

**TOP 15.B.**

**RdB-Vorlage-Nr. R-200/2017**

**- zur Stellungnahme –**

**Ergänzung der Vorlage Nr. R-156/2017**

Ich bitte, für die Sitzung des Rats der Bürgermeister

am 21.09.2017

folgende Angelegenheit für die Tagesordnung vorzusehen:

1. Beratungsgegenstand: Personalpolitisches Aktionsprogramm 2017/2018
2. Berichterstatter(in): Bezirksbürgermeister Kleebank
3. Beschlussentwurf:

Der Rat der Bürgermeister nimmt die RdB-Vorlage R-156/2017 mit folgenden Anmerkungen und Hinweisen zur Kenntnis:

Das vorliegende Aktionsprogramm enthält verschiedene Themenfelder zur Stärkung des vorhandenen und Gewinnung zusätzlichen Personals.

Grundsätzlich sind alle angesprochenen Vorhaben positiv zu bewerten und durchgängig zu begrüßen.

Einige Vorschläge bleiben noch zu kursorisch, so dass die tatsächliche inhaltliche Ausgestaltung abzuwarten wäre.

Anmerkungen zu einzelnen Handlungsfeldern:

**Stellenbesetzungsverfahren:**

Der landesweite Roll-Out wird begrüßt und unterstützt. Die Anwendung des E-Recruitingverfahrens bringt durch eine klare Prozessstruktur einen qualitativen Gewinn. Auch die Kommunikation mit Bewerber/innen gelingt wesentlich besser.

Ebenfalls anzumerken ist, dass die zentrale Koordinierungsstelle personell so ausgestattet sein muss, dass eine Kontinuität in der Betreuung gewährleistet ist und Fragen der einzelnen Administratoren unverzüglich beantwortet werden können.

Stellenbesetzungen 3 Monate nach Ausschreibung sind nicht möglich, wenn von außen eingestellt oder aus anderen Dienststellen versetzt werden soll. In diesen Fällen betragen die regelmäßigen Kündigungsfristen allein schon 3 Monate. Inzwischen lässt nicht einmal die Versetzungs- bzw. Abordnungspraxis der Dienststellen des Landes Berlin schnellere Versetzungen zu. Auf Seite 4 Satz 1 muss es daher heißen: „so dass Besetzungsentscheidungen 3 Monate nach Ausschreibung getroffen sind“.

Der Rat der Bürgermeister begrüßt ausdrücklich die Absicht, die parallele Beteiligung von Frauen- und Beschäftigtenvertretung einzuführen.

### **Wissensmanagement:**

Das Wissensmanagement ist vor dem Hintergrund des altersbedingten Ausscheidens vieler Dienstkräfte in allen Berufsprofessionen zur Sicherung von Erfahrungswissen zwingend erforderlich, muss auch noch über den Haushalt 2018/2019 hinaus genutzt werden können sowie finanziell durch den Senat mitgetragen werden.

### **Personalmarketing:**

Das Land Berlin hat zu lange an Personaleinsparkonzepten festgehalten. Viele Bereiche müssen personell mühsam wieder aufgebaut werden. Verloren gegangenes Wissen muss langwierig erarbeitet werden. Kapazitäten für eine fundierte Einarbeitung sind vielfach nicht gegeben. Die Bürogebäude weisen einen erheblichen Sanierungsstau auf. Die Bezahlsstruktur ist trotz aller Ankündigungen vorwiegend im Bereich Besoldung schlecht. Abschlüsse von Absolventen anderer Bildungseinrichtungen als der HWR werden zu großen Teilen nicht oder nur zum Teil anerkannt.

Vor diesem Hintergrund von einem attraktiven Arbeitgeber zu sprechen, nur weil erste Schritte in die richtige Richtung unternommen werden, ist zumindest gewagt.

Die Aufzählung verdeutlicht, dass hier noch viel Nachholbedarf besteht und bei allem Marketing, die Wirkung nach innen auf das vorhandene Personal nicht außer Acht gelassen werden darf.

Dennoch muss selbstverständlich eine verstärkte Werbung für die Arbeitsplätze des Landes insbesondere mit Blick auf Mangelberufe stattfinden. Die diesbezüglichen Unternehmungen (gemeinsamer Messeauftritt, Arbeitgebermarke, Karriereportal) werden befürwortet.

