

Berlin zukunftsfähig machen

Fachkräftestrategie der Linksfraktion Berlin

I. Fachkräftemangel in Berlin

Der Fachkräftemangel im öffentlichen, frei-gemeinnützigen und privaten Sektor sowie in der Verwaltung ist eine der größten Herausforderungen für die soziale und ökologische Gestaltung der wachsenden Stadt Berlin.

Die Ursachen hierfür sind:

- **demographischer Wandel**

Laut Rechnungshofbericht werden bis zum Jahr 2031 knapp 40.000 Beschäftigte altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden. Das wäre ein Drittel der momentan gesamten 125.000 Beschäftigten. Mehr als die Hälfte aller ambulant tätigen Ärzt*innen und Psychotherapeut*innen (niedergelassen und angestellt) ist laut Zahlen der Kassenärztlichen Vereinigung 55 Jahre alt und älter. Der Anteil an über 60-Jährigen ist vor allem bei den Hausärzt:innen (36 Prozent) und bei den Psychotherapeut*innen (42 Prozent) besonders hoch. Auch 29 Prozent der aktiven Berliner Lehrkräfte sind laut aktueller Schulstatistik 55 Jahre und älter. Dem gegenüber stehen deutlich kleinere Kohorten, die die Schule abschließen und eine Ausbildung beginnen bzw. ins Berufsleben übergehen.

- **zu geringe Abschlusszahlen in Aus- und Weiterbildung**

Mit 11 Prozent liegt die Ausbildungsquote der Berliner Betriebe weit unter dem Bundesdurchschnitt von 19,1 Prozent. Im Bereich Lehrkräfte treffen derzeit knapp 1.000 Absolvent*innen auf einen Bedarf von mehr als 3.000 Neueinstellungen pro Jahr. Selbst die von Senat und Universitäten für die Zukunft angestrebten 2.500 Absolvent*innen decken diesen Bedarf nicht.

- **ausgedünnte Personalstellen und verzögerte Einstellungsverfahren**

Trotz deutlicher Beschleunigung in den vergangenen Jahren dauert ein Einstellungsverfahren im Öffentlichen Dienst immer noch mehr als 3,5 Monate - in Einzelfällen auch deutlich länger. Viele offene Stellen kommen aus Personalmangel gar nicht erst in das Verfahren.

- **schleppende und blockierte Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse**

Viele Verfahren, etwa für medizinisches und Pflegepersonal beim LAGeSo, dauern Jahre. Die zuständigen Ämter und Stellen sind personell

unterausgestattet, die Verfahren bürokratisiert, unübersichtlich und nicht auf Willkommenskultur angelegt.

- **fehlende Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse für eingewanderte und geflüchtete Menschen**

Laut Statistischem Bundesamt hat sich die Zahl der Menschen aus Drittstaaten, die zum Arbeiten nach Deutschland kommen, in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdreifacht. Arbeitsverbote, Kettenduldungen sowie fehlende Termine beim Landeseinwanderungsamt hindern viele Zuwander*innen jedoch daran, ihren Lebensunterhalt zu verdienen und am Arbeitsleben teilzuhaben.

- **viel Teilzeitbeschäftigung durch schlechte Arbeitsbedingungen sowie Überlastung und fehlende Vereinbarkeit von Pflege bzw. Kinderbetreuung und Beruf**

In vielen Berufen gehen besonders Frauen verstärkt in Teilzeit, weil die Arbeitsbedingungen und die Rahmenbedingungen einem dauerhaften zufriedenen Berufsleben nicht zuträglich sind. Lag die Teilzeitquote im Jahr 1999 in Berlin noch bei 17,2 Prozent, so stieg sie bis zum Jahr 2022 auf 34,7 Prozent. Im Bereich der Lehrkräfte arbeiten aktuell 41,8 Prozent, bei den Kita-Eigenbetrieben 53 Prozent der Erzieher*innen in Teilzeit. Zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigungen und ein Großteil der geringfügigen Beschäftigungen werden von Frauen wahrgenommen.

- **Wohnungsmangel**

Besonders Fachkräfte mit unteren und mittleren Einkommen, die aus anderen Regionen nach Berlin ziehen wollen, finden keine bezahlbaren Wohnungen. An diesem Problem ändert auch teurer Neubau nichts. Bereits jetzt beginnen Unternehmen mit dem Bau und der Akquise von Betriebswohnungen.

Der Abbau des milliardenschweren Sanierungs- und Investitionsstaus und die Schaffung einer modernen Infrastruktur in unserer Stadt steht und fällt mit der Gewinnung und dem Halten von Fachkräften. Diese fehlen in praktisch allen Berufsfeldern und Karrierestufen. Laut IHK-Fachkräftemonitor steigt die Lücke von heute 90.000 nicht zu besetzenden Stellen auf 414.000 im Jahr 2035. Ob Bauingenieur*innen, Planer*innen, Pflegekräfte, Ärzt*innen, Therapeut*innen, Verwaltungsberufe, IT-Fachkräfte, Bus- und Bahnfahrer*innen, Lehrkräfte, Erzieher*innen, Sozialpädagog*innen oder Handwerker*innen – Mangel existiert in quasi allen Berufsgruppen, die für eine funktionierende Stadt wichtig sind, und auf allen Karrierestufen.

