



Haushalts- und Finanzausschuss (42.) Innenausschuss (25.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

2. Mai 2007

Düsseldorf - Haus des Landtags

11:00 Uhr bis 13:55 Uhr

Vorsitz: Anke Brunn (SPD)

Protokollerstellung: Simona Roeßgen, Michael Roeßgen, Eva-Maria Bartylla,
Heike Niemeyer, Thilo Rörtgen, Günter Labes, Dr. Hildegard Müller,
Otto Schrader, Christoph Filla, Gertrud Schröder-Djug, Claudia Tack;
Franz-Josef Eilting (Federführung)

Verhandlungspunkt:

Seite

Gesetz über das Personaleinsatzmanagement Nordrhein-Westfalen (Personaleinsatzmanagementgesetz NRW – PEMG NRW)

3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 14/3975

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Die Sachverständigen antworten auf Fragen der Abgeordneten. Der Ablauf der Anhörung wird wie folgt strukturiert:

Block I:	Interessen der Beschäftigten	3
Block II:	Bewertung der Teilinstrumente und Wirkungen	30
Block III:	Erfahrungen in anderen Bundesländern	38
Block IV:	Entwicklung der Personalausgaben	-

Die Wortbeiträge der Sachverständigen beginnen auf den folgenden
Seiten:

Institution	Redner/-in	Stellungnahme	Seiten
Hauptpersonalrat des Landes Berlin	Dieter Klang	14/1028	6, 17, 33, 39
Zentrales Personalüberhangmanagement Berlin	Peter Buschmann	-	7, 18, 26, 32, 39
Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk NRW	Guntram Schneider	14/1054 14/1061	10, 22, 28, 36
dbb nrw, Beamtenbund und Tarifunion	Ralf Eisenhöfer	14/1030	11, 13, 23, 26, 28, 30, 37
Hauptvertrauensperson schwerbehinderter Menschen, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales	Harald Poth	-	12
Hauptpersonalrat beim Innenministerium NRW	Michael Shraer	14/1031	15, 38
Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW	Hans-Werner Kaldenhoff Manfred Lehmann	14/1025	16 35
Hessisches Ministerium der Finanzen	Bertram Freyer	14/1053	22, 33
Gewerkschaft ver.di, Landesbezirk NRW	Gregor Falkenhain	-	29
Bund der Steuerzahler NRW e. V.	Michael Boeckhaus	14/1060	34
Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern	Dr. Andreas Trümper	14/1024	41

Weitere Stellungnahmen: 14/983, 14/1023, 14/1032, 14/1038 (Neudruck), 14/1041, 14/1052 und 14/1059

Vorsitzende Anke Brunn: Meine Damen und Herren! Ich begrüße Sie alle herzlich zur 42. Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses und der 25. Sitzung des Innenausschusses, die ich hiermit eröffne.

Änderungswünsche zur Tagesordnung gibt es nicht. Wir beschäftigen uns heute also mit dem einzig vorgesehenen Punkt:

Gesetz über das Personaleinsatzmanagement Nordrhein-Westfalen (Personaleinsatzmanagementgesetz NRW – PEMG NRW)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 14/3975

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Wir haben dazu eine Reihe von Sachverständigen eingeladen. Die schriftlichen Stellungnahmen liegen aus, sind aber auch im Internetangebot des Landtags auf der Seite „Aktuelles“ zu finden. Wir haben dazu eine Übersicht und auch ein aktuelles Teilnehmerverzeichnis ausgelegt.

Meine Damen und Herren, Ihnen ist ein Fragenkatalog mit 23 Fragen zugegangen. Wir sind übereingekommen, die Fragen in Blöcke einzuteilen, die nacheinander behandelt werden sollen. In der ersten Runde geht es um die Fragen 1 bis 7 des Fragenkataloges, die vor allen Dingen die individuellen Interessen der Beschäftigten betreffen, die durch das Instrument PEM zentral betroffen sind. Der zweite Block umfasst die Bewertung der Teilinstrumente und Wirkungen von PEM oder der im Rahmen freiwilliger Vereinbarungen vorgesehenen Instrumente. In der dritten Runde soll es um die Erfahrungen in anderen Bundesländern gehen und in der vierten Runde um die Entwicklung der Personalausgaben. Wir gehen davon aus, dass die ersten beiden Runden jeweils eine Stunde, die beiden weiteren Runden ungefähr 45 Minuten dauern werden. Es handelt sich hier um Orientierungsgrößen. Es darf natürlich auch schneller gehen. Man kann auch nicht immer alles genau voneinander trennen.

Wir haben angesichts der großen Zahl an schriftlichen Stellungnahmen, aber auch an Gästen und Fragen vorgesehen, auf mündliche Eingangsstatements der Sachverständigen zu verzichten und der Anhörung die schriftlichen Stellungnahmen zugrunde zu legen. Die Kolleginnen und Kollegen Abgeordneten können Fragen an die Runde richten. Dabei interessiert der wertvolle Rat der Sachverständigen, die lediglich ergänzend Stellung nehmen und nach Möglichkeit nicht die schriftlichen Stellungnahmen vorlesen sollten. – Ich komme zu:

Block I: Interessen der Beschäftigten
Fragen 1 bis 7 des Fragenkataloges

Mir liegen schon drei Fragen aus dem Kreis der Abgeordneten vor. Ich fasse jeweils einige Fragen zusammen, denen sich dann eine Antwortrunde anschließt.

Volkmar Klein (CDU): Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Ich möchte mich erst einmal im Namen der CDU-Landtagsfraktion herzlich bedanken. Ich finde es eindrucksvoll, wie viele der Einladung gefolgt sind, um uns ein paar Erfahrungen und Hinweise zu dem für uns natürlich ganz entscheidenden und wichtigen Thema zu geben, um es zum einen im Interesse des Landes durchsetzen und zum anderen die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal einbringen zu können. Deswegen freut es mich, dass wir nicht bei null anfangen müssen, sondern dass wir – das sind dann auch die direkten Fragen an die Gäste aus Berlin – auf Erfahrungen, die in anderen Bundesländern schon gemacht worden sind, zurückgreifen können. Vielleicht könnten Sie uns ein paar Berliner Erfahrungen zu den Fragen 2, 3 und 7 mitteilen.

Das betrifft unter anderem den Drehtüreffekt, der natürlich befürchtet werden kann. Wie ist Ihre Erfahrung: Wird es die Zurücküberweisung an den alten Arbeitsplatz geben, oder wie haben Sie das Problem gelöst?

Damit verbunden ist meine nächste Frage. Bei Frage 3 wird eher infrage gestellt, ob es denn für Übergangseinsätze überhaupt Ideen und Möglichkeiten gäbe. Was sind die Übergangseinsätze, die in Berlin den Mitarbeitern angeboten werden, um zum Beispiel auch eine befriedigendere Aufgabe zu haben?

Als Letztes in Anknüpfung an die Frage 7: Natürlich ist für uns ein entscheidender Punkt, die Mitbestimmungsrechte in angemessener Art und Weise sicherzustellen. Deswegen würde mich an dieser Stelle interessieren, wie denn die rot-rote Regierung in Berlin diese Fragen sichergestellt hat, und was wir aus diesem Komplex für Nordrhein-Westfalen lernen können.

Hans-Theodor Peschkes (SPD): Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Auch ich sage erst einmal ganz herzlichen Dank, dass Sie nach Düsseldorf gekommen. Wir betreten ja mit dem PEM-Gesetz absolutes Neuland. Insofern kann ich den Kollegen Klein verstehen, der hier schon die Fragenkomplexe 1 und 3 durcheinanderbringt. Aber in diesem Zusammenhang sehe ich Ihnen das nach, weil es wirklich Neuland ist. Insofern ist es auch eindrucksvoll, dass Sie zahlreich gekommen sind; denn Sie sind ja alle davon betroffen.

Bisher konnte man davon ausgehen, insbesondere wenn man im öffentlichen Dienst Beamter war, dass man ein Beschäftigungsverhältnis einging, das eigentlich auf Lebenszeit angelegt ist. Wie ich das Personaleinsatzmanagementgesetz jetzt allerdings verstehe, wird diese Vereinbarung auf Lebenszeit vom Dienstherrn einseitig aufgekündigt. Das verunsichert natürlich die Beschäftigten sehr stark. Jeder, der eingetreten ist, hat es sich niemals träumen lassen, dass er irgendwann in diese Manövriermasse des Landes kommen würde. Es sind also schon Ängste und Befürchtungen bei den Beschäftigten vorhanden. Bisher konnten sie darauf vertrauen, dass ihnen eine starke Personalvertretung zur Seite stand. Aber um dieses Gesetz durchzuboxen, wird in § 11 ausdrücklich die bisher bestehende Mitbestimmung in diesem Zusammenhang aufgelöst.

Meine Frage in diesem Zusammenhang, insbesondere an den Vertreter des DGB, Herrn Schneider, und an den Vertreter des dbb, Herrn Eisenhöfer, und selbstverständlich auch an die anderen Vertreter der Berufsorganisationen: Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang den Schritt der Landesregierung, die Mitbestimmung auf eine bloße Mitwirkung zu reduzieren?

Harald Schartau (SPD): Ich habe eine Frage an Herrn Schneider, an Herrn Eisenhöfer und an Herrn Poth. – Herr Schneider, zu Ihren Erfahrungen in der freien Wirtschaft: Ist Ihnen eigentlich ein Fall bekannt, dass in der freien Wirtschaft ein ähnlicher Einsatzbetrieb gegründet wird und zum gleichen Zeitraum die Mitbestimmungsrechte der Belegschaftsvertreter, obwohl man es gut mit den Beschäftigten meint, beschnitten wurden? Wenn ja, würde ich gerne wissen, wo. Wenn nein, dann spricht das sicherlich auch Bände.

Herr Eisenhöfer, an Sie habe ich folgende Frage zu § 4, der die Individualisierung vorsieht: Ist Ihnen aus Ihrer Erfahrung mit dem Beamtenwesen bekannt, dass in irgendeiner Art und Weise kw-Vermerke personalisiert werden, dass also offengelegt wird, wer überflüssig ist? Was glauben Sie, wie ein solches Instrument das Verhältnis zwischen Bediensteten und Dienstherrn auf Dauer gestalten wird?

Herr Poth, zu Ihren Erfahrungen mit den schwerbehinderten Menschen in dem Bereich: Wie ist Ihrer Einschätzung nach die Stimmung unter den schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landes? Und was glauben Sie, welche besonderen Auswirkungen PEM auf die Situation der Schwerbehinderten in der Landesverwaltung haben wird?

Rüdiger Sagel (GRÜNE): Ich möchte mich für die grüne Fraktion auch zunächst einmal für Ihre rege Teilnahme bedanken. Wir sitzen heute in der Anhörung über einen Gesetzentwurf, den wir als Grüne ablehnen. Nichtsdestotrotz müssen wir natürlich diese ganzen Dinge bewerten. Wir haben uns darüber in verschiedenen Bundesländern informiert und sind genau deswegen zu unserer Einschätzung, die ich gerade kundgetan habe, gekommen.

Mich würde aber gleichwohl interessieren, wie Ihre Bewertung ist und welche Erfahrungen – insbesondere natürlich die negativen Erfahrungen, die für bestimmte Gruppen zu erwarten sind – da in anderen Ländern gemacht worden sind.

Mich würde darüber hinaus interessieren, welche Konsequenzen Sie aus dem vorgeschlagenen Auswahlverfahren erwarten. Des Weiteren wüste ich gerne, wie Sie die neuen Modelle der Frührentierung bewerten. Und mich würde insbesondere auch das interessieren, was Kollege Klein anfangs schon angeführt hat, nämlich welche Folgen für die Mitbestimmung zu erwarten sind. Das ist ja ein ganz wesentliches Thema, das die Beschäftigten umtreibt, und es hat ja auch schon dazu im Land zahlreiche Veranstaltungen mit reger Beteiligung der Beschäftigten gegeben. – Das sind im ersten Block meine wesentlichen Fragen, die ich zu diesem Komplex stellen möchte.

Vorsitzende Anke Brunn: Die Fragen bezüglich der individuellen Folgen, die der Kollege Klein gestellt hat, kann ich jetzt zulassen, da sie sich auf die Fragen 2, 3 und 7 beziehen und es nicht um die allgemeinen Fragen bezüglich Berlin geht. – Herr Klang, ich erteile Ihnen das Wort.

Dieter Klang (Vorsitzender des Hauptpersonalrates des Landes Berlin): Guten Morgen, meine Damen und Herren! Ich habe aus der Sicht der Beschäftigten und des Berliner Modells Folgendes zu diesen Fragestellungen und zu den Hinweisen, die eben gegeben wurden, anzumerken:

Es geht um die Frage, welche Sorge die Kolleginnen und Kollegen haben, die auf den Überhang geraten, die zunächst einmal ausgewählt werden und dann in den in Berlin vorhandenen Stellenpool kommen, der hier mit dem PEM etwa gleichzusetzen ist. Das führt in aller Regel mit der Benennung dazu, dass die Kolleginnen und Kollegen mindestens in Organisationspapieren gekennzeichnet werden, dass an ihren Zimmertüren Veränderungen vorgenommen werden, dass ihre Computerzugänge gesperrt werden, dass sie teilweise aus den Telefonlisten gestrichen werden und dass sie andere Dinge, die sie bisher in der Dienststelle als Eingliederung kannten, nicht mehr so wahrnehmen können wie bisher.

Außerdem werden sie von einem Tag auf den anderen aus ihren Interessenvertretungen herausgelöst. Das gilt für die Personalvertretung, für die Frauenvertretung – in Berlin heißt sie Frauenvertretung – und für die Schwerbehindertenvertretung. Alle sind nicht mehr zuständig. Das führt natürlich zu erheblicher Unruhe und zu der Frage, wer zuständig ist. Denn es gibt in der Tat ja an der Stelle des PEM dienststellenmäßig nur eine Vermittlungsstelle mit Stammpersonal in der Größenordnung von ca. 80, die dieses Personal dann auffangen und vermitteln muss. Es gibt natürlich auch für die Beschäftigten, die sich alle untereinander nicht kennen – zurzeit sind es ungefähr 6.000 –, einen gewählten Personalrat, eine Frauenvertretung und eine Schwerbehindertenvertretung.

Die Schwierigkeit, die sich aber vor Ort ergibt, ist, dass aus dieser Zurückversetzung – sie sind dann also Beschäftigte zweiter Klasse – eine sehr, sehr starke Belastung entsteht. Die drückt sich auch darin aus, dass die anderen in der Dienststelle sie in die Arbeitsprozesse nicht mehr einbeziehen, wenn eine solche Benennung erfolgt.

Die zweite Frage, die sich daraus ergibt, ist – also die Frage 3 –: Muss nun eine solche Konstruktion zur Verfügung gestellt werden? Das Land Berlin hat bis zum Jahr 2003 einschließlich 60.000 Stellen haushaltswirksam abgebaut, und das mit einem System zentrale Verantwortung und zentrale Steuerung. Die tatsächliche Vermittlung ist dann in die Dezentrale gegeben worden. Das heißt, vor Ort liegt die Verantwortung zur Vermittlung und zur Weiterbeschäftigung. Damit wurde sichergestellt, dass 80 % des Personals, das kw-gesetzt war, auch tatsächlich Ende des Jahres von der Überhangliste verschwand und auf durch Fluktuation frei gewordene Stellen umgesetzt werden konnte. Damit liefen selbstverständlich Qualifizierungsmaßnahmen einher. Aber es war somit auch ein Leichtes, dieses Personal zu vermitteln. 20 % blieben übrig.

Das jetzige System kann dieses nicht halten. Nach den uns bekannten Zahlen kommen hier maximal 30 % im Jahr zustande. Der Rest muss in das nächste Jahr mit übernom-

men werden. Somit kommt es auch dazu, dass sich zurzeit so eine hohe Zahl von Beschäftigten in diesem Stellenpool befindet. Die Folge davon ist, dass sie oftmals dann in den Dienststellen eingesetzt werden, aus denen sie kommen, und zwar für andere Aufgaben, auf gerade zur Verfügung stehenden freien Stellen, um Vertretungen durchzuführen. Das reicht aber oftmals nicht aus. Dann müssen die Kolleginnen und Kollegen in andere Dienststellen gehen und auf Zeit gesehen Übergangseinsätze durchführen. Ziel dabei ist es, so schnell wie möglich die Vermittlung auf freie Stellen vorzunehmen. Das misslingt leider immer häufiger und fällt auch dem Stellenpool als Dienststelle sehr schwer, weil es hier natürlich bei den riesigen Abbauraten nicht genügend Aufgaben im Lande gibt.

Zur Frage 7: Mit der Einschränkung der Mitbestimmungsrechte können wir uns natürlich überhaupt nicht abfinden. Wir haben vorher – ich schilderte das Modell bereits – in Berlin 60.000 Stellen abgebaut. Dazu musste nicht ein einziges Personalvertretungsrecht eingeschränkt werden. Dort musste weder die Schwerbehindertenvertretung noch die Frauenvertreterin Einschränkungen hinnehmen. Die Beschäftigten sind mit den vollen Rechten vertreten worden. Das Land Berlin und die Gewerkschaften und Personalvertretungen haben einen Kooperationsvertrag geschlossen, dass sie sich zu diesem System bekennen. Das war auch erfolgreich. Es passte nur politisch nicht hinein.

Der jetzige Weg, die Personalvertretungsrechte einzuschränken, führt zum Verlassen von Schutzrechten. Das heißt, die Beschäftigten haben nicht mehr den Schutz, den sie eigentlich benötigen. Somit wird hier auch häufig eine Versetzung oder eine Abordnung vorgenommen. Ich räume ein: eine Versetzung nach draußen mit Mitbestimmung, aber intern auf Übergangseinsätze bis 12 Monate ohne Mitbestimmung. Das hat sich als sehr nachteilig erwiesen. Das betrifft natürlich auch die Auswahl zum Stellenpool. Hier ist das ganze Versetzungssystem in die Mitwirkung gegeben worden und aus der Mitbestimmung herausgenommen worden. Es ist eine Schwächung.

