viele Vorteile für alle Mitarbeiter*innen. Diese Tatsache muss jedem Einzelnen nahegebracht werden. Die medizinische Vorsorge gegen die zeitgenössischen Volkskrankheiten und die Reduzierung von gesundheitlichen Risikofaktoren, wie etwa dem Übergewicht, ist nicht nur für den Betroffenen von Bedeutung.

Präventionsangebote auf diesen Gebieten können sich auch für die Verwaltung positiv auswirken. Auf Mitarbeiter*innen wirken solche fürsorglichen Maßnahmen äußerst motivierend. Neben offensichtlich vorteilhaften Angeboten müssen auch die positiven Folgen aller Aspekte des betrieblichen Gesundheitsmanagements klar kommuniziert werden. Jede/r Mitarbeiter*in sollte wissen, dass bestimmte gesundheitliche Belastungen innerhalb des Betriebes verringert werden können.

8. Die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie ist ein Kernthema in der modernen Gesellschaft.

Welche Einzelmaßnahmen will Ihre Partei zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im öffentlichen Dienst vorrangig realisiert sehen?

Erklärtes Ziel ist es unter anderem, die Frauenanteile insbesondere in Leitungs- und Führungsfunktionen zu erhöhen und familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer gleichermaßen zu schaffen. Eine kompetenzbasierte Personalentwicklung, flankiert von modularen Qualifizierungen und vielfältigen personalpolitischen Angeboten, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle, mobile Arbeitsformen oder die Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung und Pflege bieten die Chance, den Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den jeweiligen Lebensphasen zu realisieren und die Angst vor dem „Karriereknick“ für Frauen und Männer zu minimieren. Vätern, die sich stärker der Familie widmen möchten, werden damit gute Rahmenbedingungen geboten (Förderung des Ansatzes einer partnerschaftlichen Familie). Mit Blick auf das lebenslange Lernen eröffnen sich auch hier weitere Handlungsbedarfe. Insofern bieten Gleichstellungspläne die Chance, die in einer Personalstrategie festgelegten Ziele mit praxisorientierten Maßnahmen zu hinterlegen und die nachhaltige Umsetzung sicherzustellen.

Work-Life-Balance ist mehr als die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen, wozu auch die Pflege von Angehörigen gehört, geht es vor allem um die Probleme bei der Vereinbarung beruflicher und außerberuflicher Zeitbedarfe. Bei älteren Mitarbeitern geht es um den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und den Gesundheitsschutz. Work-Life-Balance darf allerdings nicht verstanden werden als Fortsetzung der Anwesenheitskultur im virtuellen Raum (Stichwort: Ständige Erreichbarkeit).

Insbesondere bei Vereinbarungen zur Telearbeit oder auch alternierender Telearbeit sollte der Zeitbedarf für einzelne Arbeitsvorgänge aus den Untersuchungen zur Personalbemessung als Grundlage genommen werden.

9. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes, die allzu oft als Prügelknaben für politische Fehlentscheidungen herhalten müssen, fehlt es an Wertschätzung für ihre Arbeit, und zwar sowohl von der Politik als auch der Öffentlichkeit.
Worin kann sich die Wertschätzung für die Beschäftigten Ihrer Ansicht nach ausdrücken? Und welche Möglichkeiten hat die Politik, eine Wertschätzungskultur gegenüber dem öffentlichen Dienst aufzubauen?

Wertschätzung drückt sich in jeder Form des Agierens des Arbeitgebers (und übrigens auch des Arbeitnehmers!) aus. Das beginnt beim Umgang mit der Bewerbung eines zukünftigen Beschäftigten (schnelle und personalisierte Reaktion auf eine solche Bewerbung), mit der persönlichen Begrüßung der oder des „Neuen“, muss sich im gesamten Arbeitsleben wiederfinden und endet nicht mit dem Verlassen des Arbeitsplatzes, sondern setzt sich in einer angemessenen Einbeziehung auch der aus dem Arbeitsprozess Ausgeschiedenen fort. Wertschätzung wird von Vorgesetzten gelebt (oder nicht) und findet nur dann bei den Beschäftigten ihr Echo. Politik muss Wertschätzung Wert schätzen.

