



Bild: HPR Land Berlin, Michael Laube

Es geht los. Geht´s los? Los geht´s!

Am 29.08.23 nun also der Startschuss für das Personalentwicklungsprogramm 2030, kurz PEP 2030.

(<https://senfin.dracocon.team/public/download-shares/BV58pXT8jAF6Wqu2OnksN8HvCcU55slk>)

In der Pressekonferenz dann Ansagen des Personalsenators, Herrn Evers:

„Ziel ist es, das flexibelste, das modernste Dienstrecht...auszuprägen“. Wir brauchen „weniger Fachleute, sondern Menschen für den öffentlichen Dienst“..., die dann innerhalb des öffentlichen Dienstes weiterqualifiziert werden sollen. Eine einmal getroffene Berufsentscheidung könne nicht mehr für ein Leben gelten. „Noch nie war der Druck so hoch!“.

Diese Zitate sind etwas aus den Zusammenhängen gerissen. Werden sie ergänzend neben das PEP 2030 gestellt, wird aber erkennbar, dass der Personalsenator jetzt so eine Art Startschuss abgegeben hat für einen Haltungswechsel dem Personal gegenüber. Und auch der Senat insgesamt, der ja am 29.08. das Papier beschlossen hat („alle Senatsverwaltungen haben ihr Engagement zugesagt“), ist dabei.

Impressum:

Hauptpersonalrat

für die Behörden, Gerichte
und nichtrechtsfähigen
Anstalten des Landes Berlin

Klosterstr. 47
10179 Berlin - Mitte

Telefon: (030) 9020-7102
hpr@hpr.berlin.de
www.hpr.berlin.de



Weg von dem bisherigen Klein-Klein, der Nichtanerkennung, dem „Kleingerechne“, dem fiskalischen (Spar)Gedanken, zum Beispiel bei Neueinstellungen, und der Anerkennung von Berufserfahrungen außerhalb des öffentlichen Dienstes. Es scheint, dass die fatale Lage am Arbeitsmarkt jetzt zu einem Aufbrechen der alt hergebrachten Grundsätze, nicht nur beim Beamtentum, führen könnte.

Wie jedes Papier lässt es den/die Leser/in etwas ratlos zurück. Ja, was und wie denn nun genau? Die Probleme sind beschrieben, die priorisierten Handlungsfelder jetzt festgelegt, mit den Stakeholdern und zeitlich definierten Meilensteinen unterlegt. Das ist konkret und die Einbeziehung der Beschäftigtenvertretungen, Gewerkschaften und Wissenschaft findet unsere Zustimmung. Im Hauptpersonalrat definieren wir Personalratsarbeit schon länger unter dem Aspekt der Mitgestaltung. Wir gehen auch in Partizipationsprozesse mit dem Risiko, dass wir uns nicht in allen Punkten durchsetzen und die Arbeitsergebnisse nicht alle Beschäftigten glücklich machen werden. Aber die Sicht der Beschäftigten bringen wir konsequent mit ein - und durch den Austausch in den zahlreichen Personalräterunden, den vielen Termine in den Dienststellen vor Ort mit Menschen aller Hierarchien fühlen wir uns dafür auch gut vorbereitet.

„Flexiblere und schnellere Einstellungsverfahren“ - da denkt jede/r an andere Stellschrauben. Die „Beteiligungsrechte diskutieren“, davon sprach der Personalsenator auch und natürlich werden wir da als Beschäftigtenvertretung hellhörig, sehen wir doch dort im Stellenbesetzungsprozess nicht die große Hürde. Eine solche Ansage ist dann aber für den Hauptpersonalrat eher der Grund, sich erst recht einzubringen, konstruktiv und kritisch, pragmatisch aber rollenklar. Wir sind eingeladen mitzugestalten: „...habe eine große Bereitschaft der Beschäftigtenvertretungen wahrgenommen, über Veränderungen nachzudenken und zu reden“ Senator Evers, ebenfalls. Das stimmt. Aber erst wenn es konkret inhaltlich wird, werden wir sehen, ob wir tatsächlich in die gleiche Richtung denken.

Auf jeden Fall muss Personalmanagement anders gelebt werden als bisher. Dem Prinzip des „Grenzen Setzens“ muss das Prinzip des „Möglichmachens“ folgen, damit sich Menschen im öffentlichen Dienst weiter entwickeln können und so auch gebunden werden. In diesem Sinne wollten wir auch unsere in 2018 abgeschlossene Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement verstanden wissen. Hier waren die Corona-Jahre sicher nicht hilfreich und es ist gut, wenn Herr Evers eine strukturierte Personalbedarfsplanung für alle Häuser angemahnt hat und diese auch weiterentwickeln will.



Aussagen zum künftigen Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) stehen wir skeptisch gegenüber, da prallt aus unserer Sicht die bisherige digitale Wirklichkeit auf Zukunftsträume. Abgesehen davon, dass aus unserer Sicht rechtliche Ermessensentscheidungen durch Menschen ausgeübt werden müssen. Hier sind wir im PEP 2030 zwar nicht als Stakeholder benannt, aber durch das Personalvertretungsrecht in die Prozesse bisher trotzdem eingebunden. Wir haben ein Auge drauf.

Aber entscheidend ist jetzt die Antwort auf die Frage: wie geht es jetzt konkret weiter? Wie werden jetzt die Arbeitsprozesse zu den einzelnen Handlungsfeldern konkret aufgestellt? Wie sieht die jeweilige Projektstruktur aus? Wer soll welche Zeifenster blocken? Wir gehen auch hier von einem Wechsel in der *Arbeitsweise* aus - weg von den Verwaltungsabstimmungsprozessen, die umständlich, langatmig und intransparent sind, hin zu agilen Projektstrukturen und -Gruppen, die tagen, bis Ergebnisse gefunden wurden. Dazu sagt das Papier nichts, wir mutmaßen hier nur...

Geht's los?

Daniela Ortmann

Vorsitzende des Hauptpersonalrates

Susanne Stecher

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates

Francisca Bier

Mitglied des Hauptpersonalrates

Andrea Hellwig

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates

Nele Bark

Mitglied des Hauptpersonalrates

Ines Groß

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates

Enrico Strencioch

Mitglied des Hauptpersonalrates

Christian Hanisch

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates

Kai Wettstein

Mitglied des Hauptpersonalrates

Angela Rümmler

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates

Stephan Krimmling

Mitglied des Hauptpersonalrates

Annett Mattheus

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates

Frank Becker

Mitglied des Hauptpersonalrates