Auch in der öffentlichen Verwaltung steht der Fachkräftemangel dem Mitwachsen mit der Stadt entgegen. Zwar wurde die Zahl der Stellen in der Hauptverwaltung seit 2020 um 5.400 erhöht, doch zeitgleich hat sich die Zahl der freien Stellen um 1.300 erhöht. Im Verhältnis konnte jede vierte neue Stelle nicht besetzt werden. Mittlerweile sind über 4 Prozent der Stellen der Hauptverwaltung unbesetzt und in den Bezirken sieht es mit über 10 Prozent noch schlechter aus. Insgesamt sind in Berlin über 6.600 Stellen unbesetzt. In den Bezirken schwankt der Anteil unbesetzter Stellen zwischen 4,6 % (Reinickendorf) und vollen 17 % (Tempelhof-Schöneberg). Seit Jahren wird die Beschleunigung der Stellenbesetzungsverfahren angekündigt, doch letztlich liegt das Problem an anderer Stelle: An dem Mangel an Fachkräften und der unzureichenden Attraktivität der Arbeit im öffentlichen Dienst. Durch die

besseren Verdienstbedingungen in der Hauptverwaltung wird die Situation in den Bezirken zusätzlich erschwert.

Der Mangel an Personal ist zum Teil hausgemacht und hat das Potenzial, die Entwicklung Berlins zu einer funktionierenden und lebenswerten Metropole dauerhaft zu verhindern. Ob bei der Schaffung von Kita- und Schulplätzen, bei der Verkehrs- und Energiewende, bei dem Erhalt der sozialen und kulturellen Infrastruktur und einer guten Gesundheitsversorgung oder beim Bau von bezahlbaren Wohnungen – Berlin braucht Fachkräfte in allen Bereichen, um Berlin zu sein.

II. Ausbildungskapazitäten ausweiten und neue Modelle entwickeln

Als Linksfraktion schlagen wir verschiedene Lösungen vor:

- **Ausbildungscampus endlich auf den Weg bringen**

Schon heute ist das Gesundheitswesen ohne Zweifel eine der am stärksten vom Arbeits- und Fachkräftemangel betroffenen Branchen. Die demografische Entwicklung wird die Nachfrage nach Gesundheits- und Pflegeleistungen in den nächsten Jahren noch erheblich weiter steigern. Bis zum Jahr 2030 fehlen in Berlin alleine 10.000 Pflegekräfte.

Als ein wichtiger Baustein der Fachkräftesicherung müssen daher die Ausbildungskapazitäten erheblich gesteigert werden.

Mit dem technischen Fortschritt und der Verlagerung von Verantwortung auf die Pflegeberufe steigen die qualitativen Anforderungen an die Ausbildung – und damit auch an die räumlichen und technischen Anforderungen an den Ausbildungsort. Um möglichst viele Menschen für Gesundheits- und Pflegeberufe zu gewinnen, gilt es zudem die Ausbildung so attraktiv wie möglich zu gestalten.

Mit dem sich bereits in der Planung befindenden Ausbildungscampus gibt es ein Projekt in Berlin, das diese Anforderungen erfüllt. Auf dem ehemaligen Gelände des Vivantes-Klinikums Wenckebach soll durch die Zusammenfassung der bisherigen drei Berliner Schulstandorte für Gesundheitsberufe ein Campus entstehen, der zukünftig bis zu 3.700 Auszubildenden Platz bieten soll – was einer mehr als 50-prozentigen Steigerung der derzeitigen Ausbildungskapazitäten entsprechen würde. Die Notwendigkeit des Projekts wird fraktionsübergreifend anerkannt, doch der aktuelle Senat verschleppt die Finanzierung und damit den Start des Projekts. Eigentlich sollten die konkreten Detailplanung 2024 anlaufen. Das dafür benötigte Geld ist im aktuellen Haushalt aber weder für 2024 noch für 2025 eingestellt.

Ohne die Realisation des Projekts droht jetzt der Fachkräftekollaps in den Gesundheitsberufen. Die Linksfraktion schlägt daher vor, den landeseigenen Klinikunternehmen Vivantes und Charité, die den Campus betreiben sollen, das dafür notwendige zusätzliche Eigenkapital so schnell wie möglich zuzuführen.

Zur Finanzierung kann das Land Transaktionskredite aufnehmen, die nicht unter die Schuldenbremse fallen, weil sie der Vermögensmehrung dienen.

- **AusbildungsLAB**

Ein wesentlicher Baustein für mehr Personal im Öffentlichen Dienst ist eine Ausbildungsoffensive. Wer selbst ausbildet, kann Personal besser binden.

