



Es gilt das gesprochene Wort!

Hinweis: Diese Rede kann hier als Video abgerufen werden:

<http://www.landtag.ltsh.de/aktuelles/mediathek>

Kiel, 12. Dezember 2018

TOP 13: Ausbildungssituation beim Land Schleswig-Holstein (Drs. 19/736, 19/1007)

Thomas Rother:

Es ist noch sehr viel Luft nach oben

Aus ihrem Berufsleben heraus werden es vor allem die Lebensälteren unter uns kennen: bei manchen Wünschen an die Chefin oder den Chef wurde man darauf hingewiesen, dass vor der Tür eine sehr lange Schlange mit Menschen wäre, die gerne ihren Job übernehmen und sich damit weitere Gespräche erübrigen würden. Personalentwicklung wurde oft mit dem schlichten Hinweis, wenn es ihnen nicht passt, können sie ja gehen, beantwortet. Das galt nicht nur für die Privatwirtschaft, sondern genauso für den öffentlichen Dienst. Von diesen Zeiten hat man sich angesichts der wirtschaftlichen aber auch angesichts der demografischen Entwicklung im Lande vollständig verabschiedet und das ist gut so. Das gilt insbesondere für den Bereich der Ausbildung. War es einst leicht für Ausbildungsberufe, die früher von 16 / 17 - jährigen Haupt- oder Realschulabgängern besetzt wurden, Azubis so um die 20 und mit Abitur zu bekommen, so hat sich auch hier das Bild gewandelt.

Ebenso ist die Zuwanderung von jungen Menschen aus den neuen Bundesländern in den Westen zurückgegangen. Menschen, die trotz G 8 Abitur gerne in ein Ausbildungsverhältnis aufgenommen wurden. Das stellt neue Anforderungen an alle Ausbildungsbetriebe – und gerade an den öffentlichen Dienst. Die Landesregierung der letzten Wahlperiode hat dieses Thema aufgegriffen und eine Neuausrichtung der Nachwuchskräftegewinnung vorgenommen. Die jetzige Landesregierung war klug genug, dieses zu übernehmen und weiterzuentwickeln, wie die

Herausgeber

SPD-Landtagsfraktion
Landeshaus
Postfach 7121, 24171 Kiel

Verantwortlich:
Heimo Zwischenberger

Telefon Pressestelle 0431-988-13 05
Fax Pressestelle 0431-988-13 08

E-Mail pressestelle@spd.ltsh.de
Web spd.ltsh.de

Angaben in der Antwort zu unserer Großen Anfrage belegen. Und auch daher richtet sich mein Dank an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese Drucksache erstellt haben, für ihre Fleißarbeit.

Ich möchte erst einmal auf die Maßnahmen zu einer positiven Weiterentwicklung in der Nachwuchskräftegewinnung eingehen. Insbesondere die Werbekampagnen sind wirklich sehr gut gelungen und finden große Beachtung. Ich kann ihnen aber Kritik, Versäumnisse und den Hinweis auf Fehlorientierungen nicht ersparen. Zu loben ist beispielsweise die Erweiterung des Integrationsprojekts „Ausbildung und Integration für Migranten – AIM“ der Türkischen Gemeinde auf den öffentlichen Dienst. Mehr Menschen mit Migrationsgeschichte für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu begeistern ist richtig. Denn sie machen rund ein Viertel der Bevölkerung in unserem Land aus. Und wenn Sie sich die Zahlen auf den Seiten 9 und 10 der Antwort anschauen, sehen sie deutlich, dass da noch sehr viel Luft nach oben ist, ein großes Azubi-Potential noch nicht richtig angesprochen wurde.

Dazu würden beispielsweise auch anonymisierte Bewerbungsverfahren beitragen. Deren Handhabung ist leider noch sehr eingeschränkt. Denn es wird ja bislang nur – wie auf Seite 11 der Antwort nachzulesen – lediglich auf das Bewerbungsfoto verzichtet. Auch dort könnte man schon weiter sein und die Auswahlverfahren noch mehr objektivieren. Die Ausbildungseinrichtungen des Landes werden nach und nach modernisiert und auch barrierefrei. Das ist gut für die Lehre und die Lernenden.

Schwierig ist allerdings, am Ausbildungsort eine Bleibe zu finden. Insbesondere an der Fachhochschule für Verwaltung in Altenholz macht sich die allgemeine angespannte Wohnraumsituation negativ bemerkbar, denn eigene Unterkünfte stehen dort nicht zur Verfügung. Und leider regelt der freie Markt bekanntermaßen gerade im Wohnungswesen nicht alles. Es ist also eine Aufgabe des Arbeitgebers Land Schleswig-Holstein, hier Abhilfe mit eigenen Wohneinrichtungen zu schaffen. Die Studierenden sollten ihre Zeit nicht mit Wohnraumsuche oder langen Fahrtstrecken vertun müssen. In Kooperation mit den Studentenwerken oder den Kammern lassen sich sicher Lösungen finden. Im Kleinen – ich kenne das zum Beispiel von der Wirtschaftsakademie der Industrie- und Handelskammern - gibt es so etwas ja auch schon.