Ich kann Ihnen sagen: Wir haben in den sieben Jahren, in denen das System funktionierte, nicht ein einziges Mal einen Fall bei der Einigungsstelle gehabt, bei vollen Mitbestimmungsrechten. Wir mussten inzwischen bis zum Bundesverwaltungsgericht. Wir waren beim Bundesarbeitsgericht mit einigen Einzelfällen, um Klarheit zu schaffen, was eigentlich der Gesetzgeber mit einem aus unserer Sicht schwachen und teilweise offenen Gesetz angerichtet hat. Wir hätten gerne die alten Beteiligungsrechte behalten. Wir hätten auch Verantwortung gezeigt. Das hätte sich auch für das Land Berlin als Motivation besser dargestellt, als die Rechte auf diese Art und Weise einzuschränken.

Deshalb also zur Frage 7: Eine Einschränkung der Mitbestimmungsrechte muss nicht sein.

Peter Buschmann (Zentrales Personalüberhangmanagement Berlin): Natürlich sind die Antworten, die wir gerade zum Zentralen Personalüberhangmanagement vonseiten der Personalvertretungen gehört haben, von einer anderen Intention geprägt, als sie unseren Antworten, die wir operativ tätig sind, zugrunde liegt.

Wir konnten in den letzten dreieinhalb Jahren bei der Beschäftigung des Personals große Erfolge verzeichnen. Wir haben aber auch – keine Frage – große Schwierigkeiten erlebt. Ich möchte das an einigen wenigen Kennzahlen deutlich machen.

Eine Stigmatisierung von Personalüberhang in der abgebenden Dienststelle vor dem physischen Versetzungsprozess – nicht nur dem administrativen, sondern auch dem physischen Versetzungsprozess – in unsere Dienststelle ist in Einzelfällen gegeben.

Dass dies passiert, liegt aber nicht an einem System, sondern an handelnden Menschen, an Führungskräften und Kollegen. Dasselbe zeigt sich nämlich bei „normalen“ Versetzungsverfahren, wenn Personal von der einen zur anderen Dienststelle wechselt: Wenn jemand mitgeteilt hat, dass er gehen wird, wird er zu dem Tag im Grunde genommen aus der Organisation ausgesteuert. Das ist für mich ein normaler Prozess, der allerdings beeinflusst werden kann, indem man auch mit Führungskräften und nicht nur mit den Mitarbeitern, die versetzt werden, arbeitet. Er hat aber nichts mit dem Gesetz und auch nichts mit dem personalwirtschaftlichen Vorgang zu tun, sondern eher etwas mit dem Umgang untereinander in den Verwaltungen.

Bei den Personen, die zu uns versetzt werden – das geschieht bei uns so, wie auch Sie es in Ihrem Gesetzentwurf vorsehen –, handelt es sich um dauerhaft, kontinuierlich Beschäftigte. Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Wir haben keine Mitarbeiter, die ohne Beschäftigung sind.

Darauf beziehen Sie sich mit Ihrer Frage 3, in der es sinngemäß heißt, ob man Personen, wenn es keine neuen Tätigkeiten gibt, möglicherweise in der alten Dienststelle belassen könnte. – Das kann man nicht, weil diese Tätigkeiten – erstens – in der alten Dienststelle nicht mehr ausfinanziert sind, was auch mit Haushaltsrecht zusammenhängt. Zweitens ist es Sinn des Personalüberhangmanagements, dieses Personal in die Verwaltungen zu steuern, in denen Aufgaben vorhanden sind. Wir in Berlin steuern zwischen den Senatsverwaltungen, von Senatsverwaltungen zu Bezirksverwaltungen, innerhalb der Bezirksverwaltungen bzw. von den Bezirksverwaltungen auch zu Senatsverwaltungen.

Auf der einen Seite geht es also darum, das Personal zu qualifizieren, auf der anderen Seite darum, es dorthin zu bringen, wo es benötigt wird, und zwar es im besten Falle – das genießt auch bei uns oberste Priorität – auf eine ausfinanzierte Stelle zu versetzen. Denn der Aufenthalt in unserer Dienststelle ist prioritär befristet angelegt. Es soll im Grunde genommen niemand in Form von Wander- und Leiharbeit bei uns bis zu seinem Lebensende seine Tätigkeit im öffentlichen Dienst verrichten. Ganz im Gegenteil: Es sollen neue Zukunftsperspektiven auch für diejenigen geschaffen werden, die, bevor sie zu uns gekommen sind, in ihren alten Dienststellen auch schon Überhang gewesen sind. Denn Überhang wird ja nicht von einem auf den anderen Tag erklärt.

Auch in Nordrhein-Westfalen hat man meines Wissens einzelnen Einrichtungen großen Überhang mindestens mengenmäßig, wenn nicht auch schon personell identifiziert, hat erkannt, dass man an die Geschäftsprozesse herangehen und ohne dieses Personal auskommen muss.

Wir haben bis heute in ca. dreieinviertel Jahren in unsere Einrichtung rund 8.000 Dienstkräfte aufgenommen, haben etwa 2.000 davon erfolgreich in Stellenbesetzungs-

verfahren platzieren und ihnen eine neue Perspektive geben können, haben für alle Mitarbeiter im Vorfeld und auch dann kontinuierlich im Betrieb Übergangseinsätze – im Regelfall befristet auf bis zu zwölf Monaten – generieren können.

Übergangseinsätze sind Einsätze, die von den Verwaltungen beantragt werden und die wir inhaltlich und monetär prüfen. Wir genehmigen sie nur dann, wenn sie sich für das Land Berlin einnahmensteigernd oder ausgabenmindernd auswirken oder von gesamtstädtischer Bedeutung sind. Es soll auch ausgeschlossen sein, dass bei uns über die Hintertür Regularbeit beantragt wird und wir das Personal dann gratis zur Verfügung stellen. Dies auszuschließen gelingt uns mittlerweile aufgrund unserer Routine und Kenntnis von den Aufgabenfeldern.

Wir haben insgesamt ca. 16.000 Einsatzvorlagen für unser Personal gefertigt. Das heißt aber auch: Unser Personalrat hat 16.000 Vorgänge bearbeiten müssen. Es ist eine untypische Arbeit für einen Personalrat, mit einem solchen Mengengeschäft umgehen zu müssen. Es ist aber auch untypisch für eine Dienststelle, insbesondere für die Personalstelle unserer Einrichtung, mit einem solch wechselnden Personalbestand administrativ zu arbeiten. Das ist eine ganz besondere Herausforderung.

Wir haben Dienstkräfte in einer Größenordnung von 650 gegen Personalkostenerstattung eingesetzt, sprich: Wir vermitteln nicht nur auf freie Stellen – dies steht allerdings an oberster Position –, sondern suchen auch ausfinanzierte längerfristige Perspektiven bei internen und externen Einrichtungen im Land Berlin, in der Privatwirtschaft und bei freien Trägern. Das tun wir sehr bewusst, um Einnahmen zu generieren und unseren Haushalt zu entlasten.

Und wir haben in einer Größenordnung von 950 Dienstkräfte in diesem Bestand – ich versuche, Ihnen die Zahl 8.000 kurz zu erklären –, die für eine aktive Vermittlung, auch für einen aktiven Einsatz, gar nicht infrage kommen, weil sie sich längerfristig ohne Entgeltfortzahlung haben beurlauben lassen, weil sie längerfristig arbeitsunfähig sind – diese gibt es aber auch jetzt in allen Verwaltungen – oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintreten.

Wichtig ist, festzuhalten, dass eine Stigmatisierung nur da erfolgt, wo Führungskräfte mit diesem Thema nicht umgehen können. Daran muss man arbeiten. Das ist aber Aufgabe aller Verwaltungen auch im Rahmen von Verwaltungsmodernisierungsprozessen, denn dazu gehört auch Führungskräfteentwicklung.

Zweitens ist wichtig: Man muss von Beginn an, bevor das Personal in die neue Dienststelle versetzt worden ist, dafür Sorge tragen, dass alle Verwaltungen a) dieses Verfahren kennen, dass es transparent ist und sie b) entsprechende Einsätze beantragen; der Bedarf dürfte auch in Nordrhein-Westfalen hinreichend vorhanden sein. Wir jedenfalls haben keinen Mangel an Beschäftigung für unsere Überhangkräfte.

Zur vermeintlichen Einschränkung im Personalvertretungsrecht: Das ist auch in Berlin sehr kontrovers diskutiert und bis heute von den Beteiligten nicht ganz verdaut worden. Auf der anderen Seite kann es nicht so sein, dass wir, wenn auf der Basis eines Gesetzes der Personalüberhang nach sozialen Kriterien identifiziert worden ist und wir dieses Personal bewirtschaften wollen, dann im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens das

Nein eines Personalrats akzeptieren müssten. Dann wäre der Stellenpool leer. Das eine bedingt also das andere, wenn man dieses Verfahren möchte.

Eine konkrete Einschränkung der Mitbestimmungsrechte für das Überhangpersonal sehe ich nicht. Nach Aufnahme haben die Überhangkräfte ihren eigenen Personalrat in der aufnehmenden Dienststelle, also bei uns, haben ihre eigene Frauenvertretung und Schwerbehindertenvertretung. Es ist sicherlich ein Umgewöhnungsprozess, aus den alten Strukturen herausgelöst zu werden; aber wir sind auch als Arbeitgeber nicht per se gegen diese Überhangkräfte, sondern wir sind im Grunde genommen dafür da, ihren Aufenthalt im Personalüberhangmanagement möglichst kurz und möglichst sinnvoll für das Land Berlin und für die Überhangkräfte zu gestalten.

Guntram Schneider (Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk NRW): Ich bin nach der Mitbestimmung gefragt worden. – Die Mitbestimmung wird im vorliegenden Gesetzentwurf eigentlich in allen personellen Angelegenheiten geschleift und in eine Mitwirkung umgewandelt. Dies ist aus unserer Sicht weder sachgemäß noch politisch angemessen.

Sehr große Umstrukturierungen sind mit unserem Landespersonalvertretungsgesetz bewältigt worden. Ich denke hier nur an die Neustrukturierung des Landesbetriebs Straßen. Dort sind große personelle Vorgänge mit dem bewährten Landespersonalvertretungsgesetz und unter den Bedingungen der dort festgeschriebenen Mitbestimmung bewältigt worden. Dies ist sogar die Aussage des zuständigen Ministers.

Das, was man im PEM-Gesetz bezüglich der Mitbestimmung plant, ist deshalb unsachgemäß. Dahinter steht eine politische Strategie, die darauf hinausläuft, generell Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer infrage zu stellen und abzubauen.

Ich verstehe das Schleifen der Mitbestimmung im PEM-Gesetz auch deshalb nicht, weil man mit der Mitbestimmung im Zuge der sogenannten Reform des Landespersonalvertretungsgesetzes ohnehin etwas sehr Bemerkenswertes beabsichtigt. Angesichts der entsprechenden Mehrheit hätte man die paar Wochen noch warten können. Offensichtlich geht die Landesregierung, wenn es sich um die Mitbestimmung dreht, mit Gürtel und Hosenträgern an die Sache heran: Man will jede Sicherung einbauen, um Mitbestimmungsrechte abzubauen. Das ist natürlich nicht das, was wir uns versprechen.

Zur Frage von Herrn Schartau, wie das in der privaten Wirtschaft geregelt ist: Wir kennen seit Jahren in der privaten Wirtschaft Transfergesellschaften und Personaleinsatzbetriebe. PEM ist ja so etwas wie ein Personaleinsatzbetrieb. Ich erinnere daran, dass der erste Personaleinsatzbetrieb in der Privatwirtschaft im damaligen Hoesch-Konzern gegründet worden ist und ein Kind der Mitbestimmung war. Die Betriebsräte und die Arbeitsdirektoren haben sich zusammengesetzt und darüber nachgedacht, wie man möglichst sozialverträglich Personal abbauen kann. Das Ergebnis war unter anderem der Personaleinsatzbetrieb, der natürlich nur funktionieren konnte, weil es sehr stark ausgeprägte Mitbestimmungsrechte gab. Das war in diesem Bereich auch ordnungspolitisch sehr sinnvoll und wichtig.

Deshalb kann ich mir überhaupt nicht vorstellen, dass die Dinge, die vom Berliner Hauptpersonalrat angesprochen worden sind, ohne starke Mitbestimmungsrechte der

Personalräte gelöst werden können. Wenn man das ohne Mitbestimmung macht, dann wird dies dazu führen, dass die Menschen verängstigt, demotiviert werden und die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und damit ein Stück weit Leistungen für den Bürger verlorengehen. Es wurde vorhin gesagt, dass man sehr erfolgreich sei. Wenn man beim Personalabbau erfolgreich ist, dann heißt das ja – weil ja die identifizierten Personen in irgendeiner Weise etwas gearbeitet haben; das dürfte in Berlin nicht anders sein als in Nordrhein-Westfalen –, dass Leistungen für den Bürger verlorengehen, und das wollen wir natürlich nicht.

Noch einmal: Wenn man sich solchen sehr schwierigen, auch menschlich sehr schwierigen Operationen zuwendet, dann geht dies nur mit sehr starken Mitbestimmungspositionen der Personalräte. Alles andere wäre im Grunde genommen das Gegenteil von dem, was man benötigt.

Ralf Eisenhöfer (dbb nrw, Beamtenbund und Tarifunion): Zum Beamtenstatus unter rechtlichen Gesichtspunkten: Ich glaube nicht, dass durch das Gesetzgebungsvorhaben PEM das statusrechtliche Element im Beamtenrecht tangiert ist. Allerdings wird die persönliche Betroffenheit der Beschäftigten tangiert, egal welchen Status sie haben, und dazu möchte ich gleich noch eine Anmerkung machen.

Der Gesetzgeber geht offensichtlich davon aus, dass es sich bei der Personalisierung nicht um einen Verwaltungsakt handelt. Darüber könnten Juristen in Streit geraten, womit wir den ersten hätten, den wir sowieso befürchten, wenn das Gesetz in Kraft treten würde. Aber rein statusrechtlich ändert sich für den Beamten nichts, es sei denn – jetzt kommen wir aber in eine Dimension ganz anderer Art –, man beabsichtige, ihn zu privatwirtschaftlichen Unternehmen – siehe Berliner Hinweis – oder zu anderen Unternehmungen nichtöffentlicher Art zu versetzen. Dann träten andere Rechtsbegrifflichkeiten im Statusrecht ein, aber das möchte ich nicht vertiefen.

Selbstverständlich – das war sicherlich mit Ihrer Frage, Herr Schartau, verbunden – ist die Personalisierung bei Beamten und bei allen anderen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen mit Verunsicherung, Ängsten und vielen Fragezeichen verbunden, denn weder das Gesetz noch die Personalisierungsverordnung gibt Auskunft darüber, wie das im Detail in einer eventuellen neuen Dienststelle geschehen wird: Welche Stellenbewerbsfragen spielen eine Rolle, welche Größenordnungen, welche „Karrierechancen“, welche Beförderungsaspekte gibt es in dem neuen Bereich? All das sind Dinge, die natürlich bei Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Verunsicherung auslösen. Diese Verunsicherung wird nach unserer Auffassung durch dieses Gesetz nicht aus der Welt geschafft.

Eine Anmerkung zu § 4: Wir sehen in § 4 bezüglich der Individualisierung die Gefahr, dass neben Ängsten und Verunsicherungen bis hin zu Diskriminierungen Probleme auftreten können, wenn jemand den PEM-Stempel hat, um es etwas brutal auszudrücken. Es kommt auch darauf an, mit welcher Transparenz man dieses Verfahren versieht. Wenn demnächst im Internet der Landesregierung steht, um es etwas krass auszudrücken, welcher Mensch mit welchem Geburtsdatum und welcher Schuhgröße eigentlich nicht mehr richtig auf die Lohnliste dieses Landes gehört, dann sind wir in diesem Land auf einem Weg, der nicht sinnvoll ist.

Zu § 11: Wenn es etwas gibt, das wir im PEM-Gesetz ablehnen – es gibt hier einiges; das entnehmen Sie unseren schriftlichen Stellungnahmen –, dann ist es der § 11. Wir halten ihn für überflüssig. In der Vergangenheit haben wir als Personalräte und – soweit betroffen – Gewerkschaften diese Modernisierungsprozesse zurückhaltend, aber aus Sicht der Beschäftigten mit einem positiven Ansatz begleitet, ohne dass die Welt in Nordrhein-Westfalen zusammengebrochen ist. Wir sehen nicht ein, warum sie zusammenbrechen soll, wenn wir jetzt eine etwas stringenter Personalwirtschaft oder Personalpolitik aus Haushaltsgründen machen. Also: strikte Ablehnung des § 11!

Zum politischen Verbund in Richtung Änderung des LPVG möchte ich auf die Hinweise von Guntram Schneider verweisen. Hier sitzen wir selbstverständlich in einem Boot. Mitbestimmungsabbau in einer Phase, in der ich von Beschäftigten etwas Besonderes an Flexibilität, Zugeständnissen, politischem Verständnis erwarte, geht nur mit einer verstärkten Einbindung der Interessenvertretungen in diesem Lande und nicht mit einem teilweisen Ausschalten dieser Interessenvertretung. Über dieses politisch falsche Ziel möge die Landesregierung bzw. das Parlament bitte noch einmal ganz energisch nachdenken.

Harald Poth (Hauptvertrauensperson schwerbehinderter Menschen, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales): Ich möchte gerne die Gelegenheit nutzen, die Frage von Herrn Schartau zu beantworten, wie die Stimmung der schwerbehinderten Beschäftigten im Landesdienst ist. Vor dem Hintergrund der bisher insbesondere aus Berlin geschilderten Erfahrungen kann man sich vorstellen, wie die Stimmung von Menschen im Landesdienst ist, die solche Instrumente auf sich zukommen sehen. Natürlich hat dieser Personenkreis den Weg in den Landesdienst mit langfristigen Berufsperspektiven angetreten, unabhängig davon, welchen Status diese Menschen haben, also ob es Beamte oder Tarifbeschäftigte sind.

