

17. Wahlperiode

Antrag

der Fraktion Die Linke

Personalentwicklung im Land Berlin (I) – Zentrale Steuerung und Koordinierung

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Der Senat wird aufgefordert, Personalplanung, Personalentwicklung und Organisationsberatung als Aufgabe von gesamtstädtischer Bedeutung unter Leitung eines Personalstaatssekretärs/ einer Personalstaatssekretärin in einer gesonderten Organisationseinheit dem / der Regierenden Bürgermeister/in zuzuordnen.

Begründung:

Personalrecht und allgemeine Fragen der Personalentwicklung sind der Senatsverwaltung für Inneres und Sport, die Personalpolitik ist dem Finanzsenator zugeordnet. Diese Teilung und Verteilung der Zuständigkeiten mag vertretbar gewesen sein, solange der Senat den Schwerpunkt bei den Personalausgaben gesetzt hat. In den Fokus rücken jedoch nunmehr der Personalbedarf, die Personalgewinnung und die Personalentwicklung.

Angesichts der demografischen Herausforderungen, des sich abzeichnenden Fachkräftemangels, der Zunahme der Einwohnerzahlen und dem Verlangen der Bürgerinnen und Bürger, bei der Gestaltung des Gemeinwesens mitzuwirken, kann die Neujustierung der Personalpolitik des Landes Berlin nur gelingen, wenn sie in den Mittelpunkt der Berliner Landespolitik gerückt wird und deshalb beim Regierenden Bürgermeister ressortiert.

Sofern auch das Personalrecht von der Innenverwaltung verlagert wird, erscheint es zweckdienlich, alle personalrelevanten Aufgaben unter Leitung einer/eines Personalstaatssekretärin/-sekretärs zu bündeln. Die Freie und Hansestadt Hamburg kann insofern als Vorbild dienen.

Die Organisationseinheit wird unterstützt von der Verwaltungsakademie Berlin in ihrer Funktion als Kompetenzzentrum für Personal- und Organisationsentwicklung.

Die Arbeitsgruppe „Moderne Verwaltung“ bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport kann aufgelöst werden.

Berlin, d. 8. Oktober 2014

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

Antrag

der Fraktion Die Linke

Personalentwicklung im Land Berlin (II) – Personalbedarf aufgabenbezogen ermitteln

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Der Senat wird aufgefordert, die Bestimmung des Personalbedarfs im Öffentlichen Dienst des Landes Berlin von einer auf die einzelne Behörde fixierten Zielzahl hin zu einer aufgabenbezogenen Betrachtung umzustellen. Der Bedarf soll unter Berücksichtigung

- der Ziele des Landes Berlin,
- der Anforderungen seiner Bürgerinnen und Bürger und
- der demografischen Entwicklung in einer wachsenden Stadt

ermittelt werden.

Die zwischen den Bezirken und dem Senat abgestimmte Personalbedarfsplanung soll dem Abgeordnetenhaus nicht ressortbezogen, sondern für einzelne Aufgabenfelder vorgelegt werden. Grundlage ist eine vertikal und horizontal koordinierte Personalbedarfsermittlung, die auf Aufgabenanalyse, Vermeidung von Aufgabenüberschneidungen, kundenorientierter Organisation, Bearbeitungszeiten und Fallmengen beruht. Wichtigstes Instrument ist eine an den Zielen der Verwaltung orientierte Organisationsuntersuchung, bei der Aufgaben, Prozesse, Strukturen und Personalbedarf analysiert werden.

Begründung:

Personalbedarf wird seit Jahrzehnten als Personalabbaubedarf dargestellt. Diese eindimensionale Sichtweise war der finanziellen Situation des Landes geschuldet und führte – neben einer Senkung der Personalausgaben – auch zu einer Vergreisung des Öffentlichen Dienstes, zu zunehmender Demotivierung und Frustration der Beschäftigten und überdurchschnittlichen Krankheitsquoten. Personalbedarfsanalysen werden noch immer für die einzelne Behörde entwickelt – und nicht für die Erfüllung der (gesamt-)städtischen Aufgabe.

Das Abgeordnetenhaus von Berlin kann im Vorfeld der Haushaltsplanung festlegen, für welche Aufgabenfelder entsprechende Unterlagen beizubringen sind. Die aus der Personalbedarfsplanung resultierenden stellenwirtschaftlichen Änderungen sind in den Stellenplänen auszuweisen. Soweit begründeter Mehrbedarf in einzelnen Aufgabenfeldern entsteht ist darzulegen, ob und inwieweit ein Ausgleich in anderen Aufgabenfeldern, insbesondere durch strukturelle Maßnahmen bei Querschnittsaufgaben möglich ist.

