

A n t r a g

der Fraktion der FDP

Update für den Öffentlichen Dienst: Heute die Weichen für die Zukunft stellen

- I. Der Landtag stellt fest, dass
 1. die öffentliche Verwaltung ein wichtiger Partner und Dienstleister für die Menschen und Unternehmen im Freistaat Thüringen ist; um ihre Leistungen schnell, effizient und bürgernah anbieten zu können, muss die Verwaltung flexibel und transparent auftreten; Personalbestands- und Personalbedarfsanalyse sind die Basis für eine moderne, effiziente und effektive Personalplanung und -entwicklung; grundlegendes Ziel hierbei ist, den vorhandenen Personalbestand und den ermittelten Personalbedarf in Einklang zu bringen; ohne Wissen um die künftig wahrzunehmenden Aufgaben und die Anforderungen, die an die Organisation sowie die Bediensteten gestellt werden, kann keine sinnvolle Personalentwicklung betrieben werden; gleichzeitig ist es ohne Personalentwicklung nicht möglich, den künftigen Personalbedarf in qualitativer Hinsicht zu decken;
 2. die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, die zentrale Säule bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben sind; ihre Leistungsfähigkeit lässt sich nur erhalten, wenn der Öffentliche Dienst für Fachkräfte und qualifizierte Nachwuchskräfte attraktiv ist und die Potenziale seiner vielfältigen und älter werdenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Förderung deren individueller Kompetenzen besser nutzt;
 3. der Generationenwechsel die Rahmenbedingungen des Öffentlichen Dienstes erheblich verändern wird; das Durchschnittsalter der Belegschaften erhöht sich wegen Einstellungsstopps und der Nichtbesetzung freiwerdender Stellen deutlich; es muss deshalb besonders in den kommenden Jahren gelingen, noch verfügbare gut qualifizierte Fachkräfte sowie kompetente und motivierte Nachwuchskräfte für den Öffentlichen Dienst zu gewinnen und zu binden;
 4. der Gesetzgeber Rahmenbedingungen schaffen muss, um die Methoden, Strukturen und Verfahren der Verwaltungstätigkeit zu evaluieren, unübersichtliche Verantwortlichkeiten zu entflechten, Prioritäten festzulegen und den Personaleinsatz entsprechend anzupassen; die im Zuge der Evaluierung und Priorisierung frei werdenden personellen Ressourcen sind zu nutzen, um unbesetzte Stellen zu besetzen; die öffentliche Verwaltung kann nur dann die Erwartungen der Bürger und Unternehmen erfüllen und zukunftsfit agieren, wenn sie über ausreichende personelle Ressourcen verfügt, um vordefinierte Aufgaben zu erfüllen;

5. das Personalentwicklungskonzept 2025 nicht ausreicht, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern; um den sich bis 2030 noch erheblich verschärfenden Fachkräftemangel im Öffentlichen Dienst abzuwenden und auch langfristig eine handlungsfähige, effiziente und bürgernahe Verwaltung sicherzustellen, ist eine Eruiierung und Bewertung ressortübergreifender Maßnahmen für den Freistaat Thüringen zwingend notwendig; zudem wird das Personalentwicklungskonzept nicht ausreichend gelebt und nicht konsequent umgesetzt.
- II. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,
1. den Personalkörper des Öffentlichen Dienstes inklusive der Kommunen und ausgegliederten Einrichtungen hinsichtlich seiner Struktur, seines Aufbaus und seiner Aufgaben zu untersuchen, die Herausforderungen für wesentliche Teile des öffentlichen Dienstes aufzuzeigen, einer Aufgabenkritik zu unterziehen und eine kurzfristige Personalbedarfsplanung vorzulegen;
 2. einen thüringenweiten Bewerberpool aufzubauen, in dem alle zur Verfügung stehenden Fachkräfte sowie alle an einem Beruf im öffentlichen Dienst interessierten Absolventen erfasst werden; auf diesem Wege soll kurzfristig dem drängenden Personalbedarf und der Vielzahl unbesetzter Stellen im Öffentlichen Dienst des Freistaats Thüringen entgegengewirkt werden;
 3. den Personalkörper des Öffentlichen Dienstes zu entlasten; im Einzelfall sollte zur Reduzierung der Finanz- und Verwaltungslast der Landes- und Kommunalverwaltungen und zur Abfederung nicht besetzter Stellen, die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen an private Dienstleister übertragen werden; auch können Aufgaben, die nicht ständig bedient werden, im Wege der interkommunalen Zusammenarbeit erbracht werden;
 4. eine Kommission zur umfassenden Evaluierung der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung einzusetzen, um den langfristigen Personalbedarf bis zumindest 2035 zu eruiieren und Handlungsempfehlungen zu erstellen; dabei sind folgende Vorgaben zu berücksichtigen:
 - a) die Kommission besteht aus Vertretern der Landesregierung, der kommunalen Spitzenverbände und Vertretern der Bediensteten; notwendige externe Sachverständige sind in die Arbeit der Kommission einzubeziehen;
 - b) zu den Aufgaben der Kommission gehört die Formulierung von personalpolitischen Leitvorstellungen, wie das Personalmanagement und die Entwicklung in der Verwaltung grundsätzlich durchzuführen ist;
 - c) die Leitvorstellungen basieren auf der Analyse des Branchenumfelds im Hinblick auf die für die Personalentwicklung relevanten Aspekte sowie der materiellen, immateriellen und personellen Ressourcen;
 - d) weiterhin legt die Kommission konkrete Personalentwicklungsziele fest und formuliert eine Strategie, welche die Zielerreichung sicherstellen kann;
 - e) auf der Grundlage der formulierten Konzepte und Prinzipien definiert und implementiert die Kommission entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung der Personalstrategie;
 - f) in regelmäßigen Abständen evaluiert die Kommission die Wirksamkeit der Personalstrategie und legt dem Landtag über den aktuellen Stand, die Erkenntnisse sowie das weitere Vorgehen für weitere gesetzgeberische Maßnahmen Zwischenberichte vor.

