

Große Anfrage der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen**Einstellung und Motivation der Beschäftigten im öffentlichen Dienst**

Der öffentliche Dienst ist das Aushängeschild staatlichen Handelns und steht heute ganz im Dienst des Bürgerservice. Als attraktiver Arbeitgeber hat er in den letzten Jahrzehnten einen starken Wandel vollzogen. Die Bürgerinnen und Bürger erwarten schnelle, kompetente und unbürokratische Serviceleistungen. Auch die zunehmende Digitalisierung, der demografische Wandel und der erheblich eingeschränkte Ressourcenrahmen sind maßgeblichen Faktoren für die zukünftigen Entwicklungen des öffentlichen Dienstes.

Für die Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes haben diese Veränderungsprozesse der letzten Jahrzehnte wiederum Auswirkungen auf ihre Arbeitssituation. Die neuen Anforderungen, insbesondere das Ziel, hoheitliches und bürgerorientiertes Handeln in Einklang zu bringen, hat die Verwaltungskultur positiv beeinflusst. Aber vor dem Hintergrund eines erhöhten Wettbewerbs zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgebern und zwischen den öffentlichen Arbeitgebern Bund, Länder und Kommunen untereinander, ist es von besonderem Interesse, wie die Beschäftigten ihre Situation und die Veränderungen der letzten Jahre beurteilen. Mit einer umfangreichen empirischen Untersuchung hat der Senat deshalb zusammen mit der Universität Bremen nach Motivation, Einstellungen und Arbeitgeberbild der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Bremen gefragt. Zentrale Frage war: Wie ist das Rollen- und Selbstverständnis öffentlicher Beschäftigten vor dem Hintergrund der Reformen im öffentlichen Dienst?

Wesentliche Ergebnisse der Untersuchung sind die folgenden:

- Die Freie Hansestadt Bremen ist eine besondere Arbeitgeberin und die Beschäftigten finden überwiegend attraktive Arbeitsplätze vor.
- Der Vergleich zur Privatwirtschaft fällt größtenteils positiv aus: Die Freie Hansestadt Bremen wird als sehr guter Arbeitgeber und die Beschäftigungsbedingungen im Bremer öffentlichen Dienst werden als besser als in der Privatwirtschaft bewertet.
- Überaus hohe Motivation und generelle Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten für ihre Arbeit. Die Arbeitszufriedenheit basiert im Wesentlichen auf Aspekten wie „Interessante Tätigkeit“, „Sinnhaftigkeit der Arbeit“, „Arbeitsklima“, „Arbeitsplatzsicherheit“ sowie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.
- Es lässt sich eine hohe Gemeinwohlorientierung und Identifikation mit dem ausgeübten Beruf sowie ein großes Selbstbewusstsein bezüglich der eigenen Arbeitsleistung feststellen.

Neben den positiven Ergebnissen ergeben sich aber auch kritische Bewertungen der Freien Hansestadt Bremen als Arbeitgeber durch die Befragten:

- Fehlende Anerkennung und Wertschätzung durch Führungskräfte, die Politik und die Öffentlichkeit.

- Mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen, die Möglichkeiten bleiben sehr deutlich hinter den Erwartungen der Beschäftigten zurück.
- Einige Beschäftigungsgruppen sehen sich an Veränderungsprozessen nicht gut beteiligt.
- Die Bewertung von Gesundheitsförderung zeigt, dass der hierfür seit nunmehr sechs Jahren geschaffene Rahmen von den Dienststellen höchst unterschiedlich gut ausgefüllt wird.
- Vor allem ältere Beschäftigte empfinden die Menge der Arbeit und den Zeitdruck als hoch belastend. Die höchsten Belastungswerte sind im Vergleich der Personengruppen beim Lehrpersonal zu finden.
- Viele Beschäftigte schätzen den öffentlichen Dienst für junge Menschen als nicht attraktiv ein. Über die Hälfte der Beschäftigten würde ihren Kindern den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber nicht empfehlen.

Die Studie ergibt zusammenfassend also ein zwiespältiges Bild, einerseits schätzen die Beschäftigten ihre Arbeitgeberin und weisen eine hohe Arbeitszufriedenheit auf, andererseits aber zeigen sich punktuell Überlastungserscheinungen. Eine gemeinsame Aufgabe von Arbeitgeber und Beschäftigtenvertretung ist es daher herauszuarbeiten, wie die positiven Aspekte weiter gestärkt und Verbesserungsprozesse angegangen werden können.

Wir fragen den Senat:

