



## Positionspapier der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Beschluss: 31.05.16

### Ein Zukunftspakt für den Öffentlichen Dienst in Berlin

Die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und die Politik sind Partner bei der Erbringung von Dienstleistungen für die Bürger\*innen – wenn auch mit unterschiedlichen Rollen und Kompetenzen. Die Berliner\*innen müssen sich darauf verlassen können, dass staatliche Leistungen rechtzeitig erfolgen und bei Eingriffen nach Recht und Gesetz gehandelt wird. Der öffentliche Dienst steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Quer durch alle Bereiche werden allein 25000 Beschäftigte bis 2020 altersbedingt ausscheiden und ihre Stellen neu besetzt werden. Das ist fast ein Viertel der Landesbeschäftigten. Darüber hinaus wächst die Stadt und neue Aufgaben etwa zur Integration von Flüchtlingen stellen sich. Das Land Berlin muss jetzt den Mentalitätswechsel hin bekommen und den öffentlichen Dienst wieder zu einem attraktiven und anziehenden Arbeitsplatz umbauen. Vom Stellenabbau zum deutlichen Stellenaufbau in wenigen Jahren, das ist eine Herausforderung. Dabei gilt es mehr Flexibilisierung zu ermöglichen, um schnelle Besetzungen und effizientere Bewältigung von außergewöhnlichen Belastungssituationen. Zugleich sagen wir der Prekarisierung, z.B. von Honorarkräften für dauerhafte Aufgaben und dem Lohndumping im öffentlichen Auftrag den Kampf an.

Wir – die Politik – sind gefragt, diesen Prozess als Chance zu begreifen, die öffentliche Verwaltung sowohl mitarbeiter- als auch bürgerfreundlicher und moderner zu gestalten. Die Phase des Personalabbaus und die Personalpolitik nach Guts-herrenart muss durch eine Ära der Kooperation und des Miteinanders zwischen Politik und Verwaltung abgelöst werden. Dazu gehört ein offener und transparenter Prozess des gegenseitigen Zuhörens. Kritik aus der Verwaltung – im Zweifel auch anonym geäußert – muss möglich sein. Wertschätzung beginnt auch dort,

36 wo Anregungen und Verbesserungsvorschläge ernsthaft diskutiert werden. Wir  
37 GRÜNE wollen Anreize schaffen, die unverzichtbare Aufgaben- und Prozesskritik  
38 nachzuholen, damit die Verwaltung besser wird und sie so wenig wie möglich  
39 doppelte, sachfremde oder unnötige Arbeit leistet. Seit Jahren weigert sich der  
40 Senat ein aufgabenkritisches Personalbedarfskonzept vorzulegen. Dabei ist dies  
41 essentiell notwendig, um seriöse Einstellungskorridore und Ziele für die Gesamt-  
42 zahl an Beschäftigten zu formulieren. Dies wird eine der ersten Aufgaben der  
43 neuen Legislaturperiode sein. Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen fordert jetzt  
44 eine präzise Personalentwicklungsplanung mindestens für die kommenden 10  
45 Jahre – also dem Ende der übernächsten Wahlperiode. Akut brauchen wir eine  
46 Taskforce für die Berufsfelder, für die ein Engpass droht. Neben dem pädagogi-  
47 schen Personal in seiner Fülle sind es spezialisierte Bereiche, etwa die Ärzt\*innen  
48 und Ingenieur\*innen in den bezirklichen Gesundheits- und Bauämtern.

49  
50 Die Beamt\*innen und Angestellten verkörpern den Staat gegenüber der Bevölke-  
51 rung. Sie sind dem Gemeinwohl in besonderer Art und Weise verpflichtet. Dieser  
52 Pflicht sind die Beschäftigten Berlins in einer Weise nachgekommen, die bundes-  
53 weit einmalig ist und die über die eigentlichen Treuepflichten weit hinaus geht.  
54 Dank ihrer Solidarität in den letzten beiden Jahrzehnten hat Berlin die vereini-  
55 gungsbedingten Herausforderungen sowie die der Banken- und Schuldenkrise gut  
56 gemeistert. Dafür gebührt den Beschäftigten Anerkennung. Es ist jetzt an der  
57 Zeit, schnell die Besoldungslücke zu den anderen Bundesländern zu schließen.  
58 Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2022, also in der nächsten Legislaturperiode, den  
59 Schnitt der Bundesländer erreicht zu haben. Der Berliner Sonderweg sollte auch  
60 bei der Pensionsaltersgrenze aufgegeben werden.

61 Das Land Berlin muss seine besondere, arbeits- und beamtenrechtliche  
62 Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrnehmen.  
63 Der öffentliche Dienst muss Vorbild sein für Arbeitsplatzsicherheit,  
64 Familienfreundlichkeit sowie Qualifikation und Aufstieg; ein Arbeitgeber, der  
65 seinen Mitarbeiter\*innen etwas bietet und sie motiviert. Zu einem umfassenden  
66 Personalentwicklungskonzept gehört das Thema Gesundheitsmanagement. Auch  
67 hier hat das Land immensen Nachholbedarf. Berlin muss die Digitalisierung von  
68 Verwaltungsprozessen vorantreiben und den Mitarbeiter\*innen mit moderner  
69 Informationstechnik das notwendige Handwerkszeug dazu endlich zur Verfügung  
70 stellen. All diese Aufgaben sollen in Zukunft in der Hand eines Staatssekretärs für  
71 Personal gebündelt werden.