Als Eingangsbemerkung sei gesagt, dass die Personengruppe der schwerbehinderten Menschen an ihrem Arbeitsplatz im entsprechenden Arbeitsumfeld selbstverständlich dieselben Leistungen erbringt wie nichtbehinderte Menschen. Es mangelt ihnen ebenso wenig an Flexibilität und Motivation, wenn die Umfelder gestaltet sind. Aber genau das gerät jetzt in Gefahr, und deshalb ist die Stimmung im Lande durchaus demotivierend, sie ist von Angst und Zukunftsunsicherheit geprägt. Denn genau diese Lebensplanung, die die Menschen für sich angenommen haben, droht jetzt zerstört zu werden.

Wenn das Instrument PEM eingeführt wird, dann fürchten diese Menschen wie alle Beschäftigten eine Übertragung des Arbeitsmarktes in die Verwaltung selber. Die Folgen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind sehr deutlich abzulesen: Der Anteil der Menschen, der bei den Vermittlungsversuchen der Bundesagentur für Arbeit und anderer Institutionen auf der Strecke bleiben, ist im Kreise der Schwerbehinderten im Gegensatz zu anderen exorbitant hoch.

Diese Befürchtungen haben die Kolleginnen und Kollegen, wenn ein solches Instrument in die Verwaltung implantiert wird. Das heißt, sie sehen – insbesondere bei der Auflösung von Behörden – die Situation auf sich zukommen, in einem solchen Institut zu landen und unter Umständen langfristig und dauerhaft dort zu bleiben, weil die Aufnahme-

bereitschaft und die Flexibilität der aufnehmenden Institutionen bisher jedenfalls nicht so motivierend waren, wie man das hätte erwarten können.

Die Beschäftigten nehmen natürlich wahr, dass sie auf dem Weg in diese gesetzgeberischen Maßnahmen und in diese Institutionen nicht mitgenommen werden. Ich kann dazu nur das unterstreichen, was die Kollegen der beiden Gewerkschaften gerade deutlich gemacht haben. Diese Situation bekommen die Kollegen mit. Sie fühlen sich bei diesem Prozess nicht mitgenommen.

Noch einmal zusammengefasst: Die Stimmungslage ist geprägt von Angst, Demotivation und mittelfristig insbesondere auch von der Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, wenn man den Anforderungen an Mobilität, Flexibilität und Motivation unter Umständen nicht folgen kann, besonders dann, wenn man an Menschen denkt – hier will ich noch eine besondere Gruppe ansprechen –, die mehrfach betroffen sind, d. h. einerseits von Behinderung und die sich zum anderen eben nicht in den höheren Qualifikationsbereichen bewegen. – Das soll es an dieser Stelle gewesen sein.

Vorsitzende Anke Brunn: Offen sind noch die Fragen des Kollegen Sagel, die an Herrn Eisenhöfer gerichtet waren. Dabei ging es um die unter Umständen negativen Folgen von Frühpensionierungen, die aber nur in bestimmten Bereichen eingeführt würden.

Ralf Eisenhöfer (dbb nrw): Ich bitte um Entschuldigung. Ich beantworte aber jetzt diese Fragen.

„Frühpensionierung“ ist ein Schlagwort. Neudeutsch heißt das nach dem Gesetzestext „fluktuationsbeschleunigende Elemente“. Davon gibt es eine Menge. Diese Elemente haben wir im Vorfeld – ich darf an dieser Stelle einmal ein Lob aussprechen – im Kontakt mit dem Finanzministerium positiv besprochen. Da gab es nicht wie in anderen Gesetzgebungsverfahren geschlossene Türen, sondern es gab offene Türen.

Diese Maßnahmen – das wäre für uns fast schon ein kleines Fazit am Schluss – dienen durchaus dem eigentlich angedachten Zweck. Insofern begrüßen wir diese Maßnahmen. Ob das mit Zwang geschehen kann? – Auf der beamtenrechtlichen Seite, aber wohl auch auf der tarifrechtlichen Seite wird das nicht gehen. Wer so denkt, der hat wahrscheinlich falsch gedacht.

Was die unterschwelliger Dinge betrifft, die ein Dienstherr oder Arbeitgeber mit seinen Beamten und Arbeitnehmern anstellen kann, darüber will ich jetzt nicht spekulieren. Rein juristisch wird aber eine Frühpensionierung eines Beamten, um mich darauf zurückzuziehen, nicht geschehen können, wenn nicht die gesetzlichen Voraussetzungen dafür vorliegen. Diese Voraussetzungen liegen durch PEM nicht besonders vor, wie ich einfach einmal sage. Darin ist weder etwas definiert noch kann man juristisch etwas hineininterpretieren. So lautet also meine Antwort darauf, Herr Sagel, ob damit Zwangsmaßnahmen ausgelöst werden könnten: Wenn wir von FBE – Kurzform – demnächst reden werden, dann natürlich nur auf freiwilliger Basis. Ich kann mir nicht vorstellen, dass seitens des Landes Zwangsmaßnahmen ergriffen werden müssten. Das kann ich mir weder von der Akzeptanz noch vom Juristischen her vorstellen.

Vorsitzende Anke Brunn: Wir kommen zu einer weiteren Fragerunde. Zunächst hat der Kollege Peschkes das Wort.

Hans-Theodor Peschkes (SPD): Ich möchte bei den Anreizsystemen bleiben. Diese Anreizsysteme werden von der Landesregierung ins Feld geführt, um dieses PEM-Gesetz schmackhaft zu machen. Bei aller Mühe ist es mir aber nicht gelungen – Herr Eisenhöfer, Sie haben das gerade bestätigt –, irgendwo im Gesetzentwurf solche Anreizsysteme zu finden. Meine Fragen an den Kollegen Shraer als Vertreter der Personalräte und an Herrn Kaldenhoff als Vertreter einer besonders betroffenen Verwaltung lauten:

Teilen Sie meine Einschätzung, dass diese sogenannten Anreizsysteme im jetzigen Stadium lediglich als Beruhigungsspielen für die Bediensteten gelten sollen? Teilen Sie meine Einschätzung, dass diese Anreizsysteme, die ja nicht im Gesetzentwurf verankert sind, es den Beschäftigten nur schwerlich möglich machen, freiwillig in die PEM-Verwaltung zu gehen? Teilen Sie meine Einschätzung, dass diese Anreizsysteme, wenn es sie denn tatsächlich gibt, im jetzigen Stadium der willkürlichen Handhabung durch die Landesregierung unterliegen, da sie im Gesetzentwurf nicht aufgeführt werden bzw. es bisher keine allgemein gültigen Kriterien dafür gibt?

Rüdiger Sagel (GRÜNE): Wir haben schon einiges gehört, dass es im Zuge dieses Vorhabens zum Abbau von Arbeitnehmerrechten und zu Angst und Demotivation kommt. Die aus Berlin Geladenen haben einiges dazu gesagt, wie die dortige Situation aussieht bzw. ausgeführt, dass dort ansatzweise erfolgreich gearbeitet worden sei. Dazu habe ich noch eine Nachfrage. Mir liegt eine Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di vor „Tausend Tage Stellenpool“. Darin heißt es:

„Es wird immer deutlicher, dass der Stellenpool seinen Aufgaben nicht gerecht werden kann. Über 80 % der Vermittlungen durch den Stellenpool sind Abordnungen von Beschäftigten in sogenannte Übergangseinsätze. Lediglich 15 % der Vermittlungen sind Abordnungen mit dem Ziel der Versetzung auf finanzierte Stellen. Das heißt, dass es in nur 15 % aller Fälle gelingt, für Überhangskräfte einen neuen, festen Job zu finden. Weitere 5 % der Beschäftigten sind z. B. in Fortbildung, beurlaubt oder langfristig erkrankt ...“

Das stehe sogar der gesetzlichen Regelung entgegen, wonach die Überhangskräfte auf freie Stellen zu vermitteln seien.

Das deckt sich ein bisschen mit den Erfahrungen, die ich selber gemacht habe, weil ich mich dort mit Berliner Kollegen unterhalten habe. Die haben gesagt, ganz viele Leute seien in der neu gegründeten Arbeitsverwaltung untergebracht worden. Es gebe dort massive Probleme, was die reale Stellenvermittlungspolitik angehe.

Mich interessiert zu dem gerade Zitierten, wie die Situation tatsächlich ist und wie die Bewertung aussieht und wie hoch konkret der prozentuale Anteil von Frauen und Schwerbehinderten im PEM ist bzw. wie sich das im Vergleich zu den Ministerien verhält. Das ist nämlich ein ganz wichtiger Bereich, der hier angesprochen ist.

Volkmar Klein (CDU): Ich habe eine Nachfrage an Herrn Buschmann und eine Frage an Herrn Freyer.

Die Nachfrage ergänzt den – vielleicht gefärbten – Eindruck, den gerade der Kollege Sagel wiedergegeben hat. Ich habe eben eher mitgenommen, dass mit dem Personaleinsatzmanagement, wenn man es richtig macht, durchaus neue Perspektiven für diejenigen verbunden sein können, die auch vorher schon ausweislich der von der alten Landesregierung ausgebrachten kw-Vermerke Überhangskräfte waren. Habe ich Sie richtig verstanden, Herr Buschmann, dass es vor allen Dingen auf die Qualität der Übergangseinsätze ankommt, wenn es um die Zufriedenheit und um das Selbstwertgefühl der Mitarbeiter geht?

Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Freyer. Der Deutsche Beamtenbund weist in seiner Antwort auf die Frage 1 darauf hin, dass in den Bereichen, in denen nicht personalisiert werden soll, eine entsprechende Möglichkeit auf der Basis dieser Vereinbarungen entsprechend § 7 Personaleinsatzmanagementgesetz besteht. Wenn man sich diese Möglichkeit, auf die der Beamtenbund zu Recht hinweist, genau ansieht und das im Gesetzentwurf nachliest, ist das doch im Grunde das, was wir als hessisches Modell beschrieben haben. Können Sie uns berichten, welche Erfahrungen in Hessen mit diesem Detail bisher gemacht worden sind? Ist das etwas, was den Mitarbeitern entgegenkommt, wenn eine solche Vereinbarung geschlossen wird?

Hans-Willi Körfges (SPD): Ich habe bezogen auf die üblichen Anreize im Bereich des öffentlichen Dienstes, nämlich die Möglichkeit, befördert zu werden, an die Vertreter der Gewerkschaften, insbesondere an die Herren Schneider und Eisenhöfer, folgende Frage: Sehen Sie innerhalb des normalen Fortkommens Chancen, Perspektiven oder eher die Gefahr, dass jemand aufs Abstellgleis geschoben wird, der in seinem ursprünglichen Ministerium in dem Augenblick, wo er bei PEM ist, „out of order“ ist?

Darüber hinaus – darauf bin ich durch die Stellungnahme des Beamtenbundes gekommen – gibt es in dem Gesamtzusammenhang ein formaljuristisches Problem, Stichwort: Ressortprinzip. Auch diese Frage richtet sich an die beiden Herren. Denn man wird im Prinzip aus seinem Fachministerium, aus seinem Strang herausgerissen und kommt zum Finanzministerium. Ist das nicht auch nicht gerade karriereförderlich, um es vorsichtig auszudrücken?

Vorsitzende Anke Brunn: Ich bitte die Beteiligten, in einer Antwortrunde Stellung zu nehmen. Die Frage des Kollegen Peschkes richtete sich an die Herren Shraer und Kaldenhoff. Es ging um die individuellen Wirkungen der Anreizsysteme. Ich erinnere daran, dass wir schwerpunktmäßig bei den Fragen 1 bis 7 sind, auch wenn das inhaltlich zusammenhängt.

Michael Shraer (Vorsitzender des Hauptpersonalrats beim Innenministerium NRW): Der Abgeordnete Peschkes hat es in seiner Frage so formuliert: Beruhigungsspielen. Ich will es einmal so ausdrücken: Man hat mittlerweile den Eindruck, die Landesregierung wünscht sich, dass das Ganze zu einem Erfolgsmodell wird, und versucht, da-

für alles zu tun. Beruhigungsspielen in Verbindung mit „freiwillig ins PEM“ empfinden wir im Moment so, die sogenannten Anreizsysteme so zu stricken, dass es doch die eine oder den anderen geben wird, die oder der sich dann freiwillig ins PEM versetzen lässt.

Diese Anreizsysteme haben wahrscheinlich ihren Ursprung – das nur als Randbemerkung – in § 9 Abs. 1. Dort gibt es für das Finanzministerium eine Ermächtigung, für das PEM solche Anreizsysteme im Einvernehmen mit dem Finanzministerium anzubieten.

Einschränkend muss ich Folgendes sagen: Für den beamteten Bereich gibt es nicht uninteressante Systeme oder Anreize. Unsere Kritik, die wir auch schriftlich zum Ausdruck gebracht haben, lag im Wesentlichen darin, dass für den Tarifbereich überhaupt nichts Interessantes zu finden ist. Das kann nicht so bleiben. Wenn es denn zum PEM kommt, was wir uns natürlich anders vorstellen, müsste da deutlich nachgearbeitet werden. Wir haben es in dem einen oder anderen Gespräch mit den Kollegen und Kolleginnen, die im Aufbaustab sind, erwähnt. Wir haben durchaus auch positive Rückmeldungen bekommen; aber bis heute ist es bei dem geblieben, was mittlerweile bekannt ist. Das kann dann, sollte es dazu kommen, nicht ausreichend sein.

Ich möchte noch einen kleinen Schlenker zu dem Begriff der Willkürlichkeit machen, den Herr Peschkes angesprochen hat. Es geht sicherlich nicht um Willkürlichkeit im rechtlichen Sinne. Aber natürlich hat die Landesregierung, haben die Aufbaustäbe immer gesagt: Diese Anreize sollen keine Elemente individueller Lebensplanung sein. Das wurde den Beschäftigten, die daran interessiert sind, immer entgegengehalten. Ganz kurz hinterherschicken will ich, damit Sie das wissen: Es ist ein Instrument des Dienstherrn, des Arbeitgebers, sich der Beschäftigten auf unterschiedliche Weise zu entledigen – entweder zeitweise oder endgültig. Natürlich gibt es immer noch die Möglichkeit des Dienstherrn- oder Arbeitgebervertreters zu sagen: Dich kann ich aber nicht gehen lassen, weil ich dich aus dem oder dem Grunde brauche.

Es steckt also immer noch eine gewisse Willkür im Detail. Nicht der Wille der Beschäftigten ist am Ende entscheidend, sondern immer noch der Wille des Dienstherrn oder des Arbeitgebers. Mit Einschränkungen zwar, aber dennoch ist Ihrer Einschätzung, Herr Peschkes, zuzustimmen.

Hans-Werner Kaldenhoff (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW):

Herr Peschkes, Sie haben gewissermaßen recht, Beruhigungsspielen dahin gehend, dass das Personaleinsatzmanagement zunächst vorsah, Zwangspersonalisierungen vorzunehmen. Das hat – Sie haben darauf hingewiesen – gerade in der Steuerverwaltung zu erheblicher Unruhe geführt, weil dieser Kriterienkatalog insbesondere die Auswahl junger Kolleginnen und Kollegen vorsah. Insofern ist nach Einführung der Anreizsysteme bzw. nach Bekanntgabe der Anreizsysteme etwas mehr Ruhe eingekehrt dahin gehend, dass die jungen Kolleginnen und Kollegen nicht mehr allzu große Sorgen haben, aber Unruhe bei den älteren Kolleginnen und Kollegen, die alle diese angedachten Anreizsysteme gerne in Anspruch nehmen würden.

Jetzt weiß man natürlich nicht, welche Auswirkungen das haben wird. Wir gehen davon aus, dass nicht alle diese Anreizsysteme in Anspruch nehmen können, die das wollen, und eine Auswahl getroffen wird. So haben wir gewisse Dienststellen – ich denke gera-

de an die Betriebsprüfungsfinanzämter, bei denen, wie ich gehört habe, ein sehr großer Bedarf besteht –, wo die Leute aus dienstlichen Gründen nicht gehen können, weil teilweise das System zusammenbrechen würde. Insofern ist die große Frage, wie diese Anreizsysteme als solche genutzt werden.

Wir haben noch das Problem – das ist hier im Landtag schon sehr oft besprochen worden –, dass kw-Stellen zu realisieren sind, wir aber keine Stellen haben, bei denen wir ausweisen können: Hier sitzen irgendwo Leute, die keine Arbeit haben. Wir müssen also die kw-Stellen in den Bereichen realisieren, in denen überall genügend Arbeit vorhanden ist.

Sonst schließe ich mich voll inhaltlich den Ausführungen des Kollegen Shraer an.

Vorsitzende Anke Brunn: Die Fragen des Kollegen Sagel richteten sich an die Vertreter aus Berlin: ob es sich überwiegend um Übergangseinsätze handelt, wie ver.di in einem Bericht mitgeteilt habe, und wie hoch die Anteile der Frauen und Schwerbehinderten sind.

Dieter Klang (Vorsitzender des Hauptpersonalrates des Landes Berlin): Darauf werde ich gerne antworten. Eine Schwierigkeit ist allerdings immer, die aktuellen Zahlen zu erhalten. Sie kommen mit großer Verspätung und sind stets sehr global gehalten. Im Detail liegen bis Ende 2006 Zahlen vor, die man auch verwerten kann. Die Struktur des Personals war Ende des Jahres 2006 im Stellenpool: 73 % weiblich und 27 % männlich. Wir hatten weitere Zahlen, wenn man die Gruppe zusammenfasst: bis 40-Jährige 12 %, 27 % waren zwischen 40 und 49 Jahren, und der Rest ist die Gruppe der 50-Jährigen und älter. Aber auch ab 60 Jahre sind 710 genannt.