Die Linksfraktion schlägt daher ein AusbildungsLAB vor, das die Potenziale für eine offensive Modernisierung der Verwaltung auslotet und praxistaugliche Lösungen für die Hauptstadt entwickelt.

Bisher bearbeitet die Berliner Verwaltung die verschiedenen Herausforderungen und Verbesserungsmöglichkeiten in der Ausbildung an vielen unterschiedlichen Stellen und kann so keine kraftvolle Wirkung entfalten. Viele Modernisierungsnotwendigkeiten bleiben dabei auf der Strecke, auch weil sie nirgends gebündelt betrachtet und bearbeitet werden.

Das AusbildungsLAB soll als offene Verwaltungseinheit bei der Senatsverwaltung für Finanzen eingerichtet werden, die darin gemeinsam mit Teilen der Stadtgesellschaft, Trägern der Daseinsvorsorge, der Wirtschaft und der Wissenschaft an konkreten Lösungen für eine attraktive und zukunftsorientierte Ausbildung arbeitet. Das AusbildungsLAB fungiert als ein Dienstleister und Vordenker für die Berliner Verwaltung und für verwaltungsnahe Träger und Unternehmen. Als zentrale Anlaufstelle für das Thema Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung vereint es Think Tank, Versuchslabor und BestMatching zu einem einzigartigen Knotenpunkt und steht sämtlichen relevanten Akteuren für einen gemeinschaftlichen Austausch und Synergien offen.

Das Team sollte sich zur Hälfte aus einer Stammebelegschaft der Senatsverwaltung für Finanzen und zur anderen Hälfte aus wechselnden Personen aus anderen Verwaltungen, Trägern der Daseinsvorsorge, Wissenschaft und Wirtschaft zusammensetzen.

- **Lehrkräfte/multiprofessionelle Teams ausbilden**

Das Land Berlin muss seine Ausbildungskapazitäten für Lehrkräfte deutlich nach oben schrauben: Statt der in den Hochschulverträgen 2024 bis 2028 festgeschriebenen Zielzahl von 2.500 Absolvent*innen braucht es angesichts der von SenBJF selbst prognostizierten Personallücke in den kommenden Jahren min. 3.000 Absolvent*innen jährlich.

Zudem müssen die Ausbildungsbedingungen sowohl im Studium als auch im Referendariat deutlich verbessert werden. Als eine Maßnahme fordern wir für das Praxissemester eine Vergütung gemäß Tarifvertrag, was grundsätzlich der Entgeltgruppe 11 entspricht.

Die Zahlen von Studienbewerber*innen für Lehramtsstudiengänge gehen bundesweit zurück. Auch wenn der Studienstandort Berlin vorerst weniger stark betroffen ist, muss die Zeit genutzt werden, um bisher wenig beachtete Zielgruppen für das Studium zu interessieren. Dazu braucht es, neben den herkömmlichen Maßnahmen zur Studierendengewinnung, eine gezielte Ansprache bspw. migrantischer Communities, Studieninteressierter aus nicht-akademischen Haushalten und mit und ohne Behinderung schon in der Schule, in Jugendeinrichtungen, an Orten des täglichen Lebens und in den sozialen

Medien. Durch diese Maßnahmen können auch die dann ausgebauten Kapazitäten für Lehrkräfte besetzt werden.

Auch den Lern- und Arbeitsort Schule selbst gilt es weiterzuentwickeln: Weg von individualisierten Einzelkämpfer*innen, hin zum Arbeitsplatz für multiprofessionellen Teams. Neben einer Erhöhung der Zumessung in verschiedenen pädagogischen, technischen sowie administrativen Berufsfeldern schlägt die Linksfraktion dazu die Einführung spezieller Personalbudgets für multiprofessionelle Teams vor, mit denen Schulen in die Lage versetzt werden sollen, eigenverantwortlich zusätzliches Personal (zum Beispiel Gesundheitsfachkräfte, Ergotherapeut*innen, Lerntherapeut*innen, Logopäd*innen etc.) entsprechend ihrer jeweiligen Bedarfslage fest einzustellen. Das Budget soll zuerst an Schulen mit hoher Schultypisierung eingeführt und stufenweise auf alle Berliner Schulen ausgeweitet werden.¹

Im Zuge dessen müssen auch die Ausbildungskapazitäten insbesondere für Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen ausgeweitet werden.

Multiprofessionelle Teams ermöglichen unterschiedliche Perspektiven auf die Lebensrealität der Kinder. Dafür braucht es fundierte pädagogische Konzepte, die partizipativ entwickelt und gelebt werden. Gemeinsame Teamtage, Fortbildungen und angemessene Räumlichkeiten sind für ein Gelingen unerlässlich. Starke Teams, die gemeinsam an einem Strang ziehen, verhindern eine fachliche Überforderung. Sie erhöhen die Motivation und das Selbstvertrauen aller Fachkräfte nachhaltig.