72 Die Verwaltung wird auf Dauer die in sie gesetzten Erwartungen im Sinne von  
73 „good governance“ nur erfüllen, wenn Personal und Organisation,  
74 Prozessmodellierung und IT-Einsatz zusammen gedacht und kontinuierlich  
75 entwickelt werden. Die Steuerung des Senats muss gemeinsamen Zielen dienen

76 und aus einem Guss sein. Dies muss unabhängig von der Ressortzuordnung der  
77 Bereiche Dienstrecht, Tarifrecht, landesweite Personal- und  
78 Organisationsentwicklung sowie IT-Steuerung / E-Government gelten. Aktive  
79 Dienstleister sollen diese Entwicklung im Interesse der Gesamtsteuerung und der  
80 einzelnen Behörden unterstützen. Dafür müssen sich vor allem die  
81 Landesdienstleiter Landesverwaltungsamt (LVwA) und IT-Dienstleistungszentrum  
82 (ITDZ) weiter entwickeln. In diese Entwicklung sollen die Vorschläge von Bündnis  
83 90/Die Grünen zum Facility Management in den Bezirken (SuBIM) einbezogen  
84 werden.

85 Die 160 Behörden der Berliner Verwaltung nehmen ihre dezentrale  
86 Verantwortung für die Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger sowie die  
87 Wirtschaft wahr, soweit diese nicht durch Anschluss- und Benutzerzwang z.B. an  
88 das ITDZ eingeschränkt wird. Die Senatsverwaltungen gewährleisten in ihren  
89 Politikfeldern eine Steuerung über Ziele und sichern ein aussagefähiges  
90 Berichtswesen.

91 Das vorliegende Papier fokussiert sich auf Fragestellungen im Bereich Personal.  
92 Uns ist bewusst, dass die Herausforderungen für den öffentlichen Dienst im  
93 Kontext einer umfassenden Aufgabenkritik und der Digitalisierung im Rahmen  
94 des beschlossenen Berliner E-Government-Gesetz gesehen werden müssen.  
95 Diese Aspekte der Modernisierung haben wir in dem Papier „Besser digital  
96 regieren“ zusammengefasst.

97

98

## 99 **1. Schnelle Stellenbesetzungen und mehr Flexibilisierung**

100 Wir wollen die zahlreichen Neueinstellungen in die Verwaltung als Chance für  
101 eine Modernisierung nutzen. Es soll dort mehr Personal geben, wo es für den  
102 Dienst an den Bürgerinnen und Bürgern konkret vor Ort benötigt wird. Wir wollen  
103 Führungskräfte, die Beschäftigte motivieren und fördern und mit ihnen laufend  
104 an den Verbesserungen der Verwaltung arbeiten. Die Verwaltung soll sich gegen-  
105 über der Wirtschaft den Nicht-Regierungsorganisationen öffnen. Vom Wechsel  
106 zwischen Verwaltung und Wirtschaft profitieren beide Seiten.

107 Wer sich in Berlin um eine Stelle im öffentlichen Dienst bewirbt muss viel Geduld  
108 mitbringen. Im Schnitt dauern Einstellungsverfahren zwischen 6 und 9 Monaten.  
109 Im Idealfall – kein\*e verfahrensbeteiligte\*r Mitarbeiter\*in ist krank oder hat gera-  
110 de noch etwas anderes zu tun – sind 100 Arbeitstage erreichbar, aber diesen Ide-  
111 alfall gibt es faktisch nie.

112 Dies verschärft die fehlende Attraktivität des öffentlichen Dienstes für viele Men-  
113 schen und oft sind die Bewerber\*innen längst über alle Berge, wenn die Auswahl-  
114 entscheidung endlich getroffen ist, weil sie in der Zwischenzeit ein anderes Ange-  
115 bot angenommen haben. Das Verfahren muss dann zumindest teilweise neu  
116 durchgeführt werden.

117  
118 Berlin kann sich dieses Verfahren nicht weiter leisten. Die Verfahren zur Neube-  
119 setzung von Stellen müssen gestrafft werden. Ziel muss es sein, eine Stelle inner-  
120 halb von 3 Monaten neu besetzen zu können.

121  
122 Dazu sind verschiedene Schritte denkbar:

### 123 124 **1.1.: Standardisierung von Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofilen**

125  
126 Es ist dringend erforderlich, Standardisierungen bei den Stellenbeschreibungen  
127 und den Anforderungsprofilen für alle bezirklichen Aufgaben, die nur noch nach  
128 Bedarf ergänzt werden können/müssen, zu erstellen und zu hinterlegen. Auch für  
129 die meisten Verwaltungsaufgaben in den Hauptverwaltungen können Standardi-  
130 sierungen greifen.

### 131 132 **1.2.: Bewilligung der Standardausschreibungen**

133  
134 Die Bewilligung dieser Standardausschreibungen soll nur einmal durch den  
135 Hauptpersonalrat stattfinden, wobei dem Personalrat, Frauenvertreter\*in, der  
136 Schwerbehindertenvertretung und der Personalabteilung ein Widerspruchsrecht  
137 eingeräumt wird. Im Falle einer Abweichung der Standardisierungen im Rahmen  
138 der Stellenausschreibung soll es eine Fristenanpassung für die oben genannten  
139 Vertretungen geben um die Zeit auch hier zu verkürzen. Die Beteiligung der Be-  
140 schäftigtenvertretungen können zeitlich parallelisiert werden. In diesem Zu-  
141 sammenhang regen wir an, über eine Landesfrauenvertretung zu diskutieren.

### 142 143 **1.3.: Stellenbewertung**

144  
145 Die Stellenbewertung kann von den zuständigen Verwaltungen festgelegt wer-  
146 den, wenn es budgetierte Etats (auf Basis der KLR) gibt. Die jeweiligen Verwal-  
147 tungen tragen die Kostenverantwortung und damit auch die Auswirkungen ihrer  
148 Bewertungsentscheidungen. Eine Beteiligung der Personalverwaltung an den Be-  
149 wertungen bei Stellenausschreibungen und Besetzungen ist damit nicht mehr er-  
150 forderlich, allerdings auf Wunsch zur Beratung möglich.

