

Zu Frage 1:

Welche Vision haben Sie von der Dresdner Stadtverwaltung der Zukunft?

Unsere Vision ist es, dass jeder in der Stadtverwaltung seine Arbeit liebt, weil man sich richtig aufgehoben fühlt, weil man von den Vorgesetzten, im eigenen Team und von den Bürgern Anerkennung erfährt und weil die Arbeit des Einzelnen und der Verwaltung dadurch insgesamt erfolgreicher wird. Diese Vision basiert auf der Erkenntnis des namhaften irisch-amerikanischen Psychologen Joseph Murphy: **„Nur wer seine Arbeit liebt, hat darin auch Erfolg!“** Das setzt eine mitarbeiterorientierte Personalentwicklung voraus, mit der die Stärken des Einzelnen erkannt, gefördert und genutzt werden. Um dies zu erreichen, sollte auf Initiative des Gesamtpersonalrates und mit externer Unterstützung und Moderation ein **NEUES LEITBILD** entwickelt werden, das nicht als nettes Papier verstaubt oder abgeheftet wird, sondern das in einem guten Miteinander und bei ständiger Evaluation dauerhaft gelebt und vorgelebt wird. Dieses Leitbild soll der Oberbegriff für alle Methoden werden, die das Miteinander in der Stadtverwaltung definieren. Das sind teilweise schon in bewährter Form existierende, teilweise zu überprüfende und teilweise neu zu erfindende Methoden. Dazu gehören z.B. Methoden des Qualitätsmanagements, Methoden des Betrieblichen Gesundheitsmanagements etc. Nichts ist so gut, dass es nicht noch besser werden könnte. Unsere Stadtverwaltung befindet sich unter den Bedingungen des demografischen Wandels - wie die Gesellschaft insgesamt - permanent selbst im Wandel. Umso wichtiger ist es, dass wir im guten Miteinander von Vorgesetzten und Personalräten Pflöcke einrammen, die Beständigkeit und Vertrauen vermitteln. Nichts ist für Beschäftigte demotivierender, als wenn sie Spielbälle von Akteuren werden, die sie nicht motivieren, sondern verunsichern, verärgern und überfordern.

Auf dem Weg zum neuen Leitbild wünschen wir uns in allen Bereichen der Stadtverwaltung hierarchiefreie Gesprächszirkel, in denen die Beschäftigten ihre Meinung zu offenen Themen ungeniert darstellen können. Die von der Landeszentrale für Politische Bildung gewünschte „Streitkultur“ soll überall dort, wo es sich anbietet, auch bei uns kreativ und konstruktiv angewandt werden. Wir müssen es lernen, entsprechende Möglichkeiten zu entdecken und methodisch einzuüben. Dabei ist es für die Bürgerfraktion von besonderer Wichtigkeit, bei dieser Entdeckung und Umsetzung keinen Zentralismus zuzulassen, sondern in den verschiedenen Geschäftsbereichen und Ämtern möglichst vielen Zirkeln die Gelegenheit zu geben, unter Berücksichtigung der speziellen Interessen in den verschiedenen Ämtern hierarchieflache Schritte hin zu einem neuen Leitbild zu entwerfen und zu gehen. Allerdings wird es wichtig sein, dass dies von oben her unterstützt wird. Es ist unsere Vision, dass die Oberbürgermeisterin in Kooperation mit dem Gesamtpersonalrat und den Fraktionen Wege beschreitet, die erkennen lassen, dass unsere Vision keine Illusion ist. Dies erfordert zeitnah erste Schritte und infolgedessen den Willen, die Vision mit Nachdruck so Realität werden zu lassen, dass wir ein beständiges und sympathisches Leitbild der Dresdner Stadtverwaltung bekommen. Wir empfehlen dazu, dass man sich auch der Kompetenzen und Erfahrungen des Bundesverwaltungsamtes bedient.

