



Beschluss der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, 03.09.2013

Perspektive 2020: Ein neuer Pakt für den Öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Quer durch alle Bereiche werden über 30.000 Beschäftigte in den nächsten Jahren ausscheiden. Selbst wenn der Personalabbau in Teilen noch nicht abgeschlossen ist: Das Land Berlin muss jetzt den Mentalitätswechsel hin bekommen und den öffentlichen Dienst wieder zu einem attraktiven und anziehenden Arbeitsplatz umbauen. Die Haushaltsberatungen im Herbst müssen die Weichen stellen, um genügend Nachwuchs für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.

Wir – die Politik - sind gefragt, diesen Prozess als Chance zu begreifen, die öffentliche Verwaltung sowohl mitarbeiter- als auch bürgerfreundlicher und moderner zu gestalten. Die Phase des Personalabbaus und die Personalpolitik nach Gutsherrenart muss durch eine Ära der Kooperation und des Miteinanders zwischen Politik und Verwaltung abgelöst werden. Öffentliche Bedienstete und die Politik sind Partner bei der Erbringung von Dienstleistungen für die BürgerInnen – wenn auch mit unterschiedlichen Rollen und Kompetenzen. Die BerlinerInnen müssen sich darauf verlassen können, dass staatliche Leistungen rechtzeitig erfolgen und bei Eingriffen nach Recht und Gesetz gehandelt wird. Die BeamtInnen und Angestellten verkörpern den Staat gegenüber der Bevölkerung. Sie sind dem Gemeinwohl in besonderer Art und Weise verpflichtet. Dieser Pflicht sind die Beschäftigten Berlins in einer Weise nachgekommen, die bundesweit einmalig ist und die über die eigentlichen Treuepflichten weit hinaus geht. Dank ihrer Solidarität in den letzten beiden Jahrzehnten hat Berlin die vereinigungsbedingten Herausforderungen sowie die der Banken- und Schuldenkrise gut gemeistert. Dafür gebührt den Beschäftigten Anerkennung.

Das Land Berlin muss seine besondere, arbeits- und beamtenrechtliche Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrnehmen. Der öffentliche Dienst muss Vorbild sein für Arbeitsplatzsicherheit, Familienfreundlichkeit sowie Qualifikation und Aufstieg; eine Ar-

beitgeberin, die seinen MitarbeiterInnen etwas bietet und sie motiviert. Dafür müssen die einzelnen Dienststellen vor Ort von der politischen Leitung systematisch und konsequent unterstützt werden. Und das Land Berlin muss sich klar zur Gleichberechtigung zwischen allen Ebenen bekennen. Vor allem die Bezirke dürfen nicht länger von den Hauptverwaltungen und sonstigen Behörden abgehängt werden.

Die Dynamik Berlins und seine vielfältige Gesellschaft werden auch in Zukunft höchste Ansprüche an die Verwaltung stellen. Technische Entwicklungen und Bürgerinnen und Bürger, die sich erfreulicherweise mehr einmischen, fragen und hinterfragen, erfordern eine hohe Auskunftsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit, Kommunikations- und Belastungsbereitschaft. Die Politik muss endlich wieder begreifen, den Rahmen dafür zur Verfügung zu stellen, statt das Gerüst weiter einzureißen.