### 151 152 **1.4.: Automatische Erinnerung Personalbestand**

153

4

154 Wir brauchen ein automatisiertes Verfahren einer immer aktuellen Übersicht für  
155 die Behördenleitung über alle in den nächsten 24 Monaten freiwerdenden Stellen  
156 und des jeweils aktuellen Verfahrensstandes. So werden die jeweiligen Personal-  
157 verantwortlichen der Fachämter 15 Monate vor dem geplanten Freiwerden einer  
158 Stelle auf die Notwendigkeit hingewiesen, das Neubesetzungsverfahren vorzubereiten.  
159 Wenn daraufhin keine Reaktion erfolgt, sind die zuständigen Behördenlei-  
160 tungen jeweils automatisiert 9 Monate vor dem Freiwerden zu informieren.

161

### 162 **1.5.: Jobportal (E-Recruiting) mit Leben füllen**

163

164 Unter Beteiligung vieler Behörden wurde ein medienbruchfreies Online-Bewer-  
165 bungs- und Einstellungsmanagement (E-Recruiting) entwickelt. Dies bietet Vortei-  
166 le für Bewerber\*innen und Dienststellen. Im sogenannten Jobportal werden die  
167 Stellen angeboten und digitale Bewerbungen sind möglich. Auch Eignungsdiagno-  
168 sen sind auf diesem Wege schneller und einfacher durchführbar. Das System  
169 steht seit November 2014 zur Verfügung. Doch trotz dieser Vorteile beteiligen  
170 nur wenige Behörden am E-Recruiting (Stand Anfang 2016). Wir wollen E-Recrui-  
171 ting zum Standard für alle Berliner Behörden erheben. Ausnahmen sollen nur in  
172 begründbaren Fällen möglich sein.

173

### 174 **1.6.: Standardisierung von Arbeitsabläufen zum Stellenbesetzungsverfahren** 175 **(Checklisten) und elektronische Erfassung**

176

177 Die einzelnen Arbeitsschritte zum Stellenbesetzungsverfahren sollten standardi-  
178 siert sein und alle Behörden sollten eine Checkliste mit den jeweiligen Arbeits-  
179 schritten zur Hand haben. Solchen standardisierten Checklisten könnten beim E-  
180 Recruiting hinterlegt werden, damit sie nicht vergessen werden und jede\*r Mitar-  
181 beiter\*in sehen kann in welchem Verfahrensschritt sich die einzelne Stellenaus-  
182 schreibung/ das Stellenbesetzungsverfahren befindet. Darüber hinaus würde eine  
183 elektronische Erfassung der Bewerbung auch unnötiges Papierchaos vermeiden.  
184 Es wird keine Zeit mehr damit verschwendet Akten von A nach B zu transportie-  
185 ren.

186

### 187 **1.7.: Veröffentlichung**

188

189 Wir wollen eine Überarbeitung des gesetzlichen Verfahrens zur Veröffentlichung  
190 der Stellen. Wir stellen in Frage, ob eine zwingende Veröffentlichung im Amts-  
191 blatt in jedem Fall notwendig ist.

192

193

194

195

## 196 **1.8.: Beschleunigte Verfahren für befristete Stellen**

197  
198 Wir wollen die Schaffung der rechtlichen Grundlagen für ein beschleunigtes Ver-  
199 fahren zur Einstellung von befristeten Stellen erarbeiten. Dabei sollen Stellenbe-  
200 setzungen bis zu 24 Monaten mit deutlich eingeschränkten Anforderungen an die  
201 Auswahl- und Beteiligungsrechte ermöglicht werden, die von den zuständigen  
202 Fachverwaltungen eigenverantwortlich durchgeführt werden können, wenn fol-  
203 gende Bedingungen erfüllt sind:

- 204
- 205 • Die flexiblen Personalmittel sind kein Ersatz für notwendige
- 206 Planstellen. Sie sollen für Vertretungskräfte bei längerfristigen
- 207 Erkrankungen und für zeitliche befristete neue Aufgaben, Projekte
- 208 und Belastungsspitzen bis zu maximal 2 Jahre eingesetzt werden
- 209 können.
- 210 • Sie können für die Aufgaben von Planstelleneinhaber\*innen
- 211 eingesetzt werden, wenn diese zeitlich befristet einem Projekt oder
- 212 einer Sonderaufgabe zugeordnet werden.
- 213 • Es muss ein gesetzlicher Katalog erstellt werden, der die
- 214 Einsetzbarkeit von solchen Personal aufgrund besonderer Umstände
- 215 gewährleistet um Missbrauch vorzubeugen.
- 216 • Das Gesamtvolumen der so verwendeten Personalmittel am gesamt
- 217 Personalansatz der jeweiligen Fachverwaltung darf 5% des
- 218 Gesamtvolumens nicht überschreiten.
- 219

## 220 **1.9.: Attraktivitätsverbesserungen in außergewöhnlichen Belastungssituationen**

221  
222 Die Schwierigkeiten, schnell geeignetes Personal für den Bereich der Aufgaben  
223 im Zusammenhang mit den nach Berlin kommenden Flüchtlingen zu bekommen,  
224 zeigen, dass wir solche „Noteinsätze“ deutlich attraktiver gestalten müssen.  
225 Dazu gehört

- 226
- 227 • eine deutliche Erhöhung der Zulage für Dienste zu ungünstigen Zei-
- 228 ten zugunsten von Mitarbeiter\*innen, die an Feiertagen, nachts und
- 229 an Wochenenden Dienst leisten.
- 230 • Die Aufhebung der versorgungsrechtlichen Hinzuverdienstgrenze für
- 231 Pensionäre, die zur Bewältigung einer besonderen Lage eingesetzt
- 232 werden und die Umstellung der monatsweisen Anrechnung beim
- 233 Hinzuverdienst auf eine Jahresbetrachtung, so dass Verdienstspitzen
- 234 -wie etwa bei kurzfristigen Tätigkeiten -regelmäßig anrechnungsfrei
- 235 bleiben können
- 236 • die Akzeptanz aller freiwilligen Bewerbungen für solche Aufgaben,
- 237 unabhängig davon ob eine Überqualifizierung vorliegt.

