

Forderungen des Hauptpersonalrats an die neue Landesregierung

Die letzten fünf Jahre waren geprägt von dem Versuch, den öffentlichen Dienst Berlins zu modernisieren. Und dies gleich auf vielen Ebenen: Stellenaufwuchs, Digitalisierung, Personalmanagement, Führungskräfteentwicklung, Standardisierung, E-Recruiting, Ausbildungsinitiative sind alles Themen, die angegangen wurden.

Das Fazit der letzten fünf Jahre ist: Wir stehen immer noch nicht da, wo wir sein sollten.

Nach wie vor fehlt viel Personal. In vielen Behörden sind Stellen unbesetzt. Wir bilden viel mehr aus als vor fünf Jahren. Aber es reicht nicht. Wir müssen weiterdenken. Dazu kommt, dass nicht nur aufgrund der Pandemie die öffentlichen Haushalte, auch der von Berlin, viel mehr Schulden ausweisen. Ein Rückfall in altes Sparverhalten wäre eine Katastrophe. Wo Sparpolitik hinführt, haben wir schon gelernt, und wie schwierig es ist, eine funktionierende Verwaltung danach wiederaufzubauen – damit sind wir quasi immer noch beschäftigt.

Der Hauptpersonalrat von Berlin hat nun seinerseits dieses Forderungspapier an den neuen Senat beschlossen, bevor sich die neue Regierungskoalition gebildet hat. Unsere Erwartungen an den neuen Senat sind die alten: Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, gute Arbeitsplätze, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit. Und wir brauchen nochmal auf allen Ebenen eine Einstellungsoffensive, denn wir benötigen in den nächsten fünf Jahren (wie in den letzten fünf) wiederum 50.000 neue Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst.

Der HPR verurteilt jegliche Form von Gewalt gegen Beschäftigte auf allen Ebenen des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin. Die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben oberste Priorität. Derzeit erarbeitet der HPR in der Arbeitsgruppe 'Gewalt gegen Beschäftigte' einen Entwurf einer Rahmendienstvereinbarung zu diesem Thema.

Unser Forderungspapier erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Probleme im öffentlichen Dienst sind vielfältig. Es ist Rolle der Politik, sie anzugehen. Unsere Rolle ist die Vertretung und der Schutz der Beschäftigteninteressen.

Ausbildung

Der öffentliche Dienst ist in seiner Gesamtheit der wichtigste Akteur auf dem Ausbildungsmarkt des Landes Berlin. Insgesamt 12.500 Menschen befanden sich 2020 in einem Ausbildungsverhältnis mit dem Land Berlin und der Berliner Landesdienst ist dabei auf jede einzelne Nachwuchskraft dringend angewiesen. Zwischen 35 % und 40 % der beim

Land unbefristet beschäftigten Personen werden in den nächsten 8 Jahren das Dienst- oder Arbeitsverhältnis altersbedingt beenden. Einzelne Bereiche werden dadurch sogar knapp die Hälfte ihrer Belegschaft verlieren.

Es bedarf aus Sicht der **Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung** bestimmter Maßnahmen, um eine Ausbildung beim Land Berlin auch in Zukunft attraktiv zu gestalten:

Die Ausbildungen und Standorte selbst müssen qualitativ hochwertig und attraktiv sein

- Alle ausbildenden Behörden müssen mit den benötigten personellen und räumlichen Kapazitäten sowie den benötigten Arbeitsmitteln ausgestattet werden,
- alle Ausbildungsstandorte müssen baulich in einen tragbaren Zustand gebracht werden,
- insbesondere für den Ausbildungsstandort der Berliner Feuerwehr muss eine Lösung gefunden werden.

Aufarbeitung der pandemiebedingt weggefallenen Ausbildungsinhalte,

- auch nach Abschluss der Ausbildung.

Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung über die mobile Arbeit in der Ausbildung,

- zur Vermittlung der benötigten Hard- und Softskills im späteren Berufsleben.

