

## **Resolution**

### **„Personal(bedarfs)entwicklung in der unmittelbaren Landesverwaltung bis 2018.“**

**Die Berlinerinnen und Berliner haben das Recht auf eine funktionierende Verwaltung: sie ist für das Gemeinwesen wichtig, weil sie die lokale Daseinsvorsorge garantiert. Bis jetzt konnte dies – trotz des notwendigen Personalabbaus in den vergangenen Jahren – dank technischer Modernisierung und Steigerung der Effektivität gewährleistet bleiben. Insbesondere bei Behörden, mit denen viele Bürger in Kontakt stehen, müssen zumutbare Warte- und Bearbeitungszeiten garantiert werden.**

**Der Personalabbau endet 2016 bei 100.000 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Angesichts des altersbedingten Ausscheidens vieler Beschäftigter in den nächsten Jahren ist es nötig, wieder verstärkt neues Personal auszubilden und einzustellen. In den vergangenen Jahren wurden daher schon jeweils rund 3500 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem bei Polizei, Feuerwehr, Finanzämtern und in den Schulen eingestellt.**

Die SPD-Fraktion des Berliner Abgeordnetenhauses fordert daher den Senat auf, für jede Fachverwaltung ein Personalbedarfskonzept auf Basis verbindlicher Zielzahlen für 2016 zu erstellen. Die Personalbedarfskonzepte sollen den altersbedingten Personalabgang, die Fluktuationsprognose, den Ausbildungsbedarf und den Einstellungsbedarf bis 2018 in den einzelnen Aufgabenfeldern und Laufbahngruppen berücksichtigen. Der Senat soll auf dieser Grundlage ein aufgabenkritisches Gesamtkonzept entwickeln, das unter Einhaltung der von der Koalition festgelegten Gesamtzielzahl von 100.000 Vollzeitäquivalenten die Funktionstüchtigkeit der Berliner Verwaltung sicherstellt.

Bei der Erstellung der Personalbedarfskonzepte gilt es zu beachten, dass Aufgabenfelder, in denen die Aufgabenerledigung (wie z. B. IT-Leistungen, Personalservice) gebündelt werden kann, besondere Berücksichtigung finden. Unverändert gilt, dass die Vorrangbereiche Polizei- und Feuerwehrvollzug, Justiz (nur Richter und Staatsanwälte), Schule, Finanzämter und der Verfassungsschutz freiwerdende Stellen umgehend wieder neu besetzen dürfen. Sobald festgelegt ist, wie die verbindlichen Zielzahlen erreicht werden, fallen sämtliche Einstellungsrestriktionen weg.

Darauf basierend sollen Personalentwicklungskonzepte entwickelt werden, die u. a. Maßnahmen zur Gewährleistung eines effektiven Wissenstransfers beinhalten. Diese sollen durch die einzelnen Fachverwaltungen erarbeitet werden. Für die Sicherstellung des Wissenstransfers und der Funktionstüchtigkeit der Berliner Verwaltungen ist denkbar, dass aufgrund eines erhöhten Einstellungsbedarfes an Auszubildenden und Nachwuchskräften übergangsweise ein Personalaufwuchs entsteht, der über die Zielzahl 100.000 Vollzeitäquivalente hinweg reicht. Dieser Personalaufwuchs muss bis Ende 2018 wieder bereinigt sein.

Neben der quantitativen Personalgewinnung für die Verwaltungen müssen die qualitative Personalentwicklung und Personalbindung in den kommenden Jahren höchste Priorität bei dem Senat genießen. Der Senat wird aufgefordert, Maßnahmen einzuleiten, die zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung und folglich zu einer Steigerung der Attraktivität des Landes Berlins als Arbeitgeber führen.

Angesichts der demografischen Entwicklung und der damit einhergehenden „Überalterung“ der erwerbstätigen Bevölkerung nimmt die Konkurrenz unter Arbeitgebern im Wettbewerb um die besten Köpfe zu. Berlin steht hierbei in einer besonderen Konkurrenzsituation zu den Bundesbehörden und dem Land Brandenburg, die ihren Beschäftigten bessere finanzielle Bedingungen bieten. Der öffentliche Dienst Berlins muss deswegen im Wettstreit um Fachpersonal vermehrt auf qualitative Argumente setzen.

Notwendig und sinnvoll für die zukünftige Personalpolitik erscheint hierfür:

- eine deutlich stärkere Öffnung des öffentlichen Dienstes für andere Berufsgruppen, um auch Quereinsteigern den Einstieg zu ermöglichen

- die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen zu beschleunigen, um so vorhandenes Fachpersonal nutzbar zu machen

- die Übernahme aller ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten (VfA) mit einem Prüfungsergebnis bis zu einer Note von 3,49 zumindest in eine einjährige befristete Tätigkeit mit dem Ziel der dauerhaften Übernahme bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen im Übrigen

- die dauerhafte Übernahme von in der Verwaltung ausgebildeten Kaufleuten für Bürokommunikation mit einem Prüfungsergebnis bis zu einer Note von 2,49 und unter Maßgabe der gleichen Anstellungssituation wie bei den Verwaltungsfachangestellten

- die Gewährleistung von mehr Durchlässigkeit innerhalb der Laufbahngruppen für eine bessere Berufswegeplanung

- die Förderung von Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen

- die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung und eine Abkehr vom reinen Präsenzarbeitsplatz, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege deutlich verbessert werden

- die Durchsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements für alle Verwaltungen

- die Förderung von interkultureller Kompetenz in der öffentlichen Verwaltung

- die Entwicklung eines Leitbildes für den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber für ein besseres Arbeitgeberimage und eine moderne Führungskultur

Die Personalbedarfskonzepte 2018 sind spätestens zu den Beratungen des Doppelhaushaltes 2014/2015 vorzulegen. Die Personalentwicklungskonzepte sollen bis Ende 2013 vorliegen.