## 238 **1.10.: Einrichtung einer Taskforce und schnellere Abordnungen**

239  
240 Weitreichende Veränderungen lassen sich erfolgreich in Projektprozessen organi-  
241 sieren. Für solche Projekte brauchen wir Erfahrungswissen aus der Verwaltung  
242 und Impulse von außen. Wir wollen einen Pool von Beschäftigten mit unterschied-  
243 lichen Kompetenzen dafür zur Verfügung stellen. Wir wollen eine Taskforce mit  
244 ca. 200 Stellen für die schnelle Abarbeitung von akut anfallenden Bearbei-  
245 tungsstaus schaffen, die schnell und flexibel, aber zeitlich befristet, in allen Berei-  
246 chen der Berliner Verwaltung aushelfen kann. Diese Taskforce soll bei der/dem  
247 Regierenden Bürgermeister\*in angesiedelt werden. Die Gruppe kann durch inter-  
248 essierte Pensionäre, die befristet mitarbeiten, ergänzt werden. Bei der Bewälti-  
249 gung der gestiegenen Anforderungen nach der Ankunft zahlreicher Geflüchteter  
250 war dieser Ansatz bereits erfolgreich.

251  
252 Darüber hinaus wollen wir Abordnungen von Beamt\*innen zu anderen Aufgaben-  
253 gebieten erleichtern und die Mitbestimmung von Personalräten nach dem Vorbild  
254 Hamburgs und anderer Bundesländer erst bei Abordnungen von mehr als 6 Mo-  
255 naten Dauer greifen lassen.

256

## 257 **2. Fairer Lohn für gute Arbeit - bis 2022 Besoldungsanpassung schaffen**

258 Zu einem attraktiven öffentlichen Dienst gehört weit mehr als nur gute Bezah-  
259 lung. Mit Blick auf die Berliner Historie sagen wir dennoch unmissverständlich:  
260 Senat und Abgeordnetenhaus müssen sich an das Versprechen aus den Zeiten  
261 des Solidarpakts halten. Der Lohnverzicht war als vorübergehender Beitrag der  
262 Beschäftigten und ihrer Familien geplant, der Schritt für Schritt zurückgenommen  
263 werden sollte. Und zwar für die Angestellten genauso wie für die Beamt\*innen,  
264 die Beschäftigten der freien Träger und anderer Zuwendungsempfänger\*innen  
265 Berlins. Berlin ist im bundesweiten Ländervergleich mit Abstand Schlusslicht in  
266 der Besoldung. Berlin kann und soll sich – gerade wegen der direkten Konkurrenz  
267 mit Brandenburg und dem Bund – die rote Laterne nicht auf Dauer leisten.

268 Im Wahlkampf 2011 haben alle Parteien – auch SPD und CDU – versprochen, bis  
269 2017 den Rückstand zum Durchschnittswert der Bundesländer zu beseitigen.  
270 CDU und SPD rühmen sich, den Abstand verringert zu haben. In Wirklichkeit ist  
271 der Rückstand noch angewachsen. 2011 lag er im Schnitt der Besoldungsgruppen  
272 10,1% zum Bund, heute beträgt er 13,3%. Im Vergleich zum Schnitt der anderen  
273 Bundesländer ist Berlin ebenfalls leicht zurückgefallen – von durchschnittlich  
274 6,2% auf 6,5% Rückstand. Einzig in den höchsten Besoldungsgruppen A15 und  
275 A16 wurde der Rückstand ein wenig aufgeholt.

276 Zuletzt hat die Koalition aus SPD und CDU Erhöhungen von 3,0% bzw. 3,2% für  
277 die Jahre 2014/2015 beschlossen. Zukünftig soll die Erhöhung immer 0,5% über  
278 dem Durchschnittswert der Anpassungen der anderen Bundesländer liegen. Dies  
279 genügt jedoch nicht. So wird eine Angleichung an den Durchschnitt der Bundes-  
280 länder erst im Jahr 2031 erreicht – die Bezüge des Bundes sogar erst im Jahr  
281 2048! Wir wollen die Gleichstellung in Bezug auf die anderen Bundesländer bis  
282 2022 erreichen. Wir meinen, dass insbesondere in den unteren Besoldungsgrup-  
283 pen eine schnellere Angleichung geschafft werden muss. Die Beamten haben seit  
284 2002 inflationsbereinigt massive Einkommensverluste hinnehmen müssen. Berlin  
285 muss stärker von seinem Gestaltungsrecht Gebrauch machen. So sind beispiels-  
286 weise die durchschnittlichen Bezüge der Besoldungsgruppe A5 in Bayern seit  
287 2008 um 24,9% gestiegen, die Bezüge in A13 dagegen „nur“ um 15,5%. In Berlin  
288 ist es umgekehrt: Die Bezüge der Besoldungsgruppe A13 stiegen in dem Zeit-  
289 raum um 8,3%, die der Besoldungsgruppe A5 nur um 7,7%. Wir wollen deswegen  
290 zusätzlich zu der vom Abgeordnetenhaus beschlossenen prozentualen Mehrerhö-  
291 hung um 0,5% (in Bezug auf das Tarifergebnis der Länder) noch eine pauschale  
292 Erhöhung um 200€ pro Jahr. So schaffen wir die Angleichung für alle Besoldungs-  
293 gruppen bis zum Jahr 2022.