1. Wie bewertet der Senat die Diskrepanz zwischen einer insgesamt hohen generellen Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer beruflichen Tätigkeit einerseits und der geringen Verbundenheit mit dem Arbeitgeber sowie der kritischen Beurteilung der Freien Hansestadt Bremen als Arbeitgeber? Worin sieht der Senat die Gründe hierfür? Wie kann diese Diskrepanz gemindert bzw. beseitigt werden?
2. Arbeitsbelastung wirkt sich insbesondere dann auf die Arbeitszufriedenheit aus, wenn das Verhalten der Vorgesetzten als belastend wahrgenommen wird. Wie beurteilt der Senat die Umfrageergebnisse zu der Führungskultur der Leitungsebenen? Was genau wird von den Beschäftigten an der Führungskultur kritisiert? Wie beurteilt der Senat die bisher eingesetzten Ansätze und Instrumente eines Personalmanagements im Hinblick auf die Führungskultur? Mit welchen Maßnahmen plant der Senat, eine Verbesserung der Personalführungskompetenzen auf den Leitungsebenen herbeizuführen? Wie bewertet der Senat die Akzeptanz der parallelen Aufstiegsmodelle in den höheren Dienst ab A 14 (einerseits ein dreijähriges Masterstudium an der Universität Bremen und andererseits ein halbjähriger Lehrgang am AFZ) unter den Beschäftigten?
3. Einige Beschäftigtengruppen fühlen sich bei den Veränderungsprozessen nicht bzw. nicht ausreichend beteiligt. Um welche Gruppen handelt es sich und wie bewertet der Senat diese Situation? Wie will der Senat diese Situation verbessern?
4. Ein wichtiger Faktor in der Auswirkung auf die Arbeitsunzufriedenheit ist der Umfrage zufolge fehlendes Verständnis und mangelnde Anerkennung durch die Politik und in der Öffentlichkeit (S31). Für mehr als die Hälfte der Beschäftigten wirkt sich die fehlende Anerkennung in der Öffentlichkeit belastend auf die Arbeitszufriedenheit aus. Wie erklärt sich der Senat diese „Wertschätzungskrise“? Mit welchen Maßnahmen gedenkt der Senat diese Wahrnehmung der geringen Wertschätzung zu verändern?
5. Knapp die Hälfte der Beschäftigten sieht den bremischen öffentlichen Dienst für junge Menschen als nicht attraktiv an. Gleichzeitig sind die Bewerbungszahlen zu den Nachwuchspools durchgängig sehr hoch. Auf die Ausschreibung der 300 TV-L 9-BA.-Stellen zur administrativen Bewältigung der Flüchtlingskrise Ende 2015 gingen Bewerbungen im vierstelligen Bereich ein, deren Sichtung und Wertung kaum bewältigt werden konnte. Wie bewertet der Senat diese sich widersprechenden Befunde?

Sieht der Senat die Notwendigkeit, die Attraktivität zu steigern? Wenn ja, mit welchen Maßnahmen?

6. In den älteren Altersgruppen wird die Arbeitsbelastung als subjektiv belastender empfunden als in den jüngeren Altersgruppen. Mit welchen zielgerichteten Strategien und Maßnahmen, z. B. im Rahmen des Gesundheitsmanagements, kann dieser Problematik Rechnung getragen werden? Wie will der Senat sicherstellen, dass ein systematisches und wirkungsvolles Gesundheitsmanagement bei gleichzeitiger Freiwilligkeit an der Teilnahme der Maßnahmen in allen Bereichen des bremischen öffentlichen Dienstes durchgeführt wird?
7. Wie viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst nahmen im Jahr 2016 Bildungsurlaub?
8. Wie bewertet der Senat die von Beschäftigten kritisierten „schlechten Aufstiegschancen und Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten? Gedenkt der Senat auf die subjektiven Einschätzungen zu reagieren? Wenn ja, mit welchen Maßnahmen? Welchen Einfluss hat im Bereich der Beamten die Beförderungskultur und -struktur? Könnte hier mehr Transparenz in den Prozessen für höhere Zufriedenheit bei den Beschäftigten (z. B. Polizei, Finanzämter) führen?
9. Den Umfrageergebnissen zufolge wird „Wirtschaftlichkeitsdenken“ als wichtig für die Aufgabenerledigung angesehen, „Umsetzung der Vorgaben/des politischen Auftrags“ jedoch nicht. Wie bewertet der Senat diese Nachrangigkeit? Welchen Stellenwert hat bei der Aufgabenerledigung die qualitative vor der quantitativen Bewertung und welche Bedeutung hat das interdisziplinäre, umfassende und ressortübergreifende Arbeiten, z. B. bei der Beurteilung der Beamtinnen und Beamten für ihre Beförderungen und Aufstiege?
10. Wie und in welchem Zeitrahmen will der Senat die Ergebnisse der Befragung und die Konsequenzen hieraus analysieren und daraus konkrete Maßnahmen entwickeln? Wie werden bei diesem Vorhaben der Gesamtpersonalrat und die Beschäftigten sowie die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes einbezogen? Wie wird sichergestellt, dass eine qualitative Evaluation von Maßnahmen bei den Beschäftigten durchgeführt wird?
11. In der Befragung wurde unter anderem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Grund für Arbeitszufriedenheit angegeben. Welche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es im Öffentlichen Dienst in Bremen und sieht der Senat darüber hinaus Möglichkeiten, die Vereinbarkeiten zu verbessern?
12. Wie viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst nutzen die Möglichkeit von Home Office?
13. Was unternimmt der Senat, um Beschäftigte mit Behinderungen eine angemessene Teilhabe in der Arbeitswelt zu ermöglichen?
14. Ist aus der Sicht des Senats gewährleistet, dass Stellenbewertungen über alle Bereiche hinweg einheitlich vorgenommen werden?

Max Liess, Sybille Bösch, Björn Tschöpe und Fraktion
der SPD

Björn Fecker, Dr. Henrike Müller, Dr. Maike Schaefer
und Fraktion Bündnis 90/Die Grünen