Fairer Lohn für gute Arbeit – Berlin muss aufholen

Zu einem attraktiven öffentlichen Dienst gehört weit mehr als nur gute Bezahlung. Mit Blick auf die Berliner Historie sagen wir dennoch unmissverständlich: Senat und Abgeordnetenhaus müssen sich an das Versprechen aus den Zeiten des Solidarpakts halten. Der Lohnverzicht war als vorübergehender Beitrag der Beschäftigten und ihrer Familien geplant, der Schritt für Schritt zurückgenommen wird. Und zwar für die Angestellten genauso wie für die BeamtInnen, die Beschäftigten der freien Träger und anderen ZuwendungsempfängerInnen Berlins. Berlin ist im bundesweiten Ländervergleich mit weitem Abstand Schlusslicht in der Besoldung. Berlin kann und soll sich – gerade wegen der direkten Konkurrenz mit Brandenburg und dem Bund – die rote Laterne nicht auf Dauer leisten. Die Politik steht deshalb in der Schuld, einen verlässlichen Anpassungspfad zu beschreiben, der konkrete Schritte und eine Jahreszahl benennt, wann Berlin wieder mit dem Bundesdurchschnitt vergleichbar ist. Mit dem derzeit gültigen Besoldungsanpassungsgesetz wurde die Chance vertan, schon in den Jahren 2012/2013 mit der Aufholjagd zu beginnen und das zur Berlinwahl gemachte Versprechen, bis 2017 anzupassen, zu erreichen. Umso weniger ist es hinnehmbar, dass der Senat den BeamtInnen – und gerade denen in den unteren Besoldungsgruppen – auch mit diesem Haushaltsentwurf keine Anpassungsperspektive aufzeigt.

Zudem muss sich der Senat endlich mit den Angestellten an einen gemeinsamen Tisch setzen. Auch die Tarifbeschäftigten brauchen eine verlässliche Perspektive, nachdem Berlin in die Tarifgemeinschaft der Länder zurückgekehrt ist. So geht Berlin bei den LehrerInnen einen mutigen, aber schwierigen Sonderweg. Bereits jetzt ist jede vierte Lehrkraft eine angestellte und dieser Anteil wird weiter wachsen. Die LehrerInnen gehören deswegen umso mehr zu den Beschäftigten, mit denen über die Zukunft der öffentlichen Bediensteten verhandelt werden muss.

Prekäre Arbeitsverhältnisse oder Scheinselbstständigkeit im öffentlichen Dienst und bei Freien Trägern, die öffentliche Zuwendungen erhalten, lehnen wir ab. Wer regelmäßig für die öffentliche Hand arbeitet, hat selbstverständlich Anspruch auf ein gutes Einkommen und eine entsprechende Absicherung bei Krankheit und im Alter.

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen fordert noch im Rahmen des kommenden Haushaltsjahrs einen verbindlichen Plan, um die Vergütung in Berlin – Schritt für Schritt - anzugleichen. Im vorliegenden Haushaltsentwurf ist die Beamtenbesoldung mindestens um 3% mehr pro Jahr zu erhöhen, um nicht weiter abgehängt zu werden.

Berlin als attraktiver Arbeitgeber – Neue MitarbeiterInnen braucht das Land

Wir brauchen einen Mentalitätswechsel sowohl in der politischen Leitung als auch beim Bild über das Berliner Personal in der öffentlichen Meinung. Den Senatoren Sarrazin und Nussbaum ist es leider erfolgreich gelungen, den öffentlichen Dienst als alten Gaul zu zeichnen, der nichts mehr taugt und abgewickelt werden muss. Vorschläge von Beschäftigtenvertretungen oder von uns GRÜNEN, wie wir mit knappen Mitteln mehr machen, wurden abgeblockt. Es ist höchste Zeit, dass der Senat endlich aus der Deckung kommt und den drohenden Personalnotstand mit aller Kraft abwendet. Dabei hätte er unsere volle Unterstützung. Sonst verlieren wir im Wettbewerb mit Bundesbehörden und Brandenburg, die besser zahlen, bei denen teilweise ein besseres Klima herrscht und die für BerlinerInnen gut erreichbar sind.

Die zukünftig frei werdenden Stellen zu besetzen und mit einem professionellen Personalaufbau zu beginnen, ist eine Mammut-Aufgabe, vor der Berlin steht. Sie ist gleichzeitig eine Riesenchance, die genutzt und gestaltet werden muss. So scheiden allein bei der Polizei, Feuerwehr und den Amtsgerichten bis 2019 knapp ein Fünftel aller Beschäftigten aus. Beim pädagogischen Personal, in der Sozial- und Gesundheitsverwaltung und in einigen Bauämtern gehen sogar über ein Drittel in den Ruhestand. Es ist überfällig, dass die einzelnen Senatsverwaltungen ihre Nachbesetzungsbedarfe endlich klar benennen – und zwar nicht nur der Höhe nach, sondern mit Blick auf jede einzelne Stelle.