294

### 295 **3. Sonderweg beim Pensionsalter beenden, Pension mit 67 einführen,** 296 **Wissenstransfer sicherstellen**

297 Alle Bundesländer und der Bund haben mittlerweile analog zur Rente mit 67 auch  
298 die Pension mit 67 beschlossen. Sie wird stufenweise eingeführt. Als letzte  
299 Bundesländer außer Berlin haben Rheinland-Pfalz, das Saarland und Sachsen-  
300 Anhalt nachgezogen. Brandenburg hat 2014 entsprechendes beschlossen. Nur  
301 Berlin schert aus der Phalanx der Bundesländer aus. In Zeiten von Personalabbau  
302 mag dieser Sonderweg eine Berechtigung gehabt haben, nun gilt es, die Anglei-  
303 chung der Pensionsaltersgrenze vorzunehmen. Sonderregelungen soll es für be-  
304 sondern belastete Berufsgrenzen geben. So ist für uns selbstverständlich, dass  
305 etwa Feuerwehrbeamt\*innen, Polizist\*innen oder Justizvollzugsbeamt\*innen  
306 weiterhin abschlagsfrei mit 63 in Pension gehen. Nicht rütteln wollen wir auch an  
307 der abschlagsfreien Pension mit 60 für Schwerbehinderte. Zudem wollen wir dem  
308 Beispiel Brandenburgs folgen und eine Sonderregelung einführen, wonach nach  
309 45 Jahren Berufstätigkeit eine abschlagsfreie Pensionierung unabhängig vom Al-  
310 ter möglich ist.

311

312 Angesichts der enormen Aufgabe innerhalb von fünf Jahren knapp 30.000 Stellen  
313 neu zu besetzen, muss das Thema Wissensmanagement und Wissenstransfer  
314 deutlich gestärkt werden. Dabei werden wir noch stärker als bisher auf Stellen-  
315 doppelbesetzungen setzen. Aktuell sind nur 327 solcher Doppelbesetzungen er-

316 möglich worden. Auch brauchen wir in allen Fachverwaltungen Stellenpositio-  
317 nen, gegebenenfalls anteilige, für WissensmanagerInnen. Dazu wollen wir ausge-  
318 schiedene Mitarbeiter\*innen als Seniorexpert\*innen ermutigen, Ihr Wissen auch  
319 weiterhin zur Verfügung zu stellen.

320

#### 321 **4. Gute Arbeit für Berlin - gegen prekäre Beschäftigung und Lohndum-** 322 **ping im öffentlichen Auftrag**

323

324 Berlins Bevölkerung wächst, die Beschäftigtenzahl steigt und die Wirtschaft befin-  
325 det sich im Aufschwung. An vielen Arbeitnehmer\*innen geht dieser Aufschwung  
326 vorbei, sie sind Verlierer\*innen einer Prekarisierung. Wir wollen das schleichende  
327 Outsourcing öffentlicher Daueraufgaben, das letztlich eine Flucht aus der Tarif-  
328 bindung bedeutet, beenden. Lohndumping, schlechte Arbeitsbedingungen sowie  
329 Zeit- oder Honorarverträge sind auch bei der öffentlichen Hand als Arbeitgeberin  
330 keine Ausnahme, insbesondere bei Beschäftigten in der bezirklichen Bildungs-,  
331 Jugend- und Kulturarbeit sowie beim Großteil des wissenschaftlichen Nachwuch-  
332 ses. Wir Grüne sagen prekären Arbeitsverhältnissen in Berlin den Kampf an. Pre-  
333 karisierung ist unsozial, führt zu einem ruinösen Wettbewerb und wird durch Er-  
334 werbstätige mit steigenden Sozialabgaben bezahlt. Diese Probleme sind nicht  
335 von heute auf morgen lösbar. Aber wir möchten erste Schritte hin zu einer Ver-  
336 besserung unternehmen und Rahmenbedingungen setzen. Exemplarisch erläu-  
337 tern wir dies im Folgenden für die Bereiche VHS/Musikschulen und Wissenschaft:

338

##### 339 **4.1. Bezirke: Tarifverträge für Honorarkräfte an den Volkshochschulen und** 340 **Musikschulen**

341

342 Prekäre Arbeitsbedingungen und Personalnotstand betreffen vor allem die Volks-  
343 hochschulen sowie die bezirklichen Musikschulen. In letzteren liegt der Personal-  
344 anteil der prekär beschäftigten Honorarkräfte bei 95 % gegenüber 5 % der Fest-  
345 angestellten. Ähnliches trifft auch auf die Volkshochschulen zu, die unter ande-  
346 rem das staatliche Angebot an Sprach- und Integrationskursen aufrechterhalten.  
347 Die Höhe der Honorare entsprechen nicht ihrer Qualifikation und decken kaum  
348 die Lebenshaltungskosten. Auch Krankheits- und Urlaubsregelungen und die Be-  
349 lange der Sozial- und Rentensicherung entsprechen bei Weitem nicht den  
350 Standards des öffentlichen Dienstes.

351

352 Unser Ziel lautet: Die Zahl der Festanstellungen nach Möglichkeit erhöhen und  
353 Honorarsätze anheben! Erstens sollen den Volkshochschullehrkräften eine Fest-  
354 anstellung angeboten werden, die schon lange dort arbeiten und Integrationskur-  
355 se sowie Sprachkurse mit Deutsch als Zweitsprache anbieten. Weitere Pläne für  
356 Festanstellungen müssen vor dem Hintergrund des weiteren Zuzugs von geflüch-  
357 teten Menschen abgeschätzt werden. Zweitens soll die Honorarpraxis für die mit