Zu Frage 2:

Wie wollen Sie einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst sichern und entwickeln?

- **Welche konkreten Maßnahmen erachten Sie innerhalb der kommenden Amtsperiode für notwendig, um eine effektive kommunale Infrastruktur unter Beachtung des Umwelt- und Gesundheitsschutzes zu erreichen?**
- **Welche geeigneten Dienstleistungen hierfür sind zu erhalten, zu fördern oder zu verbessern?**

In Ergänzung zur Beantwortung der Frage 1 regen wir an, dass der Gesamtpersonalrat dazu Kolloquien veranstaltet und alle relevanten gewerkschaftlichen Dachverbände (DGB, CGB, SBB) und die Fraktionen einlädt. Den Beschäftigten ist die Gelegenheit zu geben, daran teilzunehmen. Auf Vorschlag der Gewerkschaften und Fraktionen sollten zusätzlich noch

Fachleute die Gelegenheit erhalten, ihre Vorstellungen vorzutragen. Welchen Wert solche Inputs haben, soll der Vortrag des Bielefelder Soziologieprofessors Bernhard Badura zeigen (Anlage). Es würde uns sehr interessieren, ob es in der Stadtverwaltung Probleme mit sogenanntem „Präsentismus“ gibt. Badura definiert dies als „Arbeiten trotz psychischer oder physischer Beeinträchtigung bzw. Krankheit“. Eventuell Betroffenen ist unbedingt anzuraten, Überlastungsanzeigen zu stellen. Dies ist nur ein Thema in dem großen Komplex, der uns dahingehend fordert, mit älter werdenden Belegschaften fit zu bleiben. Der Gesamtpersonalrat würde sich große Verdienste erwerben, wenn er auf diesem Wege zum Nutzen der Beschäftigten kommunikative Brücken bauen würde.

Zu Frage 3:

Grundlage für die Aufgabenerledigung der Verwaltung muss eine realistische und belastbare Personalbemessung sein. Wie könnte diese aus Ihrer Sicht ermittelt werden?

Die Beantwortung dieser Frage ist nicht einfach und pauschal mit klassischen Organisationsmethoden zu beantworten, sondern hängt von vielen Umständen ab, die von Amt zu Amt verschieden sein können. An dieser Stelle kann unsererseits nur deutlich zum Ausdruck gebracht werden, dass für eine seriöse Aufgabenerledigung eine angemessene Personalausstattung gesichert werden muss, wenn es sich um Pflichtaufgaben handelt! Zur konkreten Methodik haben die Personalverantwortlichen die Aufgabe, diese dem Gesamtpersonalrat zu erläutern. Die Bürgerfraktion steht gerne zur Verfügung, nötigenfalls Unterstützung zu leisten.

Zu Frage 4:

Welche Maßnahmen schlagen Sie vor, um die Folgen des demografischen Wandels in der Stadtverwaltung auf der einen Seite und die wachsenden Aufgaben durch Zuzug und Geburtenwachstum auf der anderen Seite erfolgreich zu bewältigen?

Die sich durch die aufgezeigten gegenläufigen Entwicklungen verschärfende Personalsituation zwingt zum einen zu der Analyse, inwieweit Aufgaben entbehrlich gemacht werden können, um dem Aufgabendruck an anderen Stellen standhalten zu können. Zum anderen müssen die Personalverantwortlichen freiwillige Personalwechsel mehr als bisher fördern und als Chance erkennen, um die Pflichtaufgaben flexibel wahrnehmen zu können. Die Personalverantwortlichen sollten Beschäftigte auch gegen den Willen ihrer unmittelbaren Vorgesetzten anhören, wenn diese sich vorstellen können, in andere Bereiche zu wechseln. Es darf niemandem zum Nachteil gereichen, wenn er Flexibilität demonstriert. Dieser Flexibilität sind jedoch überall dort Grenzen gesetzt, wo die Vorgesetzten plausibel nachweisen, dass der Weggang von Mitarbeitern Schaden anrichten würde.