III. Mehr Ausbildungsplätze durch eine Ausbildungsplatzumlage

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen und jungen Menschen eine Zukunftsperspektive zu bieten, muss die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze in Berlin schnell und effektiv erhöht werden.

Die Einführung einer Ausbildungsplatzumlage ist längst überfällig, um zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen und ausbildungsbegleitende Maßnahmen zu finanzieren. So könnte ein Azubiwerk oder ausbildungsbegleitende Betreuung finanziell unterstützt werden, um die Abbrecherquote zu senken.

Wir haben in der Vorgänger-Regierungskoalition gezeigt, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine solche Umlage gegeben sind. Nun gilt es, mit den vorliegenden Eckpunkten zügig einen Gesetzesentwurf zu erarbeiten, nicht erst ab 2025. Damit geht wertvolle Zeit verloren.

IV. Studien- und Ausbildungsabbrüche verringern

Trotz des akuten Fachkräftemangels bleibt die Herausforderung bestehen, Studien- und Ausbildungsabbrüche zu verhindern, wobei viele Abbrüche auf äußere Faktoren zurückzuführen sind. Insbesondere stellt die steigende Wohnkostenbelastung für Studierende und Auszubildende eine sozialelektive Barriere dar.

Bundesweit verzeichnen wir einen drastischen Anstieg der Mietpreise, insbesondere in Berlin, wo die durchschnittliche Miete für ein WG-Zimmer mittlerweile bei 650 Euro liegt, ist es für viele mittlerweile unmöglich

¹ Schulen im Team voranbringen! - Antrag der LAG Bildung & Schule an den Landesvorstand

geworden, diese finanzielle Belastung zu stemmen. Als Lösungsansatz schlagen wir u.a. ein kommunales Wohnungsbauprogramm mit einem Schwerpunkt auf erschwinglichen studentischen Wohnraum vor.

Parallel dazu braucht es eine substantielle Reform des BAföG-Systems, um den Bedürfnissen einer breiteren Studierendenschaft gerecht zu werden. Mehr Studierende sollen von höheren Bedarfssätzen und Wohnpauschale profitieren.

Wir unterstützen die Forderung der DGB Jugend Berlin-Brandenburg nach der Gründung eines Azubi-Werkes in Berlin, welches die außerbetrieblichen Rahmenbedingungen von Azubis verbessert, insbesondere die Versorgung der Auszubildenden mit bezahlbarem Wohnraum. Dass der schwarz-rote Senat bisher lediglich eine Machbarkeitsstudie ausgeschrieben hat, zeigt, dass hier trotz ständiger medialer Ankündigungen keine Priorität liegt.

Um hochschulinterne Gründe für Studienabbrüche zu minimieren, muss sich die Kultur an Hochschulen weiter verbessern. Wurde bis vor kurzem eine hohe Abbruchquote noch als Indikator für anspruchsvolle Standards und damit Qualität angesehen, muss dafür gesorgt werden, dass möglichst viele Studierende ihr Studium abschließen, denn alle Absolvent*innen werden dringend gebraucht! Es braucht eine Intensivierung der Studierendenberatung und -betreuung, die weitere Modernisierung von Prüfungsformaten sowie eine Anpassung des Workloads und der Prüfungsstruktur. Insbesondere schlagen wir eine Reduktion der Prüfungslast sowie eine Aufhebung der Begrenzung von Prüfungsversuchen im Rahmen von studienbegleitenden Prüfungen vor, analog zur bereits erfolgten Maßnahme zwischen 2020 und 2023.

Zur weiteren Unterstützung von Auszubildenden kann ein Ausbildungsbüro helfen, das Azubis eine kostenlose und vertrauliche Beratung bei Krisensituationen in der Ausbildung anbietet. Ziel ist es durch Beratung, Information und Unterstützung Ausbildungsabbrüche zu verhindern, junge Menschen während der beruflichen Ausbildung zu unterstützen, Ausbildungsqualität zu erhöhen und Ausbildungsbedingungen zu verbessern. In Bezug auf die Ausbildungslandschaft in Berlin zeigt sich, dass für die Begleitung der Auszubildenden ein breites Netzwerk an Fachkräften notwendig ist. Das Ausbildungsbüro kann hier ein wichtiges Bindeglied zwischen den unterschiedlichen Akteur*innen der Berliner Bildungslandschaft sein.

V. Neue Beschäftigte gewinnen

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Zugang zum Arbeitsmarkt ist eine Grundvoraussetzung für Partizipation in der Gesellschaft und für ein selbstbestimmtes Leben. Für die schnelle Einmündung in den Arbeitsmarkt ist es unabdingbar, dass geflüchtete und eingewanderte Menschen ihre im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse einheitlich und schnell anerkennen lassen können.