Es ist also eine Altersstruktur entstanden, die nichts aber auch gar nichts mit dem Willen des Gesetzes zu tun hatte, nämlich Kriterien zu finden, jüngeres Personal auszuwählen. Man hat vielmehr sehr stark von den Ausnahmeregelungen des Gesetzes Gebrauch gemacht, und von daher kommen diese Strukturen zustande. Anders ist es auch nicht zu erklären, dass Altersteilzeitbeschäftigte, die kurz vor der Freistellungsphase sind, aber auch Altersteilzeitbeschäftigte in der Freistellungsphase in den Stellenpool versetzt werden. Zur Vermittlung von Personal kann das nicht dienen, sondern das hat andere Zwecke. Es wird eine Art Personalservice aufgebaut, um das Personal über diesen Weg zentral zu verwalten. Aber das steht nicht so im Gesetz und wird als Nebengleis mit entwickelt. – Also, es ist diese unterschiedliche altersmäßige Zusammensetzung.

Vielleicht noch eine letzte Zahl: Wir haben zurzeit knapp 60 % Beamtinnen und Beamte im Land Berlin. Der Rest sind Tarifbeschäftigte. Aber die Struktur des Personals ist anders. Wir haben weit unter 30 % Beamtinnen und Beamte, die in den Überhang kommen, und der Rest sind Tarifbeschäftigte. Also auch hier klar eine andere Linie, nämlich: Arbeitsverhältnisse aus dem Tarifbereich werden massiv abgebaut, immer mit der Begründung, dass sie teurer als die Beamtenstellen seien. Da wird dann das Bruttogehalt gerechnet. Und hinterher, wenn die Versorgung einsetzt, wird gestöhnt, dass es so

viele Versorgungsfälle sind. Von daher ist das also eine ganz schwierige Situation, um nachzuvollziehen, was der Gesetzgeber wollte und was die Praxis dann ergeben hat.

Zur Vermittlung nur so viel: Die Zahlen sind bestätigt worden; ich kann sie auch nur so wiedergeben. Es ist in der Tat so, dass die Erfolge des Stellenpools wirklich in dem Bereich der Vermittlung von Übergangseinsätzen liegen, um sie auch aus den Bereichen herauszunehmen. Das will ich gar nicht schmälern; es ist eine wahnsinnig schwierige Aufgabe als Fremdentwickler von Personal und Einsatzdienststelle. Denn das Personal ist im Hause nicht bekannt; man kann nicht auf Personalentwicklungsprozesse und auf Erfahrung direkt zugreifen, sondern ist auf Aktenlagen angewiesen. Das macht das Geschäft wahnsinnig schwierig. Das kann auch nicht schöneredet werden, sondern ist Bestandteil dieses Prozesses.

Und bei der Vermittlung in freie Stellen sind die Zugangschancen für ältere Beschäftigte eben nicht so hoch wie für jüngere. Qualifiziert wird auch erst, wenn man ausgewählt wurde, und nicht etwa vorher. Die Qualifizierungsdefizite sind ganz, ganz klassisch vorhanden.

(Rüdiger Sagel [GRÜNE]: Können Sie noch etwas zum Thema Schwerbehinderte sagen?)

– Ja, ich darf das kurz nachschieben. Da geistern verschiedene Zahlen herum. Die Zahl, die der Stellenpool offiziell veröffentlicht, liegt meist bei 13 %. Die Hauptvertrauensfrau der Schwerbehinderten des Landes Berlin hat veröffentlicht: knapp 18 %. Das wäre fast die dreifache Höhe dessen, was den Durchschnitt im Lande ausmacht.

Vorsitzende Anke Brunn: Dieselben Fragen nach dem überdurchschnittlichen Anteil von älteren Frauen und Schwerbehinderten und ob es überwiegend Übergangseinsätze sind, gehen auch an Herrn Buschmann. Ich würde gerne die Frage von Herrn Klein dazunehmen, der sich nach den neuen Beschäftigungsperspektiven erkundigte, die sich ergäben. Das steht zwar gewissermaßen in Widerspruch zueinander, aber es gehört in denselben Zusammenhang.

Peter Buschmann (Zentrales Personalüberhangmanagement Berlin): Zunächst einmal muss ich darauf hinweisen, damit hier nicht der Eindruck entsteht, wir würden unsere Zahlen nicht veröffentlichen: Die aktuellen Zahlen kann man zumindest landesintern über unser Intranet erhalten, und zwar sowohl zur Struktur als auch zu unseren Vermittlungserfolgen. Die Zahlen, die Herr Klang eben mitgeteilt hat, waren möglicherweise einmal relevant, aber es sind nicht die aktuellen Zahlen, wie sie jedem Abgeordneten des Landes Berlin und auch jedem Personalratsmitglied zur Verfügung stehen. Diese werden darüber hinaus noch einmal gesondert informiert.

Zur Struktur selbst: Wir haben sicherlich naturgemäß einen wesentlich höheren Anteil an weiblichen als an männlichen Beschäftigten. Das ist auch aus der Historie der ehemals geteilten Stadt zu erklären. Wir haben in der Verwaltung im Ostteil damals einen sehr großen Anteil an weiblichen Beschäftigten übernommen, und wir haben in Berlin sicherlich auch Aufgabenfelder aufgelöst.

Als Beispiel nenne ich nur einmal die komplette Neuorganisation der Kindertagesstättenlandschaft. Ein Großteil der Erzieherinnen ist zu uns versetzt worden. Um die Jahreswende 2005/2006 war das eine Größenordnung von ungefähr 1.300. Das ist ein typischer Beruf, der in Berlin von Frauen ausgeübt wird. Diese Zahlen sprengen natürlich jede Struktur der allgemeinen Verwaltung. Ich denke, man muss in die Strukturen hereingucken, wo der Überhang identifiziert worden ist, welche Berufsfelder das sind. Dann wird man feststellen, dass das im Durchschnitt der allgemeinen Verwaltung so nicht zutrifft.

Wir haben in unserem Bestand insgesamt einen Frauenanteil von 74 % und einen Männeranteil von 26 %. Wir haben aber im Landesdurchschnitt auch 66 % weibliche Beschäftigte; das muss man dazu anführen. Es gibt in der Zuweisung von Personal in den Personalüberhang kein Geschlechtsmerkmal, sondern es ist einfach aufgrund der Beschäftigtenstruktur so.

Es ist gar keine Frage, dass wir aufgrund der Größenordnung der Schwerbehindertenquote ein Problem haben, mit allen sich daraus ergebenden Fragen, die allerdings weniger in der Qualifikation liegen. Es wurde ja auch schon gesagt, dass Schwerbehinderte nicht per se weniger einsatzbereit oder einsatzfähig sind als der Durchschnitt der nichtschwerbehinderten Mitarbeiter. Es gibt aber durchaus ein Problem in der Identifizierung: Warum kommt ein Großteil von Mitarbeitern mit einer Schwerbehinderung aus einer bestimmten Verwaltung in den Überhang?

Diese Frage ist bei uns bereits sehr fachlich und auch sehr politisch diskutiert worden. Es hat auch damit zu tun, dass es im öffentlichen Dienst große Aufgabenfelder gibt, die komplett entfallen sind. Das betrifft beispielsweise den Wirtschaftsbereich von Kindertagesstätten, in dem viele Schwerbehinderte und sogar Schwerstbehinderte beschäftigt waren. Deren Aufgabenfelder sind in den letzten Jahren sukzessive weggefallen, weil man auch Küchendienste outgesourct hat. Dann landen diese Mitarbeiter bei uns. Das Verfahren ist fachlich-sachlich nicht zu beanstanden, aber moralisch sei an der Stelle die Frage erlaubt: Was soll das? Diese Personen müssen weiter beschäftigt werden. Wir können diese Teilgruppe der Schwerbehinderten auch nicht beliebig qualifizieren und einsetzen. Es ist ein Thema, das wir mit unserer Hauptschwerbehindertenvertretung des Landes, dem Integrationsamt und auch mit der zuständigen Senatsverwaltung und dem Hauptpersonalrat als gemeinsames Feld erkannt haben.

Ich denke, es ist nicht per se irgendwo ein Widerspruch oder eine besondere Stigmatisierung, dass man sagt: Wir lösen erst einmal unsere hohen Schwerbehindertenquoten auf und sehen zu, dass wir diese Mitarbeiter in den Überhang bekommen. Das funktioniert in Berlin so nicht. Wir haben auch in einem Zuweisungsverfahren noch einmal nachgebessert, wo ein besonderer Fokus darauf gelegt worden ist, dass sich die Quote wieder senkt.

Wir haben zurzeit eine aktuelle Schwerbehindertenquote von 11,8 %. Wir lagen schon deutlich höher. Aber nach den Erfahrungen aus dreieinhalb Jahren Zentralem Personalüberhangmanagement und Einsatzmanagement kann ich nicht bestätigen, dass wir Probleme in der Qualifizierung dieser Dienstkräfte oder in der Qualifikation hätten. Wir müssen sicherlich aufwendiger darum werben, weil auch immer Auflagen an Arbeits-

plätze verbunden sind. Dadurch haben wir natürlich einen erhöhten Vermittlungsaufwand. Insofern brauchen wir dafür etwas mehr Zeit.

Zu den Erfolgen selbst, die wir hatten – die Frage wurde ja eben auch gestellt –: Wir haben aus unserem Bestand einen eigenen Abbau von ca. 3.100 Dienstkräften gehabt, die wir von 7.800, die zu uns versetzt worden sind, komplett abgebaut haben. Das ist eine Quote von etwa 38 %, die wir selbst komplett bewirtschaftet haben. Es sind Versetzungen in einer Größenordnung von 1.870 dabei. Es ist auch eine Größenordnung von konkretem Personalabbau durch Ausscheiden dabei. Wir gewähren beispielsweise Prämien, wenn man den Landesdienst verlässt. Wir haben auch das Thema Altersteilzeit aktiv angegangen und werden in den nächsten Jahren erhöhte Abgänge von Mitarbeitern haben, die sich während der Zugehörigkeit zu unserer Einrichtung für Altersteilzeit entschieden haben, dann in die Freizeitphase gehen und dann aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden werden.

Wir haben ferner in einer bestimmten Größenordnung Aufhebungsverträge geschlossen, auch mit Mitarbeitern, bei denen Störungen im Dienst- und Arbeitsverhältnis vorhanden waren und wodurch man einvernehmlich einer gerichtlichen Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht oder dem Verwaltungsgericht aus dem Weg gegangen ist. Das ist auch eine Größenordnung, die wir identifiziert haben. Es sind die Fälle, die in allen Verwaltungen schlummern. Wir wissen immerhin, wie viele solcher Fälle wir in Berlin haben. Wir wissen auch, wie unsere Struktur des Überhangs ist. Wir wissen, aus welchen Beschäftigtengruppen die Personen kommen. Denn wir reden zwar immer wieder über den Stellenpool, aber das sind wir ja eigentlich nicht. Wir sind ein Personalpool; das heißt, wir kennen die Struktur des Personals, und das ist das Entscheidende beim Thema Personalabbau.

Wir hatten darüber hinaus 270 Vermittlungen außerhalb des öffentlichen Dienstes. Ausgangsgröße sind immer 7.800 Personen, die zu uns gekommen sind. Wir haben weitere 170 Mitarbeiter gegen Personalkostenerstattung langfristig untergebracht.

Die Mitarbeiter – das verbinde ich mit der Frage von Herrn Klein – haben unterschiedliches Interesse an den Einsätzen, die wir anbieten und die wir als Option haben; das ist völlig klar. Je interessanter der Einsatz, je potentieller damit eine Versetzung verbunden ist – das gilt gerade bei Übergangseinsätzen – oder je stärker dabei eine Profilierung in einem neuen Aufgabenfeld oder eine Erweiterung des bisherigen Aufgabenfeldes eine Rolle spielt, umso engagierter geht man natürlich an die neue Aufgabe heran.

Wenn man aber Veränderung, Aufgabe der bisherigen Position, der bisherigen Beschäftigung jahrelang als Niederlage betrachtet und da auch nicht herauskommt, ist es schwierig, sich für neue Einsätze zu motivieren.

Wir setzen die Kolleginnen und Kollegen auch in den befristeten Einsätzen zumindest gleichwertig ein. Kein Akademiker macht Hilfsarbeiten, und kein ungelernter Arbeiter soll uneingearbeitet in Verwaltungsvorgänge eintauchen. Vielmehr richten wir uns nach den jeweiligen Laufbahnen und insbesondere den Fachrichtungen.

Man muss also eine breite Palette an Einsätzen zur Verfügung stellen – das ist die Aufgabe des Einsatzmanagements auch in Nordrhein-Westfalen –, mit den Mitarbeitern ar-

beiten und sie da abholen, wo sie stehen. Darüber hinaus muss man etwas Zeit investieren und gute Erfahrungen schaffen, dass das System funktionieren kann.

Widerstände waren und sind auch heute noch latent im politischen Raum und auf Gewerkschaftsseite vorhanden. Das Thema kommt jährlich in unseren Personalversammlungen hoch. Man muss deshalb immer wieder versuchen, das Ganze relativ als personalwirtschaftlichen Prozess zu betrachten und mit den Mitarbeitern zu arbeiten.

Die Zusammenarbeit mit Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und auch Frauenvertretungen funktioniert bei uns innerhalb der Dienststelle für die Verhältnisse und die Art der schwierigen Arbeit gut. Das ist eine ganz schwierige Arbeit, bei der es sehr viele Widersprüche gibt. Das gilt auch hinsichtlich der Beratung in Personalien; das muss man wissen, das ist eine besondere Herausforderung. Insgesamt ist es aber eine gut funktionierende Arbeit. Dafür muss man allen Beteiligten Respekt zollen.

Dann gab es noch eine Frage zu der Art von Einsätzen; dabei wurden als Stichworte Jobcenter, Arbeitsagenturen und Umsetzung von Hartz IV genannt. Sicherlich haben wir in Berlin die Chance ergriffen und aus unserem Bestand 300 Dienstkräfte in kürzester Zeit – in kürzerer Zeit, als das irgendjemand in der Bundesrepublik gemacht hat – für Einsätze als Arbeitsvermittler und Fachassistenten qualifiziert. Wir haben sie dann über unsere internen Behördenstrukturen, über unsere Bezirksämter zunächst gegen Personalkostenerstattung den Jobcentern für Bundesaufgaben zur Verfügung gestellt. Wir haben eine 100%ige Personalkostenerstattung von der Arbeitsagentur erhalten. In vielen Fällen ist es später zu einer Versetzung gekommen. Die Mitarbeiter sind dann aus unserem Bereich förmlich wieder in die Bezirksverwaltungen versetzt worden, die dann die Jobcenter speisen. Entsprechend erhalten jetzt die Bezirksverwaltungen die Personalkostenerstattungen.

Das war eine große Herausforderung, die wir sonst nicht hätten stemmen können. Andere vergleichbare Überhangeinrichtungen wie beispielsweise Vivento der Telekom haben es nicht hinbekommen, dass sie dort dauerhaft Personal platzieren konnten. Die waren im Bereich der Grundsicherung beschäftigt und sind dann wieder abgezogen worden, nachdem die befristeten Verträge ausgelaufen waren.

Wir haben auch Aufgaben für Berlin erledigt, die das Land sonst nicht hätte erledigen können. Ich nenne als Beispiel eine sehr aufwendige Aktion, die umfangreiche Arbeit gekostet hat und in die man viel investieren musste. In Berlin wurden im allgemeinen Ordnungsdienst der Ordnungsämter sogenannte Kiezstreifen eingerichtet; das sind Mitarbeiter, die im Außendienst tätig sind. Von einer zunächst festgelegten Größenordnung von 300 Stellen für diese ganz neue Aufgabenstellung in Berlin sind 175 mit Überhangpersonal besetzt worden. Diese wurden zunächst bei der Landespolizeischule qualifiziert. Auch die anderen aus den Bezirken, die nachher dorthin versetzt worden sind, haben wir qualifiziert. Und wir haben die dann freiwerdenden Stellen auch wieder mit Überhangpersonal besetzt. Berlin hätte keinesfalls 300 externe Einstellungen für diesen allgemeinen Ordnungsdienst vornehmen können.

Wir unterstützen in Berlin die Landtags-, Bundestags- und Europawahlen in der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung in bezirklichen Wahlämtern mit Überhangpersonal. Dafür sind wir nach der letzten Landtagswahl ausdrücklich gelobt worden. Durch

den Einsatz von ca. 300 Dienstkräften aus meiner Behörde konnte eine Einsparung von etwa 1 Million € generiert werden. Der Rechnungshof hat explizit bestätigt, dass das auch in Zukunft so sein müsse, dass man also im Prozess der Haushaltskonsolidierung in solchen Fällen auf eigenes Personal zurückgreifen müsse. Und dafür sind wir auch da.

Vorsitzende Anke Brunn: Die Frage von Herrn Klein richtete sich auch an Herrn Freyer aus Hessen. Soweit Sie, Herr Freyer, nach Ihren allgemeinen Erfahrungen gefragt worden sind, bitte ich die Antwort darauf allerdings zurückzustellen. In der ersten Runde, in der wir immer noch sind, sollten Sie nur Auskunft darauf geben, inwieweit sich individuell neue Perspektiven ergeben.

Bertram Freyer (Hessisches Ministerium der Finanzen): Perspektiven waren für uns von Anfang an sehr wichtig. Wenn wir das Matching herzustellen versuchen zwischen der PVS – Personalvermittlungsstelle –, wie bei uns PEM heißt, gemeldeten Personen und einer freigewordenen Stelle und erkennen, dass das Anforderungsprofil durch die Personen nicht erfüllt werden kann, bieten wir zielgerichtet Qualifikationen an. Das ist für uns ein wesentliches Element. Darüber hinaus bieten wir in Hessen unabhängig von einer konkreten Stellenbewerbung eine Vielzahl von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Hier ist ein ganz weiter Bogen zwischen einfachen PC-Grundlehrgängen – wenn jemand aus dem Schreibdienst kommt und tatsächlich bisher nur mit einer Schreibmaschine gearbeitet hat – bis hin zu Spezialisierungen wie Grundlagen in SAP und SAP-Einzelmodulschulungen zu spannen.

