

1. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN stehen für eine Stadtverwaltung, die für die Bürgerinnen und Bürger als Dienstleiterin und kompetente Ansprechpartnerin wahrgenommen wird, transparent agiert und sich an den tatsächlichen Aufgaben orientiert. Dazu gehört für uns vor allem, dass jene Bereiche in der Stadtverwaltung deutlich gestärkt werden müssen, die regelmäßiger Ansprechpartner und Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger sind. Wir legen Wert darauf, dass eine gut qualifizierte Verwaltung von den Bürgerinnen und Bürger als ein hohes Gut akzeptiert wird.

Auch vor der Stadtverwaltung in Dresden wird der demografische Wandel nicht haltmachen. Eine gemischte Altersstruktur, in der ein regelmäßiger Wissenstransfer ermöglicht und gefördert wird, gehört zu unseren wichtigsten Vorstellungen für eine zukunftsfähige Verwaltung.

Dresdens Verwaltung muss innovativ sein und hinsichtlich der Kommunikation mit den Bürgerinnen und Bürger, der Art und Weise der angebotenen Dienstleitungen und Verfahren Vorbild sein. So wollen wir durch einfachere und verständliche Formulare und Verwaltungsverfahren die Hürden für die Bürgerinnen und Bürger deutlich senken.

2. Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist Voraussetzung für ein Funktionieren der staatlichen Verwaltung. Der kommunale öffentliche Dienst leistet dazu einen entscheidenden Beitrag. Wir wollen verhindern, dass Teile der Verwaltung aufgrund mangelnden Personals oder mangelnder Ressourcen ihre tatsächlichen Aufgaben nicht mehr oder nur noch eingeschränkt wahrnehmen können. Teile der Verwaltung schon jetzt an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit kommen, was mit erheblichen Problemen bei der Gewährleistung originärer staatlicher Aufgaben verbunden ist.

Um einen Überblick über die notwendigen Maßnahmen zur Aufrechterhaltung eines funktionstüchtigen öffentlichen Dienstes zu erhalten, braucht es in der kommenden Amtsperiode des Stadtrates zügig ein schlüssiges Personalkonzept für die Stadtverwaltung. Wir wollen damit transparent darstellen, wann welche Stellen erwartungsgemäß ruhestandsbedingt frei werden und wie diese dann mit geeignetem und qualifiziertem Personal nachbesetzt werden können. Zudem soll ein solches Personalkonzept umfassend darstellen, welcher Aufgabenzuwachs und daraus folgender zusätzlicher Personalbedarf absehbar ist und wie dem nachgekommen werden kann.

Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst lebt für uns vor allem von der Motivation seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von gut ausgebildetem und qualifiziertem Personal. Auch die Dresdner Stadtverwaltung ist darauf angewiesen, ausreichend Fachkräfte binden zu können. Sie steht dabei in Konkurrenz mit der freien Wirtschaft und den Verwaltungen anderer Städte, der Länder und des Bundes.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN stehen daher für eine angemessene Gehaltsentwicklung im öffentlichen Dienst und die Bezahlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung und der kommunalen Unternehmen nach Tarifvertrag. Die Verwaltung wird allerdings nie so gut bezahlen können wie die freie Wirtschaft. Sie muss durch andere Vorteile punkten. Deshalb wollen wir auch in deutlich höherem Umfang auf nicht-monetäre Anreize zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes setzen. Flexible und situationsangepasste Arbeitszeitmodelle, kinderfreundliche Arbeitszeiten sind dabei für uns essenzielle Grundlagen. Wir brauchen zudem ein durchdachtes Personalentwicklungskonzept, welches den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfassende Weiterbildungs- und

Entwicklungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst aufzeigt und auch tatsächlich anbietet. Für uns sind dies elementare Anreizstrukturen, um die Verwaltung als Arbeitgeberin attraktiv zu halten. Mit einer Förderung der Jobticket in der Verwaltung und der Einrichtung von Betriebskittas in der Verwaltung wollen wir ebenfalls die Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeber stärken.

Mit gezielten Mentoringprogrammen wollen wir den öffentlichen Dienst zunehmend für gut qualifizierte Frauen attraktiv machen und mittelfristig den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Dresdner Stadtverwaltung deutlich erhöhen.