358 Integrations- und Sprachkursen betrauten Volkshochschullehrer\*innen geändert  
359 werden. Nach der Asylrechtsreform im Herbst 2015 werden die Honorare der be-  
360 troffenen Lehrkräfte nun direkt vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge  
361 (BAMF) bezahlt. Jedoch fallen auch diese im Verhältnis zur Leistung zu niedrig  
362 aus, weswegen wir auf Bundesebene eine Honorarerhöhung einfordern. Bei den  
363 Musikschulen sehen wir vor, den Anteil an Honorarkräften mittelfristig auf 80%  
364 abzusenken. Langfristig wollen wir uns dafür einsetzen, dass sich das Verhältnis  
365 von Honorarkräften und festangestellten Lehrpersonal mindestens auf ein Niveau  
366 von jeweils 50% angleicht. Insbesondere Lehrkräfte der klassischen und stark  
367 nachgefragten Instrumente sollten von der Festanstellung profitieren. Wir streben  
368 an, die Leitungspositionen der Fachbereiche adäquat und fachgerecht mit festan-  
369 gestelltem Personal zu versehen. Gleichzeitig müssen neue musikalische Fachbe-  
370 reiche erschlossen und mit fachlich qualifizierten Personal besetzt werden, das  
371 die interkulturelle Vielfalt Berlins widerspiegeln und fördert.

372  
373 Die Krankheitsfortzahlungen für Musik- und Volkshochschullehrkräfte auf Honorar-  
374 basis sollen an die Standards des öffentlichen Dienst angeglichen werden. Seit  
375 August 2014 erhalten Lehrkräfte ab dem vierten Krankheitstag eine achtzigpro-  
376 zentige Honorarfortzahlung für sechs Wochen. Honorarfortzahlungen bei mehr als  
377 sechs Wochen andauernden Krankheitsfällen sind nicht vorgesehen, wenn Lehr-  
378 kräfte den ermäßigten Krankenversicherungsbeitrag von 14% zahlen. Dies halten  
379 wir für nicht hinnehmbar. Deswegen fordern wir den Senat dringlichst auf, end-  
380 lich seine Bereitschaft zu erklären, für die sogenannten festen freien Honorarkräf-  
381 te in Tarifverhandlungen einzutreten.

382

#### 383 **4.2.: Wissenschaft: dauerhafte Verträge für dauerhafte Aufgaben**

384

385 An Berlins Hochschulen, Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrich-  
386 tungen greift die Prekarisierung um sich, indem neun von zehn Verträgen befris-  
387 tet sind, die Hälfte davon mit der Laufzeit von unter einem Jahr. Darunter leidet  
388 insbesondere der wissenschaftliche Nachwuchs, da es neben Professuren kaum  
389 noch unbefristete Arbeitsverträge an den Universitäten gibt. Schlechte Bezah-  
390 lung, unsichere Arbeitsverhältnisse und Zukunftsaussichten sowie persönliche  
391 Abhängigkeiten sind hier die Regel.

392

393 Zur Verbesserung der Situation wollen wir bereits bei den studentischen Hilfskräf-  
394 ten ansetzen. Viele Nachwuchswissenschaftler\*innen erhalten als Hilfskraft ihre  
395 erste bezahlte Beschäftigung in der Wissenschaft. Deswegen wollen wir den  
396 bundesweit einzigen Tarifvertrag sowie die im Berliner Hochschulgesetz veran-  
397 kerten auskömmlichen Vertragslaufzeiten von zwei Jahren schützen und weiter-  
398 entwickeln.

399

400 Darüber hinaus fordern wir für alle Qualifikationsstellen Vertragslaufzeiten von  
401 mindestens vier Jahren oder eine an den Abschluss der Qualifizierung angepasste  
402 Laufzeit. Neben der Professur braucht es weitere unbefristete Stellen, vor allem  
403 für Post-Docs. Denn wenn Wissenschaftler\*innen ihre langjährig erworbene Ex-  
404 pertise in akademische Berufe einbringen, müssen sie auch sozialversicherungs-  
405 pflichtig beschäftigt werden. Das gilt natürlich auch für Daueraufgaben überneh-  
406 mende Lehrbeauftragte. Im Umgang mit befristeten Drittmittelverträgen wollen  
407 wir verpflichtende „Codes of Conduct“ einführen. Die Laufzeit der drittmittelfi-  
408 nanzierten Stellen sollte mindestens der Laufzeit der verfügbaren Mittel entspre-  
409 chen und dabei auch Eltern- und Betreuungszeiten absichern. Verpflichtende Pro-  
410 motionsvereinbarungen sollen die Rechte und Pflichten von Promovierenden, Be-  
411 treuenden und den beteiligten Institutionen regeln.

412 Auf Bundesebene sehen wir immer noch großen Handlungsbedarf beim Wissen-  
413 schaftszeitvertragsgesetz. Der von der schwarz-roten Bundestagskoalition über-  
414 arbeitete Gesetzestext spiegelt nur deren kleinsten gemeinsamen Nenner wider.  
415 Zwar sollen sich nach dem vorgelegten Reformentwurf die Laufzeiten von Zeit-  
416 verträgen am Zweck der Befristung orientieren, jedoch fehlt eine feste Unter-  
417 grenze. Diese muss eingeführt werden. Auch müsste der Umstand Berücksichti-  
418 gung finden, dass Nachwuchswissenschaftler\*innen in Zukunft tatsächlich für ihre  
419 eigene wissenschaftliche Qualifikationsarbeit die Hälfte ihrer vertraglich verein-  
420 barten Arbeitszeit nutzen können. Davon sind wir noch weit entfernt. Letztlich  
421 sollte der Gesetzestext auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ermögli-  
422 chen. Konkret brauchen Eltern einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung,  
423 wenn sie in Mutterschutz oder Elternzeit sind oder Kinder betreuen. Wir Grünen  
424 werden auf der Bundesebene Druck machen, damit das Wissenschaftszeitver-  
425 tragsgesetz zukünftig prekäre Arbeitsbedingungen unterbindet und die unbeab-  
426 sichtigten Nebenwirkungen der aktuellen Gesetzesänderung behoben werden.