Insbesondere die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen für reglementierte Berufe muss vereinfacht und die Verfahren modifiziert, die zuständigen Stellen finanziell und personell aufgestockt und die Konditionen verbessert werden. Nicht selten warten Menschen monatelang, bis ihr

Anerkennungsverfahren abgeschlossen ist. Das sind Monate von belastender Unsicherheit, die ein Ankommen und Teilhabe unmöglich machen.

Darüber hinaus bedarf es einer engen Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen auf dem Arbeitsmarkt wie der IHK, der Pflegekammer und anderen Berufskammern, denn eine Berufsabschlussanerkennung bringt auch in nicht reglementierten Berufen Vorteile sowohl für Anerkennungssuchende als auch für Arbeitgeber*innen.

Bezüglich der Gesundheitsfachberufe muss das Personal im LAGeSo verdoppelt werden, um eine schnellere Anerkennung von ausländischen Abschlüssen zu ermöglichen. Eine Bearbeitungsdauer für den Erstbescheid von 6 bis 12 Monaten ist unzumutbar. Das Angebot für Anpassungslehrgänge (oft Voraussetzung für Berufsausübungserlaubnis) in Berlin muss stark ausgeweitet werden.

Auch für Lehrkräfte mit im Ausland erworbener Qualifikation muss der Berufszugang vereinfacht werden, z.B. als Lehrkraft mit nur einem Unterrichtsfach. Falls gewünscht, müssen diese Lehrkräfte Zugang zur (freiwilligen und berufsbegleitenden) Nachqualifizierung in einem zweiten Schulfach erhalten. Für die Zeit einer ggf. notwendigen Nachqualifizierung nach bisherigem Modell, im Rahmen eines Q-Masters oder im berufsbegleitenden Lehramtsstudium, müssen ein Stipendienprogramm geschaffen und ggf. Ermäßigungstunden gewährt werden. Bestehende Gebühren im Anerkennungsverfahren müssen abgeschafft, die Anerkennungsverfahren transparenter und schneller gestaltet werden. Es braucht mehr und bessere Informations- und Beratungsangebote sowie kostenfreie berufsbezogene Sprachkurse in Verantwortung der Bildungsverwaltung. Insbesondere für Abschlüsse, die den Lehrämtern für ISS/Gymnasium oder berufliche Schulen entsprechen, muss durch den Senat geprüft werden, ob eine Anerkennung mit dem Sprachniveau C1 ermöglicht werden kann.

Bei nicht reglementierten Berufen und Handwerksberufen sind die IHK und die Handwerkskammer dazu anzuhalten, stärker von 14 Abs. 2 BQFG Gebrauch zu machen und die fachliche Qualifikation durch eine praktische Prüfung nachweisen zu lassen. Außerdem muss gemäß § 14 Abs. 1 BQFG häufiger die Möglichkeit eröffnet werden, zum Nachweis der Qualifikation zum Ersatz für nicht auffindbare Dokumente eine eidesstattliche Versicherung abzugeben.

Die Übersetzung und Beglaubigung von Dokumenten für den Nachweis der Qualifikation ist kostenfrei anzubieten und die Übernahme von Anerkennungskosten ist auszuweiten.

Zugang für Geflüchtete und eingewanderte Menschen zu Ausbildung & Arbeitsmarkt verbessern

Das größte Hindernis für geflüchtete und eingewanderte Menschen beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit sind aufenthaltsrechtliche Einschränkungen. Wir fordern einen gleichen und vollständigen Ausbildungs- und Arbeitsmarktzugang für alle – unabhängig von der Art des Aufenthaltstitels. Jeder Mensch, der hier ankommt, sollte ab Tag Eins die Möglichkeit haben zu arbeiten, Arbeitsverbote für Menschen mit einer Duldung müssen vollständig abgeschafft werden.

Alle Geflüchteten müssen kostenfreien Zugang zu Sprachkursen – auch zu berufsspezifischen – haben, vorhandene Finanzierungslücken des Bundes muss

das Land schließen. Darüber hinaus gilt es, sowohl Landesbehörden als auch freie Träger zu stärken, die Geflüchtete zu Ausbildung beraten und begleiten.

VI. Diversität im Öffentlichen Dienst

Die Vielfalt unserer Stadt muss sich auch im öffentlichen Dienst widerspiegeln. Die Abfrage des sogenannten Migrationshintergrundes ist kürzlich erfolgt. Auf dieser Grundlage müssen Förderpläne geschrieben werden. Allerdings ist derzeit im Partizipationsgesetz nur das Ziel vereinbart, Menschen mit Migrationsgeschichte zum selben Anteil wie in der Bevölkerung in der Verwaltung abzubilden. Es besteht mangels Einstellungsquote allerdings kein einklagbarer Anspruch darauf. Einen solchen Rechtsanspruch möchten wir daher einführen, auch Jugendlichen mit Migrationsgeschichte sollen in Landesbetrieben von einer entsprechenden Ausbildungsquote profitieren.

