

Presseinformation

Kiel, den 16.05.2014

Es gilt das gesprochene Wort

Lars Harms

TOP 34 Personalstruktur und -managementbericht des Landes einführen

Drs. 18/1867

„Wenn die sprachlichen Fähigkeiten erfasst sind, weiß man auch, wie interkulturell unsere Verwaltung in ihrer Gesamtheit ist - sei es in Bezug auf Sprachen unserer Nachbarn oder von Einwanderergruppen oder sei es in Bezug auf die heimischen Regional- und Minderheitensprachen.“

Wir hören und debattieren im Landtag das Thema Personal in verschiedenen Bereichen. Wir sprechen über Personalplanung und Personalmanagement, wenn es um Gleichstellung geht oder auch um die ausreichende Unterrichtsversorgung. Nun kann man zu Recht sagen, dass dieses Stückwerk keinen Gesamteindruck über das Personal des Landes Schleswig-Holstein bieten kann. Dem stimme ich zu.

Allerdings hat die Landesregierung erhebliche Anstrengungen zur Verbesserung des Personalmanagements unternommen, die bis in die Korruptionsrichtlinie hinein transparent und nachvollziehbar ist. Das neue IT-Verfahren Kooperation Personaldienste, KoPers, läuft gerade in seiner ersten Praxisphase. KoPers soll die Grundlage für ein modernes und serviceorientiertes Personalmanagement sein, in dem die Aufgabenbereiche der

SSW im Landtag

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) 144 08 305

E-mail: landtag@ssw.de

Personalverwaltung mit denen der Personalabrechnung stärker verzahnt werden. Damit soll das ermöglicht werden, was im Antrag schon jetzt beantragt wird. Ich erwarte von KoPers, dass wir zukünftig per Knopfdruck den Ist-Zustand in Sachen Personal erkennen können, aufgeschlüsselt nach Ressort und Behörde. Zugegeben eine solche eine Statistik alleine ist noch nicht aussagekräftig. Die Daten müssen in Beziehung zueinander gesetzt und interpretiert werden. Um nur ein Beispiel zu nennen: Noch ist die Personal-Ausstattung in unserer Landesverwaltung in Ordnung, aber in absehbarer Zeit droht eine Pensionierungswelle, der jetzt entgegen gearbeitet werden muss. Genau dieses soll nun besser geplant werden können. Schon heute sollten wir dann erkennen können für welche Bereiche wir wann junge Leute ausbilden müssen und in welchen Bereichen möglicherweise auch externes Personal geworben werden muss.

Wir sollten abwarten, wie sich KoPers bewährt. Ich warne davor, ein neues Berichtssystem zu etablieren, bevor KoPers zeigt, was es kann. Angesichts der enormen Kosten für die Anschubfinanzierung von KoPers sollten wir keine weiteren, teuren Doppelstrukturen aufbauen. Genau das würde aber passieren, wenn die Landesregierung die im Antrag geforderten Daten, vor allem die Krankentage, ressortweise neu erheben müsste.

Allerdings möchte ich auf einen schwierigen Punkt im Antrag der Piraten aufmerksam machen. Ich verstehe die Forderung, nicht nur Geschlecht und Behinderung jedes Beschäftigten zu erfassen, was selbstverständlich bereits jetzt geschieht. Schwieriger ist es da – ich zitiere jetzt aus dem Antrag – die „Personalstruktur mit besonderer Berücksichtigung der interkulturellen Öffnung“ der Männer und Frauen, die im öffentlichen Dienst des Landes stehen, zu dokumentieren. Das ist sicherlich nicht ohne Grund so schwammig formuliert. Es geht wohl darum, dass die Piraten wünschen, dass das Personal im öffentlichen Dienst die Vielfalt unseres Landes Schleswig-Holstein widerspiegelt. Da gehe ich noch mit. Aber ich frage mich, wie diese Öffnung dokumentiert werden soll. Gehen die Piraten davon aus, dass jemand nach dem Namen identifiziert wird: also Martinen spricht friesisch und Özdemir türkisch? Oder

sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst gezwungen werden, ihren kulturellen Status oder ihre kulturellen Herkunft, Zugehörigkeit oder was auch immer, vor ihrem Arbeitgeber erklären? Und wie? Türke, zweiter Generation oder eingeheiratete Syrerin oder Sinto? Bereits hier zeigt sich ganz praktisch, dass dieser Ansatz auch politisch höchst gefährlich sein kann.

Ich erinnere an den Kern der Bonn-Kopenhagener Erklärungen, wonach das Bekenntnis zum dänischen Volkstum und zur dänischen Kultur frei ist. Es darf von Amts wegen nicht bestritten oder nachgeprüft werden. Gleiches gilt nach dem Friesisch-Gesetz auch für die friesische Minderheit. Diesen bewährten Grundsatz sollten wir nicht, auch wenn die Gründe noch so achtbar sind, über Bord werfen. Die Piraten wollen eine kulturelle Öffnung und kippen dafür das Kind mit dem Bade aus; und erzeugen übrigens dabei noch jede Menge datenschutzrechtlicher Probleme.

Es geht viel einfacher. Man muss einfach nur die sprachlichen Fähigkeiten der Bediensteten erfassen. Dies ist ein wertfreies Kriterium, ohne den Zwang sich zu welcher Kultur auch immer zu bekennen. Und ich gehe noch ein Stück weiter. Die sprachlichen Fähigkeiten sollten auch als Einstellungskriterium genutzt werden, wie es schon gesetzlich für die friesische Minderheit geregelt ist. Da gibt es noch viel zu tun und wenn die sprachlichen Fähigkeiten erfasst sind, weiß man auch, wie interkulturell unsere Verwaltung in ihrer Gesamtheit ist – sei es in Bezug auf Sprachen unserer Nachbarn oder von Einwanderergruppen oder sei es in Bezug auf die heimischen Regional- und Minderheitensprachen. Ich gehe davon aus, dass KoPers genau dieses leisten können.