

Verwaltung | 21.07.2016 | Nr. 354/16

## **Petra Nicolaisen: zu TOP 7: Nachwuchsgewinnung kommt bei SPD, Grünen und SSW zu kurz**

Es gilt das gesprochene Wort  
Sperrfrist Redebeginn

Wir haben in diesem Haus zu verschiedenen Anlässen über die Belastungssituation in der Verwaltung gesprochen. Aktuell heute morgen im Zusammenhang mit dem Strafvollzugsgesetz. Ob in der Landes- oder in der Kommunalverwaltung: unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen großen Einsatz und leisten hoch qualifizierte Arbeit.

Vorbei sind allerdings die Zeiten, in denen sich potentielle Bewerber geradezu um eine Stelle in der öffentlichen Verwaltung gerissen haben. Vor allem im Bereich der hochqualifizierten Fachkräfte fällt es dem Staat immer schwerer, den Angeboten aus der Privatwirtschaft etwas entgegen zu setzen. Private Arbeitgeber haben längst erkannt, dass neben dem Gehalt auch andere Faktoren eine Rolle für die Attraktivität eines Arbeitsplatzes spielen. Familienfreundlichkeit und die sog. Work-Life-Balance sind auch dort längst ein Thema. Früher war der öffentliche Dienst hier führend. Heute konkurrieren wir auch hier mit dem privaten Sektor.

Es ist deshalb dringend erforderlich, dass wir Maßnahmen ergreifen, um den öffentlichen Dienst als Alternative zu einem Job in der Wirtschaft attraktiv halten. Ansonsten droht uns ein Mangel an qualifizierten Bewerbern. Der vorliegende Gesetzentwurf ist hierzu durchaus ein Schritt in die richtige Richtung. Der große Wurf ist er allerdings nicht. Ich will mich nicht im Klein-Klein verlieren. Was mir bei dem Gesetzentwurf fehlt, ist eine Ausrichtung auf Nachwuchsgewinnung.

Es ist durchaus richtig, dass wir moderne Formen von Altersteilzeit schaffen, wobei die im Gesetz vorgesehene Altersteilzeit 63plus leider so gestaltet ist, dass sie nur für wenige Topbeamte in Frage kommt. Es ist gut, dass sich die Koalition zur Schaffung eines Anspruchs auf Versorgungsauskunft durchringen konnte, allerdings erst zum 1. Juli 2017.

Für die Nachwuchsgewinnung sind diese Maßnahmen aber ungeeignet. Ein junger Mensch mit 18, 20 oder 25 Jahren wird die Wahl seiner Arbeitsstelle sicher nicht vorrangig von den angebotenen Altersteilzeitmodellen abhängig machen.

Er wird sich vielmehr andere Fragen stellen: Wie sind meine Verdienstmöglichkeiten?

Wie sind meine Aufstiegschancen? Welche Möglichkeiten der Arbeitsflexibilisierung habe ich im Falle einer Familiengründung? Auf diese Fragen hätte ich mir bei einem Gesetz, das ausdrücklich der „Modernisierung“ dient, mehr gewünscht.

Zu einem attraktiven Arbeitgeber gehört aber auch deutlich mehr. Für den Mitarbeiter muss der Arbeitgeber Verlässlichkeit bieten. Und er muss sich hinter seine Mitarbeiter stellen. Hier hat die Landesregierung allerdings in den letzten Jahren viel Porzellan zerschlagen. Da wird Mitarbeitern, die die Regierung kritisieren, gerne mal Illoyalität vorgeworfen.

Die zeit- und wirkungsgleiche Übernahme von Tarifverträgen für Beamte hat für die Regierung keine Priorität. Und wenn Mitarbeiter über zunehmende Belastungen klagen, werden diese Sorgen gerne abgetan. Wenn eine Landesregierung den Eindruck vermittelt, ihre Mitarbeiter seien in erster Linie eine finanzielle Belastung, dann wird sie so keine erfolgreiche Nachwuchsarbeit leisten können.

Wir werden dem Gesetzentwurf zustimmen, weil er durchaus richtige Ansätze zeigt. Ich erwarte aber, dass in Zukunft mehr Wert auf die Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs gelegt wird. Es reicht nicht aus, die Attraktivität für vorhandenes Personal zu erhalten. In den kommenden Jahren müssen wir bei der Gewinnung von neuen Mitarbeitern gegenüber dem Bund, gegenüber anderen Ländern und gegenüber der Privatwirtschaft konkurrenzfähig bleiben. Dies ist die große Aufgabe für die Zukunft.