Um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben auf die Umsetzung der vorgesehenen Fördermaßnahmen Einfluss zu nehmen, sollen Beauftragte für Menschen mit Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrung eingerichtet werden, die mit denselben Rechten ausgestattet sind, wie die Frauenvertretungen. Dafür möchten wir das Partizipationsgesetz und das Personalvertretungsgesetz anpassen.

VII. Dauerhaft zusätzliche Wege in den Beruf eröffnen – Quereinstieg und Weiterbildung

Um auch langfristig die Personalbedarfe im öffentlichen Dienst zu decken, braucht es neben den regulären Ausbildungswegen zusätzliche Wege in den Beruf. Die Q-Master-Studiengänge im Bereich der Lehrkräftebildung beispielsweise, die es Personen, die bereits über einen Hochschulabschluss verfügen, ermöglichen, binnen zwei Jahren die pädagogischen und fachdidaktischen Inhalte einer grundständigen Lehramtsausbildung sowie ggf. fachwissenschaftliche Inhalte im Rahmen eines regulären Hochschulstudiums nachzuholen, um anschließend direkt in den Vorbereitungsdienst übergehen zu können, haben sich bewährt und sollten dauerhaft als zusätzliche Weg in den Beruf etabliert werden.

Dafür gilt es die von der KMK neu eröffneten bzw. angekündigten Spielräume zugänglich zu nutzen und die entsprechenden Studiengänge sowohl für die Ausbildung im Rahmen der bestehenden Lehrämter als auch für die seit Jahren diskutierte und von uns explizit begrüßten Ein-Fach-Lehrkräfte zu verstetigen bzw. neu einzurichten. Zudem muss das bestehende Stipendienprogramm auf Studierende in allen Q-Masterstudiengängen ausgeweitet werden, da die Studiengänge aktuell als Zweitstudium gelten und damit nicht BAföG-förderungsfähig sind.

Wir wollen Interessierten den Quereinstieg in die Verwaltung erleichtern. Dazu müssen die Voraussetzungen geschaffen werden. Dies bedeutet zum einen, dass es mehr Praxisanleiter*innen braucht, die für ihre Tätigkeit dann auch entsprechend entlohnt werden. Und zum anderen muss auch der finanzielle Anreiz verstärkt werden, um gut qualifiziertes Personal aus der Wirtschaft abzuwerben. Quereinsteigende in die Verwaltung dürfen nicht als Berufseinsteigende eingruppiert werden, hier braucht es mehr Flexibilität. Außerdem braucht es die Möglichkeit, Menschen die zum Beispiel über Beschäftigungspositionen in die Verwaltung kommen, zu halten. Oft gehen sie

durch lange bürokratische Verfahren verloren. Für Weiterbildungen sollten in allen Verwaltungen stets genug zeitliche und finanzielle Ressourcen vorhanden sein. Außerdem gilt es die Verwaltungsakademie noch stärker zu befähigen die gewünschten Kurse zeitnah den interessierten Mitarbeitenden der Verwaltung anzubieten.

VIII. Arbeitsbedingungen verbessern – Fachkräfte halten

Sowohl der Ausbau der Ausbildungskapazitäten als auch die Gewinnung von Beschäftigten aus anderen Bereichen ist aufgrund der demografischen Bedingungen begrenzt. Es gilt daher auch explizit darüber nachzudenken, wie die Fachkräftelücke durch das Halten von Beschäftigten nicht noch größer wird, wie Beschäftigte ihre Arbeitszeit wieder aufstocken und wie Menschen, die ihren Beruf bereits verlassen haben, wieder einsteigen. Die aktuelle Studienlage hat sehr deutlich klar gemacht, dass der entscheidende Hebel, um diese Ziele zu erreichen, die Arbeitsbedingungen sind.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen hat in ihrer Potenzialanalyse „Ich pflege wieder, wenn...“ (2022) untersucht, unter welchen Bedingungen Pflegekräfte in Ihren Beruf zurückkehren bzw. ihre Teilzeitbeschäftigung aufstocken. Konservativ geschätzt ließen sich so deutschlandweit 300.000 Vollzeitpflegekräfte gewinnen, nach optimistischen Schätzungen sogar über 600.000 - vorausgesetzt, ihre Arbeitsbedingungen würden sich wesentlich verbessern. Zu den wichtigsten Voraussetzungen, um wieder mehr Personal für die Pflege zu gewinnen, zählen u.a. eine bedarfsgerechte Personalbemessung, nicht unterbesetzt arbeiten zu müssen, mehr menschliche Zuwendung für Pflegebedürftige und bessere Aufstiegschancen. Ein entsprechend großes Potenzial, Fachkräfte zu halten, zurückzugewinnen oder die Arbeitszeit auszuweiten, haben Berufsgruppen mit hoher Unzufriedenheit, wie die Kranken- und Altenpflege.

