

17. Wahlperiode

## **Antrag**

der Fraktion Die Linke

### **Personalentwicklung im Land Berlin (VI) – Neue Mitarbeiter/innen gewinnen**

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Der Senat wird aufgefordert, folgende Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst umgehend umzusetzen:

1. Um den Bedarf an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern sowie Nachwuchskräften zu decken, positioniert sich das Land Berlin (Hauptverwaltung und Bezirke gemeinsam) als attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber mit einer markanten und glaubwürdigen Arbeitgebermarke (Employer Branding). Dazu gehören insbesondere anspruchsvolle Aufgaben, Standortsicherheit, unbefristete Arbeitsverhältnisse, Gesundheitsförderung, Chancengleichheit, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vielfalt und Verlässlichkeit.
2. Unter „Berlin.de“ wird auf der Startseite ein „Bewerbungsportal“ eingerichtet, in dem alle Stellenausschreibungen und Ausbildungsplätze des Landes Berlin veröffentlicht werden. Für die Gewinnung von Nachwuchskräften wird auch in sozialen Netzwerken geworben.
3. Sachgrundlose Befristungen erfolgen grundsätzlich nicht. Das gilt auch für die Anschlussbeschäftigungen von bedarfsgerecht ausgebildeten Nachwuchskräften, die die Ausbildung mit Prädikat erfolgreich abgeschlossen haben.
4. Die Zusammenarbeit mit allgemein bildenden Schulen und Hochschulen sowie mit den Agenturen für Arbeit wird intensiviert. Insbesondere wird für alle Bereiche der Verwaltung um Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund geworben. Alle dienst- und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten für die Rekrutierung des Verwaltungsnachwuchses werden ausgeschöpft.

*Begründung:*

Die Berliner Verwaltung wird innerhalb eines Jahrzehnts mindestens die Hälfte ihres Personals austauschen. Legt man die Fachkräfteprognose der IHK zugrunde, sind mit Ausnahme des höheren Dienstes der allgemeinen Verwaltung z.T. erhebliche Rekrutierungsprobleme zu erwarten. Die Berliner Verwaltung konkurriert mit allen anderen öffentlichen Dienstleistungsbereichen und der privaten Wirtschaft um die besten Nachwuchskräfte. Die wahrgenommene Attraktivität als Arbeitgeber ist ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Personalrekrutierung. Daher sollte das Land Berlin eine wettbewerbsfähige Arbeitgebermarke für die Berliner Verwaltung entwickeln. Diese kann auch einen wesentlichen Beitrag zur Bindung von Beschäftigten an die Verwaltung leisten.

Bei der für Steuerung und Koordinierung zuständigen Stelle sollte ein Bewerbungsportal für freie Stellen und Ausbildungsplätze eingerichtet werden. Das Portal sollte zugleich auch anschaulich – ggf. mit Unterstützung von Videosequenzen – über die in der Arbeitgebermarke beschriebenen Grundwerte und über charakteristische Berufe in der Berliner Verwaltung informieren.

Das Bewerbungsportal kann auf der Grundlage der Daten aus der Personalbedarfsplanung auch für proaktives Recruiting genutzt werden. Mit einem Vorlauf von bis zu zwei Jahren kann darüber informiert werden, welche Stellen nach Art, Zahl und Gruppe unter Angabe von Aufgaben und Behörden voraussichtlich zu besetzen sein werden.

Um den potenziellen Bewerber/innen die Übersicht zu erleichtern, werden die Stellenausschreibungen nicht nach Behörden, sondern nach Sachgruppen und Berufskategorien gebündelt. Für das Bewerbungsportal sollte – ggf. permanent - in den Stellenmarktteilen der regionalen und überregionalen Zeitungen geworben werden. Das ist voraussichtlich wirksamer und preiswerter als die Veröffentlichung einzelner Stellenanzeigen.

Zusätzlich zum Bewerbungsportal unter Berlin.de sollten andere Jobbörsen genutzt werden wie z.B. „Interamt.de“ oder die Jobbörse der Arbeitsagentur. Für Ausbildungsplätze sollten ergänzend auch soziale Netzwerke genutzt werden.

Berlin, d. 8. Oktober 2014

U. Wolf    Dr. Schmidt    Bluhm  
und die übrigen Mitglieder der Fraktion  
Die Linke