Das Kuriosum, dass es in Behörden und Betrieben vielerorts sowohl das Phänomen von Burnout (infolge von Überforderungen) als auch von Boreout (infolge von Unterforderungen) gibt, kann nur durch eine Intensivierung der Kommunikation und Flexibilisierung der Personalentwicklung aufgearbeitet werden. Die Bürgerfraktion möchte dabei den Grundsatz verteidigen, dass man eine gute Personalentwicklung nur mit den Mitarbeitern macht und nicht etwa gegen ihren Willen! Allerdings ist sowohl Überforderungen als auch Unterforderungen der Kampf anzusagen. Hier sind die Vorgesetzten gefordert, in Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen Probleme zu erkennen. Und die Beschäftigten sollen jederzeit Gelegenheit haben, sich selbst vertrauensvoll an den Personalrat, an die Personalverantwortlichen zu wenden.

Zu Frage 5:

Welchen Stellenwert hat für Sie die Ausbildung bei der Landeshauptstadt Dresden? Wie kann aus Ihrer Sicht den Azubis eine motivierende berufliche Perspektive eröffnet werden?

Die Jugendauszubildendenvertretung soll gerne mit Unterstützung des GPR Vorschläge für Verbesserungen unterbreiten. Unseres Erachtens sollte es für Auszubildende im Regelfall eine Übernahmegarantie geben. Allein für diejenigen, die ihre Ausbildung bei der Landeshauptstadt nicht qualifiziert absolvieren, sollten die Personalverantwortlichen alternative Wege anbieten. Die Stadtverwaltung sollte auf jeden Fall ein interessanter und attraktiver Ausbildungsort für junge Leute sein. Defizite sollten aufgezeigt und aufgearbeitet werden.

Zu Frage 6:

Welche Position vertreten Sie zum Beschäftigtendatenschutz?

Der Beschäftigtendatenschutz darf niemals zur Disposition stehen und ist im Zweifel mit unserem Datenschutzbeauftragten, Herrn Andreas Gagelmann, weiter zu verbessern.

Zu Frage 7:

Welche Maßnahmen sind zu ergreifen, um eine qualifizierte und gesunde Betreuung in den Kitas zu gewährleisten?

- **Mit welchen Maßnahmen wollen Sie den nachhaltigen Gesundheitsschutz der Erzieherinnen und Erzieher verbessern (insbesondere Lärmschutz, psychische Belastung, Rückenbelastung)?**
- **Welche Position vertreten Sie zum derzeit gültigen Personalschlüssel und wie stehen Sie zur Forderung der Pädagogen, die Gruppenstärken zu verringern?**

Der mit der letzten Frage anklingende Lösungsvorschlag wäre sicher der optimale Weg, um den Pädagogen und Kindern zu helfen. Aber dahingehend wird es voraussichtlich keinen Dresdner Sonderweg geben, vielmehr haben wir uns an den andernorts üblichen Personalschlüsseln zu orientieren. Soweit hier jedoch das Aufzeigen deutlicher Diskrepanzen helfen kann, zu geringeren Gruppenstärken zu gelangen, ist dieser Weg beharrlich einzufordern. Allerdings darf dies nicht auf dem Rücken der Eltern zu neuen finanziellen Belastungen führen.

Soweit es im Erzieherbereich gesundheitsgefährdende Probleme gibt, die ein Fall für die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit wären, ist diese zu konsultieren. Im Hinblick auf die gesundheitlichen Belastungen sind die im Bereich der Stadtverwaltung ergriffenen Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement von besonderer Bedeutung. Im Zweifel sind hier bei Bedarf zusätzliche Programmangebote angezeigt.

Zu Frage 8:

Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um auch in Zukunft dem Leitbild und dem Selbstverständnis der Landeshauptstadt als Kunst- und Kulturstadt gerecht zu werden?

