

## Antrag

---

der Fraktion Die Linke

### **Öffentlichen Dienst zukunftsfähig machen und nicht in den Kollaps treiben: Personalabbau beenden, Personalentwicklung strategisch ausrichten**

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

1. Der Senat wird aufgefordert, den Personalabbau in der Berliner Verwaltung sofort und endgültig zu beenden. Dazu sind die Einsparvorgaben für die Hauptverwaltungen zurück zu nehmen und die sogenannten Zielvereinbarungen mit den Bezirken zum Personalabbau außer Kraft zu setzen.
2. Der Senat wird aufgefordert, die Grundlagen für eine Neuausrichtung der Personalentwicklung in einem entsprechenden Konzept bis zum 31.12.2013 vorzulegen.

---

Dieses Konzept muss aufzeigen, wie die Personalentwicklung im Öffentlichen Dienst

- verbindlich gesetzlich verankert und verlässlich finanziert werden kann,
- strategisch aus den aufgabenbezogenen Fachkräftebedarfen – und nicht nach Kassenlage und nur auf einzelne Behörden bezogen – entwickelt wird,
- auf die Anforderungen der wachsenden Stadt reagieren will,
- durch ein zentrales Kompetenz- und Steuerungszentrum unterstützt wird.

Das Konzept soll

- darlegen, wie die Gerechtigkeitslücken in Tarif und Besoldung geschlossen werden,
- geschlechterspezifische Lohnunterschiede abbauen,
- die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes befähigen, partnerschaftlich mit der Stadtgesellschaft zu kooperieren,
- mit den Beschäftigten(vertretungen) vereinbart werden.

3. Der Senat wird aufgefordert, die für die kommenden zwei Jahre notwendigen haushaltsmäßigen Schlussfolgerungen aus den Punkten 1. und 2. mittels Nachschiebelisten zum Entwurf des Haushaltsplanes 2014/2015 dem Parlament zur Entscheidung vorzulegen.

### ***Begründung:***

Der Berliner Öffentliche Dienst altert in zunehmendem Tempo. In den nächsten acht Jahren scheidet ein Drittel, in den nächsten 18 Jahren scheiden über zwei Drittel der Beschäftigten aus. Mehr als 50 Prozent der Führungskräfte gehen in den nächsten Jahren in den Ruhestand. Gleichzeitig muss sich der Öffentliche Dienst angesichts immer neuer Aufgaben und wachsender Erwartungen der Berlinerinnen und Berliner noch stärker als moderner, attraktiver und bürgernaher Dienstleister etablieren. Dafür müssen die Ressourcen der Beschäftigten intensiver mit dem Fokus auf die Entwicklung der Metropolenstadt Berlin gefördert werden.

Das entscheidende Instrument für solche Prozesse ist die Personalentwicklung. Ihre Bedeutung wird kaum noch bestritten. Seit mehr als einem Jahrzehnt engagieren sich in allen Behörden Personalentwicklerinnen und -entwickler, bemühen sich um hausinterne Konzepte, sind gut vernetzt und arbeiten erfolgreich an Teilaspekten und ihren "Insellösungen". Konzeptionell aber geht kaum etwas über die Ankündigung von Personalbedarfskonzepten hinaus, während die Realität des öffentlichen Dienstes weiterhin von Abbauvorgaben bestimmt wird. Bei weiterer Untätigkeit der politisch Verantwortlichen droht angesichts dieser Situation der Kollaps bei der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben und die schleichende Aushöhlung des Öffentlichen Dienstes. Weitere Personalabbauvorgaben können angesichts dieser Lage nur einer Realitätsverweigerung entspringen. Eine alleinige Diskussion über Zielzahlen ohne Bezug auf die Aufgaben der Stadt und die Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes ist zu kurz gegriffen.

Der Senat hat nach monatelangen internen Streitigkeiten nun eine "Fortschreibung des Personalkonzepts für die gesamte Verwaltung des Landes Berlin" vorgelegt, das noch immer auf eine behördenfokussierte Betrachtung setzt. Der Personalbedarf im Öffentlichen Dienst wird eben nicht an den künftig zu lösenden Aufgaben, sondern an der gegenwärtigen Struktur der einzelnen Haupt- und Bezirksverwaltungen sowie nachgeordneten Einrichtungen gemessen. "Fluchtquoten" und "Einstellungskorridore" bestimmen die Debatte. Dies geht an den praktischen, täglichen Erfahrungen der Bürgerinnen und Bürger Berlins vorbei.

**Die Einstellungsrestriktionen müssen sofort wegfallen.** Die jetzigen Vorgaben (Abbau von 2.400 Stellen in den Haupt- und 1.500 Stellen in den Bezirksverwaltungen) „verlagern“ die notwendigen Entscheidungen nur in die einzelnen Behörden. Die dürfen selbst entscheiden, wo sie Aufgaben nicht mehr erfüllen (können). Ob das Notwendige für die Stadt als Ganzes erreicht wird, interessiert niemanden mehr. Das ist schizophrene „Freiheit“. Auch eine erweiterte Einstellung von Nachwuchskräften wird die Personalprobleme im Land Berlin nicht lösen. An die Stelle von schematischen Personalbedarfskonzepten mit gegriffenen (Abbau-)Zielzahlen muss ein strategisches Personalentwicklungskonzept treten, das sich einerseits an der künftigen Entwicklung der Stadt orientiert und andererseits die Ressourcen der Beschäftigten ins Zentrum stellt.

Ein wirklich neues Personalentwicklungskonzept darf in seiner Umsetzung nicht dem Willen oder Unwillen, der Fähigkeit oder Unfähigkeit der jeweiligen Behördenleitung ausgeliefert und muss gesetzlich verankert und verlässlich finanziert sein. Dazu gehört auch, die Schließung der Gerechtigkeitslücken insbesondere bei der Besoldung nicht auf den Sankt-Nimmerleins-Tag zu verschieben, sondern bereits im kommenden Doppelhaushalt zu beginnen. Auch hier müssen die entsprechenden Schlussfolgerungen noch in den parlamentarischen Beratungen gezogen werden.

Berlin, d. 4. September 2013

U. Wolf      Bluhm      Dr. Schmidt      Zillich  
und die übrigen Mitglieder der Fraktion  
Die Linke