Berlin, d. 8. Oktober 2014

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

Antrag

der Fraktion Die Linke

Personalentwicklung im Land Berlin (III) – „Zielzahlen“ müssen entfallen

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Der Senat wird aufgefordert, die Zielzahl von 100.000 Vollzeitäquivalenten für die Berliner Verwaltung nicht weiter zu verfolgen. Die sogenannten Zielvereinbarungen zum Personalabbau mit den Bezirken werden aufgehoben.

Begründung:

Der Senat gesteht seit einiger Zeit zu, dass die Zielzahl von 100.000 VZÄ nicht „in Stein gemeißelt“ sei. Demografische und stadtpolitische Entwicklungen haben sich in Einzelfällen durchgesetzt und zur Anerkennung von Mehrbedarfen – ganz überwiegend in den Hauptverwaltungen – geführt. Dennoch beharrt der Senat auf dieser Berechnungsgrundlage und veranlasst die Verwaltungen, den rechnerisch ermittelten „Abbaubedarf“ stellenkonkret zu unterlegen.

Dazu sind die Verwaltungen überwiegend nicht mehr in der Lage. Die entsprechenden Berichte an das Abgeordnetenhaus – zuletzt mit der Drs. 17/1798 zeigen das Dilemma überdeutlich: Der ausgewiesenen „natürlichen Fluktuation“ stehen in Summe ein deutlich größerer Nachbesetzungs- und Stellenmehrbedarf gegenüber.

Für die Zielzahlen der Bezirke (20.000 VZÄ) war die Einwohnerzahl von 2011 die maßgebende Berechnungsgrundlage. Faktoren wie Sozialstruktur, Fallzahlen, Steuerungserfordernisse, Ziel- und Ergebnisorientierung, Demografie etc. blieben unberücksichtigt. Auch der Zuzugssaldo von jährlich ca. 40.000 Einwohnern bleibt für die Personalausstattung der Bezirke bisher ohne Folgen.

Die Bezirke verfügen über ein Steuerungsinstrument ihrer Leistungserbringung – die KLR und die darauf aufsetzende Budgetierung. Sie haben nachgewiesen, dass sie verantwortungsbewusst mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen umgehen können. Die parallele Unterwerfung unter die „Zielzahl“ eines VZÄ-Abbaus wirkt kontraproduktiv.

Es ist an der Zeit, die Zielzahl-Orientierung endgültig und unumkehrbar aufzugeben.

Berlin, d. 8. Oktober 2014

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

Antrag

der Fraktion Die Linke

Personalentwicklung im Land Berlin (IV) – Ganzheitliches Personalmanagement durchsetzen

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Der Senat wird aufgefordert, Personalplanung, Personalgewinnung, Personalentwicklung, Leistungsmanagement, Gesundheitsmanagement, Mitarbeiterbindung und Führung und Zusammenarbeit konzeptionell und in der Umsetzung miteinander zu verknüpfen.

Aspekte der lebensphasenorientierten Personalpolitik wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance, Gleichstellung sowie Arbeitgeberattraktivität sind zu integrieren.

Begründung:

Die (derzeitig) Beschäftigten des Landes Berlin sind die wichtigste Zielgruppe und zugleich die wichtigsten Akteure einer neuen Personalentwicklung. Keine noch so gut organisierte Ausbildungs- und Einstellungsoffensive kann ein ganzheitliches Personalmanagement der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ersetzen.

Daher müssen die vorhandenen Instrumente der Personalentwicklung qualifiziert, geschärft und verbindlich(er) gemacht werden. Dazu gehört u.a.:

- Für alle Führungspositionen in der Berliner Verwaltung werden die grundlegenden Kompetenzen unter Federführung der zuständigen Stelle beim Regierenden Bürgermeister einheitlich in einem Profil definiert und verbindlich festgelegt. Die Fachkompetenzen werden von den Behördenleitungen festgesetzt. Europakompetenz ist für alle Führungskräfte ein verbindliches Anforderungsmerkmal.
Auf der Grundlage der Kompetenzprofile werden Potenzialanalysen aller Führungskräfte mit Ergebnisverantwortung ggf. unter externer Begleitung durchgeführt. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Potenzialanalysen werden individuelle Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt und von der Verwaltungsakademie durchgeführt.
Die Wirksamkeit der Qualifizierungsmaßnahmen wird im Rahmen eines Personalentwicklungscontrollings überprüft.
- Auf der Grundlage der Kompetenzprofile für Führungspositionen werden regelmäßig berlinweite Potenzialanalysen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die perspektivisch an der Übernahme von Führungsaufgaben interessiert sind, durchgeführt. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, werden Mitarbeiterinnen in besonderem Maße motiviert, an dem Verfahren teilzunehmen.
- In der Berliner Verwaltung gibt es je ein Anforderungsprofil-Muster für Führungsaufgaben und für Fachaufgaben, die von der zuständigen Stelle beim Reg. Bürgermeister für verbindlich erklärt werden.
- Die Verwaltungsakademie bietet zusätzlich zu den allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen den Leitzielen des Landes Berlin dienliche Weiterbildungsmodule an, insbesondere zu den Themenkomplexen Serviceorientierung, Partizipation, Geschlechtergerechtigkeit, Diversity, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, demografiesensibles Verwaltungshandeln, Wissenstransfer.

- Führungsaufgaben dürfen nur an Dienstkräfte übertragen werden, die Fachaufgaben in unterschiedlichen Abteilungen und möglichst in verschiedenen Behörden mit Erfolg wahrgenommen haben. Planmäßige Wechsel der Aufgabengebiete schaffen darüber hinaus wesentliche Voraussetzungen für den Wissenstransfer.

Berlin, d. 8. Oktober 2014

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

Antrag

der Fraktion Die Linke

Personalentwicklung im Land Berlin (V) – Anreizsysteme zur Erhöhung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes schaffen

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Der Senat wird aufgefordert, folgende Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes sofort umzusetzen:

1.

Wenn wegen des tariflichen Entgeltrahmens Schlüsselpositionen nicht besetzt werden können, kann für einen befristeten Zeitraum eine über- bzw. außertarifliche Arbeitsmarktzulage gezahlt werden. Über Berufsgruppen, Dauer und Höhe der Zulage entscheidet der Senat auf Vorlage des Regierenden Bürgermeisters.

2.

Zur Honorierung herausragender Einzel- oder Gruppenleistungen Tarifbeschäftigter können Leistungsprämien gewährt werden. Die Leistungsprämie wird als Einmalzahlung gewährt. Es kann ein Betrag bis zur Höhe des Monatstabellenentgelts der Stufe 1 der Entgeltgruppe bzw. des Anfangsgrundgehaltes der Besoldungsgruppe gewährt werden, der die Dienstkraft zum Zeitpunkt der Entscheidung angehört. Die Höhe der Leistungsprämie wird nach dem Grad der besonderen Leistung bemessen.

Nicht vollbeschäftigte Dienstkräfte sollen die Leistungsprämie nach den gleichen Grundsätzen und in gleicher Höhe wie Vollbeschäftigte erhalten.

Die Gesamtzahl der in einem Kalenderjahr vergebenen Leistungsprämien soll 15 Prozent der Zahl der am 1. Januar vorhandenen Dienstkräfte nicht übersteigen.

Begründung:

Zu 1.:

Im Wettbewerb am Arbeitsmarkt muss sich das Land Berlin als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Die Arbeitsmarktzulage kann als Personalgewinnungs- und Personalerhaltungs-

instrument zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften, an denen ein nachweislicher Mangel besteht, gewährt werden.

Die Stadt München gewährt Ärzten/Ärztinnen im Gesundheitsdienst, Ingenieuren/Ingenieurinnen und IT-Fachleuten eine 20 %-Zulage befristet für 5 Jahre. Der neugewählte Oberbürgermeister Reiter hat am 13. Mai 2014 angekündigt, dass auch Erzieherinnen und Erzieher eine übertarifliche Zulage erhalten sollen.

Im Vorfeld ist wegen der Konkurrenzsituation der Bundesländer untereinander ggf. eine Beteiligung der TdL auch zu einer außertariflichen Zulage zu klären.

Zu 2.:

Bisher kann 10 v.H. der Beamtinnen und Beamten eine Prämie oder Zulage gewährt werden. Für Tarifbeschäftigte gibt es keine adäquate Regelung, mit der Folge, dass viele Behörden von der Möglichkeit der Honorierung von Leistungen unter Hinweis auf die Ungleichbehandlung keinen Gebrauch gemacht haben.

Will das Land Berlin leistungswillige und motivierte Beschäftigte an sich binden, muss das Instrument auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen werden.