Die Linke fordert eine aktive Rolle der Politik bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Direkt wo der Staat als Auftraggeber, Träger oder Arbeitgeber auftritt und indirekt über die Gestaltung der Rahmenbedingungen, wo Tarifverträge Sache der Sozialpartner*innen sind. Insbesondere die Personalausstattung und Fachkräftequoten gilt es bspw. durch eine angemessene Personalbemessung (PPR 2.0) zu regulieren und durchzusetzen. Das Land Berlin muss sich im aktuellen Gesetzgebungsverfahren im Bundesrat für eine schnelle Beschlussfassung und gegen die Absenkung der Standards einsetzen.

Mit den von der Berliner Krankenhausbewegung und ver.di erkämpften Entlastungstarifverträgen für die landeseigenen Klinikunternehmen Vivantes und Charité hat Berlin hier bereits eine Vorreiterrolle eingenommen. Bei Überlastung, etwa wenn zu wenige Pflegekräfte zu viele Patient:innen betreuen müssen, steht den Pflegekräften nun ein Ausgleich zu, entweder monetär oder in Form von Freizeitausgleich zu. Die Arbeitsbedingungen und damit auch die Fachkräftegewinnung und -sicherung haben sich seitdem deutlich verbessert. Die Tarifverträge erhöhen zudem den Druck auf private und freigemeinnützige Träger, ebenfalls die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Ausgehend von diesen Erfahrungen laufen aktuell auch in anderen Branchen Tarifauseinandersetzungen um Entlastungstarifverträge. Sei es der Kampf der in der GEW organisierten angestellten Berliner Lehrkräfte um einen TV Gesundheitsschutz mit der Forderung nach tarifvertraglich festgeschriebenen

Klassengrößen oder die gerade anlaufende ver.di-Kampagne für einen Entlastungstarifvertrag in den Kita-Eigenbetrieben: Die Linksfraktion Berlin unterstützt die Kämpfe der Beschäftigten um gute Arbeit, die es ihnen ermöglicht, ihren Beruf auf Dauer und möglichst in Vollzeit auszuüben.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bspw. durch Entlastungstarifverträge stellt Träger vor finanzielle Herausforderungen. Die Linksfraktion fordert daher die Einrichtung eines Fonds für Gute Arbeit. Über den Fonds können Träger, die öffentliche Aufgaben wahrnehmen, Maßnahmen, die der Fachkräftesicherung oder -gewinnung dienen, refinanzieren. Voraussetzung ist, dass die Arbeitsbedingungen nachweislich verbessert werden und die öffentliche Daseinsvorsorge dadurch gestärkt wird. Der Fonds steht explizit auch freigemeinnützigen sowie privaten Trägern zu, wenn sie die genannten Bedingungen erfüllen. Gleichzeitig kann so ein Finanzierungsinstrument geschaffen werden, mit dem den freigemeinnützigen und privaten Krankenhausbetreibern im aktuellen Rechtsstreit um die zusätzlichen Zahlungen an Vivantes entgegengekommen und die Klage abgewendet werden kann. Als Modell für die Umsetzung könnte das aktuell in Bremen laufende Projekt „Ich pflege wieder, weil“ dienen. Das Projekt zielt darauf ab, attraktive und aktivierende Arbeitsbedingungen in einer Bremer Klinik zu schaffen. Finanziert werden die Maßnahmen, u.a. eine angepasste Personalbemessung und ein verbessertes Ausfallmanagement, durch Landes- und EU-Mitteln.

IX. Situation in den Bezirken

Beispiel: Jugendamt

Ein wesentliches Problem sind die hohen Fallzahlen pro Fachkraft im Regionalen Sozialpädagogischen Dienst (RSD). Das RSD-Projekt des Landes hat für geringfügige Verbesserung gesorgt, allerdings ist die Quote von 80 Fällen pro Vollzeitfachkraft weiterhin kaum erreichbar, weil u.a. durch eine wachsende Stadt und wachsende Problemlagen die Fallzahlen wachsen. Die hohe Fluktuation im RSD verursacht parallel zur Fallbearbeitung ständige Einarbeitungstätigkeit. Die Dauer für Fallbearbeitungen steigt, da vermehrt multiple Problemlagen oder beispielsweise sprachliche Barrieren vorhanden sind.

Wir brauchen eine Personaloffensive für die RSDn in allen Bezirken, verbunden mit Angeboten zur Teamarbeit, zu familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, verbunden mit besserer Unterstützung bei gerichtlichen Auseinandersetzungen und Angeboten zur Supervision.

Beispiel Gesundheitsamt

Dem Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) kommt ein Versorgungsauftrag von der Geburt bis ans Lebensende und eine grundsätzliche Bedeutung für ein funktionierendes Gesundheitssystem zu. Dennoch leidet der ÖGD an massivem Fachkräftemangel. Insbesondere Stellen für Ärzte können kaum besetzt werden. Der ÖGD kann seine gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben daher nur völlig unzureichend wahrnehmen. Grund dafür ist vornehmlich der Tarif für Ärzt*innen im Öffentlichen Gesundheitsdienst. Sie verdienen zum Teil zwei Drittel weniger als in der freien Wirtschaft. Vor allem im Sozialpsychiatrischen

Dienst (SpD) und im Kinder- und Jugendpsychiatrischen Dienst (KJPD) ist es schwer, dauerhaft Stellen zu besetzen.