427

## 428 **5. Berlin als attraktive Arbeitgeberin**

### 429 **5.1.: Berlins Verwaltung ins digitale Zeitalter holen**

430 Nahezu alle Bereiche im Öffentlichen Dienst werden heute durch Informations-  
431 und Kommunikationstechnik (IKT) unterstützt oder gar durch sie geprägt. Unter  
432 dem rot-schwarzen Senat herrschte Stillstand bei der Weiterentwicklung der Digi-  
433 talisierung und von E-Government. Erst kurz vor Ende der Legislaturperiode wur-  
434 de das Berliner E-Government-Gesetz verabschiedet, nachdem es sechs Jahre im  
435 Senat beraten worden war. Mit diesem Gesetz wird die flächendeckende Einfüh-  
436 rung der elektronischen Aktenführung (eAkte) bis 2023 festgeschrieben. Dies  
437 wird nur gelingen, wenn vorhandene und geplante IT-Fachverfahren einge-  
438 bunden werden. Software-Neuentwicklungen müssen sich am gesamten standar-

439 disierten Arbeitsprozess orientieren. Dazu müssen alle Arbeitsprozesse analy-  
440 siert, optimiert, standardisiert und dokumentiert werden. Für gleichartige Prozes-  
441 se sollte diese Prozessanalyse in Absprache der Beteiligten unter Federführung  
442 einer Behörde geleistet werden. Wir fordern hierfür Prozessmoderator\*innen für  
443 alle größeren Behörden. Für bezirkliche Prozesse ist die Zusammenarbeit mit der  
444 Geschäftsstelle Produktmanagement zu nutzen.

445 Bei der Neuorganisation und der Digitalisierung gilt es alle Beschäftigten mitzu-  
446 nehmen, in Entscheidungen rechtzeitig einzubinden und entsprechend aus- und  
447 fortzubilden. Insbesondere die Interessen von Schwerbehinderten müssen jeder-  
448 zeit gewahrt werden. Digitalisierung darf nicht zur Exklusion führen, sondern  
449 muss vielmehr als Chance zur Inklusion genutzt werden. Im E-Government-  
450 Gesetz sind dazu einige Weichen auch dank der Einfügung unserer Änderungs-  
451 vorschläge gestellt, aber sie sind noch nicht ausreichend. Im Wege der Zentrali-  
452 sierung der IKT-Verantwortung muss nicht nur der Hauptpersonalrat, wie jetzt ge-  
453 setzlich verankert, frühzeitig beteiligt werden, sondern auch die Hauptschwerbe-  
454 hindertenvertretung für die Behörden, Gerichte und nichtsrechtsfähigen Anstal-  
455 ten. Folglich fordern wir auch einen festen Sitz der Hauptschwerbeindertenvertre-  
456 tung im neu einzurichtenden IKT-Lenkungsrat.

457  
458 Der gesetzlich ab 1.1.2018 gültige Anschluss- und Benutzerzwang für die Ausstat-  
459 tung und Betreuung des Standard-IKT-Arbeitsplatzes und die IKT-Basisdienste an  
460 das IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ) führt zu Umstrukturierungen in allen  
461 IT-Stellen der Behörden. Wir hätten uns als Grüne dafür eine längere gesetzliche  
462 Übergangsfrist gewünscht und werden darauf hinwirken, dass es einen geordne-  
463 ten Prozess eines möglichen Personalwechsels von IT-Administrator\*innen aus  
464 den Behörden zum ITDZ geben muss. Der ausschließliche Service von im Auftrag  
465 des ITDZ arbeitenden Drittfirmen allein bietet keine Gewähr für einen geordneten  
466 Wissenstransfer, hätte einen unsinnigen Überhang von dringend benötigten vor-  
467 handenen IT-Expert\*innen zur Folge und käme des Land Berlin teuer zu stehen.

468  
469 Informationstechnik bietet eine Chance für das Wissensmanagement, um zu ver-  
470 meiden, dass mit den ausscheidenden Mitarbeiter\*innen auch ihr Fachwissen ver-  
471 loren geht. Die Digitalisierung ermöglicht Effizienzsteigerungen, weil Zeitabläufe  
472 vereinfacht und verkürzt werden. Die neuen Medien erfordern allerdings oft  
473 schnelleres und flexibleres Arbeiten, und durch die Online-Beteiligung der  
474 Bürger\*innen fällt teilweise auch mehr Arbeit an. Die immer wieder angeführten  
475 Personaleinsparpotenziale durch IKT sind in vielen Behörden dagegen weit-  
476 gehend erschöpft, denn die Personalkürzungen der Vergangenheit geschahen  
477 auch in Hinblick einer Effizienzerwartung, die erst durch die kommende Technik  
478 und die vollständige Digitalisierung eingelöst werden wird.

479 **5.2.: Familienfreundliche, und vielfältige Verwaltung; anonymisiertes Bewer-**  
480 **bungsverfahren**

481 Jedes Team kann noch mehr leisten, wenn sich Menschen mit den unterschied-  
482 lichsten und vielfältigsten Erfahrungen und Kompetenzen einbringen können.  
483 Eine moderne Personalentwicklung muss endlich ernsthaft darauf ausgerichtet  
484 sein, dass der öffentliche Dienst die gesellschaftliche Realität abbildet.

485 Frauen sollten die Hälfte der höheren Führungspositionen besetzen, insbesondere  
486 im Vollzugsdienst besteht hier Nachholbedarf. Die Geschichte – etwa der Berliner  
487 Polizei –, das Dienstrecht aber auch das konkrete Arbeitsumfeld haben Aufstiegs-  
488 hürden für Frauen aufgebaut, die wir sukzessive abbauen müssen. Es darf nicht  
489 länger als lästige Ausnahme wahrgenommen werden, wenn arbeitnehmerfreund-  
490 liche Arbeitszeiten organisiert werden sollen oder der Wiedereinstieg nach der  
491 Familienzeit ansteht. Familienzeiten dürfen Beförderungen nicht verhindern. Vor  
492 diesem Hintergrund wollen wir eine Landesfrauenvertretung anregen, um diese  
493 Anliegen noch stärker zu verankern.