Das duale Studium Soziale Arbeit muss in 2018 beginnen, und nicht erst in 2018 „konzeptionell erschlossen“ werden. Auf Seite 7 Abs. 3 Satz 4 muss es daher heißen: „Die Förderung weiterer Studiengänge, wie z.B. soziale Arbeit wird ab 2018 erfolgen.“

Völlig unzureichend sind die Ausführungen zur Vorweggewährung von Stufen. Hier erwartet der Rat der Bürgermeister eine Freigabe der Möglichkeiten des § 16 Abs. 5 Satz 2 TV-L (Zulage für Beschäftigte in der Endstufe zur Deckung von Personalbedarf oder Bindung qualifizierter Fachkräfte). Nach wie vor schließt die Senatsverwaltung für Finanzen die Nutzung dieser tariflichen Möglichkeit in eigener bezirklicher Verantwortung

aus. Eine entsprechende Erweiterung der Möglichkeiten erwartet der Rat der Bürgermeister für den Bereich des § 17 TV-L.

Für die Beschäftigten in den Regionalen Sozialen Diensten sind die von den Tarifvertragsparteien vereinbarten 100 € ein Schritt in die richtige Richtung, jedoch bei Weitem nicht ausreichend, mit den Gemeinden um Umland zu konkurrieren. Dort erhalten die Beschäftigten die speziell für den RSD geschaffene Entgeltgruppe S14 und damit etwa 400 € mehr im Monat. Der Rat der Bürgermeister erwartet eine vergleichbare Lösung auch für das Land Berlin. Alternativ kann auch eine Lösung nach dem Hamburger Modell angestrebt werden.

### **Reform des Dienstrechts:**

Die Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes im „mittleren Dienst“ des allgemeinen Verwaltungsdienstes ist für die Stärkung der mittleren Funktionsebene dringend erforderlich. Die Ausbildung für Verwaltungsfachangestellte dient zwar ebenfalls der Nachwuchsgewinnung in diesem Bereich. Die hohe Nachfrage im Land Berlin führt jedoch regelmäßig zu einer nur geringen Verweildauer der gut ausgebildeten Dienstkräfte im Bereich des mittleren Dienstes.

Die Aufnahme weiterer Studiengänge zur Vermittlung der Laufbahnbefähigung wird ausdrücklich begrüßt.

Die Reform des Dienstrechts wird seit Jahren angekündigt. Eine deutliche höhere Flexibilität und Durchlässigkeit von Laufbahnen sollte eigentlich schon längst erreicht sein. Neben der Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes im „mittleren Dienst“ des allgemeinen Verwaltungsdienstes sollte dies auch auf den „gehobenen Dienst“ ausgeweitet werden, da es sich hier um ein wirkliches Alleinstellungsmerkmal im Vergleich zu Unternehmen handeln würde. Den Vorbereitungsdienst mit einer Übernahmegarantie - so wie früher üblich - zu versehen, würde ihn für Bewerberinnen und Bewerber noch attraktiver machen.

Die Wiedereinführung des Verwendungsaufstiegs von A13 nach A14 ist zu begrüßen. Sinnvoll wäre darüber hinaus die Einführung des Bewährungsaufstieges in den (ehemals) höheren Dienst. Damit könnten wir in den Bezirken die Gewinnung von berufserfahrenen Beamtinnen und Beamten für die Ebene Fachbereichsleitung erleichtern.

Der Wunsch, Verbeamtungen auf den Zeitpunkt 20 Jahre vor der jeweiligen statusrechtlichen Altersgrenze zum Eintritt in den Ruhestand festzulegen leuchtet aus haushalterischer Sicht ein, vor dem Hintergrund des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrages erschließt sich dies für Versetzungen nicht.

### **Besoldungsanpassung:**

Das selbst gesteckte Ziel der Besoldungsanpassung an den Durchschnitt der Länder, scheint sehr zurückhaltend gewählt und die Anpassungsschritte unter Berücksichtigung

der Entwicklung beim Bund und anderen Ländern nicht ausreichend. Wir konkurrieren im Land Berlin ganz direkt mit den Bundesministerien, der Bundespolizei, dem Zoll, etc. Eine unterschiedliche Bezahlung bei gleichen Lebensbedingungen wird dem Alimentationsprinzip nicht gerecht und führt zur Abwanderung des so dringend benötigten gut qualifizierten Personals.

Soll ernsthaft Personalgewinnung betrieben werden muss die Besoldung des Bundes das Orientierungsmaß sein.

Weitere Ergänzungen:

#### **Aufgabenspezifische Arbeitsverträge:**

Eine wichtige Voraussetzung für fachgerechte und effiziente Erfüllung bezirklicher Aufgaben ist die Möglichkeit zum Abschluss von Arbeitsverträgen, die das Beschäftigungsverhältnis an die Erfüllung der Aufgaben koppelt, für die das Beschäftigungsverhältnis begründet wird.

#### 4. Begründung:

Der Ausschuss für Finanzen, Personal und Wirtschaft hat die Vorlage Nr. R-156/2017 in der Sitzung am 15.09.2017 beraten und beschlossen, dem Rat der Bürgermeister den obigen Beschlussentwurf zu unterbreiten.

.....

Kleebank