

DPoIG Brandenburg im dbb e.V.

Hegelallee 57
14467 Potsdam
Telefon (0331) 280 44 55
Telefax (0331) 270 85 39

info@dpolg-brandenburg.com
www.dpolg-brandenburg.com

Arbeitgeber Staat: Personal strategisch, koordiniert und nachhaltig planen

„Der Staat braucht eine langfristig angelegte Personalplanung.“ Mit dieser Forderung eröffnete **Friedhelm Schäfer, Zweiter dbb Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik**, das dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST in Berlin.

Um die großen Herausforderungen, die „Megatrends“ demografischer Wandel, fortschreitende Digitalisierung und die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt erfolgreich annehmen und gestalten zu können, müsse der öffentliche Dienst als größter Arbeitgeber in Deutschland „strategischer, koordinierter und nachhaltiger“ agieren, um Personal zu gewinnen und zu binden, mahnte der dbb Vize. „Der Staatsdienst ist insbesondere bei jungen Leuten und hochqualifizierten Fachkräften kein Selbstläufer mehr“, gab Schäfer zu bedenken, „er steht im harten Wettbewerb mit zahlreichen anderen Arbeitgebern und muss, um hier erfolgreich agieren zu können, exakt wissen, welche Profile er wann in welcher Zahl benötigt und was er bereit ist, dafür zu investieren. Ein Denken im Zeitfenster von Legislaturperioden verbietet sich hier – der öffentliche Dienst muss dauerhaft verlässlich sein, und das ist er nur, wenn er personell gut aufgestellt ist.“

Da der Staat nicht jeden Betrag zahlen könne, seien beim Attraktivitätsangebot, das er Berufseinsteigern mache, besondere Anreize gefragt. Diese könnten vor allem auch im „weichen Bereich“ der Arbeitsbedingungen gesetzt werden, insbesondere durch flexible und mobile Arbeitsmodelle. „Nicht zuletzt kann eine langfristig angelegte Personalplanung auch dazu beitragen, den Fachkräftemangel durch passgenaue Qualifikationsangebote an die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entschärfen“, erläuterte Schäfer. Die Digitalisierung biete hier große Chancen und eröffne neue Spielräume. In diesem Zusammenhang wies der dbb Vize auf die spezifischen Herausforderungen hin, die die Digitalisierung für die Personalführung mit sich bringen werde: „Nicht nur, weil Digitalisierung selbst ein Führungsthema ist, sondern weil Führung dort, wo der herkömmliche Arbeitsplatz im Büro nicht mehr das Maß der Dinge ist, neu konzipiert werden muss. Wie führe ich, wenn ich meine Mitarbeiter nur noch zeitweilig sehe? Wie steuere ich flexibles Arbeiten ohne die Arbeitsfähigkeit zu gefährden? Wie wirke ich möglichen Überlastungseffekten entgegen? Fragen, auf die wir Antworten finden müssen.“

Auf die besonderen, sich aus der Altersstruktur in öffentlichen Dienst ergebenden Herausforderungen für die Personalentwicklung wies Thomas Eigenthaler in seinem Schlusswort hin: „Wir müssen uns natürlich auch in besonderer Weise um das bereits vorhandene Personal kümmern. Lebens- und Fortbildungsplanung, aber vor allem berufliche Perspektiven und reale Aufstiegschancen sind gerade für die dienstälteren Kolleginnen und Kollegen von zentraler Bedeutung“. Der dbb Vize und Bundesvorsitzende der Deutschen Steuergewerkschaft wies außerdem darauf hin, dass effiziente Personalplanung mehr sein muss, als abstrakte Beurteilungs- und Beförderungssysteme. „Wir müssen dafür sorgen, dass das Gespräch mit den Beschäftigten zu einem zentralen Führungsinstrument wird. Ich bin sicher, dabei kämen zentrale Begriffe der Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit schnell zur Sprache: Büro- und IT-Ausstattung, Perspektiven, Respekt und Wertschätzung. Ja, und auch Geld ist wichtig, aber eben nicht allein. Auch die weichen Faktoren und das Gefühl ‚ich gehe gerne zur Arbeit‘ sind für viele von immer größerer Bedeutung.“

Die jährliche Fachtagung des dbb zu aktuellen Themen des öffentlichen Dienstes stand in diesem Jahr unter dem Motto „Heute für morgen planen – Personal gewinnen und halten“. Experten aus Politik, Wissenschaft und Praxis beleuchten und diskutieren in Vorträgen und Foren verschiedenste Aspekte von der „Personalgewinnung in Zeiten von Bewerber und Fachkräftemangel“ (Jürgen Mathies, Staatssekretär Innenministerium Nordrhein-Westfalen) über Konzepte auf Ebene der Kommunen, Landkreise und des Bundes (u.a. Dr. Kay Ruge, Beigeordneter Deutscher Landkreistag; Pia Karger, Leiterin

*Unterabteilung Zentrale Dienste im Bundesinnenministerium; Lutz Urbach, Bürgermeister Bergisch-Gladbach) bis hin zu
Praxiseinblicken (Dr. Christoph Heydemann, Vorsitzender Richter Obergerverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg; Christoph
Verenkotte, Präsident Bundesverwaltungsamt; Rainer Christian Beutel, Vorstand Kommunale Gemeinschaftsstelle für
Verwaltungsmanagement; Jutta Thomas, Referentin für strategisches Personalmanagement und Gesundheitsmanagerin im
Finanzministerium Hessen; Dr. Anke Saebetzki, Leiterin Personal- und Verwaltungsmanagement Finanzsenat Bremen; Dr.
Josephine Hofmann, Leiterin Competence Center Business Performance Management Fraunhofer/Universität Stuttgart).*