Südschleswigscher Wählerverband

SSW

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 74
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: info@ssw.de

Speech
Kiel, 22.02.2013

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung

Der Öffentliche Dienst kann nur so gut sein wie seine Beschäftigten. Motivierte und gut qualifizierte Beschäftigte finden allerdings auch außerhalb des Öffentlichen Dienstes ausgezeichnete Karrierechancen. Bei unattraktiven Einkommensverhältnissen und schlechten Arbeitsbedingungen gerät der öffentliche Dienst in Konkurrenz zum privaten Sektor umgehend in die Hinterhand. Abwanderung von gut ausgebildeten Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung ist kein hypothetisches Problem, sondern eine Tatsache.
Daneben steht der öffentliche Dienst unter enormen demografischen Druck. In der Ministerialverwaltung beispielsweise ist der Anteil der Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter überdurchschnittlich hoch. Hier stehen uns, regelrechte Pensionswellen ins Haus. Daneben sinkt die Zahl der Schulabgänger. Das alles sind deutliche Hinweise darauf, dass wir schon in absehbarer Zeit in einem Wettbewerb um die besten Köpfe geraten werden.

Ich bin allerdings davon überzeugt, dass die Landesverwaltung, aber auch die Kommunalverwaltung, die Polizei, die Bundeswehr und die Schulen in diesem Wettbewerb mithalten können. Das ist der Modernisierung der öffentlichen Verwaltung zu verdanken, die in den letzten Jahrzehnten Einzug in die Amtsstuben gehalten hat.
Schon bald steht der Test unter Echtzeitbedingungen an. Dann wird sich zeigen, ob die Bewerberinnen und Bewerber sich von den Strukturen des öffentlichen Dienstes überzeugen lassen. Die Robert-Bosch-Stiftung hat eine entsprechende Studie in Auftrag gegeben. Danach hat der öffentliche Dienst

durchaus gute Chancen im Wettbewerb, aber eben nur, wenn die Neuausrichtung weiter konsequent umgesetzt wird. Angemessene Personalführung und Personalmarkting, Arbeitsorganisation und Personalentwicklung gehören dabei zu den zentralen Pfeilern des neuen Dienstrechtes, das mittelfristig auch eine Reform des Vergütungssystems beinhaltet. Es gehört eben mehr dazu, als geeignete Bewerber für den öffentlichen Dienst zu finden – man muss diese auch langfristig binden können. Und hier ist insbesondere die Sicherheit des Arbeitsplatzes eine nicht zu vernachlässigende Größe. Es ist immer noch so, dass über einen Zeitraum von Jahrzehnten, der öffentliche Dienst die Sicherheit gewährt, die sonst nirgendwo vorhanden ist. Dies bedeutet nicht nur Sicherheit für den Einzelnen, sondern eben auch Planungssicherheit im privaten wie im beruflichen Lebensumfeld. Dies ist ein Pfund mit dem wir auch heute noch wuchern können.

Die Arbeitszufriedenheit hängt aber nicht nur von guten Arbeitsbedingungen und nachvollziehbaren Karrierechancen ab, sondern auch vom Grad, in dem die Beschäftigten mitbestimmen können. Obrigkeitsstaatliche Verwaltungen ordnen an und führen durch. Demokratische Verwaltung entwickelt Zielvorgaben gemeinsam mit den Beschäftigten. Darum ist es gut, dass die bewährten Mitbestimmungsregelungen in Schleswig-Holstein wieder zu ihrem Recht kommen. Kurze Wege und klare Strukturen erleichtern die Mitbestimmung und erhöhen die Arbeitszufriedenheit.
In den letzten Jahren wurden in der Regel Auszubildende mit sehr guten oder guten Abschlüssen in den öffentlichen Dienst übernommen. Diese Verwaltungspraxis sollte beibehalten werden. Ausbildungen über den Bedarf hinaus gewähren nur sehr kurzfristige Effekte. Die Öffentliche Hand ist hier in einer besonderen Pflicht gegenüber den jungen Menschen. Dementsprechend sollten belastbare Personalplanungen verpflichtend sein, damit niemand nach Ende seiner Ausbildung eine unliebsame Überraschung erlebt.

Abschließend noch eine Bemerkung zur Übertragung des Tarifabschlusses für Beamte. Bereits meine Vorredner haben darauf hingewiesen, dass wir noch gar keinen Tarifabschluss haben. Da müssen wir erst einmal abwarten, auf was sich die Tarifpartner voraussichtlich im März einigen werden. Alles andere entspringt nur dem Geschiele nach Schlagzeilen. Ich möchte zumindest für den SSW dem Abschluss keinesfalls vorgreifen.
Wenn wir aber über die Attraktivität von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst reden, dann reden wir nicht nur über den kurzfristigen Lohnabschluss, sondern auch über die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dann reden wir auch über Mitbestimmung, auch über Arbeitsplatzsicherheit, auch über Chancen in der Berufsausbildung und eben auch über Perspektiven für die berufliche Entwicklung.