

**Positionspapier der Deutschen Verwaltungsgewerkschaft Berlin-Brandenburg e.V.
und der komba gewerkschaft brandenburg
zur Zukunft der Personalpolitik des Landes Brandenburg**

28. November 2017

Bei den Verhandlungen zur „Erhöhung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg“ mit der Landesregierung wurden einige kleine Fortschritte erzielt. So sollen 50 Stellen für den weiteren Ausbau der Digitalisierung für die Ministerien geschaffen, weiterhin soll die Zahl der befristeten Stellen spürbar vermindert werden.

Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung, aber keineswegs ausreichend.

Wir sehen folgenden Handlungsbedarf, das Land Brandenburg auf die schwierigen Aufgaben in der Zukunft vorzubereiten:

Die Personalpolitik wird wesentlich bestimmt von den Faktoren „demografische Entwicklung“ und „Digitalisierung“.

Die „demografische Entwicklung“ soll dabei als Merkmal sowohl für die verwaltungsinterne Problematik (Stichwort „gesunder Altersaufbau“ der Belegschaft) als auch für die äußeren Rahmenbedingungen (Stichwort „Beschäftigte je 1000 Einwohner als Benchmark“) ins Auge gefasst werden. Aus ihr folgen Probleme bei der Nachwuchsgewinnung aus dem Pool der Landeskinder (sind überhaupt genügend da?; zudem muss großzügig unterstellt werden, dass diese trotz u. U. attraktiverer Rahmenbedingungen in anderen Ländern eine Beschäftigung in der „Heimat“ vorziehen; für die Gewinnung von Nachwuchskräften anderer Provenienzen bedarf es der Schaffung entsprechender Attraktivitätsmerkmale). Die Frage der Nachwuchsgewinnung gewinnt deshalb eine hohe Bedeutung, weil eine Vielzahl von Beschäftigten, die im Umfeld der Wende ihren Weg in die Brandenburger Verwaltung gefunden haben, in den nächsten Jahren ausscheiden.

Hierbei müssen folgende Fragen dringend geklärt werden:

- Wie ist der Altersaufbau der Brandenburgischen Landesverwaltung zum Stichtag 01.01.2018? Für eine realistische Nachfolgeplanung ist dabei auch wichtig, in welchen Berufsgruppen bzw. Laufbahnen und Hierarchieebenen altersbedingte Abgänge zu verzeichnen sein werden. Außerdem sollte die Analyse

nach obersten Dienstbehörden und den ihnen jeweils nachgeordneten Behörden einzeln aufgeteilt werden.

- Soweit der Landesregierung Daten zum Altersaufbau der Kommunen vorliegen, sollte dargelegt werden, wie der Altersaufbau dort, soweit möglich, bezogen auf die kreisfreien Städte und Landkreise, zum Stichtag 01.01.2018 ist.
- Es sollte dargelegt werden, wie viele Einstellungen aus Sicht der Landesregierung im Zeitraum von fünf und zehn Jahren nach dem Stichtag 01.01.2018 erforderlich sind? Dabei sollte die Fragestellung nach dem ersten Spiegelstrich Berücksichtigung finden, also Aufteilung nach Berufsgruppen bzw. Laufbahnen und Hierarchieebenen, obersten Dienstbehörden und den ihnen jeweils nachgeordneten Behörden.
- Wenn der traditionelle Benchmark „Beschäftigte je 1000 Einwohner“ zugrunde gelegt wird: wo steht die Landesverwaltung Brandenburg im Verhältnis zu den finanzschwachen Ländern West und zu den anderen Ost-Bundesländern? Sofern Zahlen für die Kommunen vorliegen, sollten diese in eine Gesamtbetrachtung einfließen.