Richtig ist es, technische Berufe im öffentlichen Dienst attraktiver zu machen. Gerade hier kann der öffentliche Dienst in Zeiten guter Konjunktur nur schwer mit der privaten Konkurrenz um die Köpfe mithalten. Auf der Seite 21 der Antwort wird auf diese besondere Konkurrenzsituation hingewiesen. Herr Staatssekretär Schröter hat in seiner Medieninformation vom 13. November dazu erwähnt, dass in diesem Bereich Stellenhebungen notwendig sind und in der Antwort wird

dazu ausgeführt, dass andere Bundesländer bereits Zulagen für Bewerberinnen und Bewerber in MINT-Berufen gewähren. Gerade gestern haben wir ihr Konzept dazu erhalten, das alle diese in Dinge in nachvollziehbarer Form beschreibt, natürlich umgesetzt werden muss und beispielgebend auch für andere Bereiche sein kann.

Ein Punkt der immer wieder genannt wird und die Attraktivität einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst deutlich machen soll, ist die Jobgarantie und die Möglichkeit der Verbeamtung, die immer noch viele Vorteile gegenüber der Tarifbeschäftigung bietet. Dennoch spricht das Arbeitnehmer, die gerne öfter den Arbeitsplatz wechseln, nicht so an und es gibt die Begrenzungen für die Beschäftigung lebensälteren Menschen aus dem Beamtenrecht heraus. Und eben die Ausbildung von lebensälteren Menschen spielt nur in wenigen Bereichen des Landesdienstes, wie auf Seite 10 genannt, eine Rolle. Gerade im Verwaltungsbereich ist das Land im Gegensatz zu den Kommunen rein beamtenfixiert und blendet den Tarifbereich vollkommen aus. Auch wenn es für den Beamtenbereich hilfreich war, die Eingangsbesoldung anzuheben, die Eingruppierungsvorschriften für Tarif-Beschäftigte passen dazu nun nicht mehr. Ich hoffe, dass spätestens mit dem oft angekündigten „großen Wurf“ im Beamtenrecht im kommenden Jahr diese Ungereimtheiten und die reine Fixierung auf die Landessicht, die Belange der Kommunen übersieht, ausgeräumt sind.

Und vielleicht bekommen wir dann ja mal eine Aussage, wie es mit den Sonderzahlungen, also Urlaubs- und Weihnachtsgeld, aus Sicht der Landesregierung weitergeht. Denn die jetzige Regelung ist nicht nur ein Ausdruck mangelnder Wertschätzung gegenüber den Beamten, sondern lässt alle bisherigen Maßnahmen wie Trostpflaster und Flickschusterei aussehen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Aspekt von Diversity und Bezahlaspekte werden in der Vorbemerkung als Mittel zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes genannt. In den Antworten auf konkrete Fragen, schauen Sie mal auf die Antwort zu Ziffer 11, bleibt es jedoch in Bezug auf konkrete Maßnahmen mager. Da werden wir in der Ausschussberatung gerne nachhaken.

Der Ministerpräsident macht ja auf Bundesebene gerne nach eigenem Bekunden auf „dicke Hose“. Ein Thema, bei dem er das einmal machen sollte, ist die fehlende Tarifeinheit im öffentlichen Dienst. Bund und Gemeinden verhandeln getrennt von den Ländern und auch alle Länder sind nicht in einer Tarifgemeinschaft. Gerade Berufsanfänger neigen eher zum Wechsel des Arbeitsplatzes und würden dies natürlich auch im öffentlichen Dienst gerne tun. Aber dazu müssten die Bezahl- und Versorgungssysteme – auch für Beamte - besser auf einander abgestimmt sein. Einkommens-Konkurrenz belebt hier nicht das Geschäft, sondern verdirbt es eher. Das, was einmal aus der Finanznot der Länder entstanden ist, muss korrigiert werden.

Also Herr Ministerpräsident tun Sie da was – ein fauler Hintern passt nicht zur dicken Hose! Eine bemerkenswerte Aussage der Antwort finde ich zur Frage 28, dass grundsätzlich bedarfsgerecht ausgebildet würde. Es würde angesichts der erwarteten Altersabgänge sogar zusätzlich ausgebildet. Diese Aussage hört sich gut an, hat mich aber dennoch ziemlich erstaunt. Denn im Umdruck 19/1177 vom 19.06.2018 teilt uns Herr Staatssekretär Schröter mit, dass erst Ende 2022 nach Datenlage und Auswertungsmöglichkeiten von KoPers die erforderlichen aussagekräftigen Personalstrukturdaten vorliegen werden. Dabei ging es um die Bearbeitung von Anmerkungen des Landesrechnungshofes nach der je Altersgruppe und Bereich mindestens folgende Daten erfasst werden sollten: Berufsgruppe bzw. Fachrichtung, Berufliche Abschlüsse und Qualifikationen, Laufbahngruppe sowie Hierarchieebene.

Diese Anforderungen erfüllt der bisher erhobene Personalstruktur- und Personalmanagementbericht nur zum Teil. Da fällt es schwer zu glauben, dass möglichst alle Stellen zeitnah durch qualifiziertes, gut und selbst ausgebildetes Personal besetzt werden können. Insbesondere für Führungspositionen gibt es keinen Plan. Auf die einzelnen Fachbereiche können wir gerne noch in der Ausschussberatung eingehen. Eine Überweisung in alle Fachausschüsse ist an dieser Stelle reizvoll, allerdings ist angesichts der Zentralisierung der Finanzausschuss der Ausbildungsausschuss und eine Erörterung dort sollte reichen.