Die Quotierung auf 15 v.H. der Beschäftigten entspricht der Regelung des Bundes für die Beamtinnen und Beamten (Verordnung des Bundes über leistungsbezogene Besoldungsinstrumente (Bundesleistungsbesoldungsverordnung – BLBV vom 1. Juli 2009) und der außertariflichen Regelung für Tarifbeschäftigte im Land Brandenburg vom 1. September 2009 (Rundschreiben des Ministeriums der Finanzen über die Gewährung von Leistungsprämien an Beschäftigte der Landesverwaltung Brandenburg).

Berlin, d. 8. Oktober 2014

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

Antrag

der Fraktion Die Linke

Personalentwicklung im Land Berlin (VI) – Neue Mitarbeiter/innen gewinnen

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Der Senat wird aufgefordert, folgende Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst umgehend umzusetzen:

1. Um den Bedarf an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern sowie Nachwuchskräften zu decken, positioniert sich das Land Berlin (Hauptverwaltung und Bezirke gemeinsam) als attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber mit einer markanten und glaubwürdigen Arbeitgebermarke (Employer Branding). Dazu gehören insbesondere anspruchsvolle Aufgaben, Standortsicherheit, unbefristete Arbeitsverhältnisse, Gesundheitsförderung, Chancengleichheit, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie,

Vielfalt und Verlässlichkeit.

2. Unter „Berlin.de“ wird auf der Startseite ein „Bewerbungsportal“ eingerichtet, in dem alle Stellenausschreibungen und Ausbildungsplätze des Landes Berlin veröffentlicht werden. Für die Gewinnung von Nachwuchskräften wird auch in sozialen Netzwerken geworben.
3. Sachgrundlose Befristungen erfolgen grundsätzlich nicht. Das gilt auch für die Anschlussbeschäftigungen von bedarfsgerecht ausgebildeten Nachwuchskräften, die die Ausbildung mit Prädikat erfolgreich abgeschlossen haben.
4. Die Zusammenarbeit mit allgemein bildenden Schulen und Hochschulen sowie mit den Agenturen für Arbeit wird intensiviert. Insbesondere wird für alle Bereiche der Verwaltung um Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund geworben. Alle dienst- und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten für die Rekrutierung des Verwaltungsnachwuchses werden ausgeschöpft.

Begründung:

Die Berliner Verwaltung wird innerhalb eines Jahrzehnts mindestens die Hälfte ihres Personals austauschen. Legt man die Fachkräfteprognose der IHK zugrunde, sind mit Ausnahme des höheren Dienstes der allgemeinen Verwaltung z.T. erhebliche Rekrutierungsprobleme zu erwarten. Die Berliner Verwaltung konkurriert mit allen anderen öffentlichen Dienstleistungsbereichen und der privaten Wirtschaft um die besten Nachwuchskräfte. Die wahrgenommene Attraktivität als Arbeitgeber ist ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Personalrekrutierung. Daher sollte das Land Berlin eine wettbewerbsfähige Arbeitgebermarke für die Berliner Verwaltung entwickeln. Diese kann auch einen wesentlichen Beitrag zur Bindung von Beschäftigten an die Verwaltung leisten.

Bei der für Steuerung und Koordinierung zuständigen Stelle sollte ein Bewerbungsportal für freie Stellen und Ausbildungsplätze eingerichtet werden. Das Portal sollte zugleich auch anschaulich – ggf. mit Unterstützung von Videosequenzen – über die in der Arbeitgebermarke beschriebenen Grundwerte und über charakteristische Berufe in der Berliner Verwaltung informieren.

Das Bewerbungsportal kann auf der Grundlage der Daten aus der Personalbedarfsplanung auch für proaktives Recruiting genutzt werden. Mit einem Vorlauf von bis zu zwei Jahren kann darüber informiert werden, welche Stellen nach Art, Zahl und Gruppe unter Angabe von Aufgaben und Behörden voraussichtlich zu besetzen sein werden.

Um den potenziellen Bewerber/innen die Übersicht zu erleichtern, werden die Stellenausschreibungen nicht nach Behörden, sondern nach Sachgruppen und Berufskategorien gebündelt. Für das Bewerbungsportal sollte – ggf. permanent - in den Stellenmarktteilen der regionalen und überregionalen Zeitungen geworben werden. Das ist voraussichtlich wirksamer und preiswerter als die Veröffentlichung einzelner Stellenanzeigen.

Zusätzlich zum Bewerbungsportal unter Berlin.de sollten andere Jobbörsen genutzt werden wie z.B. „Interamt.de“ oder die Jobbörse der Arbeitsagentur. Für Ausbildungsplätze sollten ergänzend auch soziale Netzwerke genutzt werden.

Berlin, d. 8. Oktober 2014

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