Wir GRÜNE wollen Anreize schaffen, die unverzichtbare Aufgaben- und Prozesskritik nachzuholen, damit die Verwaltung besser wird und sie so wenig wie möglich doppelte, sachfremde oder unnötige Arbeit leistet. Dafür wollen wir jeden ermutigen, sein Aufgabengebiet unvereinommen zu prüfen. Zu tun gibt es für alle Beschäftigten genug. Nur muss der öffentliche Dienst in die Lage versetzt werden, Aufgaben weiterzuentwickeln und wenn nötig auch Personal flexibler einzusetzen.

Nahezu alle Bereiche im öffentlichen Dienst werden heute durch elektronische Informations- und Kommunikationsmittel (IuK) unterstützt oder gar durch sie geprägt. Hierfür gilt es alle Beschäftigten mitzunehmen, in Entscheidungen rechtzeitig einzubinden und entsprechend aus-

und fortzubilden. Software-Neuentwicklungen müssen sich am gesamten Arbeitsprozess orientieren. Informationstechnik bietet eine Chance für das Wissensmanagement, um zu vermeiden, dass mit den ausscheidenden MitarbeiterInnen auch ihr Fachwissen verloren geht. Die immer wieder angeführten Personaleinsparpotentiale durch IuK sind in vielen Behörden dagegen weitgehend erschöpft. Die neuen Medien erfordern im Gegenteil oft schnelleres und flexibleres Arbeiten.

Noch nicht ausgeschöpft sind die Möglichkeiten, durch den Abbau der Doppelarbeit, wie z.B. der Prüfung von bezirklichen Bebauungsplänen durch den Senat, Personal zu sparen. Gleiches gilt für die Neuorganisation der „Verwaltung der Verwaltung“. Wir GRÜNEN wollen durch die Neuorganisation z.B. bei der Personalaktenführung, beim Facilitymanagement, beim Beschaffungswesen Arbeitsabläufe konzentrieren. Durch Optimierung dieser sogenannten „Shared Services“ könnten Stellen und Personalmittel auf die Bereiche, die näher an den BürgerInnen sind, umverteilt werden.

Wir haben alle Hände voll zu tun, den akuten Fachkräftemangel abzuwenden. Dabei bietet der öffentliche Dienst bereits jetzt Vorteile, mit denen er werben kann und muss: Wo sonst gibt es eine unbefristete Stelle, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und eine – in aller Regel - gemeinwohlorientierte Arbeit? Gemeinsam soll eine Plattform „Attraktives und familienfreundliches Berlin für den Öffentlichen Dienst“ aufgebaut werden, die gemeinsame Maßnahmen plant und durchführt. Insbesondere die Berliner Wirtschaft und die Hochschulen sollen sich am Wettbewerb um die besten Köpfe für den öffentlichen Dienst in Berlin engagieren. Denn nicht zuletzt sie sind Nutznießer eines gut funktionierenden Dienstes.

Jedes Team kann noch mehr leisten, wenn sich Menschen mit den unterschiedlichsten und vielfältigsten Erfahrungen und Kompetenzen einbringen können. Eine moderne Personalentwicklung muss endlich ernsthaft darauf ausgerichtet sein, dass der öffentliche Dienst die gesellschaftliche Realität abbildet.

Frauen sollten die Hälfte der höheren Führungspositionen besetzen, insbesondere im Vollzugsdienst besteht hier Nachholbedarf. Die Geschichte – etwa der Berliner Polizei -, das Dienstrecht aber auch das konkrete Arbeitsumfeld haben Aufstiegshürden für Frauen aufgebaut, die wir sukzessive abbauen müssen. Es darf nicht länger als lästige Ausnahme wahrgenommen werden, wenn arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeiten organisiert werden sollen oder der Wiedereinstieg nach der Familienzeit ansteht. Familienzeiten dürfen Beförderungen nicht verhindern.