- **Wie können die städtischen Kultureinrichtungen vor allem auch in personeller Hinsicht ihre Handlungsfähigkeit erhalten, gerade auch im Wettbewerb mit den Einrichtungen des Freistaates auf dem Dresdner Stadtgebiet?**

Das Selbstverständnis Dresdens als Kunst- und Kulturstadt steht nicht zur Disposition. Soweit es Diskrepanzen zwischen den städtischen Einrichtungen und den landeseigenen Einrichtungen gibt, sind diese im Interesse beider Seiten am runden Tisch miteinander zu erörtern. Gegebenenfalls sind die Methoden des Qualitätsmanagements beider Seiten zu

vergleichen und zu optimieren. Wir Bündnis Freie Bürger unterstützen und fördern die Idee, dass sich Dresden für 2025 als Europäische Kulturhauptstadt bewirbt.

Zu Frage 9:

Welche Position vertreten Sie

- **zum Erhalt der städtischen Krankenhäuser als Eigenbetriebe?**
- **zur aufeinander abgestimmten Modernisierung der städtischen Krankenhäuser?**
- **zur Verbesserung der jetzigen Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern?**

Der Bürgerentscheid für den Erhalt der städtischen Krankenhäuser als selbständiger Eigenbetriebe sowie die entsprechenden Stadtratsbeschlüsse sollten hoffentlich einen guten Weg aufzeigen. Man wird nach Ablauf der Bindungsfrist des Bürgerentscheids und dem dann vorliegenden und zu beurteilenden Stand der Erreichung der Ziele des „Zukunftskonzepts“ zu entscheiden haben, ob die Form der beiden Eigenbetriebe weitergeführt werden kann oder ob erneut Alternativen zu prüfen sein werden. Die Verantwortlichen wissen, wie wichtig gerade in diesem Bereich ein gutes Qualitätsmanagement ist. Dieses darf nicht allein an Geschäfts- und Leistungszahlen orientiert sein, sondern soll sehr bewusst auch zur Verbesserung der jetzigen Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern führen. Auch hier gilt: „Nur wer seine Arbeit liebt, hat darin auch Erfolg.“ (Joseph Murphy) Infolgedessen werden auch die Patienten zufrieden sein und werden die städtischen Krankenhäuser gerne in Anspruch genommen werden.

Zu Frage 10:

Welche personelle Struktur schlagen Sie ab 2016 für die Grundsicherung nach SGB II in der Landeshauptstadt Dresden vor (derzeit Jobcenter / Arbeitssuchende)?

Die Beantwortung dieser Frage ist seriös nur auf der Basis von kompetenten Vorschlägen möglich, die von erfahrenen Organisatoren vorgelegt werden. Dazu ist externer Sachverstand einzukaufen. Dann haben sich die Verantwortlichen mit den Varianten zu beschäftigen und erst danach könnte das Thema auch in den Stadtrat getragen werden.

Zu Frage 11:

Welche konkrete Unterstützung (insbesondere Personaldecke, Qualifikation) wollen Sie leisten, damit der EB Sportstätten seine Aufgaben in hoher Qualität erfüllen kann?

Dies ist eine Frage, die nur im Lichte der in den nächsten Jahren anfallenden Aufgaben beantwortet werden kann. Die in allen Ortsteilen und Ortschaften anstehenden Aufgaben sind daraufhin zu betrachten, in welchem Zeithorizont sie welches Personals bedürfen. Dabei dürfen notwendige Investitionen nicht beliebig gestreckt werden, wenn Sportstätten nicht mehr bespielbar sind. Demnach wird festzustellen sein, ob das vorhandene Personal für die Bewältigung der Aufgaben ausreicht.

Bündnis Freie Bürger e.V.

c/o Manfred Evens (Vorsitzender)

Seestr. 16

01067 Dresden

Tel. 0351-4960937

info@bündnis-freie-bürger.de