



Pet 1-19-06-201-019602

97072 Würzburg

Personalrecht des öffentlichen
Dienstes

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 12.12.2019 abschließend beraten und beschlossen:

Die Petition der Bundesregierung – dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat – als Material zu überweisen.

Begründung

Mit der Petition werden eine nachhaltigere Personalpolitik und eine bessere digitale Infrastruktur im öffentlichen Dienst gefordert.

Zur Begründung des Anliegens wird im Wesentlichen vorgetragen, dass nach Informationen des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung gegenwärtig jeder Vierte im öffentlichen Dienst über 55 Jahre alt sei und in naher Zukunft in Rente gehe. Zukunftsthemen wie Kinderbetreuung, Ausbildung, Gesundheitsversorgung, Sicherheit, Verbesserung der Infrastruktur, Arbeitsmarktdienstleistungen, Sport- und Kulturangebote seien elementar für einen funktionierenden Staat und würden aktuell vernachlässigt. Die Folge davon sei ein wachsendes Misstrauen in die Handlungsfähigkeit des Staates und ein Erstarken von populistischen Parteien.

Die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes könne nur durch eine langfristige Personalpolitik gesichert werden. Derzeit würden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die der öffentliche Dienst aufgrund des demografischen Wandels benötige, 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 entschieden. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen würden permanent Arbeitszeit investieren, um immer wieder neue Einsteigerinnen und Einsteiger auszubilden. Diese versteckten Kosten würden in der Haushaltsplanung nicht oder zu



wenig beachtet. Während die Digitalisierung weiter auf sich warten lasse, fahre der öffentliche Dienst personaltechnisch nur „auf Sicht“ und dürfe nach wie vor lediglich in Jahreszyklen planen. Die Konsequenz sei, dass durch die bevorstehende Pensionierung bis 2025 viele Wissensträger den öffentlichen Dienst verlassen würden, ohne dass diese ihr Wissen an zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzbringend und kostengünstig vermitteln würden. Die derzeitige Art der Personalbeschaffung sei auf kurze Sicht zwar günstig, koste aber langfristig viel Qualität und Steuergelder.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die eingereichten Unterlagen verwiesen.

Zu der auf der Internetseite des Deutschen Bundestages veröffentlichten Eingabe liegen 110 Mitzeichnungen und drei Diskussionsbeiträge vor. Es wird um Verständnis gebeten, dass nicht auf alle der vorgetragenen Aspekte im Einzelnen eingegangen werden kann.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Ansicht zu der Eingabe darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Der Petitionsausschuss stellt zunächst fest, dass derzeit insbesondere drei Trends die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung verändern. Dies sind die Digitalisierung, der demografische Wandel und die veränderten Erwartungen einer neuen Generation an ihren Arbeitgeber. Die strategischen Herausforderungen, die sich dadurch für den öffentlichen Dienst ergeben, werden proaktiv und systematisch angegangen.

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) hat in seiner Stellungnahme ausgeführt, dass im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung zur Sicherung von Fachkräften und zur Gewinnung qualifizierten Nachwuchses im öffentlichen Dienst entsprechende Planstellen bereitgestellt wurden. Dadurch ist es möglich, den erforderlichen Wissenstransfer durch Einarbeitung des Nachfolgers durch den Vorgänger sicherzustellen. Gleichzeitig wird die Personalgewinnung im öffentlichen Dienst durch weitere neue haushalterische Instrumente unterstützt.

Ferner weist der Ausschuss darauf hin, dass die Bundesverwaltung zudem derzeit ressortübergreifend und systematisch ein strategisches Verständnis und weitere Maßnahmen erarbeitet, wie bestehendes Personal passgenau entwickelt werden kann und



die notwendige Qualität und Quantität in Bezug auf neue Beschäftigte sichergestellt werden kann. Dementsprechend stehen die strategische Personalplanung, Personalgewinnung und -entwicklung im Fokus dieser Arbeit.

Ziel dieser Maßnahmen ist es, dass die öffentliche Verwaltung handlungsfähig bleibt und auch in Zukunft stabil, zeitgemäß und nutzerorientiert arbeiten kann.

Der Petitionsausschuss macht in diesem Zusammenhang auf folgende Ausführungen im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und zum Thema öffentlicher Dienst (Rn. 6055 ff.) aufmerksam:

[...], „Wir bekennen uns zu einem modernen öffentlichen Dienst, der mit bestens ausgebildeten und hochmotivierten Beschäftigten seine Aufgabe gut, zuverlässig und effizient erledigt. Wir werden uns um die Nachwuchsgewinnung kümmern. Der öffentliche Dienst muss unter Beibehaltung seiner Qualifikationsanforderungen attraktiv sein, damit der Staat im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen kann [...]“.

In Rn. 6078 ff. zur digitalen Verwaltung heißt es u. a.:

[...], „Der digitale Wandel der öffentlichen Verwaltung wird auch in der Aus- und Fortbildung und der Organisationsentwicklung vorangetrieben [...]“.

Der Petitionsausschuss begrüßt diese Zielsetzungen ausdrücklich. Nach dem Dafürhalten des Ausschusses sind eine nachhaltige Personalpolitik und eine bessere digitale Infrastruktur im öffentlichen Dienst von entscheidender Bedeutung für die Leistungsfähigkeit, Qualität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes

Vor diesem Hintergrund empfiehlt der Petitionsausschuss, die Petition der Bundesregierung – dem BMI – als Material zu überweisen, damit sie in die weiteren Prüfungen im Kontext einer strategischen und langfristigen Personalpolitik im öffentlichen Dienst sowie der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung einbezogen wird.