Die Linke fordert daher eine Offensive für den Öffentlichen Gesundheitsdienst, der alle gesetzlichen Aufgaben mit Stellen und Infrastruktur absichert sowie offene Stellen besetzt. Dazu gehört die Öffnung übertariflicher Bezahlungsmöglichkeiten für ärztliches und therapeutisches sowie IT-Personal – nicht nur formal, sondern ganz praktisch in der Haushaltsführung der Bezirke. Zudem schlagen wir eine Änderung des Zulassungsrechts für Hochschulen nach dem Vorbild der Landarztquote in Flächenländern vor: Wer sich verpflichtet, für fünf Jahre im ÖGD zu arbeiten, wird bevorzugt zum Studium der Medizin und der Psychotherapie zugelassen.

X. Tarifrecht

- **Bessere Eingruppierung unterer Beschäftigtengruppen und einheitliche Bezahlung Land/Bezirke**

Das Tarifrecht für die Landesbeschäftigten muss perspektivisch modernisiert werden. Zum einen durch weitreichenden Gestaltungsraum im Bereich der Zulagen und Prämien und zum anderen durch einen freieren Umgang mit den vorgeschriebenen Eingruppierungen und Arbeitszeiten. Neben dem oben bereits beschriebenen Problem, dass ein Quereinstieg aus der Privatwirtschaft aufgrund der Eingruppierung als Berufsanfänger unattraktiv ist, können auf Basis des geltenden Tarifrechts auch gewisse Berufsgruppen nicht marktüblich entlohnt werden. Hierzu zählen besonders die stark ausgeprägten Mangelberufe in der IT und beim ÖGD. Durch den Fachkräftemangel wird es hier ohne eine Flexibilisierung der Entlohnungsmöglichkeiten durch die Länder in Zukunft zu noch größeren Problemen bei den Stellenbesetzungen kommen.

- **Hauptstadtzulage/Tarif**

Ein erster zaghafter Schritt wurde in der vergangenen Tarifverhandlung durch die TdL gegangen, indem man den Stadtstaaten zugestand ihren Mitarbeitenden eine Zulage aufgrund der höheren Lebenshaltungskosten in den Städten zahlen zu dürfen. Die in Berlin ausgezahlte Hauptstadtzulage bleibt jedoch weiterhin auf die Arbeitnehmenden im direkten Landesdienst beschränkt. Diese Ungleichheit gegenüber den Landesunternehmen, den Hochschulen aber auch den freien Trägern, die im Auftrag des Landes arbeiten, muss zeitnah ein Ende finden, da es wenig zielführend ist, wenn Land und Träger sich gegenseitig die Arbeitskräfte streitig machen.

In den Bezirksbürgerämtern in Berlin arbeiten noch viele Kolleg*innen in der Gehaltsstufe E 6, womit ein Leben in der Stadt kaum noch zu finanzieren ist. Wer die Stadt am Laufen hält und das Land direkt gegenüber Bürger*innen vertritt, muss selber auch hier leben können. Daher sollen Verwaltungsangestellte in Zukunft nie schlechter als E 8 eingestuft sein.

- **4-Tage-Woche**

Viele Bereiche der öffentlichen Dienstleistungen stehen vor dem Kollaps, weil es an Personal fehlt. Fachkräfte kommen nur, wenn die Arbeitsbedingungen attraktiv sind. Eine Arbeitszeitverkürzung kann dabei helfen Fachkräfte zu halten und neue zu gewinnen. Denkbar ist eine schrittweise Reduzierung auf 32 Stunden pro Woche. Das erlaubt die Anpassung der Abläufe an die vorhandene Arbeitskapazität und ermöglicht auch Berufsrückkehrern und

Teilzeitkräften eine verlässliche Perspektive. Das spart zudem Krankheitskosten und entlastet die Kassen. Berlin schafft so einen Standard auf dem Arbeitsmarkt, an dem sich auch die private Konkurrenz orientieren muss, wenn sie neue Fachkräfte gewinnen will. Wir fordern eine echte Diskussion über die Umsetzbarkeit der 4-Tage-Woche für öffentliche Dienstleistungen, aber auch für den klassischen öffentlichen Dienst! Doch auch die Forderung nach einer 4-Tage-Woche wäre unter dem aktuellen Tarifrecht für den öffentlichen Dienst nicht umsetzbar. Hier muss Berlin mit der TdL und den Gewerkschaften voran gehen und schnell eine Perspektive für eine mögliche Umsetzung verhandeln, da es für die Anwerbung von Fachkräften keinen Effekt mehr gibt, wenn das Land Berlin erst nach einem Teil der Privatwirtschaft dieses Mittel umsetzt.