494 Wir müssen weiterhin mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentli-  
495 chen Dienst gewinnen. Um in dieser Stadt effektiv arbeiten zu können, braucht  
496 die Verwaltung das Wissen von Migrant\*innen. Das Projekt „Berlin braucht dich!“  
497 kann einen Beitrag leisten, muss aber weitreichend ausgebaut werden. Einen  
498 weiteren Beitrag dazu kann die Einführung der anonymisierten Bewerbung leis-  
499 ten. Die gesetzlichen Vorgaben des Partizipations- und Integrationsgesetzes zur  
500 Verankerung interkultureller Kompetenz als Stellenbesetzungs- bzw. Beförde-  
501 rungskriterium im Laufbahnrecht sind konsequent umzusetzen und die daten-  
502 schutzrechtlichen Probleme zur Erfassung des Migrationshintergrundes – ohne  
503 die keine Überprüfung der Maßnahmen möglich ist – schneller zu lösen.

504 **5.3.: Weiterbildung, Sabbaticals und Gesundheitsmanagement**

505 Weiterbildungsmaßnahmen dürfen keine Alibiveranstaltungen bleiben. Alle Al-  
506 tersgruppen der Verwaltungen sollen mindestens ein Mal pro Jahr auf Fortbildung  
507 gehen. Aber auch Sabbaticals, Teilzeitvarianten, freie Nachmittage u.ä. sollen  
508 nicht nur einer bestimmten Altersgruppe vorbehalten bleiben. Wir wollen zudem  
509 prüfen, ob die Bedingung für eine flexiblere Weiterverwendung nach Erreichen  
510 des Ruhestandalters ermöglicht werden kann. Aber auch für andere Berufe sollen  
511 Seitenwechsel- und Kennenlernprogramme organisiert werden. Schüler\*innen  
512 und Student\*innen sollten die Möglichkeit haben, bezahlte Praktika in der Verwal-  
513 tung und den öffentlichen Einrichtungen unserer Stadt abzulegen. Verwaltungs-  
514 mitarbeiter\*innen sollten ebenfalls ermutigt werden, praktische Erfahrungen in  
515 externen Einrichtungen, mit denen sie regelmäßig zu tun haben, zu sammeln.

516 Zu einem umfassenden Personalentwicklungskonzept gehört das Thema Gesund-  
517 heitsmanagement. Auch hier hat das Land immensen Nachholbedarf. Viele Ge-  
518 sundheitsförderungsprogramme folgen lediglich dem Ansatz der Verhaltensprä-  
519 vention - das persönliche, gesundheitsrelevante Verhalten steht im Vordergrund.  
520 Dabei werden meist sehr unspezifische und allgemein gehaltene Maßnahmen an-  
521 gegangen. Die Wirkung einzelner Projekte, wie der Förderung von Bewegung  
522 oder dem Infoabend zu gesundem Essen verpuffen aber nur allzu oft, weil die Or-  
523 ganisation keine gesundheitsförderlichen Strukturen aufweist. Ein Anzeichen hier-  
524 für ist, dass es mit diesen Maßnahmen nicht gelang, die im Verhältnis zu ver-  
525 gleichbaren Beschäftigten signifikant niedrigere Gesundheitsquote im öffentli-  
526 chen Dienst anzuheben.

527 Die Verhältnisse am Arbeitsplatz und besonders das Führungsverhalten der Vor-  
528 gesetzten bestimmen weit mehr, wie gut es den Beschäftigten geht. Mangel an  
529 Anerkennung und Partizipation, gar Rücksichtslosigkeit, Ungerechtigkeiten und  
530 unkollegiales Verhalten erhöhen die Fehlzeiten und frustrieren Mitarbeiter\*innen.  
531 Wenn die Beschäftigten demotiviert sind und überdurchschnittlich erkranken, ha-  
532 ben auch die jeweiligen Führungen versagt. Jeder Mensch ist anders, aber nicht  
533 jede Stelle in der Behörde. Im Vordergrund kann deshalb nur die Sicherung der  
534 Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin anhand der spezi-  
535 fischen Eigenheiten seiner bzw. ihrer Stelle stehen. Bei den Erkrankungen auf-  
536 grund von psychischen oder psychosomatischen Erkrankungen muss es möglich  
537 sein, nicht mehr überdurchschnittlich abzuschneiden. Durch die Steigerung der  
538 Anerkennungskultur und Arbeitsplatzzufriedenheit können mittel- bis langfristig  
539 Fehltage abgebaut und Arbeiten erbracht werden.

540 Um dieses Riesenpotential anzugehen, schlagen wir verpflichtende Fortbildungen  
541 für Führungskräfte einschließlich der politischen Hausleitung im Bereich der Per-  
542 sonalführung vor. Die einzelnen Dienststellen sollen für die Dauer von zwei bis  
543 drei Jahren ihr Gesundheitsmanagement ausschreiben. Hier sollen Krankenkas-  
544 sen (Gesetzlich, Privat oder Kooperation) oder andere Gesundheitsdienstleister  
545 konkret auf die unterschiedlichen Tätigkeitsprofile zugeschnittene Behandlungen  
546 entwickeln. Dadurch wird auch der Wettbewerb unter den Krankenkassen in Ber-  
547 lin gefördert, sodass dem Land wenig Ausgaben entstehen. Für jeden Arbeitsplatz  
548 muss überdies eine altersadäquate Bewertung vorgenommen werden. Dies kann  
549 formal mit der Einstufung des jeweiligen Arbeitsplatzes verknüpft werden. Poten-  
550 tiell problematische Arbeitsplätze müssen gezielt ausfindig gemacht werden, um  
551 keinen Beschäftigten zu überfordern.