Wir müssen weiterhin mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst gewinnen. Um in dieser Stadt effektiv arbeiten zu können, braucht die Verwaltung das Wissen von MigrantInnen. Das Projekt „Berlin braucht dich!“ kann einen Beitrag leisten, muss aber weitreichend ausgebaut werden. Einen weiteren Beitrag dazu kann die Einführung der anonymisierten Bewerbung leisten. Die gesetzlichen Vorgaben des Partizipations- und Integrationsgesetzes zur Verankerung interkultureller Kompetenz als Stellenbesetzungs- bzw. Beförderungskriterium im Laufbahnrecht sind konsequent umzusetzen und die datenschutzrechtlichen Probleme

me zur Erfassung des Migrationshintergrundes – ohne die keine Überprüfung der Maßnahmen möglich ist – schneller zu lösen.

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen fordert jetzt eine präzise Personalentwicklungsplanung mindestens für die kommenden 8 Jahre – also dem Ende der übernächsten Wahlperiode. Akut brauchen wir eine Taskforce für die Berufsfelder, für die ein Engpass droht. Neben dem pädagogischen Personal in seiner Fülle sind es spezialisierte Bereiche, etwa die ÄrztInnen und Ingenieure in den bezirklichen Gesundheits- und Bauämtern oder Biochemiker für die Überwachung von Gentechnik im Landesamt für Gesundheit und Soziales. Wir wollen das Dienstrecht auch für lebensältere MitarbeiterInnen und QuereinsteigerInnen öffnen. So sollte für den Vollzugsdienst auch Menschen bis 40 Jahren ausgebildet werden und die Mangelbereiche sich gezielt für Verstärkung von außen öffnen.

Dort wo wenige hochspezialisierte Kräfte weitreichende Pflichtaufgaben erfüllen, darf nicht gezögert werden. Aufgrund des akuten Mangels müssen Zugangsvoraussetzungen (etwa Verwaltungszugehörigkeit, Lebensalter, Arbeitsumfeld) weiter gelockert und den Dienststellen Öffnungsoptionen eingeräumt werden, damit diese in der Lage sind, auf die spezifischen Bedürfnisse angemessen reagieren zu können. Das Personal in den Bezirken blutet landesweit schneller aus; hinzu kommt, dass der Senat den Bezirken Auszubildende als volle Stellen anrechnet. Diese Politik braucht einen klaren Wechsel. Die Bezirke müssen eine weiter gehende Personalverantwortung bekommen. Wo, wenn nicht vor Ort, kann am besten über die fachlichen Bedarfe entschieden werden? Dass den Bezirken – und nur den Bezirken - seit 2012 untersagt ist, ggf. Personal- in Sachmittel umzuwandeln, passt nicht ins Bild. Dass die Bezirke ihre Aufgaben nicht mehr wahrnehmen können, betrifft schon lange alle BerlinerInnen, sei es bei langen Wartezeiten bei Eltern- und Wohngeld, verwahrlosten Grünanlagen oder fehlenden LebensmittelkontrollleurInnen.

Weiterbildungsmaßnahmen dürfen keine Alibiveranstaltungen bleiben. Alle Altersgruppen der Verwaltungen sollen mindestens ein Mal pro Jahr auf Fortbildung gehen. Aber auch Sabbaticals, Teilzeitvarianten, freie Nachmittage u.ä. sollen nicht nur einer bestimmten Altersgruppe vorbehalten bleiben. Wir wollen zudem prüfen, ob die Bedingung für eine flexiblere Weiterverwendung nach Erreichen des Ruhestandalters ermöglicht werden kann. Aber auch für andere Berufe sollen Seitenwechsel- und Kennenlernprogramme organisiert werden. SchülerInnen und StudentInnen sollten die Möglichkeit haben, bezahlte Praktika in der Verwaltung und den öffentlichen Einrichtungen unserer Stadt abzulegen. VerwaltungsmitarbeiterInnen sollten ebenfalls ermutigt werden, praktische Erfahrungen in externen Einrichtungen, mit denen sie regelmäßig zu tun haben, zu sammeln.

