

# Presseinformation



## Landtagsfraktion Schleswig-Holstein

Pressesprecherin  
**Claudia Jacob**

Landeshaus  
Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

Telefon: 0431 / 988 - 1503  
Fax: 0431 / 988 - 1501  
Mobil: 0172 / 541 83 53

presse@gruene.ltsh.de  
www.sh.gruene-fraktion.de

**Nr. 083.13 / 22.02.2013**

Es gilt das gesprochene Wort!

### TOP 40 – Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung

Dazu sagt der finanzpolitische Sprecher  
der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen,

#### **Rasmus Andresen:**

## **Wir müssen das vorhandene Potenzial besser ausschöpfen**

Gut, dass wir das Thema Personal durch den Bericht von Ministerin Heinold heute mal mit anderen Augen betrachten als sonst. Wir haben uns alle zu sehr daran gewöhnt, Personal vor allem unter den Stichworten Stellenabbau und Konsolidierung zu sehen.

In Zeiten des demographischen Wandels geht es aber längst nicht mehr nur darum, wie Stellen abgebaut werden können. Es geht um Personalgewinnung und -entwicklung.

Bis 2020 werden etwa 12.000 MitarbeiterInnen des Landes in den Ruhestand gehen. Trotz des Abbaupfads müssen wir bis 2020 also tausende Stellen nachbesetzen. Diese enorme Aufgabe müssen wir jetzt angehen – und wir starten bei Null, weil uns Schwarz-Gelb nichts hinterlassen hat. Jetzt in Oppositionszeiten entdecken Sie das Thema ja anscheinend für sich. Aber den demographischen Wandel gibt es nicht erst seit Juni letzten Jahres. Sie hatten die Chance, die Weichen zu stellen, und haben sie nicht genutzt.

In Schleswig-Holstein fehlen bis 2030 schätzungsweise 300.000 Arbeitskräfte. Deshalb stehen wir mit privaten ArbeitgeberInnen im Wettbewerb um die besten Köpfe. Wie viel man im öffentlichen Dienst verdient, ist dabei ganz klar ein wichtiger Faktor. Wir brauchen eine attraktive Entlohnung, besonders auch bei den unteren Laufbahngruppen.

Aber das Gehalt ist bei weitem nicht der einzige Entscheidungsgrund für oder gegen den öffentlichen Dienst. In einigen Punkten sind wir schon attraktiver Arbeitgeber, gerade bei der Arbeitsplatzsicherheit. Das ist für viele ein wichtiger Pluspunkt.

Eine Studie des Deutschen Beamtenbundes zeigt aber auch, dass neben dem Sicher-

heitsaspekt die berufliche Weiterentwicklung sehr wichtig für junge Menschen ist. Hier muss sich noch viel tun. Vielen sind die Entwicklungschancen im öffentlichen Dienst nicht bewusst. Kein Wunder, wenn man sich die diversen unkoordinierten Online-Informationen des Landes zur Ausbildung anguckt. Da sieht man, wie dieses Thema in den letzten Jahren verpennt wurde. Die Stadt Kiel ist da zum Beispiel schon viel weiter.

Wir müssen das vorhandene Potenzial besser ausschöpfen. Besonders bei den weiblichen Beschäftigten - landesweit sind rund 300.000 qualifizierte Frauen im erwerbsfähigen Alter nicht berufstätig. Das liegt natürlich auch an der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das schwarz-gelbe Betreuungsgeld propagiert ein Familienbild von vorgestern und es arbeitet eben auch gegen unsere Landesinteressen als Arbeitgeber. Deshalb werden wir es nach Regierungsübernahme im Bund wieder abschaffen. Darüber hinaus müssen wir aber auch hier im Land daran arbeiten, noch attraktiver für junge Familien und gerade für junge Alleinerziehende zu werden.

Auch andere bisher nicht ausreichend berücksichtigte Zielgruppen müssen weiterhin besser angesprochen werden – Stichwort Diversity. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst ist zum Beispiel immer noch viel zu gering. In Schleswig-Holstein sind weniger als ein Prozent der Auszubildenden Menschen mit Migrationshintergrund. Das ist ungerecht, schlecht für die Integration – und das ist letztlich auch schlecht für uns als Arbeitgeber, weil wir viele potenzielle BewerberInnen gar nicht ansprechen und besondere Befähigungen brach liegen lassen.

“Willkommenskultur“ muss auch im öffentlichen Dienst der Standard werden. Da gilt es Begriffe zu klären, Daten zu erheben und dann strategisch und mit Nachdruck die Gleichberechtigung zu erhöhen.

Die Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften im Öffentlichen Dienst beweist, dass wir ein moderner Arbeitgeber sind. Übrigens machen wir mit der Änderung des Mitbestimmungsgesetzes den öffentlichen Dienst auch wieder ein Stückchen attraktiver – nur wer mitbestimmen kann, fühlt sich als MitarbeiterIn auch ernst genommen.

All das zeigt – die Bezahlung ist ein wichtiger Hebel, aber wer nur darauf setzt, macht es sich zu einfach. Die rot-grün-blaue Landesregierung wird jetzt das nachholen, was Schwarz-Gelb versäumt hat: Ein vernünftiges Konzept zur Personalentwicklung entwickeln.

\*\*\*