

Grußwort

Andreas Statzkowski

Staatssekretär der Senatsverwaltung für Inneres und Sport des Landes Berlin

„Berlin muss über eine leistungsfähige und den zu bewältigenden Aufgaben gewachsene Verwaltung verfügen. Die Erhaltung der angemessenen Arbeitsfähigkeit der Berliner Verwaltung setzt sowohl entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz und zur Personalentwicklung als auch – angesichts des demografischen Wandels – die Einstellung zahlreicher Nachwuchskräfte voraus. Ebenso ist eine systematische landesweite Führungskräfte- und Führungskräftenachwuchsentwicklung erforderlich.“

(Aus den Richtlinien der Regierungspolitik des Berliner Senats für die 16. Legislaturperiode, Januar 2012, Abschnitt XIII.10)

Dem Abbau von Personal in der Berliner Verwaltung mit dem qualitativen Aufbau begegnen

Der viel erwähnte und immer wieder diskutierte demografische Wandel stellt auch die Berliner Verwaltung in den nächsten Jahren vor große Herausforderungen. Bis zum Jahr 2020 werden in der unmittelbaren Berliner Verwaltung über 25% der Beschäftigten, also damit rund 28.000 Mitarbeiter/innen, altersbedingt ausscheiden. Diese demografische Entwicklung führt zu einem dramatischen Personal- und vor allem Wissensverlust. Gleichzeitig ist der Kreis potenzieller junger Nachwuchskräfte, aufgrund niedriger Geburtenraten in den letzten 20 Jahren, zunehmend kleiner geworden. Der gesamte öffentliche Dienst (ÖD), das heißt der Bund, die Länder sowie die Kommunen, werden in den nächsten Jahren, um die Funktionsfähigkeit ihrer Verwaltungen sicherzustellen, Hunderttausende von Nachwuchskräften einstellen müssen. Vermutlich werden mehr freie Stellen vorhanden sein als junge Bewerber/innen.

Die Berliner Verwaltung hat – aufgrund der schwierigen Haushaltslage des Landes – in den letzten Jahren einen erheblichen Stellenabbau vollzogen und Aufgaben und Arbeitsabläufe verdichtet. In den letzten Jahren wurden, außer im Bereich der Feuerwehr, der Justiz, der Polizei sowie der Lehrerinnen und Lehrer, kaum noch neue Beschäftigte eingestellt. Seit der Wiedervereinigung im Jahre 1990 wurden Zehntausende von Stellen abgebaut und es wurde nur im geringen Umfang für den allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst ausgebildet. Erst in den

letzten Jahren wurden wieder vermehrt Regierungsrät/inn/e/n (Höherer Dienst) und Regierungsinspektor/inn/en (Gehobener Dienst), aber auch Verwaltungsfachangestellte zur Ausbildung eingestellt. So beträgt das derzeitige Durchschnittsalter der Beschäftigten 50,1 Jahre und daher wird auch gerne von der „Vergreisung“ der Verwaltung gesprochen. Durch das signifikante Fehlen des Nachwuchses wird die Innovationsfähigkeit der Verwaltung zunehmend eingeschränkt.

Das Ziel muss es zukünftig sein, zu altersgemischten Arbeitsteams zu gelangen, in denen die Erfahrungen von älteren Beschäftigten und das neue Wissen – über Arbeitstechnik und -methodik – von jungen Beschäftigten, auch mit Migrationshintergrund, verknüpft und genutzt werden kann.

Wir werden also in den nächsten Jahren um die „besten Köpfe“ für den Verwaltungsdienst kämpfen und den jungen Menschen den öffentlichen Dienst „schmackhaft“ machen müssen. Das heißt auch, dass der öffentliche Dienst für junge Menschen deutlich attraktiver gestaltet und in den Schulen um junge Menschen intensiver als bisher geworben werden muss.

Ein Anreiz, in den öffentlichen Dienst zu wechseln, ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Das reicht jedoch allein nicht aus, damit sich junge Menschen im ausbildungsfähigen Alter für einen „Job“ in der Verwaltung interessieren und sich dann auch für diesen entscheiden. Wir wissen, dass zur Attraktivität eines Arbeitsplatzes gute Rahmenbedingungen, wie Kollegialität und damit gute Arbeitsteams, ebenso zählen wie eine gute Ausstattung des Arbeitsplatzes und gezielte Qualifizierungen, aber auch familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Das bedeutet flexiblere und familienfreundlichere Arbeitszeiten, Ausweitung der Telearbeit, eine klare Karriereentwicklung und damit eine gute Arbeitgebermarke.

Im Laufbahnrecht hat das Land Berlin die systematische Personalentwicklung festgeschrieben. Nun wollen wir diese Regelung im Rahmen einer Dienstvereinbarung Personalmanagement auf die Tarifbeschäftigten übertragen.

Aber auch die Modernisierungsvorhaben wie die Einführung der E-Akte sowie die Ausweitung von Shared Service-Angeboten im Rahmen der Personalverwaltung, müssen vorangetrieben werden. Das heißt im Klartext, der öffentliche Dienst in Berlin braucht einheitliche und positive Rahmenbedingungen, um seine Attraktivität deutlich zu erhöhen.

Der Senat hat deshalb – nach Jahren erheblicher Einsparungen im Personalbereich – wieder die Gewinnung neuer Beschäftigter, die Bindung und auch die Förderung bereits beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt seines politischen Handelns gestellt. Mit der im Sommer 2013 vom Senat über die Legislaturperiode bis zum Jahr 2018 abgestimmten Personalbedarfsplanung kann der sich vollziehende demografische Wandel nun aktiv gestaltet werden – es gibt also noch viel zu tun und es gilt, viele dicke Bretter zu bohren.

Andreas Statzkowski