Öffnung der Leistungsprämie für Nachwuchskräfte,

- um Leistungen ohne Quotierung zu würdigen, die über das übliche Maß, welches an eine Nachwuchskraft gestellt werden kann, hinausgehen.

Schaffung einer eigenen Staatssekretärin oder eines eigenen Staatssekretärs für die landeseigene Ausbildung,

- sowie Ansiedlung der für die zentrale Ausbildung der Hauptverwaltung zuständigen Stelle bei der für Personal zuständigen Senatsverwaltung.

Flächendeckende Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung über die Rahmenbedingungen, Organisation und Durchführung von Ausbildung (RDV Ausbildung),

- in der gesamten Berliner Verwaltung.

Gesunde Arbeit

Führung

- Gesunde Arbeit beginnt mit professioneller und mitarbeiterzugewandter Führung. Führungskräfte und der Führungsnachwuchs sind in den Belangen „moderne gesunde Führung“ und „Führung auf Distanz“ zu schulen und regelmäßig fortzubilden.

Belastung

- Den Beschäftigten sind individuelle Arbeitsmengen zuzuweisen, die nicht zu gesundheitlichen Belastungen führen und sich an der Leistungsfähigkeit der/des Einzelnen orientieren.

Rechtliche Bindung

- Die notwendige Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben darf nicht die Anwendung von Arbeitsschutzgesetzen, wie zum Beispiel den Vorschriften zur Arbeitszeit, aushebeln.

Mehrarbeit/Überstunden

- Wir fordern die Festlegung und Einhaltung von Überstundenobergrenzen (insbesondere bei der Polizei Berlin).

Gesunde Arbeitsbedingungen

- Berlin als Arbeitgeberin muss für gesunde Arbeitsbedingungen und ein gesundes Arbeitsumfeld sorgen; dies bedeutet z.B. angemessene Standards bei sanitären Einrichtungen, Pausenräumen, Heizung, Klimatisierung.

Gefährdungsbeurteilungen

- Zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind Gefährdungsbeurteilungen inkl. der psychischen Belastungsfaktoren zu erstellen, daraus Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Gesunder Arbeitsplatz

- Ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze sind Voraussetzung für einen modernen öffentlichen Dienst.

eGovernment / IT

- Barrierefreiheit, Gebrauchstauglichkeit, Ergonomie und Datenschutz sind bei allen IT-Verfahren ausnahmslos einzuhalten. Altverfahren müssen auf den Prüfstand gestellt und zukunftsfähig gemacht werden.
- Eine zeitgemäße Ausstattung mit Hard- und Software ist in allen Dienststellen voranzutreiben.
- Mobiles Arbeiten mit dienstlichen Endgeräten muss für alle Beschäftigten ermöglicht und weiter ausgebaut werden.
- Fachpersonal muss hinsichtlich der Anforderungen an Beteiligungsverfahren qualifiziert werden, um die Einführung zu beschleunigen und die Qualitätssicherung seitens der einführenden Dienststelle sicher zu stellen.
- Es bedarf einer berlinweiten Gesamtplanung und Koordinierung von IT-Verfahren und Projekten.

Diversität

- Vielfalt bietet eine Chance, die bisher wenig genutzt wird. Die Vielfältigkeit von Berlin muss sich im öffentlichen Dienst widerspiegeln.
- Dafür ist auch das novellierte Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin aktiv umzusetzen und mit Leben zu erfüllen.
- Gleichermaßen sind sowohl das Landes Gleichstellung Gesetz (LGG) als auch die VV Inklusion anzuwenden.

Tarifbeschäftigte

Die Tarifbeschäftigten stellen den größeren Teil der Menschen im öffentlichen Dienst dar. Ihre Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung ist aber zu wenig strukturiert, organisiert und ist in einigen Bereichen keineswegs selbstverständlich. Tarifbeschäftigten ist der Zugang zu Qualifizierungen und Fortbildungen zu ermöglichen.

