

# Der öffentliche Dienst im Land braucht Zukunft

Welche Qualität hat Bildung in unserem Land? Wie sicher sind Bürgerinnen und Bürger im öffentlichen Raum? Wer kontrolliert zuverlässig Nahrungsmittel und die Abfallwirtschaft? Wie lange muss eine Antragstellerin auf ihren Bescheid über die Eingliederungshilfe warten? Wann kann eine Kommune mit den zugesagten Fördermitteln rechnen? Das sind Fragen unseres Alltags. Die Antworten hängen ganz entscheidend von der qualitativen und quantitativen Verfasstheit des Personals in der Landesverwaltung ab. Fakt bleibt: Eine gute öffentliche Verwaltung ist eine der Voraussetzungen, die gesellschaftliche Teilhabe aller zu gewährleisten, Öffentliche Daseinsvorsorge chancengerecht anzubieten und zu garantieren. Die derzeit politisch Verantwortlichen konzentrieren sich fast ausschließlich auf kurzfristig wirksame Haushaltsentlastungen, auf Stellenabbaukonzepte und Eingriffe in vorhandene Vergütungsstrukturen, das Personal war von häufigen, oftmals nicht plausiblen Umstrukturierungen betroffen. DIE LINKE will das ändern, sowohl die Landesregierung als auch der Landtag müssen ihre Verantwortung zur Sicherung der Daseinsvorsorge und als attraktiver Arbeitgeber endlich wahrnehmen.

**DIE LINKE steht für einen öffentlichen Landesdienst, der auch künftig gut aufgestellt ist, und dies sind entscheidende Handlungsfelder:**

- **Aufgabenerfüllung garantieren, Personalbestand schrittweise stabilisieren** – in der kommenden Legislaturperiode werden ca. 11 000 Beschäftigte den Landesdienst verlassen. Nachwuchsgewinnung jetzt und die qualitativen Faktoren der Personalentwicklung umfassend ausbauen, das sind die einzig richtigen Antworten auf diese Herausforderung.
- **Nachwuchs gewinnen und qualifizieren – ca. 1200 zusätzliche Neueinstellungen realisieren** - ein Paradigmenwechsel bei der Berufswerbung ist notwendig, das Land muss sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren und rechtzeitig und gezielt auf potenzielle junge Bewerberinnen und Bewerber zugehen, Schwerpunktbereiche sind die **Allgemeinbildenden Schulen, der Polizeivollzug und die übrige Verwaltung**, mit zusätzlicher Neueinstellung von ca. 830 jungen Kräften von 2011 bis 2016 kann das vorhandene Defizit wenigstens reduziert werden;
- **Mehr Beteiligungsrechte für das Personal – Angleichung der Statusgruppen** - starke **Personalvertretungen** ermöglichen eine qualifizierte Arbeit im öffentlichen Dienst, **Mitbestimmung** ist ein Innovationsfaktor und keinen Hemmschuh, qualifizierte Beteiligungspolitik stärkt die **demokratische Kontrolle**, die schrittweise Angleichung der Statusgruppen ist unumgänglich, die **Reduzierung der Verbeamtungen** bleibt ein wichtiges Ziel;
- **Leistung soll sich auszahlen** - Umbau der Bezahlungssysteme hin zu mehr **Transparenz, Leistungsorientierung** sowie Bündelung und Reduzierung ergänzender Nebenzulagen, die Möglichkeiten der **Beförderung** von Beamtinnen und Beamten als Leistungsanreiz sind konsequent zu nutzen, die Ausschüttungspflicht von Erfolgprämien und Leistungszulagen ist gesetzlich zu verankern;
- **Lebenslanges Lernen gewährleisten, Wissenstransfer organisieren** - Weiterbildungsbereitschaft ist durch **attraktive Weiterbildungsangebote** zu fördern, **Wissensweitergabe** ist nicht nur für die Qualität der Arbeit von Bedeutung, sondern für erfahrenes Fachpersonal ein erheblicher Motivationsfaktor, die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen sind durch gezielte Weiterbildung zu stärken;
- **Gesunde Arbeit ein Leben lang** - Krankheiten vorbeugende Maßnahmen sind in **Betriebsvereinbarungen** zu verankern, **Gesundheitsmanagement** ist als notwendiger und zu finanzierender Bestandteil eines Personalmanagements mit den Personalräten zu vereinbaren, **Barrierefreiheit** der Verwaltungen ist durchgängig zu gewährleisten;

- **Gender-Mainstreaming – nicht nur Aufgabe des "Frauenressorts"** - Ziel ist eine **ministeriumsübergreifende gleichstellungsorientierte Personalpolitik**, ebenso die Gewährleistung einer **gleichberechtigten Förderung weiblicher und männlicher Beschäftigter**, insbesondere auch im Führungskräftebereich sowie die Einführung einer durchgehenden **Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten**;
- **Gezielte Lebenslaufpolitik entwickeln** – der **flexible Eintritt in den Ruhestand** ist dringend geboten, **(Lebens-)Arbeitszeitkonten** sind zu erproben und einzuführen, mit den Personalräten und den zuständigen Spitzenorganisationen sind mögliche Formen zu diskutieren und in (Dienst-)Vereinbarungen zu regeln;
- **Im Alter gut abgesichert** - es geht um ein **leistungs- und geschlechtergerechtes Renten-, Besoldungs- und Versorgungssystem** und die bundesweite Durchsetzung des Grundsatzes: **"Alle zahlen in das Rentensystem ein"**, durchzusetzen ist der **diskriminierungsfreie Umgang mit DDR-Biografien**, sowohl in der Laufbahnentwicklung als auch im Bereich der Versorgung, **geschlechterspezifische Vergütungs- Besoldungs- und Versorgungsunterschiede** müssen der Vergangenheit angehören;
- **Strategische Personalentwicklung „aus einer Hand“** – zukunftsfeste Personalpolitik funktioniert nur **ressortübergreifend**, die weitgehend unkoordinierte Zersplitterung grundlegender Fragen der Personalentwicklung auf einzelne Ressorts ist zu überwinden, an ihre Stelle muss ein **strategisches Personalmanagement "aus einer Hand"** in Verantwortung der Staatskanzlei treten, im Landtag soll ein ständiger **Ausschuss "Öffentlicher Dienst des Landes Sachsen-Anhalt"** gebildet werden.

Zu Beginn der 6. Legislaturperiode werden die neue Landesregierung und der Landtag mit komplizierten finanziellen und personellen Ausgangsdaten und -planungen im Personalbereich konfrontiert sein. Nach den Informationen im Zwischenbericht zum Personalentwicklungskonzept 2010, die nach Redaktionsschluss eingingen, wird es nahezu keinen Aufwuchs der bisher geplanten Neueinstellungen von ca. 4600 (Personalentwicklungskonzept 2009) geben. DIE LINKE erachtet es jedoch als dringend geboten, die Neueinstellungen bis einschließlich 2016 auf 5800 aufzustocken, da ab 2016 erneut ein rasanter Anstieg der Altersabgänge im Landesdienst erfolgen wird. Mit den ca. 1200 zusätzlichen Neueinstellungen wird der Personalabbau nicht aufgehalten, jedoch merklich reduziert. Dazu gibt es keine Alternative. Die dafür notwendigen finanziellen Mittel von ca. 133 Mio. Euro in der kommenden Legislaturperiode sind erforderlich, um die Öffentliche Daseinsvorsorge überall im Land zu sichern.

*Magdeburg, im Dezember 2010*