Begründung:

Der öffentliche Dienst und seine deutschlandweit 4,6 Millionen Beschäftigten stehen vor großen Herausforderungen. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt und die Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs gestaltet sich zunehmend schwierig. Ausweislich einer Studie von dbb beamtenbund und tarifunion fehlen bereits heute deutschlandweit im öffentlichen Dienst mehr als 200.000 Mitarbeiter. In den kommenden zehn Jahren wird zudem fast jeder dritte Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Auch in Thüringen steht der Öffentliche Dienst mit seinen 98.890 Beschäftigten aufgrund der demografischen Entwicklung und sich ändernder Rahmenbedingungen vor neuen Herausforderungen. Der Abgang in Pension oder Rente wird auch hier in den nächsten Jahren zunehmend an Fahrt gewinnen. Dies betrifft allen voran die Bereiche Bildung, Innere Sicherheit und Justiz. Hierauf muss der Öffentliche Dienst entsprechend reagieren, um im Wettbewerb um Fachkräfte wie etwa IT-Fachleute, Verwaltungsspezialisten, Ärztinnen und Ärzte sowie Juristinnen und Juristen mithalten zu können. Es muss deshalb besonders in den kommenden Jahren gelingen, noch verfügbare gut qualifizierte Fachkräfte sowie kompetente und motivierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu binden. Aber auch im technischen Dienst, in der Sozialen Arbeit, Gesundheit, Pflege, Verwaltung und Infrastruktur zeichnet sich ein Mangel ab. Auf dem Arbeitsmarkt steht Deutschlands größter Arbeitgeber zudem in einem harten Wettbewerb mit der freien Wirtschaft um qualifizierte und motivierte Nachwuchskräfte. Besonders bei IT-Fachkräften kann der Öffentliche Dienst insbesondere in Sachen Bezahlung nur schwerlich mithalten. Maßnahmen, die die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber dauerhaft steigern, sind vor diesem Hintergrund unumgänglich.

Um den langfristigen Personalbedarf bis zumindest 2035 zu eruieren und Handlungsempfehlungen für ein Personalmanagement zu erstellen, ist eine Kommission zur umfassenden Evaluierung der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung einzusetzen. Zu den Aufgaben der Kommission gehört die Formulierung von personalpolitischen Leitvorstellungen, wie das Personalmanagement und die Entwicklung in der Verwaltung grundsätzlich durchzuführen ist. Die Leitvorstellungen basieren auf der Analyse des Branchenumfelds im Hinblick auf die für die Personalentwicklung relevanten Aspekte sowie der materiellen, immateriellen und personellen Ressourcen. Weiterhin legt die Kommission konkrete Personalentwicklungsziele fest und formuliert eine Strategie, welche die Zielerreichung sicherstellen können.

Auf der Grundlage der formulierten Konzepte und Prinzipien definiert und implementiert die Kommission entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung der Personalstrategie. Ein denkbarer Ansatz wären etwa Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitermotivation, um die gefundenen Fachkräfte auch langfristig zu halten. Dazu gehören neben Jobenlargement (Aufgabenerweiterung), -enrichment (Aufgabeanreicherung), -rotation und Projektarbeit, aber auch die Durchführung von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen, Coaching und Mentoring zur Förderung der Fachkräfte. In regelmäßigen Abständen evaluiert die Kommission die Wirksamkeit der Personalstrategie und legt dem Landtag über den aktuellen Stand, die Erkenntnisse sowie das weitere Vorgehen für weitere gesetzgeberische Maßnahmen Zwischenberichte vor.

Für die Fraktion:

Montag