3. Wie bereits dargestellt, stehen wir für eine umfassend und möglichst exakte Analyse des Personalbedarfs in der Landeshauptstadt Dresden. Dazu braucht Dresden eine fundierte Aufgabenanalyse und Aufgabenkritik. Wir wollen in der kommenden Amtsperiode des Stadtrates ein systematisches Aufgabenmonitoring erreichen, um realistische Rückschlüsse auf den Personalbedarf der Verwaltung der Landeshauptstadt und ihrer jeweiligen Ämter und Behörden ziehen zu können. Personalpolitik darf sich nicht nur an abstrakten Kennziffern zur Personalbemessung und Vergleichswerten mit anderen Städten bemessen, sondern muss sich am konkreten Umfang der zu leistenden Aufgaben orientieren. Eine Analyse, wie sie der Sächsische Rechnungshof für die Verwaltungen der Landkreise vorgelegt hat, kann dabei in angepasster Form auch für Dresden eine Grundlage zur Bemessung des Personals der Landeshauptstadt sein.

Einen planlosen Stellenabbau in der Stadtverwaltung wird es mit BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nicht geben. Innerhalb der Stadtverwaltung sehen wir vielmehr Potenziale, hierarchisierte Leitungsstrukturen zugunsten der Breite zu reduzieren und schlecht ausgestattete Bereiche durch Umstrukturierungen mit ausreichend Personal zu versorgen.

Zudem setzen wir uns für eine systematische Überprüfung der kommunalen Vorschriften hinsichtlich ihrer Notwendigkeit und ihrer aktuellen Bedeutung ein. Kontrollaufwendige Vorschriften, die keinen objektiven Nutzen haben und einen erheblichen Verwaltungsaufwand produzieren, wie der jüngste Versuch Straßenmusik und Straßenkunst zu reglementieren, gehören auf den Prüfstand.

4. Unser zentrales Instrument zur Bewältigung des demografischen Wandels ist die Erstellung und die tatsächliche Umsetzung eines Personalkonzeptes für die Stadtverwaltung (Vergleiche Antwort auf Frage 2). Anhand dieses Konzeptes müssen konkrete Einstellungs- und Ausbildungskorridore festgelegt werden, um die Stellen adäquat nachbesetzen zu können. In der Altersteilzeit sehen wir ein geeignetes und wichtiges Instrument, um gerade in Bereichen der Spezialverwaltung einen geeigneten Wissenstransfer zwischen ausscheidenden Bediensteten und dem nachfolgenden Personal zu ermöglichen und somit reibungsfreie Übergänge zu ermöglichen.

Die Aufgabensteigerung durch Zuzug und Geburtenwachstum muss die Stadt selbst bewältigen, da sie zum Teil auch von diesen Zuzügen profitiert und das entsprechende Personal und Mittel zur Erfüllung der Aufgaben zur Verfügung stellen. Dabei müssen möglichst flexible Strukturen und Mechanismen gefunden werden, die eine einfache Anpassung der Strukturen bei einem Rückgang von Zuzugs- oder Geburtenzahlen ermöglicht. Die Landeshauptstadt muss zudem deutlich darauf drängen, dass Bund und Land das Konnexitätsprinzip wahren und bei der Übertragung von Aufgaben an die Gemeinden und Landkreise die entsprechenden finanziellen Ausgleichs zur Verfügung stellt.

5. Die Ausbildung durch die Landeshauptstadt Dresden hat für uns einen hohen Stellenwert, da sie eine hohe fachliche Qualität gewährleistet und gleichzeitig junge Menschen frühzeitig an die Verwaltung binden kann. Wir wollen sicherstellen, dass die Stadt ihre jährlichen Ausbildungszahlen stärker am Bedarf zukünftiger Arbeitskräfte mit entsprechendem Ausbildungshintergrund orientiert und gegebenenfalls anpasst. Ein Personalkonzept mit klaren Einstellungskorridoren ist bei der zunehmenden Überalterung des öffentlichen Dienstes eine zentrale Voraussetzung, um den jeweiligen Bedarf an Ausbildungsplätzen in der Stadtverwaltung zu berechnen und jungen Menschen eine Transparenz über ihre Perspektive zu geben. Dies wollen wir durch die Gewährung befristeter Übernahmegarantien untermauern.