Wir haben in Hessen Perspektiven aufgezeigt durch die Möglichkeit, eine vollständige Ausbildung zum Bilanzbuchhalter zu absolvieren. Wir haben Sachbearbeiter Rechnungswesen/Controlling in einem mehrjährigen Verfahren ausgebildet, das sich jetzt bald dem Ende zuneigt. Insgesamt haben wir von den 6.277 der Personalvermittlungsstelle gemeldeten Personen etwa 1000 qualifiziert oder ausgebildet. Wir denken, damit haben wir ganz massiv die Möglichkeiten der Perspektive genutzt.

Vorsitzende Anke Brunn: Die Fragen des Kollegen Körfges unter anderem zum Stichwort „Abstellgleis“ richteten sich an Herrn Schneider und Herrn Eisenhöfer. – Bitte schön, Herr Schneider.

Guntram Schneider (DGB): Ich denke, dass die Möglichkeiten, über PEM einen beruflichen Aufstieg oder Umstieg zu organisieren, sehr begrenzt sind. Die Einrichtung heißt ja nicht „Karriereförderungsmanagement“, sondern „Personaleinsatzmanagement“. Auch in der Philosophie des Hartmann-Gutachtens geht es darum, die Personalkosten des Landes ganz massiv zu senken. Dafür will man Umbesetzungen vornehmen; aber letztendlich will man zu weniger Personal kommen. Ich schließe nicht aus, dass in dem einen oder anderen Fall auch ein beruflicher Aufstieg realisiert werden kann, aber das dürfte wirklich sehr die Ausnahme sein.

Zu den Anreizmöglichkeiten muss ich sagen: Diese können in der einen oder anderen Angelegenheit sehr sinnvoll sein. Politisch bemerkenswert ist meiner Meinung nach,

dass zumindest vom Finanzministerium ausdrücklich von Altersteilzeit gesprochen wird. Dieses Instrument soll in der privaten Wirtschaft liquidiert werden. Wir führen es gerade wieder ein, genauso wie wir einen Kampf gegen die Bürokratie führen, aber eine neue Behörde aufbauen wollen. Das lässt einen schon zu bestimmten Überlegungen kommen.

Ich habe die Befürchtung, dass die Anreizinstrumente in erster Linie genutzt werden, um sich von erwerbstätigen Frauen in unteren Einkommensgruppen und Älteren zu verabschieden. Beides ist aus meiner Sicht kontraproduktiv. Wir wissen, dass sich in bestimmten Regierungspräsidien auch die Chefs darüber Gedanken machen, wie sie eine negative Entwicklung in diesen Feldern verhindern. Halbtags beschäftigten Frauen ist nicht zuzumuten, zum Beispiel einen Arbeitsweg von täglich 80 km zurückzulegen. Dann stimmt der Verdienst ganz einfach nicht. Dann wird ihnen eine Abfindung angeboten. Das geschieht selbstverständlich freiwillig – ich weiß sehr genau, wie es in der privaten Wirtschaft mit der Freiwilligkeit verläuft –, und dann ist die Sache erledigt. Ich befürchte, dass dieses Instrument PEM in diesem Zusammenhang insbesondere die Kolleginnen trifft. Herr Laschet muss da sehr wachsam sein, wenn er seinen Aufgaben nachkommen will.

Ein anderer Punkt: Man kann sich auch vorstellen – auch darüber wird nachgedacht –, dass die Anreizsysteme dazu führen, dass sehr qualifizierte und flexible Beschäftigte des Landesdienstes diesen verlassen, weil sie auf dem Arbeitsmarkt ausgezeichnete Chancen haben. Ich denke hier zum Beispiel an Betriebsprüfer in der Finanzverwaltung, die sich mit dem Gedanken beschäftigen, sich selbstständig zu machen oder in die Steuerberatung zu gehen. Das heißt, hier könnten Mitnahmeeffekte eintreten, die wir angesichts der Haushaltsslage des Landes wirklich nicht wollen und eigentlich auch nicht verkraften können.

Noch einmal: Ich schließe mich weitgehend dem an, was der Vertreter des Beamtenbundes eben gesagt hat. Die Anreizsysteme sind nicht schlecht. Allerdings würde ich hinter das Thema Freiwilligkeit mehrere Fragezeichen setzen. Es gibt hier sehr subtile Systeme und Vorgehensweisen, wie sie auch in der öffentlichen Verwaltung eingesetzt werden können.

Zum Thema Sackgasse ist eigentlich alles gesagt. Die Beschäftigten, die ausgewählt bzw. identifiziert worden sind, werden im Grunde genommen als nicht notwendig betrachtet, und ich kann mir nicht vorstellen, dass man ausgehend von einer solchen Identifizierung eine große Karriere im Landesdienst oder anderswo starten kann. Das ist letztendlich eine Sackgasse.

Ralf Eisenhöfer (dbb nrw): Herr Körfges, ich würde es – um es auf den Punkt zu bringen – etwas überspitzt „Antikarriereförderungsgesetz“ nennen. Es wird sicherlich Einzelfälle geben, die ich in einer Größenordnung natürlich nicht definieren kann, in denen sich durch ein solches Verfahren positive Aspekte ergeben könnten. Ich bin aufgrund der Erfahrungen aller Menschen aus der Landesverwaltung in diesen Fragen fest davon überzeugt, dass das zum großen Teil negative Folgen hat.

Perspektiven und Chancen können wir den Menschen, die uns schon mal fragen, was da kommt, nach derzeitigem Kenntnisstand nicht aufzeigen. Ich befürchte eher, dass es im Moment zu einer gewissen Perspektivlosigkeit kommt. Denn was passiert? – 12.000 Menschen stehen auf dem Tableau, sie kommen ins PEM – ich übertreibe jetzt ein bisschen –, und 10.000 davon kommen am nächsten Tag wieder zurück in ihre Dienststelle, sind aber personalisiert. Dann sagen die Kollegen: Ihr habt eine tolle Karriere gemacht. Bei uns wird es jetzt richtig abgehen. – Das ist ein etwas hartes und ironisches Beispiel. Dass sich dieser Mensch in der Dienststelle, in der er sich wahrscheinlich 20 Jahre wohlfühlt hat, unheimlich wohlfühlt, kann man sich vorstellen.

Eine andere Sichtweise; das ist Spekulation: Aufgrund der Möglichkeit, im Gesetz Vereinbarungen mit den Ressorts zu treffen, die darauf hinauslaufen, keine Personalisierung durchzuführen, und aufgrund der fluktuationsbeschleunigenden Maßnahmen, die zwar nicht im Gesetz stehen, aber durch Regierungsbeschluss praktisch im Gange sind, stellt sich die Frage, ob wir das PEMG überhaupt noch brauchen, ob das PEMG überhaupt noch nötig ist. Aufgrund der Maßnahmen – ich sagte, dass eine davon mit Einschränkungen durchaus unsere Akzeptanz finden könnte – stellt sich die Frage, was das PEMG mit all den offenen Fragen, die zurzeit im Raume stehen, noch soll. Wir haben nämlich die Befürchtung, dass diese 12.000 Menschen – vielleicht werden es noch mehr; wer weiß, was noch an Verwaltungsstruktur- und Straffungsgeschichten in diesem Land passiert – nicht zufrieden sein werden.

Gleichwertigkeit stelle ich im Gesetz nicht fest. Da steht nicht drin: Es kann eine Umsetzung, Rückversetzung, Abordnung, Übergangseinsatz nur auf einer gleichwertigen Funktion, was das Mindeste wäre, geben; von Karriere möchte ich gar nicht sprechen. Selbst diesen gleichwertigen Funktionseinsatz haben wir dem Gesetz so nicht entnommen, sodass die Frage – diese habe ich eben in anderem Zusammenhang schon beantworten dürfen –, ob damit eine berufliche Entwicklung verbunden ist, negativ gesehen wird.

Vorsitzende Anke Brunn: Zum ersten Fragenblock mit den Fragen 1 bis 7 liegen noch drei Fragen vor.

Christian Möbius (CDU): Herr Buschmann, wie sieht der rot-rote Berliner Senat und den ihn tragenden Fraktionen die Interessen der Beschäftigten im Lande Berlin angesichts dieses Personaleinsatzmanagements, das Sie beschrieben haben, gewahrt?

(Gisela Walsken [SPD]: Das hatten wir schon, Herr Kollege!)

– Ich verstehe die Unruhe, die bei der SPD herrscht.

Ist es im Land Berlin durch das dortige Personaleinsatzmanagement zu einer Auszehrung der Behörden oder einer Beeinträchtigung der Behörden gekommen? Und gab es irgendwelche Karrierebeschränkungen, die einige Sachverständige befürchten?

Christian Weisbrich (CDU): Herr Eisenhöfer, wir haben gehört, wie problematisch das alles aus Ihrer Sicht ist. Geben Sie mir nicht Recht, dass veränderte gesellschaftliche Anforderungen und veränderte finanzielle Möglichkeiten es erfordern, in einer Verwal-

tung Prozesse und Abläufe zu überplanen, und dass daraus resultieren kann, dass bestimmte Prozesse und Abläufe entfallen oder gestrafft werden, was wiederum damit verbunden ist, dass die Mitarbeiter, die diese Funktionen bisher wahrgenommen haben, an dieser Stelle nicht mehr notwendig sind?

Kann man nicht vielmehr sagen, dass dieses Personaleinsatzmanagement – richtig angewandt – zur Fortentwicklung der Mitarbeiter nicht etwas ist, was sie mit einem Stempel auf der Stirn stigmatisiert, sondern vielmehr etwas ist, was ihnen bei veränderten Abläufen und Prozessen durchaus neue Karrierechancen eröffnet? – Wir werden uns darauf einstellen müssen, dass wir unsere Verwaltungsabläufe immer mehr analysieren und straffen müssen.

Kann man es also nicht auch so positiv ausdrücken? – Das bedingt natürlich bestimmte Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen. Aber wäre es nicht sinnvoll, dass wir uns darüber unterhalten, wie diese Voraussetzungen beschaffen sein müssen, damit das PEM in diesem Sinne eine segensreiche Einrichtung wird?

Herr Schneider, Herr Schartau hat Sie schon gefragt, welche Erfahrungen es in der Privatwirtschaft gibt; schließlich hat man das Personaleinsatzmanagement dort zuerst eingeführt. Sie haben dann vom Hörensagen von Hoesch berichtet. Sie können uns doch sicherlich aus dem reichen Schatz Ihrer Erfahrungen Anregungen geben, wie man so etwas ausgestalten muss. Schließlich kennen Sie ähnliche Situationen aus Ihrem ureigenstem Bereich, dem DGB, der massiv Personal abgebaut hat.

Sie haben vorhin gesagt: Wer Personal abbauen will, muss zusätzliche Mitspracherechte einführen und nicht Mitspracherechte beschränken. – Welche zusätzlichen Mitspracherechte haben Sie denn eingeführt? Welche Anreizsysteme haben Sie entwickelt? Haben Sie beispielsweise ein Anreizsystem, wie es jetzt die Landes-SPD mit der „Sprinterprämie“ vorschlägt? Sie will ja in einem Jahr 20 % Personal abbauen. Gibt es Instrumente, wie man die Menschen darauf einstellen kann, mit solchen radikalen Situationen umzugehen und dennoch zufrieden zu bleiben?

(Zuruf von der SPD: Thema verfehlt! Setzen, sechs!)

Harald Schartau (SPD): Ich richte mich zunächst an Herrn Falkenhain als Vertreter der Gewerkschaft ver.di. Zu Beginn des Gesetzentwurfs steht bei der Problembeschreibung im allerersten Satz, dass es um die Senkung der Personalausgaben gehe. Darum geht es hier. Ich darf Sie fragen: Haben Sie in dem Gesetzentwurf bei den konkreten Ausformulierungen an irgendeiner Stelle Personalabbauinstrumente gesehen, die unüblich sind? – Ich meine natürlich nicht Abfindung, natürliche Fluktuation, Vorruhestand oder die Hoffnung darauf, dass jemand in die Privatwirtschaft wechselt.

Falls dem nicht so ist, frage ich Sie: Glauben Sie dann nicht, dass das gesamte Gesetz im Prinzip eine außerordentlich aufwendige Kaschierung eines ganz außerordentlichen banalen Personalabbauprogramms ist?

Herr Eisenhöfer, halten Sie es für richtig und glauben Sie, dass es bei den Beamtinnen und Beamten großes Vertrauen schafft, dass dieses zumindest anspruchsvoll formulier-

te Personaleinsatzmanagement nicht beim Innenminister, sondern beim Finanzminister angesiedelt ist?

Peter Buschmann (Zentrales Personalüberhangmanagement Berlin): Zur Meinungsbildung des Senats und ob Einschränkungen der Arbeitnehmerrechte seitens des rot-roten Senats vorliegen, kann ich keine Bewertung abgeben. Ich bin kein Politiker und gehöre auch nicht zum Senat. Ich bin Personalmanager und bewerte die Prozesse so, wie sie bei uns personalwirtschaftlich zu bewerten sind. Ich weiß nicht, ob es seitens der Regierungskoalition politisch opportun ist.

Zur Karrierebeschränkung: Wir haben sicherlich eine Bestandssicherung, weil wir Personal in erster Linie gleichwertig vermitteln. Wir nehmen im Einzelfall allerdings auch höhere Einsätze vor. Auf jeden Fall ist Veränderung damit verbunden, aber dies hat zunächst einmal keine materiellen Veränderungen mit sich gebracht.

Wir haben Einsätze für Mitarbeiter in Bundesministerien; das sind sicherlich Karriereschritte. Wir haben Einsätze für Mitarbeiter in der EU in Brüssel; auch das sind Karriereschritte. Und wir haben Überhangkräfte zu Dienststellenleitern entwickeln können, die ganze Einheiten leiten.

Per se kann man sagen, dass es nicht zu Einschränkungen gekommen ist. Ein Neustart ist sicherlich schwierig. Wenn man in einem neuen Aufgabenfeld tätig wird, dauert es ein bisschen, bis man auf der Leiter ganz oben ist und eine Dienststelle leitet. Die Aufgaben – auch für Mitarbeiter des höheren Dienstes – sind allerdings gleichwertig.

Zur Auszehrung der Dienststellen bei uns: Dies hat mittelbar sicherlich etwas damit zu tun, dass das Personal entzogen wird. Allerdings hat es unmittelbar etwas mit den Schritten Verwaltungsmodernisierung und Geschäftsprozessoptimierung zu tun. Der Mensch verändert sich, wenn er sich verändern muss. Und der Dienststellenleiter arbeitet natürlich lieber mit 100 Mitarbeitern als mit 50; das ist völlig klar. Aber wenn er mit 50 Mitarbeitern muss, geht er seine Prozesse an und schaut, wie ein anderer vergleichbarer Dienststellenleiter im Lande Berlin diese Aufgabe vielleicht schon mit 50 Mitarbeitern erledigt. Das ist bei uns ein großes Thema, und wir haben an vielen positiven Beispielen gesehen, dass es funktioniert. Wir haben aber auch Negativbeispiele; da sitzt der Dienststellenleiter, dem das Personal abhanden gekommen ist, wie der Hase vor der Schlange und weiß gar nicht, was zu tun ist.

Meiner Meinung nach ist es ein wichtiger Schritt – das ist nicht negativ –, um sich überhaupt verändern zu können, und es ist eine Aufgabe, vor der die Verwaltung steht. Die Mittel sind eben überall begrenzt, und wir müssen die Mittel, die uns die Bürger über Steuern zur Verfügung stellen, wirtschaftlich einsetzen. Insofern ist es notwendig, Prozesse zu hinterfragen.

Ralf Eisenhöfer (dbb nrw): Herr Weisbrich, wenn die Frage so gestellt ist, ob man es positiv sehen könne, dass man bei Flexibilität als modernem Schlagwort von Personalentwicklung und Personalpolitik jubeln müsse, dann antworte ich: Nein, man muss nur jubeln, wenn es politisch gewollt ist. Dann kann man über eine solche Maßnahme sicherlich jubeln.

Dann gebe ich Ihnen Recht: Diese Flexibilität der öffentlichen Verwaltung hat dieser öffentliche Dienst, haben seine Personalvertretungen, haben seine Gewerkschaften in den letzten Jahren bei vielen Veränderungsprozessen – hier darf ich auch die Kommunen erwähnen; diese sind heute noch gar nicht zu Wort gekommen, weil sie im Moment keine Rolle spielen – an den Tag gelegt. Das haben wir auch in unseren Stellungnahmen zum Gesetzentwurf, die Ihnen vorliegen, gegenüber dem Finanzministerium nie verschwiegen. Wir haben immer gesagt: Jawohl, wir waren mit dabei, als es Veränderungen gab. Allerdings darf man zu der Frage, mit welchen Mitteln, mit welchen Prozessen und mit welchen Auswirkungen man Veränderungen bei den Beschäftigten vornimmt, eine andere Meinung haben, die Sie – wie ich Sie kenne, Herr Weisbrich, wird es so sein – sicherlich akzeptieren.

Also, ein Personalentwicklungsgesetz ist das aus unserer Sicht nicht. Es ist aus unserer Sicht ein Stellenabbaugesetz. Da kann auch niemand widersprechen. Denn so war der politische Ansatz. So lautet die Begründung zum Gesetzentwurf. So sind die Zahlen und Fakten, die dahinter stehen. Ich tue mich jetzt schwer zu sagen: Man könnte es ja vielleicht noch einsehen. Aber hinsichtlich der Frage, wie man die Prozesse gestaltet, haben wir ein wenig deutlich machen können, wie wir es uns auch anders als im Gesetzentwurf angedacht vorstellen könnten.

Eine Bemerkung möchte ich mit einem Spiegelstrich versehen machen. Denn das ist der Casus Belli aller Geschichten. Es geht um die Aufgabenkritik in diesem Lande Nordrhein-Westfalen. Keine Aufgabenkritik vorzunehmen und die Katze von hinten zu „killen“, nämlich zuerst Personal wegzunehmen und erst anschließend zu schauen, wie man weitermacht, ist ein falscher Weg, den wir immer – auch bei der alten Landesregierung; damit hier kein falscher Eindruck entsteht – beklagt haben. Ich frage mich, was die 12.000 Menschen, die demnächst den Stempel kriegen, bisher gemacht haben.