Beamten und Beamte

Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz ("Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.") gilt, das Berufsbeamtentum ist zu modernisieren. Dies darf nicht bei der Überarbeitung der Beurteilungsvorschriften (Sozialkompetenzen, Diversitätsblick) und Ermöglichung des Bewährungsaufstiegs enden: Nach wie vor gilt das Laufbahn- und Leistungsprinzip und dies wird nur aus "Dienstherrensicht" ausgelegt. Soll heißen: Beamtinnen und Beamte des Landes Berlin durchlaufen ihre jeweilige Laufbahn, steigen in ihrer Laufbahn auf und werden irgendwann aus derselben heraus in Pension gehen. Aus der Sicht des Hauptpersonalrats ist das Laufbahnrecht fortzuentwickeln, damit ein modernes und attraktives Berufsbild insbesondere für die Nachwuchskräfte, die das Land Berlin dringend benötigt, entsteht.

Hier sehen wir u. a. folgende Handlungsfelder:

- Der Laufbahnwechsel muss grundsätzlich einfacher und auch auf Wunsch der/des Beamten möglich sein und unbürokratischer gestaltet werden. Hierzu bedarf es entsprechender Regelungen im Laufbahnrecht.
- Karrieren im öffentlichen Dienst müssen in beiden Statusgruppen (Beamte/Tarif) gleichermaßen möglich sein, wobei hoheitliche Aufgaben weiterhin grundsätzlich auf Beamte/innen übertragen werden müssen. Dennoch sollten Kolleginnen und Kollegen nach der Ausbildung/Studium eine Entscheidung darüber treffen dürfen, ob sie den Status des/der Beamten/in wählen oder als Tarifbeschäftigte/r beschäftigt werden wollen.
- Die Anhebung des Einstiegsamtes aller Laufbahngruppen ist zu prüfen.

- Eine IKT-Laufbahn ist unverzüglich zu schaffen, um den öffentlichen Dienst in Berlin zukunftsgerichtet aufzustellen. Hier würde eine Verbeamtung mehr Menschen mit den notwendigen IKT-Kompetenzen an das Land Berlin binden. Allerdings muss hier eine Weiterentwicklung und Aufstieg in der Laufbahn ohne Hürden möglich sein.
- Die Berliner Besoldung muss auf das Niveau der Bundesbesoldung angehoben werden, damit das Land Berlin gegenüber Bund, Brandenburg und Wirtschaft konkurrenzfähiger wird.
- Die Verfassungswidrigkeit der Beamtenbesoldung ist vom jetzigen Abgeordnetenhaus nicht aufgelöst worden. Der HPR fordert vom Senat, dass er hier unverzüglich für eine verfassungsgemäße Besoldung sorgt. Verfassungskonformität geht knappen Haushaltskassen vor.

Kitas

- Kitaplatzausbau muss auch von der zuständigen Senatsverwaltung finanziert werden.
- Kitagebäude, die im Eigentum des Landes Berlins stehen, liegen auch in deren Verantwortung. Für den Sanierungsstau müssen zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.
- Wir fordern die Abschaffung des Eigenanteils und die vollständige Refinanzierung der Eigenbetriebe.
- Auszubildende sind frühestens ab dem dritten Jahr auf den Personalschlüssel anzurechnen.
- Wir fordern eine Rückkehr zur Eigenverpflegung statt Fremdbeköstigung durch Caterer.
- Die Reinigung in den Kitas muss wieder rekommunalisiert werden.
- Digitalisierung darf vor den Kitas nicht Halt machen. Die Pandemie hat uns gezeigt, wie wichtig die Digitalisierung im Alltag ist. Pädagogische Fachkräfte müssen endlich in die Lage versetzt werden, z.B. Dokumentationen digital anfertigen zu können, Gespräche zu führen und Fortbildungsangebote mittels digitaler Kommunikation in Anspruch nehmen zu können.
- Wir fordern eine „Stellenbörse“ für pädagogisches Personal, das aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, aktiv diesen Beruf auszuüben. Wir erwarten, dass diese, als Angestellte des Landes Berlins, qualifiziert und auf freie Stellen weitervermittelt werden.
- Wir fordern Beratungsteams (Therapeutinnen, Sozialarbeiterinnen, Psychologinnen) zur Unterstützung für das pädagogische Personal in den Kitas.