Wir wollen überdies eine stärkere Flexibilität bei der Dauer der Ausbildung ermöglichen, um durch eine eventuelle Streckung auch Schulabgängern mit Bildungsdefiziten eine Chance auf eine gute Ausbildung in der Verwaltung zu geben. Zentraler Bestandteil der Ausbildung durch die Landeshauptstadt muss neben dem Erwerb der fachlichen Voraussetzung auch die Förderung von Sozialkompetenz und dem ehrenamtlichen Engagement der Auszubildenden sein.

6. Wir setzen uns gerade in Zeiten der zunehmenden Digitalisierung und Vernetzung für eine Stärkung des Beschäftigtendatenschutzes ein, sowohl für private Unternehmen als auch den öffentlichen Dienst des Freistaats und seiner Kommunen. Beschäftigtendaten sind vor Missbrauch zu schützen. Die Beschränkung der Erhebung auf das erforderliche Maß, die datensichere Verarbeitung und Speicherung und die Übermittlung an Dritte nur mit Einwilligung der Betroffenen sind essenzielle ArbeitnehmerInnenrechte, die während und nach Bestehen des Arbeits- und Dienstverhältnisses sowie auch im Bewerbungsverfahren gewährt werden müssen. Nicht nur heimliche Videoüberwachungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen tabu sein, sondern auch die ausufernde offene Rundumüberwachung und Massenraasterung am Arbeitsplatz. Hier gilt es eine Balance zwischen Arbeitnehmerrechten und Arbeitgeberrechten zu schaffen. Anlasslose technische Überwachung ist keine Bedingung für moderne Arbeitsplätze, vielmehr schafft sie Frust und ein Klima des Misstrauens und der Verunsicherung. Im Bundesdatenschutzgesetz wollen wir unter anderem ein Verbandsklagerecht bei Datenschutzverstößen verankern.

7. Bündnis 90/DIE GRÜNEN fordert seit Jahren die Verbesserung des Personalschlüssels – in Kindergärten von 1:13 auf 1:10 – in der Krippe auf 1:4 und im Hort einen Personalschlüssel von 1:15. Dabei sind Vor- und Nachbereitungszeiten, sowie Zeiten für die Zusammenarbeit mit Eltern als Arbeitszeiten anzuerkennen. Bei der Gestaltung des Schlüssels sind die realen Arbeitszeiten anzusetzen, sprich Urlaubs- und Krankheitstage müssen berücksichtigt werden, da sonst der Personalschlüssel wieder schlechter wird. Ein besserer Personalschlüssel ist übrigens auch aktiver Gesundheitsschutz für die Pädagoginnen und Pädagogen. Darüber hinaus ist es sinnvoll, regelmäßig für alle Pädagoginnen und Pädagogen verpflichtend Gesundheitsschutzseminare einzuführen, in denen z.B. das Heben von Kindern etc. gesundheitsschützend trainiert wird.

Ergänzend zu diesen Maßnahmen braucht es eine Attraktivitätssteigerung für den Berufsstand der Pädagoginnen und Pädagogen. Ein besserer Personalschlüssel nützt nicht, wenn nicht alle Stellen besetzt werden und genügend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht. Die Besetzung offener Stellen wird nur durch Anreize für Bewerber gelingen.

8. Wir stehen für einen Erhalt der Kulturlandschaft in Dresden. Die Dresdner Kultureinrichtungen stehen unserer Auffassung nach vor einer guten Perspektive, die eine Arbeit mit der jetzigen Zahl an Bediensteten ermöglicht und vor Kürzungen bewahrt werden muss. Dennoch muss Dresden auf die Attraktivität seiner Kulturlandschaft achten und diese weiter ausbauen, um insbesondere mit hochwertigen und innovativen Angeboten gegen andere Kultureinrichtungen bestehen zu können. Seit der letzten Kommunalwahl ist es uns gelungen, wesentliche kulturpolitische Erfolge zu erzielen: Als einzige Partei haben wir für den Umbau des Kraftwerks Mitte und die gleichzeitige Erneuerung des Kulturpalastes gekämpft und schließlich auch durchsetzen können.