Einen großen Einfluss auf die zukünftige Ausgestaltung der Verwaltung und damit auch auf die Frage ihrer personalmäßigen Größe dürfte der Fortschritt in der, teilweise aber auch erst der Einzug der Digitalisierung in der Brandenburgischen Landesverwaltung haben. Es existiert eine Vielzahl von Studien zu der Frage, in welchem Umfang die Digitalisierung (bestimmte) Arbeitsplätze entbehrlich macht. Die wohl bekannteste Studie von Frey und Osborne (The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?, 2013) geht von einem Rückgang der Arbeitsplätze um bis zu 50 % in den nächsten 20 Jahren aus. Zwar haben Forscher des ZEW Mannheim (Revisiting the risk of automation; Economics Letters 159 (2017) 157–160) erst kürzlich die Zahlen erheblich niedriger angesetzt; neuere Aussagen z. B. aus dem Bankenbereich sprechen aber von der Möglichkeit, 80 % der Geschäftsprozesse zu digitalisieren. Ähnlich argumentiert der Software-Unternehmer Hans-Christian Boos in einem FAZ-Interview (26.10.2017); er verweist auf ungeahnte Effizienzfortschritte durch Künstliche Intelligenz und kommt ebenfalls zu dem Schluss, 80 % der Arbeit könne an Maschinen abgegeben werden. Dabei steht nicht länger nur die Automatisierung von sog. Routinetätigkeiten im Focus. Die Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz, verbesserte Auswertungsmöglichkeiten („Big data“) und darauf abgestellte organisatorische Lösungen („Blockchain“) nehmen auch höherwertige Tätigkeiten in den Blick.

Es ist unbestimmt, in welchem Umfang die diversifizierten Aufgaben der Landesverwaltung digitalisierbar sind. Jedenfalls kann es nicht mehr um die Frage des „Ob“, sondern nur noch um die Frage des „Wie“ und des Umfangs der Entlastung gehen.

Hierbei müssen folgende Fragen dringend geklärt werden:

- Welche Strategie verfolgt die Landesregierung mit Blick auf die Digitalisierung von Aufgaben?

- In welchen Aufgabenfeldern kann die Digitalisierung konkret helfen, die Probleme der demografischen Entwicklung abzumildern oder sogar aufzuheben?
- In welchem Umfang kann die Digitalisierung von Aufgaben einem drohenden Personalengpass durch vermehrte Personalabgänge und fehlendem Nachwuchs entgegenwirken?

Zusammenfassung:

- Nachhaltige, zukunftsfähige Personalpolitik bedarf einer unvoreingenommenen Sicht auf die Dinge.
- Die ewige Forderung nach mehr Personal ist nicht nur in der Sache nicht zielführend, sondern höchstwahrscheinlich auch wegen der mehr oder minder gleichzeitigen verstärkten Nachfrage bei allen Arbeitgebern „Wunschdenken“. Brandenburg hat mit der Bundesregierung in unmittelbarer Nähe eine Konkurrenz vor Ort (Besoldungsdifferenz im Eingangsamts des gehobenen Dienstes rd. 220 Euro, des höheren Dienstes rd. 350 Euro mtl.!), bei der eine Schließung der Besoldungsschere unrealistisch ist. Je eher die Realität Einzug hält, je eher ist ein Umsteuern auf andere, neue, unkonventionelle Lösungen möglich. Außerdem muss auch die Generationengerechtigkeit mitgedacht werden; jede neue Einstellung bindet bei einer Verbeamtung Mittel für einen Zeitraum von mindestens 40 Jahren.
- Brandenburg muss in der Besoldungshöhe weitere Schritte in Richtung eines Platzes wenigstens im Mittelfeld der Länder unternehmen. Diese pekuniären Schritte müssen aber flankiert werden von weichen Faktoren (bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitszeitsouveränität, moderne Führung, evtl. Hilfsangebote für Dinge des täglichen Lebens etc.). Nachwuchskräfte sollten das Gefühl bekommen, in Brandenburg vielleicht weniger zu verdienen, dafür aber in einem lebenswerten Land tätig zu sein.
- Mit Blick auf die Nachfolgeproblematik ist die Einrichtung eines computergestützten landesweiten Wissensmanagements (web 2.0, „Landes-Wiki“) dringend erforderlich.
- Eine ältere Belegschaft bedarf eines lebensphasengerechten Personalmanagements.
- Hierzu gehört auch ein Gesundheitsmanagement, das über das Angebot einer Physiotherapie in den Diensträumen hinausgeht.

Dies sind einige Aspekte, die aber unbedingt berücksichtigt werden müssen, wenn wir messbare Fortschritte auf dem Weg in eine moderne Verwaltung erzielen möchten!