Schule (im digitalen Wandel)

Die Herausforderungen der Pandemie haben gezeigt, dass Schulen endlich im digitalen Zeitalter ankommen müssen. Dafür wurden nunmehr erste Schritte unternommen, diese sind weiter auszubauen und zu verstetigen.

- Alle pädagogisch Beschäftigten sind mit dienstlichen Endgeräten auszustatten.
- Um den Anforderungen an den Arbeitsschutz zu gewährleisten, müssen bei Bedarf zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.
- Die technischen Voraussetzungen für die Anwendung und Nutzung sind in allen Schulgebäuden/ Räumen zu schaffen.
- Fachkräfte für IT gehören an jede Schule.
- Der fachliche als auch technische Support muss auch übergreifend ausreichend gesichert sein.
- Schulsekretärinnen, Verwaltungsleitungen und Schulleitungen müssen die Möglichkeit zur mobilen Arbeit /arbeiten zu Hause erhalten. Die Rahmendienstvereinbarungen alternierende Telearbeit bzw. mobile Arbeit (wie auch sämtliche RDVen des HPR) gelten auch für den Schulverwaltungsbereich.
- Die Ausstattung mit gut ausgebildeten Pädagoginnen und Pädagogen muss sichergestellt werden.
- Die Anerkennung ausländischer (pädagogischer) Studienabschlüsse muss erleichtert werden. Die derzeitige Praxis ist kein Personalgewinnungsinstrument. Hier geht ein großes Potential an Fachkräften verloren!
- Schulen brauchen mehr multiprofessionelle Teams.
- Die Forderung nach einer Neuberechnung des Stellenbedarfs für Erzieherinnen und Erzieher, pädagogische Unterrichtshilfe sowie Betreuerinnen und Betreuer bleibt bestehen. Das veraltete Modell entspricht in keiner Weise den tatsächlichen Gegebenheiten an Schulen.
- Personalentwicklungsmöglichkeiten für Schulverwaltungsangestellte und Verwaltungsleitungen müssen geschaffen werden.

Öffentliche Sicherheit und Ordnung

- Für die Berliner Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug und die Ordnungsämter ist eine dringende Verbesserung des Betriebsklimas und der Rahmenbedingungen des täglichen Dienstes unabdingbar.
- Es müssen Verbesserungen im Bereich des Arbeitsschutzes, der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation unter Einbeziehung der Beschäftigten vorgenommen werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss hier prioritär mitbedacht werden.
- Wir benötigen eine umfassende Aufgabenkritik und klare Zuständigkeiten für die Aufgaben der Sicherheitsbehörden des öffentlichen Dienstes. Der daraus resultierende Personalbedarf ist zu ermitteln.
- Die immer noch steigende Zahl von Überstunden und die Nichteinhaltung von aufgestellten Dienstplänen führen zu immensen Belastungen der Kolleginnen und Kollegen. Ein Personalaufwuchs in diesen Bereichen ist daher alternativlos.
- Wir fordern für die Berliner Ordnungsämter bezirksübergreifende Standards bei den Vorgehensweisen in der Bearbeitung von Sachverhalten.

- Fortbildung- und Qualifizierungsmöglichkeiten, wie die Lehrgänge VL 1 und VL 2, sind auch vermehrt für die Kolleginnen und Kollegen der Ordnungsämter, im Tarifbereich der Polizei und Feuerwehr anzubieten, um berufliche Perspektiven aufzuzeigen.