Unser Ziel ist die Attraktivität der Kulturlandschaft in Dresden durch eine umfassende Kooperation und Vernetzung zu steigern. Wir wollen die Dresdner Museumslandschaft erhalten und unterstützen und die Bibliotheken als wichtiger Kulturfaktor stärken. Darüber hinaus wollen wir, dass Träger der kommunalen Bildungsaufgaben wie das Heinrich-Schütz-Konservatorium nicht mehr über die kommunale Kulturförderung finanziert werden, sondern finanziell auf eigene Füße gestellt und langfristig abgesichert werden.

In den nächsten Jahren sehen wir die Förderung der Kreativwirtschaft in Dresden als eine zentrale Herausforderung der Kommunalpolitik. Die Stadt muss für diesen – mit immer mehr wirtschaftlicher Bedeutung versehenen – Wirtschaftszweig Unterstützung hinsichtlich der Verfügbarkeit von geeigneten Räumlichkeiten bieten.

9. Wir GRÜNE bekennen uns auch nach Auslaufen der Bindefrist des Bürgerentscheides zur Fortführung der Krankenhäuser in öffentlicher Trägerschaft über 2015 hinaus. Wir haben maßgeblich dazu beigetragen, dass für die Krankenhäuser ein Zukunftskonzept erarbeitet wurde und der notwendige Konsolidierungsprozess ab Sommer 2012 endlich begann.

Wir wollen die hohe Qualität medizinischer Versorgung für alle Patientinnen und Patienten mit motivierenden Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in den Krankenhäusern verbinden. Zu letzterer gehören neben der Entlohnung auch Begleitmaßnahmen wie ausreichende Kitabetreuung, die Absicherung guter Ausbildung und Jobtickets.

Momentan ist die finanzielle Situation der Krankenhäuser noch kritisch. Die Kassenkredite werden gesteigert, der Investitionsbedarf ist erheblich und wichtige Einnahmequellen in bestimmten medizinischen Feldern können perspektivisch fehlen. Sowohl bei den notwendigen Investitionen für die richtigen, medizinischen Schwerpunkte als auch beim Verlustausgleich muss sich die Landeshauptstadt Dresden finanziell engagieren. Eine dauerhafte Verschuldung der Krankenhäuser wegen daraus folgender Belastungen selbst lehnen wir jedoch ab.

Perspektivisch halten wir eine Zusammenführung der beiden Krankenhaus-Betriebe für eine gesicherte Zukunft für notwendig. Uns ist wichtig, dass transparent gegenüber Stadtrat und Belegschaft geschieht: die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Krankenhäuser müssen mit ihrer Kompetenz frühzeitig einbezogen werden. Die Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts halten wir perspektivisch für die beste Rechtsform. Dazu muss der Freistaat Sachsen die entsprechenden Voraussetzungen schaffen.

10. Wir halten es für nötig, bis 2016 Aufgaben und Struktur des Jobcenters kritisch zu beleuchten und daraus die notwendigen Strukturerefordernisse für das Jobcenter abzuleiten. Die Aufgabenkritik hat durch den entsprechenden Beirat (oder eine dort anzugliedernde

Unterarbeitsgruppe) zu erfolgen und dabei den Personalrat bei der Abgabe seiner Empfehlungen einzubeziehen.

11. Unserer Auffassung nach muss der Eigenbetrieb Sportstätten und Bäder nach den personellen Verwerfungen der letzten Monate wieder auf eine solide Basis gestellt werden und in ruhige Fahrwasser kommen. Wir kämpfen für eine zügige Sanierung der Sportstätten und Bäder in Dresden. Hierbei ist der Eigenbetrieb in den letzten Jahren regelmäßig an seine Grenzen gestoßen. Es braucht in den nächsten Jahren eine breitere Unterstützung durch den Stadtrat, um in Dresden ein qualitativ hochwertiges Angebot an Sportstätten und Bädern gewährleisten zu können.