

Kleine Anfrage der Fraktion der CDU vom 16. Juni 2005

Umsetzung der Koalitionsbeschlüsse im Personalbereich

Die Große Koalition hat insbesondere für die senatorischen Behörden deutliche Veränderungen im Personalbereich beschlossen. Die Arbeitsabläufe sollen gestrafft, und dadurch frei werdendes Personal für andere Aufgaben zu Verfügung stehen.

Maßnahmen in anderen Bundesländern zielen darauf ab, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung flexibler einzusetzen, und durch eine Art Personalserviceagentur neue Aufgaben zu übertragen.

Wir fragen den Senat:

1. Welche Erfahrungen liegen den anderen Bundesländern im Hinblick auf so genannte Personalserviceagenturen vor, die es öffentlichen Arbeitgebern möglich machen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibler anderen Tätigkeiten zuzuordnen?
2. Inwiefern sieht der Senat in der Schaffung einer derartigen Institution eine Möglichkeit, den Umgestaltungsprozess beim Personal zu beschleunigen und erfolgreich zu gestalten?
3. Inwiefern ist es nötig, durch gesetzliche Regelungen eine zügige Umsetzung zu erreichen?

Helmut Pflugradt, Hartmut Perschau und Fraktion der CDU

D a z u

Antwort des Senats vom 5. Juli 2005

1. Welche Erfahrungen liegen den anderen Bundesländern im Hinblick auf so genannte Personalserviceagenturen vor, die es öffentlichen Arbeitgebern möglich machen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibler anderen Tätigkeiten zuzuordnen?

In vielen Bundesländern (z. B. Berlin/Hamburg/Hessen/Niedersachsen) wurden mittlerweile so genannte Personalserviceagenturen der öffentlichen Arbeitgeber eingerichtet. Hintergrund ist der Strukturwandel in den öffentlichen Verwaltungen sowie die bereits durchgeführten oder angestrebten Verwaltungsreformen und daraus resultierende Personalüberhänge. Um darauf reagieren zu können, benötigen die jeweiligen Verwaltungen ein flexibles Personalmanagement, um Handlungsspielräume, die der interne Arbeitsmarkt durch Alters- oder sonstige Fluktuation bietet, konsequent zu eruieren und für übergreifende Mobilität zu nutzen. Dies setzt voraus, dass die Beschäftigten im Falle der Übertragung neuer Tätigkeiten eine optimale Förderung und/oder Qualifizierung erhalten müssen.

Ein erster Erfahrungsbericht liegt dazu lediglich aus Hamburg vor, das im Jahre 2002 ein Projekt zur Steuerung des internen Arbeitsmarktes (PIA) gegründet

hat. Das PIA wird im Sinne einer internen Beratungs- und Vermittlungsagentur tätig und begleitet den aufgabenkritischen Umgestaltungsprozess durch die Steuerung des internen Arbeitsmarktes. An das PIA können sich alle Beschäftigten des internen Arbeitsmarktes wenden, sich beraten bzw. vermitteln lassen; sofern erforderlich werden Qualifizierungen ermöglicht. Die Dienststellen können das PIA zur Vorbereitung oder Begleitung von Personalveränderungen einschalten.

Nach Ablauf von einem Jahr des Projektes hat das PIA im Rahmen eines Erfahrungsaustausches im Jahre 2003 eine positive Bilanz vorgelegt.

Weitere Berichte aus anderen Bundesländern liegen nicht vor.

Bremen hat sich in den zuständigen Ausschüssen der Innenministerkonferenz (AK VI) und im Personal- und Organisationsausschuss des Deutschen Städte- tages am Erfahrungsaustausch intensiv beteiligt.

In Berlin haben Mitarbeiter des Senators für Finanzen vor Ort hospitiert.

2. Inwiefern sieht der Senat in der Schaffung einer derartigen Institution eine Möglichkeit, den Umgestaltungsprozess beim Personal zu beschleunigen und erfolgreich zu gestalten?

Der Senat hat mit den Beschlüssen vom 25. Februar 2005 bzw. vom 19. April 2005 festgelegt, ein konzernweites Personalüberhangmanagement aufzubauen. Im Rahmen der Neuaufstellung der bestehenden Personal- und Stellenbörse zu einem Servicecenter, sollen die Zugriffsmöglichkeiten des zukünftigen Servicecenters auf freie Stellen des internen Arbeitsmarktes mit dem Ziel der maximalen Einschränkung von Außeneinstellungen gestärkt werden, tendenziell im Sinne der Umkehrung der Beweislast zugunsten von Binnenrekrutierungen.

Bestehende Personalüberhänge sind daher auszuweisen und durch offensive Nutzung aller dienst- und arbeitsrechtlich zulässigen Handlungsformen abzubauen. Der Personalausgleich wird offensiv durch einen konzernweiten Personaleinsatz zielgerichtet intensiviert und ausgeweitet; hierzu zählt auch, das ausgegliederte Einrichtungen bei Einstellungen vorrangig möglichst Personal aus Überhangbereichen rekrutieren.

Vorgesehen ist in diesem Zusammenhang, die bereits bestehende Personal- und Stellenbörse des Senators für Finanzen zu einem Servicecenter für Personaleinsatz und -entwicklung weiterzuentwickeln.

Derzeit wird bis zum 30. September 2005 ein Verfahren entwickelt, um die Überhänge namentlich auszuweisen, damit eine entsprechende Vermittlung auf dem internen Arbeitsmarkt bzw. eine gezielte Steuerung des Personaleinsatzes möglich ist.

3. Inwiefern ist es nötig, durch gesetzliche Regelungen eine zügige Umsetzung zu erreichen?

Neben der Personalüberhangvermittlung sollen die erforderlichen Bedingungen geschaffen werden, auch Instrumente der sozialverträglichen Personalreduzierung, soweit wirtschaftlich vertretbar, offensiver als bisher einsetzen zu können. Hierfür könnte es erforderlich werden, neue Regelungen zu erlassen.