



Petition 94222

Personalrecht des öffentlichen Dienstes - Nachhaltigere Personalpolitik und bessere digitale Infrastruktur im öffentlichen Dienst

Text der Petition

Ausbluten verhindern - Zukunft sichern!

Der Deutsche Bundestag bzw. die Bundesregierung möge für eine nachhaltigere Personalpolitik und eine bessere digitale Infrastruktur im öffentlichen Dienst eintreten.

Investieren Sie jetzt, damit die Verrentungswelle in naher Zukunft abgefedert werden kann und verhindern Sie zukünftige teure Anwerbungsprogramme! Geben Sie Nachwuchskräften durch langfristige Verträge eine Chance, in Zukunft die Handlungsfähigkeit des Staates unter Beweis stellen zu können!

Begründung

Gegenwärtig ist jede*r Vierte im öffentlichen Dienst über 55 Jahre alt und geht in naher Zukunft in Rente. Diesen erschreckenden Fakt kann man auf den Informationsportalen des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung nachlesen. Zukunftsthemen wie Kinderbetreuung, Ausbildung, Gesundheitsversorgung, Sicherheit, Verbesserung der Infrastruktur, Arbeitsmarktdienstleistungen, Sport- und Kulturangebote sind elementar für einen funktionierenden Staat und werden aktuell sträflich vernachlässigt. Die Folge davon ist ein wachsendes Misstrauen in die Handlungsfähigkeit des Staates und ein Erstarken von populistischen Parteien. Eine der elementaren Aufgaben jedes klug agierenden Unternehmens ist es, seine demographische Struktur im Blick zu haben und die Zukunftsfähigkeit durch eine kluge, langfristige Personalpolitik zu sichern.

Mit großer Sorge beobachte ich, dass viele öffentliche Institutionen dieser Aufgabe aufgrund von zu starren gesetzlichen Vorgaben oftmals nicht nachkommen können. Neue Mitarbeiter*innen, die der Öffentliche Dienst in wenigen Jahren dringend brauchen wird, werden gegenwärtig mit großem Personaleinsatz teuer und zeitaufwendig geschult, aber leider nur befristet eingestellt und dann so lange hingehalten, bis sich viele für eine unbefristete Anstellung in anderen Unternehmen entscheiden. Erfahrene Kolleg*innen investieren aktuell permanent und konstant intensiv Arbeitszeit, um immer wieder neue Einsteiger*innen auszubilden. Diese versteckten Kosten werden meines Erachtens nicht oder zu wenig in der Haushaltsplanung beachtet. Es ist schwerlich anzunehmen, dass diese Art der vermeintlich passgenauen Personalbeschaffung die Steuerzahler*innen günstiger kommt. Nach meiner Beobachtung stellt sich die Situation in vielen Behörden aktuell wie folgt dar: Befristet Beschäftigte erbringen unter großem persönlichen Einsatz Dienstleistungen für die Bürger*innen der Bundesrepublik Deutschland, wissen aber selbst nicht, ob sie in einem halben Jahr noch in Arbeit sind. Schon rein psychologisch betrachtet, kann man in dieser Situation davon ausgehen, dass diese Kolleg*innen nicht ihre volle Leistungsfähigkeit abrufen können. Zwar fehlt es der Politik nicht an Initiativen und großen Visionen, aber leider am konsequenten Umsetzungswillen und an der dazu notwendigen Finanzierungsbereitschaft.

„Digitale Verwaltung 2020“ hieß einst der Slogan, dessen Jahreszahl nun nach und nach in 2025 umgeändert wird. Während die Digitalisierung weiter auf sich warten lässt fährt der öffentliche Dienst personaltechnisch leider nur „auf Sicht“ und darf nach wie vor lediglich in Jahreszyklen planen. Was ist die Konsequenz? Bis 2025 wird durch die bevorstehenden Pensionierungen viel Wissen den öffentlichen Dienst verlassen, ohne dass dieses zukünftigen Kolleg*innen nutzbringend und kostengünstig vermittelt und weitergegeben worden ist. Diese Art der Personalbeschaffung mag kurzfristig billig sein, kostet aber langfristig viel Qualität und Steuergeld. Lassen Sie uns umdenken.