(Christian Weisbrich [CDU]: „Den Stempel kriegen“ ist ein furchtbares Wort!)

Haben sie bisher nichts gemacht? Haben sie Däumchen gedreht?

(Christian Weisbrich [CDU]: Das ist ein furchtbares Wort! Das verbitte ich mir! – Gegenruf von Gisela Walsken [SPD]: Aber darum geht es doch! Sie haben sie im Gesetzentwurf selber stigmatisiert! – Gegenruf von Christian Weisbrich [CDU]: Menschen einen Stempel zu geben, finde ich unmöglich! – Gegenruf von Rüdiger Sagel [GRÜNE]: Dann ziehen Sie den Gesetzentwurf doch zurück!)

– Herr Weisbrich ...

Vorsitzende Anke Brunn: Herr Weisbrich, ich leite die Veranstaltung. Wir beurteilen jetzt nicht die Wortmeldungen unserer Gäste. – Ich bitte herzlich darum, Herrn Eisenhöfer weiterhin zuzuhören.

(Christian Weisbrich [CDU]: Dann rügen Sie den Ausdruck „Stempel auf Menschen“!)

– Nein.

Ralf Eisenhöfer (dbb nrw): Herr Weisbrich, ich habe mir erlaubt, eine Formulierung zu verwenden, die bei vielen Menschen, die von dieser Frage betroffen sein könnten, mittlerweile Usus im Sprachgebrauch ist. Diese Formulierung haben wir nicht selbst erfunden. Ich will Ihnen damit nur eine Meinung aufzeigen.

(Christian Weisbrich [CDU]: Trotzdem kriegen sie keinen Stempel!)

– Okay. Zur Not korrigiere ich mich auf rechtlich und juristisch einwandfreie Begrifflichkeiten.

Ich sage allerdings noch einmal: Solange eine Aufgabenkritik nicht erfolgt und Menschen nicht wissen, warum ihre Aufgabe vielleicht wegfallen muss – es wird sich wahrscheinlich auch mit Überzeugungskraft von Führungspotenzial, was ausgebaut werden muss, keine Veränderung im Bewusstsein der betroffenen Menschen einstellen können; im Moment kann sie sich meines Erachtens nicht einstellen –, so lange werden wir die Grundsatzfrage streitig diskutieren müssen.

Guntram Schneider (DGB): Frau Vorsitzende, das Ganze hat einen politischen Bezug. Deshalb ist die Frage aus meiner Sicht völlig legitim. Ich kann da anschließen, wo Herr Eisenhöfer aufgehört hat. Ich kann mir vorstellen, dass man im Land Nordrhein-Westfalen einen breit angelegten Diskurs über die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung führt. Wenn das gelaufen ist, muss man sich darüber verständigen, wie diese öffentliche Verwaltung strukturiert sein soll. Dann wird das Personal zugeordnet. Das ist ein systematischer Prozess, der ähnlich auch in privaten Unternehmen unter völlig anderen Vorzeichen stattfindet. Wir können hier nicht die Produktivität wie in der Stahlindustrie messen, in der Sie 6 %, 7 % Steigerung der Arbeitsproduktivität pro Jahr haben müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Da stellt sich immer die Frage: Was machen wir mit dem Personal?

Der öffentliche Dienst ist völlig anders strukturiert. Deshalb gibt es hier auch nur in einem geringen Umfang die Möglichkeiten des Vergleichs. Die Landesregierung geht einen anderen Weg. Die Landesregierung will diesen Diskurs nicht, insbesondere nicht mit den Personalräten, sondern baut Mitbestimmungsrechte ab. Das ist tödlich. Das wird Sie politisch auch wieder einholen. Es geht nur mit den Menschen und ihren Vertretungen und nicht par ordre du mufti, von oben verabreicht.

Im Übrigen bin ich froh, dass der Finanzminister und nicht der Innenminister zuständig ist, und zwar aus Gründen, die ich jetzt nicht vertiefen will.

Zweiter Punkt: Ich war nicht vom Hörensagen bei Hoesch dabei, sondern unmittelbar. Ich kenne die Abläufe sehr genau. Ich bin allerdings nicht der DGB-Vorsitzende, der der Landesregierung Tipps zum Personalabbau gibt. Dafür werden Sie Verständnis haben. Da haben Sie andere Einrichtungen und Persönlichkeiten, mit denen Sie sich beraten können. Suchen Sie sich die Richtigen aus!

(Gisela Walsken [SPD]: Herrn Hartmann!)

– Ja, genau. Welcher Spitzengewerkschaftler war eigentlich in dieser Kommission? Das ist mir im Moment entfallen. Ich weiß, dass da niemand drin war. Das zeigt die Wertschätzung, die wir in diesem Zusammenhang hier genießen.

Nächster Punkt – er ist sehr wichtig –: Natürlich gibt es auch bei den Gewerkschaften Personalabbau. Die Gewerkschaften sind Tendenzunternehmen. Wir haben ausdrücklich auf den Tendenzschutz verzichtet. Bei allen Gewerkschaften gilt im vollen Umfang das Betriebsverfassungsgesetz, das erheblich mehr Mitbestimmungsrechte beinhaltet als unser Personalvertretungsgesetz, das wir jetzt erheblich verändern, „modernisieren“ wollen. Diese Modernität bleibt mir verschlossen.

Sie gehen anders vor. Sie wollen keinen Diskurs, sondern Ihr Prinzip ist Privat vor Staat. Da spielt alles rein. PEM ist nur ein Element in dieser Strategie, die sehr wohl durchdacht ist. In diesem Zusammenhang drohen Sie mit einer Reform an jedem Tag. Sie haben die Versorgungsämter und den staatlichen Arbeitsschutz zur Disposition gestellt. Sie gehen offensichtlich davon aus, dass die Atomisierung der bisherigen Strukturen etwas sehr Positives mit sich bringt. Der Hochschulminister ist „Chaosforscher“ von Beruf. Vielleicht kann er da hilfreich zur Seite stehen und Sie auf den richtigen Weg bringen. Ich halte davon nichts.

Wir brauchen, noch einmal, eine Veränderung in der öffentlichen Verwaltung. Die Gewerkschaften stehen auch dazu, auch wenn sie manchmal in diesem Zusammenhang über ihren eigenen Schatten springen. Aber wir lehnen diese Form und damit dieses PEM entschieden ab. Wir brauchen es nicht. Das ist der falsche Weg.

Vorsitzende Anke Brunn: Jetzt kommen die Fragen des Kollegen Schartau. Sie waren an den Kollegen Falkenhain von ver.di und an Herrn Eisenhöfer gerichtet. An den Kollegen Falkenhain ging die Frage: Handelt es sich hier um einen kaschierten Personalabbau? Das ist eigentlich auch schon eine Frage zum Block II.

Gregor Falkenhain (Gewerkschaft ver.di, Landesbezirk NRW): Ich würde nicht von einem kaschierten Personalabbau sprechen, sondern von einem offenen Personalabbau. Es ist nachlesbar, dass dieses PEM-Gesetz nichts anderes zum Ziel hat, als Personal abzubauen. Dazu stellt es ein Instrument mit noch nicht im Gesetz abgeschlossenen Anreizsystemen zur Verfügung, wozu ich sagen muss: Das sind alles Instrumentarien, die wir aus der sogenannten freien Wirtschaft als Maßnahmen des Sozialabbaus kennen.

Wenn man diese Maßnahmen den Beschäftigten anbieten will, dann kann man das sehr wohl machen, wenn man Personalabbau zum Ziel hat. Dazu braucht man keine PEM-Behörde. Das ist ein teures Instrument. Mir ist vollkommen schleierhaft, wie man zu einem solchen Instrument als Landesregierung greifen will, wenn man gleichzeitig – Guntram Schneider hat gerade ein paar aufgezählt – unter dem Titel der Behördenstrafung eine Behörde nach der anderen auflöst, zusammenführt, zentralisiert, dezentralisiert. Da wird ja sehr unterschiedlich vorgegangen. Hier geht es um ein teures Projekt. Ich glaube, dass alles, was hier gesagt worden ist, nur wiederholt werden kann.

Herr Weisbrich, zu Ihrer Aufregung, dass die Beschäftigten darüber diskutieren, dass sie sich mit der Personifizierung, der Personalisierung – das steht so wörtlich im Gesetz – abgestempelt fühlen, kann ich Ihnen nur raten, sich einfach mit Beschäftigten zu besprechen und sich bei ihnen sachkundig zu machen, wie das empfunden wird, wenn man sozusagen „personifiziert“ mitgeteilt bekommt, dass man überflüssig ist.

Sie können jede wissenschaftliche Untersuchung, die es über Stigmatisierung von Arbeitslosen gibt, zu Rate ziehen. Sie können sicher sein, dass alles, was dort soziologisch und wissenschaftlich verbrieft nachzulesen ist, in Ansätzen und in der sozialpsychologischen Wirkung vergleichbar bei denjenigen geschehen wird, die hier durch PEM stigmatisiert werden.

Um auf die Frage von Herrn Schartau zurückzukommen: Das ist aus meiner Sicht eine aufwendige Maßnahme mit Instrumenten, die außerhalb von PEM genauso gut nutzbar gemacht werden könnten. Dazu braucht man weder ein PEM-Gesetz noch eine PEM-Behörde. Unter dem Gesichtspunkt, dass das Land das Ganze betreibt, um Kosten zu senken, bekommt es erst recht fast Charme. Wenn in jeder Haushaltsberatung, die wir mitgemacht haben, nicht auf unsere Vorschläge eingegangen wird, wie man zum Beispiel die Einnahmeseite verbessern kann, und man sich ausgerechnet wieder einen solchen Beitrag vornimmt, dann bewerte ich das so, wie ich das von vielen Kolleginnen und Kollegen höre: Es geht darum, Beschäftigte zu quälen.

Ralf Eisenhöfer (dbb nrw): Ob das beim Innenminister oder beim Finanzminister angesiedelt ist, hat zwei Aspekte. Der erste hat nicht viel mit Menschen zu tun, dafür aber mit Geld. Deshalb ist es vielleicht beim FM richtiger. So könnte eine Antwort auf diese Frage lauten. Ich möchte mich nicht in Ressortfragen dieser Landesregierung einmischen. Es ist richtig, dass im Recht der Arbeitnehmer und der Beamtinnen und Beamten eine Doppelfunktion – so nenne ich das – herrscht, was wir demnächst auch noch einmal zu hören bekommen, wenn es um statusrechtliche, besoldungsrechtliche und versorgungsrechtliche Fragen der Zukunft geht. Dann wird auch die Frage, wer zuständig ist, nämlich das FM und das IM, eine Rolle spielen.

Ich erlaube mir eine persönliche Anmerkung: Egal, welchen rechtlichen oder ressorttechnischen Hintergrund es hat: Ich bin froh – wenn es überhaupt sein muss –, dass es da ist, wo es im Moment ist. Man möge nachdenken.

Vorsitzende Anke Brunn: Das war praktisch die Eröffnung der zweiten Fragerunde. Es geht nun um

Block II: Bewertung der Teilinstrumente und Wirkungen Fragen 8 bis 17 des Fragenkatalogs

Die Gesamtbewertung ist immer mit eingeschlossen. Hier geht es vor allen Dingen um die Frage der Instrumente und der Zuordnung von PEM hier.

Volkmar Klein (CDU): Es sind eben schon einige Fragen aus dem zweiten Block angesprochen und es ist gefragt worden: Brauchen wir das überhaupt, und wie teuer ist

das denn? – Ich knüpfe an die Fragen 9 und 13 an und stelle meine Frage an Herrn Buschmann und Herrn Freyer. Ist es ohne ein solches Instrument überhaupt möglich, die Erfolge, die auf jeden Fall gebraucht werden, zu erzielen? Ich sehe diese in zwei Bereichen: auf der einen Seite in dem Erfordernis, die schon sehr, sehr alten kw-Vermerke zu realisieren, auf der anderen Seite darin – das betrifft eher die Frage 13 –, den Personaleinsatz insgesamt zu optimieren, die richtigen Leute an die richtige Stelle in der Landesregierung zu bringen, wo das Ressortprinzip in der Vergangenheit natürlich immer eine gewisse Barriere für Optimierung gewesen ist.

Die gleiche Frage geht auch an den Bund der Steuerzahler, der in seiner Stellungnahme geschrieben hat, dass sich das Instrument an anderer Stelle schon bewährt habe und dass es aus dem Blickwinkel der Haushaltskonsolidierung ein sehr wichtiges Instrument sei, um auf der einen Seite kw-Stellen abzubauen, auf der anderen Seite aber auch – ich will es betonen – den Personaleinsatz zu optimieren.

Hans-Theodor Peschkes (SPD): Auch meine Frage zielt auf die kw-Vermerke ab und richtet sich an die Vertreter der Deutschen Steuer-Gewerkschaft. Halten Sie es überhaupt für realistisch, dass kw-Stellen abgebaut bzw. in das Personalmanagement überführt werden? Bei der Polizei wachsen trotz Arbeitszeiterhöhung erhebliche Überstunden heran. Ich weiß, dass sich die Mitarbeiter in den Finanzämtern über eine ständig zunehmende Arbeitsflut beklagen, die nicht mehr zu bewältigen sei. Gleichwohl gibt es dort 2.000 kw-Stellen. Meine Frage: Halten Sie es überhaupt für realistisch, diese einzubeziehen?

Meine zweite Frage geht an Herrn Schneider bzw. an Herrn Eisenhöfer. Die Frage, ob das PEM überhaupt notwendig ist, haben Sie eigentlich schon beantwortet. Ich stelle meine Frage anders. Sie haben ja gesagt, PEM sei in dieser Form gar nicht notwendig. Ist Ihnen bekannt, dass Sie sich damit in prominenter Gesellschaft befinden? Denn der Finanzminister hat in einer Kabinettsvorlage vom Mai 2006 geschrieben: Bei einem Erfolg der Altersteilzeit ist denkbar, dass die Einführung des von der Landesregierung beschlossenen Personaleinsatzmanagements entbehrlich wird. – Er hat sich dabei nicht gegen den Innenminister durchsetzen können, aber er bestätigt Ihre Meinung, die auch meine ist.

Rüdiger Sagel (GRÜNE): Ich habe insgesamt nur noch zwei abschließende Fragen.

Erstens. In § 8 Abs. 9 des Entwurfs wird die unabdingbare Ausschreibungsverpflichtung für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, de facto außer Kraft gesetzt. Ich hätte gerne gehört, wie dieser Absatz bewertet wird. Die Antwort kann geben, wer möchte.

Meine zweite Frage lautet, wie die finanziellen Auswirkungen des PEM-Gesetzes gesehen werden.

Vorsitzende Anke Brunn: Die Fragen des Kollegen Klein sind zugespitzt auf die Fragen 9 und 13 des Fragenkataloges und richten sich an Herrn Buschmann, Herrn Freyer und Herrn Cloesges vom Bund der Steuerzahler.

Peter Buschmann (Zentrales Personalüberhangmanagement Berlin): Auf die Frage, ob ein beschleunigter Personalabbau mit Anreizsystem auch ohne ein zentrales Personaleinsatzmanagement möglich wäre, sage ich aus rein fachlicher Sicht und nach meinen bisherigen Erfahrungen, die nicht nur aus dem Land Berlin herrühren, ganz klar: Nein! Sie brauchen übergeordnet eine Institution, eine Einrichtung, einen Entscheider, die bzw. der letztendlich in die Richtung lenkt und denkt, wo Einsparungen vorgenommen werden sollen.

In Berlin beispielsweise gibt es eine Liste – wir nennen sie Mangelberufsliste –, aus der hervorgeht, welches Personal wir auch gegen Prämie nicht gehen lassen möchten. Wenn der Angestellte kündigen möchte, können wir das nicht verhindern; aber wir reißen das nicht an. Ich meine, das kann man machen. Es obliegt der Einrichtung, beispielsweise Ihnen selbst, ob Sie irgendwo Bedarfe identifiziert haben und sagen: Das sind nur Mitnahmeeffekte, das sind gute Potenziale, die sowieso gehen, wo wir im Grunde genommen nichts investieren wollen. – Aber das Lenken, Beschließen und Beschleunigen muss übergeordnet sein. Es gibt hier keine Einzelinteressen von betroffenen Führungskräften auf der operativen Ebene, ihr Personal loszuwerden und Geld oder andere Mittel in die Hand zu nehmen, um den ganzen Vorgang zu beschleunigen. Das liegt in der Natur der Sache selbst, zu der ich heute auch schon ausgeführt habe.

Sie sind aber auch, wenn Sie Mittel im Rahmen eines Anreizsystems investieren, stringent gehalten, nachzuhalten und zu dokumentieren, was Investitionen beispielsweise in Form von Personalkosten, Prämienzahlungen, Qualifizierung, Unterstützung oder Coaching unter dem Strich am Ende des Geschäftsjahres gebracht haben. Das geht nur zentral. Das werden Sie mit dezentralen Strukturen – allein bei uns in Berlin wären das 42 oder 43 Entscheider – nicht zusammenfassen können. Dann können Sie auch keinen Report abgeben und es dem Rechnungshof nicht darlegen. Das hat ganz einfach Verfahrensgründe.

Zu der Frage, welche Vorteile von einem zentral geführten Stellenpool mit dezentralen Außenstellen zu erwarten sind: Ich denke, das, was wir machen, würde auch mit Niederlassungen in der Fläche funktionieren. In Nordrhein-Westfalen, das den Status eines Flächenlandes hat, müssen Sie sich die Frage stellen, inwiefern Sie vor Ort sein können. Das lässt sich nicht von Düsseldorf aus in alle Räume hinein machen, ohne physisch vor Ort zu sein, Strukturen zu erarbeiten, Ansprechpartner persönlich kennenzulernen. Die Mitarbeiter wären dann mehr auf Achse als irgendwo vor Ort in Gesprächen. Es sollte also dezentrale Außenstellen geben. Man braucht aber eine zentrale Führung: erstens, weil Sie Transparenz nur dann erreichen, wenn Sie es in zentraler Verantwortung machen – ob Sie drei, fünf oder zehn Satelliten bauen, das ist egal –, zweitens, weil Sie steuern müssen, was Sie an Einnahmen hereinholen.