Zu einem umfassenden Personalentwicklungskonzept gehört das Thema Gesundheitsmanagement. Auch hier hat das Land immensen Nachholbedarf. Viele Gesundheitsförderungsprogramme folgen lediglich dem Ansatz der Verhaltensprävention - das persönliche, gesundheitsrelevante Verhalten steht im Vordergrund. Dabei werden meist sehr unspezifische und allgemein gehaltene Maßnahmen angegangen. Die Wirkung einzelner Projekte, wie der Förderung von

Bewegung oder dem Infoabend zu gesundem Essen verpuffen aber nur allzu oft, weil die Organisation keine gesundheitsförderlichen Strukturen aufweist. Ein Anzeichen hierfür ist, dass es mit diesen Maßnahmen nicht gelang, die im Verhältnis zu vergleichbaren Beschäftigten signifikant niedrigere Gesundheitsquote im öffentlichen Dienst anzuheben.

Die Verhältnisse am Arbeitsplatz und besonders das Führungsverhalten der Vorgesetzten bestimmen weit mehr, wie gut es den Beschäftigten geht. Mangel an Anerkennung und Partizipation, gar Rücksichtslosigkeit, Ungerechtigkeiten und unkollegiales Verhalten erhöhen die Fehlzeiten und frustrieren Mitarbeiter. Wenn die Beschäftigten demotiviert sind und überdurchschnittlich erkranken, haben auch die jeweiligen Führungen versagt. Jeder Mensch ist anders, aber nicht jede Stelle in der Behörde. Im Vordergrund kann deshalb nur die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters anhand der spezifischen Eigenheiten seiner Stelle stehen. Bei den Erkrankungen aufgrund von psychischen oder psychosomatischen Erkrankungen muss es möglich sein, nicht mehr überdurchschnittlich abzuschneiden. Durch die Steigerung der Anerkennungskultur und Arbeitsplatzzufriedenheit können mittel- bis langfristig Fehltag abgebaut und Arbeiten erbracht werden.

Um dieses Riesenpotential anzugehen, schlagen wir vor, dass alle SenatorInnen, StaatssekretärInnen und BehördenleiterInnen mindestens einmal im Jahr für einen Tag in Schulung gehen. Die einzelnen Dienststellen sollen für die Dauer von zwei bis drei Jahren ihr Gesundheitsmanagement ausschreiben. Hier sollen Krankenkassen (Gesetzlich, Privat oder Kooperation) oder andere Gesundheitsdienstleister konkret auf die unterschiedlichen Tätigkeitsprofile zugeschnittene Behandlungen entwickeln. Dadurch wird auch der Wettbewerb unter den Krankenkassen in Berlin gefördert, sodass dem Land wenig Ausgaben entstehen. Für jeden Arbeitsplatz muss überdies eine altersadäquate Bewertung vorgenommen werden. Dies kann formal mit der Einstufung des jeweiligen Arbeitsplatzes verknüpft werden. Potentiell problematische Arbeitsplätze müssen gezielt ausfindig gemacht werden, um keinen Beschäftigten zu überfordern.

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen will deshalb weitere Vorschläge für die zukunftsfähige, bürgernahe Verwaltung im Jahr 2020 erarbeiten. Es ist Zeit für einen neuen Pakt mit dem öffentlichen Dienst, zu dem von der Regierungsspitze eingeladen werden sollte und an dem sich alle beteiligen, um die Erfüllung öffentlicher Aufgaben und die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst zu erörtern und zu vereinbaren.

Wir fordern das Land Berlin auf, diese neuen Wege der Personalentwicklung zu gehen. Die MitarbeiterInnen sind in die Konzipierung und Umsetzung einzubinden, indem Vorschläge und Ideen, über die sie bereits nachdenken, aufgegriffen und umgesetzt werden. Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hat bereits vor einigen Jahren in diesem Zusammenhang vorgeschlagen, einen Staatssekretär für Personal einzuführen. Es muss eine Person geben, die Belange der Stellenplanung und -wirtschaft und die des Dienstrechts zusammen führt und sich für das Personal Berlins insgesamt verantwortlich fühlt. Diese Forderung ist heute aktueller denn je.