Finanzämter

- Die Personalbedarfsberechnung muss endlich zu 100% umgesetzt werden. Schluss mit einer Entbehrungsquote von 10%, die zum 01.01.2021 rund 660 Stellen ausmachte. Dies entspricht zwei kompletten Finanzämtern.
- Die hohen Ausbildungszahlen sind beizubehalten und daneben die Möglichkeiten des Quereinstiegs massiv auszuweiten, um den Personalbedarf zu decken und den demografischen Wandel aufzufangen.
- Wir fordern die Verstetigung der Telearbeit als attraktive Arbeitsform. Corona hat nachgewiesen, dass weder Motivation noch Effizienz unter der Arbeit zu Hause „leiden“.

Justiz

- Die Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs bzw. von E-Justice muss mit der erforderlichen IT-Ausstattung erfolgen und darf nicht zu Personaleinsparungen führen.
- Das Raumkonzept in der Justiz ist weiterhin unzureichend. Daher fordern wir genügend Büro-, funktionale Unterrichts-, und Fortbildungsräume.
- Unabdingbar ist noch immer die Einrichtung einer Justizakademie in Berlin.
- Beschäftigte wandern auf Grund der stark angespannten Personalsituation zu anderen Behörden, mit besserer Bezahlung/Besoldung und Aufstiegsmöglichkeiten, ab.

Daher fordern wir:

- Eine bessere Vergütung und Eingruppierung von Tarifbeschäftigten sowie bessere Besoldung und Aufstiegsmöglichkeiten für Beamte, vor allem im mittleren Dienst.
- Quereinsteigenden sollte es leichter gemacht werden, auch in der Justiz einen Einstieg zu finden. Zum Beispiel muss die Ausbildung zur Rechtsanwalts- und Notarangestellten vollständig angerechnet werden.

Bezirksämter

Unsere Forderungen in 2021 sind dieselben wie in 2016:

- Wir fordern eine aufgabenorientierte und bedarfsgerechte Personalausstattung, insbesondere in bürgernahen und Leistungsbereichen (Sozialamt, Bürgeramt,

Gesundheitsamt, Ordnungsamt, dem Bereich der Schulhausmeisterinnen und -meister usw.).

- Die dauerhafte Anhebung der Sachmittelausstattung in den Haushalten ist notwendig.
- Die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter der regionalen sozialpädagogischen Dienste (RSD) sind überlastet und können ihre Arbeit nicht mehr verantwortungsvoll wahrnehmen. Aktiver Kinderschutz ist nur mit gut ausgestatteten Jugendämtern möglich.
- Wir lehnen eine weitere Privatisierung oder Ausgliederung wegen Personalmangels nicht besetzter oder besetzbarer Stellen, z.B. in den bauenden und medizinischen Bereichen, ab und fordern eine Rekommunalisierung z.B. in den Bereichen der Grünflächenämter und der Gebäudereinigung.

Landespersonalvertretungsrecht

Das Landespersonalvertretungsgesetz Berlin ist zu novellieren.

Es bildet nicht mehr die Rollen, Aufgaben und Zuschnitte der Personalvertretungen ab. Am Beispiel der IT- Verfahren lässt sich der dringende Aktualisierungsbedarf deutlich erkennen.

Bei einer Novellierung ist der Fokus auf eine Modernisierung unter Wahrung und Stärkung der Beschäftigteninteressen zu legen. Auch die Wahlordnung muss mitbetrachtet und überarbeitet werden, um die Durchführung von rechtssicheren Wahlen zu gewährleisten.

Wir erwarten, dass der neu gewählte Senat von Berlin die genannten Probleme und die Forderungen des HPR umgehend angeht und dabei die Beschäftigtenvertretungen auf allen Ebenen einbezieht. Gerne bringen wir unsere Expertise in die Koalitionsverhandlungen mit ein.

Berlin, den 12. Oktober 2021