Wir verpflichten uns gegenüber dem Senat in Berlin im Rahmen der Haushaltsplanung, welche Effizienzrendite wir in dem Haushaltsjahr erwirtschaften müssen, wollen und auch realisieren, wie hoch wir die Minderausgaben einschätzen und mit welchen eigenen Aufwendungen wir rechnen. Eine solche Einrichtung kostet durchaus Geld. Allerdings besteht die Einrichtung bei uns zu 99,7 % aus Überhangpersonal. Ich bin der einzige Externe, der dazugekommen ist. Die anderen Mitarbeiter hatten alle einen kw-

Vermerk oder haben sich einen kw-Vermerk geben lassen und waren in ihrer letzten Aufgabenstellung in einer der Verwaltungen entbehrlich.

Ich bin also für folgende Struktur: zentrale Entscheidungen und zentrale Berichte. Auch für die politischen und die operativen Schnittstellen ist das unbedingt erforderlich. Wir haben in Berlin keine glaubhaften Aufzeichnungen, Zusammenfassungen und Zahlen zu den Erfolgen des hier heute schon von Herrn Klang kurz angesprochenen Personalabbaus seit 1990. Man weiß sicherlich, wie viele Stellen abgebaut worden sind, man weiß aber nicht, wie viel Personal überhaupt noch darauf saß. Wenn das sehr erfolgreich gewesen wäre, hätte man uns seit Inkrafttreten des Gesetzes nicht weitere 8.000 Überhangkräfte überstellt. Ich halte es also für zwingend erforderlich, das in zentraler Verantwortung und unter zentraler Leitung zu machen.

Bertram Freyer (Hessisches Ministerium der Finanzen): Die PVS in Hessen hat ebenfalls im Finanzministerium eine Zentrale angesiedelt und hatte zu Beginn der PVS vor nunmehr drei Jahren sechs regionale Servicestellen mit jeweils durchschnittlich zehn Beratern. Diese Struktur hat sich meines Erachtens bewährt. Die Ansprechpartner vor Ort, die Personalentwicklungsberaterinnen und -berater, waren in einem ständigen engen Kontakt mit den gemeldeten Personen und auch mit den Dienststellen, mit denen intensiv zusammenzuarbeiten ist. Gleichzeitig konnte seitens der Zentrale hier gesteuert werden. Es wurde der Kontakt zur politischen Spitze zusammengeführt. Das Berichtswesen lief und läuft über die Zentrale, sodass ein solcher Aufbau meines Erachtens sinnvoll ist.

Dabei muss ich auf Folgendes hinweisen: Es gibt natürlich schon Unterschiede zwischen den Modellen in Nordrhein-Westfalen und in Hessen, die von durchaus grundlegender Bedeutung sind. Zum Beispiel werden die PVS-gemeldeten Personen bei uns nicht zur PVS versetzt, sondern die personalführende Dienststelle bleibt die alte Dienststelle. Insofern bitte ich um Nachsicht, wenn vielleicht die Vergleichbarkeit nicht immer so gegeben ist und in einigen Details dann erst auch später möglich sein wird.

Dieter Klang (Vorsitzender des Hauptpersonalrates des Landes Berlin): Ich möchte noch etwas zur haushaltswirtschaftlichen Auswirkung ergänzen. Zur Frage, die sich für die Findung des Überhanges und die Vermittlungsgröße stellt, muss man Folgendes wissen: Ist die Fluktuationsgröße höher als das Personal, das ich abbauen will, dann ist das leichter zu realisieren. Erst wenn das umkippt, wenn also die Fluktuationsgröße kleiner ist als das, was personalmäßig abgebaut wird, kommt es zu Schwierigkeiten und Modellen, die man neu diskutiert.

Das lässt sich in Zahlen nachweisen – da sehe ich Herrn Buschmann aus Berlin das nach, da er dafür noch nicht zuständig war; er ist ja erst in die geschaffene Behörde gekommen –: Da haben wir 80 % im Jahr. Von 5.000 haben wir 4.000 Beschäftigte auf weitere Aufgaben umgesetzt und nicht im Überhang belassen. 1.000 konnten wir nicht vermitteln; die wurden weitergeführt.

Bei diesen Abbauraten ist es natürlich wichtig, dass die 1.000, die übrig geblieben sind, auch weiter finanziert werden. Wenn ich bei dem Modell, das ich in Berlin habe und das

ich hier diskutiere, von 30 % oder 35 % Erfolgsquote vergleichsweise berichte, muss ich wissen, dass ich 65 bis 70 % im nächsten Jahr weiter finanzieren muss.

Ich komme als Berater aus Berlin daher und erkläre Ihnen als Personalvertretung, dass das dezentrale System im Personalabbau erfolgreicher ist. Das ist natürlich sehr merkwürdig. Aber es hatte Motivation, es hatte Verständnis bei den Kollegenschaften, und es bedarf keiner Änderung des Personalvertretungsgesetzes. Es ist von den Gewerkschaften, von den Interessenvertretungen und vom Senat von Berlin mitgetragen worden. Die Gründe dafür, warum man es geändert hat, waren ausschließlich politische Motive.

Nun stehen wir vor dem Zukunftsmodell, das wir nicht ausreichend finanziert und bei dem wir nicht ausreichend abgebaut haben. Das ist die Krux, in der wir stecken. Bei allen Berichten, die man dann hört, muss man diese Betrachtung immer wieder anstellen: Was ich übrigbehalte, muss ich im nächsten Jahr weiterfinanzieren. Das erhöht weiter den Druck auf die vorhandenen Beschäftigten. Das muss man beim Überhang sehen. Das macht das Ganze nicht leichter, sondern erschwert es.

Wenn Sie und alle, die Verantwortung übernehmen wollen, Beispiele wählen und Bereiche finden, Ihre Leute durch Fluktuation abzubauen, dann brauchen Sie kein PEM. Dann können Sie das in eigener Verantwortung und mit zentraler Unterstützung und zentraler Kompetenz voranbringen.

Michael Boeckhaus (Bund der Steuerzahler NRW e. V.): „Optimierung des Personaleinsatzes“ war die Frage. Da muss ich natürlich fragen, warum. So etwas ist ja keine lustige Angelegenheit. Für uns als Bund der Steuerzahler steht dahinter als Ziel ein ausgeglichener Haushalt, also ein Haushalt ohne Neuverschuldung, und diesen relativ kurzfristig zu erreichen und dann auch später nachhaltig beizubehalten.

Das andere Ziel, das man zu bedenken hat und das heute noch gar nicht angesprochen wurde, ist die demografische Entwicklung. Wir haben in den letzten Jahrzehnten eine Ausweitung des öffentlichen Dienst, der Beschäftigtenzahl in NRW zu verzeichnen gehabt, insbesondere seit den 70er- und 80er-Jahren, und das bei einer bestimmten Bevölkerungsgröße, die wir damals hatten. Wenn wir in die Zukunft schauen, muss man auch von daher sehen, dass wir die Beschäftigtenzahl natürlich anpassen müssen. Da gebe ich allen Beteiligten Recht, die gesagt haben: Es geht hier um Personalabbau. – Gar keine Frage.

Wie ist das in der Vergangenheit gelöst worden? In der Vergangenheit hat die Ausbringung der kw-Vermerke eher einer globalen Personalminderausgabe in den einzelnen Ressorts entsprochen. Da bin ich mit Herrn Schneider vom DGB einer Meinung – wie in der Stellungnahme auf Seite 2 im zweiten Absatz erwähnt wird –, dass nämlich der Ausweis von kw-Vermerken bei den früheren Regierungen so global war, dass man damit den Haushalt im Zweifelsfall ausgleichen konnte. Jetzt geht es um einen stellenscharfen Ausweis. Ich betone das. Eben wurde auch von Aufgabenkritik gesprochen. Sie ist notwendig und führt zu einem stellenscharfen Ausweis.

Jetzt wissen wir alle, dass auf jeder Stelle auch eine Person, ein Mensch sitzt. Das führt dazu, dass hier eine Wortwohl, nämlich Personalisierung, gebraucht wird, die dann für

manchen zu einer befürchteten Stigmatisierung führt. Wenn ich Letzteres aber ablehne, darf ich das Erste nicht wollen.

Also: Ein stellenscharfer Ausweis von kw-Vermerken führt notabene dazu zu sagen, um welche Mitarbeiter es sich handelt. In der Vergangenheit hatten wir ja in NRW die Personalagentur, die hauptsächlich auf freiwilligen Aspekten beruhte. Da möchte ich nur auf das Plenarprotokoll 14/58 verweisen, auf die Plenarsitzung vom 29. März, in der Finanzminister Linssen unwidersprochen festgestellt hatte, dass der Vermittlungserfolg dort maximal im zweistelligen Bereich gelegen habe.

Bei PEM geht es aber um mehr, nämlich um 12.000 und mehr Stellen, die abgebaut werden sollen. Zum Teil beinhaltet diese Zahl natürlich auch kw-Vermerke, die die alte Regierung schon ausgebracht hatte. Das alles zusammenfasst führt zu der Überlegung: Reicht es nicht aus, die Personalagentur mit dem bisherigen Verfahren einzusetzen? Wir glauben, nein.

PEM bietet die Chance – wie es im Gesetz steht und auch hier zitiert wurde –, dass die Ressorts eigene Vereinbarungen mit dem Finanzministerium treffen können. Dazu klang vorhin schon an: Was ist, wenn das alle tun? – Dann ist PEM überflüssig. Aber davon geht, glaube ich, die Landesregierung nicht aus, und davon gehen auch viele der Anwesenden nicht aus. Also werden wir PEM dann brauchen. Zunächst einmal wird es ja auch nicht in der letzten Ausbaustufe geplant, sondern man fängt ja erst einmal mit weniger Mitarbeitern an.

Vor allen Dingen muss PEM ja dann auch greifen, wenn die in den Vereinbarungen mit den Ressorts und dem Finanzministerium getroffenen Ziele nicht erreicht werden. Dann würde ja wiederum, wenn diese Ziele nicht erreicht werden, PEM greifen.

Insoweit denken wir, dass PEM notwendig ist und die Kosten vertretbar sind, natürlich unter der Einschränkung, dass die Einsparungen nachhaltig höher sein müssen als die Kosten. Das ist keine Frage.

(Rüdiger Sagel [GRÜNE]: 10 Millionen €?)

Ich wiederhole: Denn unter dem Strich kommt es zu ausgeglichenen Haushalten – das ist das Ziel – und einer Berücksichtigung der demografischen Entwicklung. Deshalb – Fazit – sind wir für PEM.

Vorsitzende Anke Brunn: Herr Peschkes hat ein paar Fragen gestellt an den Vertreter der Steuer-Gewerkschaft. Er hat gefragt: Wie realistisch ist es, unter PEM tatsächlich diese kw-Vermerke bei der Steuerverwaltung zu realisieren?

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW): Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren! Unstreitig gibt es kw-Vermerke. Unstreitig sind da verschiedene Dinge zu vollziehen. Wenn wir aber über die kw-Vermerke der Vergangenheit sprechen, muss man sehen: Es sind alte kw-Vermerke, die in ihrer Zahl der Vergangenheit zu verdanken sind. Das bedeutet: Wenn man über den Vollzug von kw-Vermerken spricht und über den beschleunigten Vollzug, dann wäre es erforderlich, bevor man in diese Maßnahmen eintritt, darüber nachzudenken, wie denn aktuell derar-

tige Zahlen aussehen. Das bedürfte dann einer Aufgabenkritik im positiven wie im negativen Sinne. Dazu wäre es dann auch nötig, dass man nicht nur die neuen Aufgaben ins Auge nimmt, sondern auch die neuen politischen Erwartungen, die an den öffentlichen Dienst herangetragen wurden. Da wäre die Landesregierung primär gefordert. Dabei kämen mit Sicherheit neue, interessante Zahlen zustande, die zumindest für den Bereich, den ich definitiv überblicken kann, nämlich die Finanzverwaltung, einen wesentlich kleineren kw-Bestand ergeben würden.

Dahinter steht auch die Überlegung: Was ist denn in der Vergangenheit geschehen? Nehmen wir das Beispiel Finanzverwaltung. Hier wurde auf Druck der Landesregierung, auf Bitte der Landesregierung der Außendienst der Finanzverwaltung in den letzten Jahren auf 3.550 Stellen, das Stellensoll, aufgestockt. Diese Maßnahme ging extrem zulasten des Innendienstes. Hier wurden mit nahezu jährlichen Umorganisationen die Finanzämter dazu gezwungen, personell die letzten Ressourcen auf den Weg zu bringen.

Wenn nunmehr ein beschleunigter kw-Abbau stattfinden soll, dann zerstört dies die Planungsgrundlagen, auf denen man die Personalverantwortung in den letzten Jahren aufgebaut hat. Eine Altersteilzeitregelung und ein normaler Abbau von kw-Vermerken gibt hier einen Zeitpuffer, der der Verwaltung einerseits die Möglichkeit bietet, sich an die neuen Herausforderungen heranzutasten, und andererseits personelle Ressourcen in den Verwaltungen belässt, um diesen Umstellungsprozess aktiv und verantwortlich zu begleiten.

Nunmehr soll ein Gesetz aufgelegt werden, das den Personalabbau beschleunigt. Was aber ist, wenn dies gelingen sollte, wenn also tatsächlich über den eigentlichen Arbeitsbestand hinaus Kolleginnen und Kollegen diese Verwaltung verlassen? Die Beschleunigung des Stellenabbaus verkennt dabei diesen gleitenden Übergang, den der öffentliche Dienst braucht, um die neuen Aufgaben zu bewältigen. Eigentlich ist es für den öffentlichen Dienst, für die öffentliche Verwaltung in Nordrhein-Westfalen das Schlimmste, was passieren könnte, wenn dieses Gesetz zum Erfolg kommt.

Wir werden mit dem vorhandenen Personalbestand in der Finanzverwaltung, aber auch definitiv in anderen Verwaltungen nicht in der Lage sein, anschließend, nach dem Personalabbau, den gleichen Qualitätsstandard zu halten wie heute. Das bedeutet bei der Polizei den Verlust innerer Sicherheit und bei der Finanzverwaltung den Verlust von Einnahmen. An der einen oder anderen Stelle muss sich hier die Landesregierung die Frage gefallen lassen, wie weit sie mit diesem Gesetz auch Funktionen beeinträchtigt, die sie von der Landesverwaltung erwartet.

Vorsitzende Anke Brunn: Herr Peschkes hatte auch noch an Herrn Schneider und Herrn Eisenhöfer die Frage gerichtet, inwiefern PEM überhaupt notwendig ist.

Guntram Schneider (DGB): PEM ist aus unserer Sicht nicht notwendig. Wenn der Finanzminister geäußert hat, dass mit Anreizsystemen, insbesondere mit der Altersteilzeit, mittelfristig seine Ziele zu erreichen sind, dann wird es so sein. Ich habe dem nichts hinzuzufügen. Das Problem ist nur, dass sehr viele Minister in Vier- oder Sechs-

Augen-Gesprächen etwas anderes zu diesem Gesamtkomplex äußern als das, was dann in praktische Politik umgesetzt wird.

Ralf Eisenhöfer (dbb nrw): Ich kann es auch kurz machen. Ich hatte das schon mit einer anderen Bemerkung etwa beantwortet. Wir brauchen PEM nicht, wenn die Möglichkeiten greifen, die jetzt im Gesetz stehen mit den Vereinbarungsstrukturen inklusive der Maßnahmen status- und arbeitnehmerrechtlicher Art, die seitens des Kabinetts ange-dacht sind. Dann können wir darauf verzichten.

Was wir natürlich brauchen – da stimme ich mit Herrn Boeckhaus nicht so ganz überein, wenn er die „alte“ Personalagentur zum Maßstab für Zukunftsinnovationen macht –, wenn ein gewisses Ziel erreicht werden soll, ist eine personalwirtschaftliche Organisationsform – sei es im FM oder im IM, das ist jetzt nicht meine Aufgabe –, die man etwas anders gestaltet, als das mit der alten Agentur der Fall war. Wenn man das vielleicht auch sinnvoller ausgestaltet und das mit den verantwortlichen Personalvertretungen und Gewerkschaften einmal bespricht, dann könnte ich mir das gegebenenfalls als erfolgversprechend vorstellen, aber immer unter dem Aspekt, dass ich ja nicht unbedingt 12.000 Stellen abbauen will.

Vorsitzende Anke Brunn: Offen ist noch die Frage des Kollegen Sagel. Er hat die Frage in den Raum gestellt, inwieweit das besonders nachteilig für Frauen sei mit dem Verzicht auf die Ausschreibungsverpflichtung. Dazu haben wir die schriftliche Stellungnahme 14/1041 der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros vorliegen. Da wird die Frage allgemein aufgegriffen. Ich verweise auf die schriftliche Antwort. Falls sich jetzt nicht jemand dazu noch meldet, würde ich die nächste Frage aufrufen.

(Rüdiger Sagel [GRÜNE]: Ich hatte noch eine zweite Frage gestellt, und zwar nach den finanziellen Auswirkungen von PEM! Dazu, wie die 10 Millionen € Kosten beurteilt werden! Der Bund der Steuerzahler hat schon etwas dazu gesagt. Ich weiß nicht, ob noch jemand anderes etwas dazu sagen möchte!)

– Meldet sich dazu jemand? – Das sehe ich nicht. Der Kollege Schartau hat sich noch gemeldet. Bitte schön.

Harald Schartau (SPD): Ich habe eine Frage an Herrn Shraer, und zwar zum Thema Freiwilligkeit. Sie haben sich als Personalräte sicherlich einige Zeit mit diesem Vorhaben befasst. Mich würde interessieren, ob Sie irgendeinem Ihrer Kollegen in der Landesverwaltung empfehlen könnten, sich freiwillig zu PEM zu melden.