DIE LINKE. Fraktion im Berliner Abgeordnetenhaus hat sich dem Personalthema in der aktuellen Wahlperiode sehr intensiv und produktiv zugewandt, wir haben sehr viele parlamentarische Initiativen gestartet, dabei war uns die Wertschätzung gegenüber den beschäftigten permanent ein sehr wichtiges Anliegen.

10. Die Privatisierung öffentlicher Aufgaben wird in schönster Regelmäßigkeit als Forderung erhoben, obwohl die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass Private die Aufgaben nicht unbedingt preiswerter, stattdessen aber schlechter durchführen.
Welche Aufgaben müssen in Ihren Augen weiter vom öffentlichen Dienst wahrgenommen werden? Wo sehen Sie Möglichkeiten, Aufgaben an externe Firmen zu übertragen?

Selbstverständlich müssen die hoheitlichen Aufgaben des Landes auch durch seine Bediensteten ausgeführt werden. Wenn Aufgaben an Externe übertragen werden sollen, müssen zwingend folgende Punkte geprüft werden:

- Die Aufgabe muss rechtlich (zum Beispiel: Datenschutz) und tatsächlich durch Privatunternehmen erfüllt werden können.
- Die erwartete Qualität der privatisierten Leistung muss gewährleistet sein.
- Für die zu privatisierende Leistung muss auf dem Markt eine entsprechende Anzahl Anbieter vorhanden sein (keine Monopolbildung).
- Die Schnittstellen zwischen Behörde und Privatunternehmen müssen eindeutig definiert werden können.
- Es dürfen keine irreversiblen Abhängigkeiten der Behörde entstehen.
- Die Kontrollfunktion der Behörde muss erhalten und gewährleistet werden.
- Die Folgekosten einschließlich Transaktionskosten dürfen die bisherigen Kosten nicht übersteigen.

- Für den Fall, dass der erwartete Erfolg der Privatisierung sich nicht einstellt, muss die Möglichkeit der Rückführung der Aufgabe möglich sein.

11. Die Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM) hat die Aufgabe, den Investitions-/ Sanierungsbedarf auch für den öffentlichen Dienst unter Einbeziehung des Landesbetriebs für Gebäudebewirtschaftung Berlin (LfG) zu organisieren und durchzuführen. Die speziellen Anforderungen der Dienststellen bleiben dabei nicht selten auf der Strecke. Ferner ist bei BIM und LfG trotz des erheblichen Investitionsbedarfs ein Sanierungsstau festzustellen.

Wie hoch schätzen Sie den notwendigen Investitionsbedarf des öffentlichen Dienstes in Berlin für Immobilien, Technik, und Gebäude ein? Wie kann die Arbeit zwischen der BIM und den Nutzern (Behörden) besser organisiert werden? Und wer wird ab 2020 die Aufgaben des LfG übernehmen?

Den "notwendigen Investitionsbedarf" kann im Augenblick wohl niemand seriös schätzen. Er ist in jedem Fall erheblich. Im Übrigen hat sich aus unserer Sicht die Tätigkeit der BIM als Dienstleister in den letzten 10 Jahren sehr wohl bewährt. Die Aufgaben, die gegenwärtig durch Beschäftigte des LfG wahrgenommen werden, können - nach dessen Abwicklung - private Firmen übernehmen.

12. Lehrer wandern zum großen Nachteil der Berliner Schulen in großer Zahl aus dem Land Berlin in andere Bundesländer ab. Hauptursachen der Abwanderungen sind die schlechte Bezahlung in Berlin und die Tatsache, dass Lehrerinnen und Lehrer in Berlin nicht mehr verbeamtet werden.

Wird Ihre Partei sich für die Verbeamtung der Lehrerinnen und Lehrer in Berlin einsetzen, die unabhängig von allen funktionalen Erwägungen ein Gebot der Stunde ist, um ausreichend qualifiziertes und motiviertes Personal rekrutieren zu können?

Nein.