Meine zweite Frage in diesem Zusammenhang lautet: Glauben Sie, dass über den Weg freiwilliger Einzelvereinbarungen, die ja theoretisch alle noch möglich sind, Ressort für Ressort mit dem Finanzminister, bei der Anwendung der absehbaren Instrumente des Personalabbaus – und um nicht mehr als das geht es hier, ich lasse einmal außen vor, dass Behörden geschlossen werden und für die dort betroffenen Beschäftigten eine Perspektive gefunden werden muss – unter nüchterner Einschätzung der Perspektiven

einer natürlichen Fluktuation und unter Nutzung der Angebote, in den vorzeitigen Ruhestand zu gehen, die Ziele von PEM auch erreicht werden könnten?

Michael Shraer (Vorsitzender des Hauptpersonalrats beim Innenministerium NRW): Herr Schartau, zu Ihrer ersten Frage: Ich würde es niemandem anraten, aber wenn ich es denn täte, wäre es ja auch unlogisch im Gesamtzusammenhang. Ich will auch die Frage wirklich nur so kurz beantworten.

Zur zweiten Frage: Da muss man eigentlich auch dazu sagen, dass wir ja eine gewisse Erfahrung mit solchen Vereinbarungen haben. Diese Vereinbarungen wären ja nicht neu, wenn es diese PEM-Behörde zukünftig gäbe. Wir hatten ja auch in der Vergangenheit entsprechende Vereinbarungen. Es möge doch bitte keiner behaupten, dass die so wenig erfolgreich gewesen sind, wenn man sich anguckt, was in den vergangenen Jahren an Stellenabbau betrieben worden ist. Den haben wir als Personalvertreter und auch als Gewerkschafter in der Vergangenheit auch der früheren Landesregierung vorgehalten. Das ist also kein neues Phänomen. Insofern möge man uns dann auch bitte keine Einseitigkeit vorwerfen.

Ich meine, diese Instrumente, die ja im Moment auch schon wieder sozusagen nach alter Rechtsgrundlage Anwendung finden, sind durchaus erfolgreich. Wir sind der Auffassung: Um das Ziel der Landesregierung zu erreichen, wäre es völlig ausreichend, wenn man alles – diese Vereinbarungen mit den Anreizen, die geschaffen wurden, plus die erhebliche Aufstockung im Bereich der Tarifbeschäftigten, das müssen wir immer wieder sagen, weil sie einfach vernachlässigt werden – in ein Paket packen würde.

Vorsitzende Anke Brunn: Herzlichen Dank, das waren die mir vorliegenden Fragen zum zweiten Komplex. Dann komme ich zu

Block III: Erfahrungen in anderen Bundesländern

Fragen 18 bis 20 des Fragenkatalogs

Gibt es dazu Fragen? – Herr Kollege Peschkes.

Hans-Theodor Peschkes (SPD): Ich habe eine Frage an Herrn Klang aus Berlin: Herr Klang, Sie schreiben, dass in Ihrer Behörde 80 Mitarbeiter 5.500 Stellen verwalten. Der Finanzminister hat in der letzten Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses auf meine Frage geantwortet, dass PEM in Nordrhein-Westfalen eine Behörde mit 80 Mitarbeitern sein wird. Halten Sie es unter den Ihnen bekannten Voraussetzungen in Berlin für realistisch, dass man mindestens 12.000 Personalakten mit 80 Stammbeschäftigten verwalten kann?

Volkmar Klein (CDU): Ich knüpfe da direkt an. Einerseits würde mich interessieren, wie das finanzielle Ergebnis der Personalüberhangbehörde in Berlin aussieht. Dabei spielen sicherlich auch die Ausführungen von Herrn Kollege Peschkes eine Rolle; ich würde gerne noch einmal die Zahlen in Erinnerung gerufen bekommen. Andererseits interessiert mich auch – darüber haben wir heute noch gar nicht gesprochen –, wie die Erfah-

rungen in Mecklenburg-Vorpommern sind. Dazu kann uns Herr Dr. Trümper sicherlich noch einiges sagen.

Dieter Klang (Vorsitzender des Hauptpersonalrates des Landes Berlin): Ich werde gerne versuchen, die Frage zu beantworten. Vielleicht aber, Herr Buschmann, ergänzen Sie die aktuellen Zahlen. Bei der Gründung hatten wir in Berlin eine Personalausstattung des Stellenpools von ca. 70 Stellen für 3.000 zu vermittelndes Personal. Dies sollte sich entsprechend der Aufgabenstellungen aufstocken. So war es in den ursprünglichen Personalausstattungs- und Haushaltsberatungen geplant.

Im Moment sind – so war die letzte Aussage – ca. 80 Festbeschäftigte in dem Stellenpool, die selbstverständlich aus dem Überhang genommen wurden. Wenn sie dahin wollten, mussten sie sich vorher in den Überhang setzen lassen, sind dort allerdings auf festen Stellen. Deswegen muss man sagen, dass wir diese 80 Festbeschäftigten im Verhältnis zu dem zu vermittelnden Personal, was im Moment um die 6.000 sind – aber auch hierbei bitte ich, die aktuelle Zahl durch Herrn Buschmann ergänzen zu lassen –, und gemessen an den Aufgaben der Personalverwaltung, die von diesem Personal zu leisten sind, nämlich die Vermittlung und die Beratung, für viel zu wenig halten. Deshalb würde die Größenordnung von 80 Beschäftigten schon für 6.000 zu vermittelndes Personal viel zu gering sein.

Bei einer Größenordnung von 12.000 reichen 80 Stellen für diese Behörde überhaupt nicht aus, denn man muss einen Großteil des Personals für Beratung und Vermittlung einsetzen. Ein anderer großer Teil muss eingesetzt werden, um 12.000 Beschäftigte personalaktenmäßig zu verwalten. Diese bekommen dann auch ihr Geld über diese Behörde, und alle Verwaltungsvorgänge werden dort gesammelt – von Fragen bei Krankheitsfällen über Anträge an die Verwaltung, die sich aus den Dienst- und Arbeitsverhältnissen ergeben. Das halte ich insgesamt gesehen für eine absolute Unterausstattung, und man sollte die Hände davon lassen. Wenn man mit so wenig Personal an die Sache herangeht, dann ist das ein weiteres Indiz dafür, dass man sie gar nicht richtig ernst nimmt.

Peter Buschmann (Zentrales Personalüberhangmanagement Berlin): Bei der Bewertung der Personalausstattung – auch im Vergleich zu unserer – ist immer relevant, welche Aufgaben abgewickelt werden. Man braucht nicht per se 80 oder 100 Leute für 10.000 Stellen. Das sagt nichts aus. Wenn ich 100 Vermittler habe und die Personalverwaltung und die Zahlbarmachung der Bezüge beispielsweise in einem Landespersonalamt untergebracht sind, dann habe ich eine bequeme Ausstattung und eine bessere Betreuungsquote als in Berlin, denn ich hätte einen Vermittler für 120 Dienstkräfte.

Wir sind seinerzeit mit einer Stellenausstattung von 81,75 gestartet, die Anfang 2004 festgeschrieben war. Diese Stellen haben wir sukzessive mit Personal gefüllt. Wir hatten zu Beginn keine 80 Mitarbeiter an Bord und den sehr schleppenden Versetzungsprozess von Überhangkräften zu unserer Behörde, weil viele noch gewartet haben, ob doch noch etwas passiert und dieses Schreckgespenst nicht realisiert wird. Wir haben also in dem Maße aufgebaut, wie wir einerseits Personal in der Personalstelle zu betreuen und andererseits Personal in Aufgaben zu vermitteln hatten.

Es ist richtig, dass die Personalausstattung damals für ca. 3.000 bis 3.100 Überhangkräfte ausgelegt war. Was richtig oder falsch ist, hat etwas mit verschiedenen Faktoren beim Personalabbau zu tun. Das ist einerseits der Faktor Zeit und andererseits das, was ich erbringen möchte. Ich kann mit wenigen Mitarbeitern in einem langen Zeitraum das Gleiche erwirtschaften wie in einem kurzen Zeitraum mit relativ vielen Beschäftigten. Die Menge und die Zeit sind dabei zu beachten.

Wir sind damit hingekommen, auch wenn ich nicht sagen kann, dass es eine bequeme Personalausstattung war. Anfang 2006 gab es dann die Versetzungsprozesse von Personal, über die ich heute schon berichtet habe und bei denen 2.500 Mitarbeiter innerhalb von drei Monaten aufgenommen wurden, wobei Akten verarbeitet und Profile eingestellt werden mussten. Diese hatten wir dann auch in der Betreuung. Dann haben wir unseren Personalkörper sukzessive weiter aufgebaut – aber nicht nur im Vermittlungsbereich, sondern auch im personaladministrativen Bereich, also in der Personalabrechnung und Personaladministration. Dort ist das Geschäft ein untypisches, weil es eine hohe Fluktuation gibt. Man bekommt neue Personalfälle hinein und gibt Personalfälle heraus. Das ist nicht mit einer Personalstelle in der freien Wirtschaft, im Dienstleistungsbereich oder in der normalen Behördenlandschaft zu vergleichen, wo es außerhalb eines Überhangmanagements relativ wenige Veränderungen gibt.

Zurzeit haben wir 120 Mitarbeiter, die die Personalvermittlung und -administration für insgesamt 4.700 aktive Überhangkräfte betreiben, die wir betreuen und vermitteln. Das ist die aktuelle Zahl.

Zur Effizienzrendite und monetären Bewertung: Bei uns ist sehr titelscharf festgeschrieben, in welchen Bereichen wir unsere Beiträge durch den Einsatz unseres Personals zu leisten haben – das heißt, wie viele echte Euro in das Land Berlin durch Einsätze außerhalb des unmittelbaren Landesdienstes oder auch durch Einsatz im Bundesministerium oder in den Jobcentern, zu denen ich heute ausgeführt habe, hereinzuholen sind. Ich möchte Ihnen in der Kürze der Zeit drei Zahlen nennen, weil Herr Klein danach gefragt hatte, wo denn der monetäre Effekt unserer Veranstaltung liege.

Wir haben seit Arbeitsaufnahme in 2004 reine, externe Mehreinnahmen in einer Größenordnung von ca. 21 Millionen €. Wir haben landesintern etwa 20 Millionen € durch Einsätze, die uns von Behörden und Verwaltungen bezahlt worden sind, vereinnahmen können. Das sind auf der Einnahmenseite zusammen ungefähr 41 Millionen €.

Wir verzeichnen in dem gesamten Zeitraum von 2004 bis Ende 2006 auf der Minder- ausgabenseite durch Einspareffekte, die durch die Zurverfügungstellung von Personal – etwa für die Begleitung oder Durchführung von Wahlen; dazu habe ich ebenfalls ausgeführt – knapp 50 Millionen € zu verzeichnen. Diese 50 Millionen € haben wir weniger ausgegeben, als wenn wir unser Personal nicht zur Verfügung gestellt hätten.

Hinzu kommen die durch Vermittlung und Abgänge in den letzten dreieinhalb Jahren eingesparten knapp 78 Millionen € Personalmittel.

Insgesamt liegen wir bei ca. 170 Millionen € an Entlastung für den Landeshaushalt, die in dieser konzentrierten Form in diesen drei Jahren sehr wahrscheinlich nicht stattgefunden hätte – das ist eine persönliche Bewertung von mir.

Dr. Andreas Trümper (Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern): Ich will versuchen, die Fragen, die ich heute hier aus dem Auditorium gehört habe, aus dem Blickwinkel des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu beantworten.

Die Aufgabenstellung in Mecklenburg-Vorpommern ist eine ähnliche wie in Nordrhein-Westfalen. Auch bei uns geht es um einen Personalabbau, um einen Stellenabbau im Umfang von 10.500 Stellen. Das entspricht in etwa der Größenordnung, die Sie vor Augen haben, bedeutet für uns aber relativ eine ganz andere Dimension, denn bei uns sind das 25 % des Stellenvolumens.

Der wesentliche Unterschied zwischen der Vorgehensweise in Berlin und in Mecklenburg-Vorpommern liegt meines Erachtens in der Art und Weise, in der wir die Belegschaften mitnehmen bzw. mitzunehmen versuchen. Nach allem, was ich aus dem Kollegenkreis der Personalvermittler der Länder weiß, sind wir wohl das einzige Bundesland, welches sowohl eine Zielvereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu diesem ganz Projekt abgeschlossen als auch mit den Interessenvertretern – Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen – zu allen wesentlichen Regeln ein Übereinkommen erreicht und von daher eine Übereinstimmung erzielt hat.

Ein weiterer wesentlicher Unterschied ist, dass bei uns im Vorhinein eine Art Aufgabenkritik stattgefunden hat; allerdings nicht, wie es heute hier angeklungen ist, nach dem Motto „erst Aufgabenkritik und dann Stelleneinsparvorgabe“, denn wir sind der festen Überzeugung, dass das nichts bringt. Fängt man es nämlich so an, führt das letztendlich dazu, dass alle Dienststellen ihre Aufgaben sorgfältig analysieren und zu der Erkenntnis gelangen, sie hätten zu wenig Personal. Eine Aufgabenkritik ohne eine konkretisierte Stellenabbauvorgabe geht also aus wie das Hornberger Schießen. Wir haben diese Stellenabbauvorgabe aber über einen sehr langen Zeitraum sehr sorgfältig an einem Ländervergleich ausgerichtet und dann festgelegt, was man in den einzelnen Behörden unter den heutigen Gesichtspunkten an Stellen tatsächlich abbauen kann.

Die Art des Abbaus fällt dann wiederum in die Entscheidung der jeweiligen Dienststellen. Dort ist dann sehr genau zu schauen, wie er bewerkstelligt wird. Deswegen haben wir für den Prozess der Konkretisierung der Stellenabbauvorgabe ein dreistufiges Verfahren gewählt, das den Dienststellen Zeit geben soll, sich darauf, was sie nun konkret anders machen wollen oder müssen, einzustellen und – das ist für uns ganz wesentlich – die notwendigen Änderungen vorzunehmen, also etwa Normen anzupassen, Aufgaben in ihrem Zuschnitt so zu verändern, dass sie auch mit weniger Personal wahrgenommen werden können etc. Das sagt sich leicht, ist aber im Detail schwierig.

Wir haben gerade einen Bericht zur Aufgabenkritik, der die strukturellen Veränderungen beschreibt, in das Kabinett und an den Landtag gegeben. Bis zum Jahresende müssen wir das inhaltlich füllen, und dann wird es zum Schwur kommen.

Die Mitnahme der Interessenvertreter habe ich in mehrfacher Hinsicht als sehr sinnvoll und hilfreich empfunden. Ich brauche Ihnen nicht zu schildern, dass das furchtbar viel Zeit kostet und nicht immer einfach ist. Aber im Effekt führt es dazu, dass bei uns die Interessenvertreter das unter ihrer Einbeziehung erarbeitete Regelwerk den betroffenen Beschäftigten vermitteln und sie in den Dienststellen eine wichtige Kontrollfunktion

wahrnehmen, bei der sie über die Einhaltung dieses Regelwerks wachen. Für mich und meine Hausleitung ist ihre wichtigste Funktion aber: Sie dienen uns als Frühwarnsystem, weil wir aus den vielfältigen Gesprächen sehr frühzeitig erkennen, wo dieses Regelwerk anzupassen und weiterzuentwickeln ist.

Dies alles im Zusammenhang betrachtet lohnt, glaube ich, allemal den Aufwand, den wir erbringen müssen, um Übereinkommen zu erzielen.

Unsere Erfolgsquote seit Bestehen des PEMs im Jahre 2005 liegt bei etwa ein Drittel. Wir haben ein Drittel der abzubauenen Stellen abgebaut. Wir haben ein Drittel der Überhangbeschäftigten auf Kernstellen, also auf fest finanzierte Stellen, vermittelt. Und wir haben einen vergleichsweise ganz bescheidenen überschaubaren Überhang von im Moment 660 Beschäftigten.

Das klingt wie ein Widerspruch oder ein Mirakel, erklärt sich aber hauptsächlich daraus, dass es bei uns gelungen ist, bei der Ausweisung im Haushalt zwischen kw-Stellen und Überhangabbau zu unterscheiden und dadurch eine Art Paradigmenwechsel im Verhältnis Finanzressort/sonstige Ressorts einzuleiten. Nach der früheren Denkweise wurden kw-Vermerke – unter dem Druck der Haushälter im Finanzministeriums – so festgelegt, wie die personalführenden Dienststellen sie gerade noch meinten erwirtschaften zu können. Das waren immer nur sehr kleine und aus Sicht der Finanzministerialen wenig zielführende Margen.

Nunmehr haben wir einen Paradigmenwechsel insofern vollzogen, als die Ressorts von der Verpflichtung zur Erwirtschaftung der kw-Vermerke befreit worden sind und wir diese Aufgabe im Wesentlichen dem PEM bzw. dem Regelwerk übertragen haben. Dann konnten wir, ausgehend von einem Länderbenchmark, die tatsächlich im Ländervergleich vertretbare Stellenausstattung errechnen und die Differenz als Überhang und als Abbauvolumen ausweisen.

Wir haben von vornherein ein sehr ausführliches Anreizsystem, insbesondere Altersteilzeit, festgelegt, das in hohem Maße in Anspruch genommen wurde und bereits zu einem beachtlichen Stellenabbau geführt hat.

Vor allen Dingen aber hat sich die Sichtweise der Dienststellen geändert. Am Anfang dachten sie, sie würden den Überhang ausweisen, und dann wäre es das Problem von Herrn Trümper beim Finanzministerium, was er mit den Leuten macht. Inzwischen haben sie begriffen, dass die Auswirkungen der Regelung, wie sie ähnlich in Hessen existiert, nach der die Überhangbeschäftigten so lange in ihren alten Dienststellen bleiben, bis für sie ein neuer vernünftiger Einsatz gefunden ist, ihr Problem sind. Denn sie sehen, dass dann Überhangbeschäftigte und Kernbeschäftigte nebeneinander schaffen. Und egal, wie sie sich verhalten: Es ist ihr Problem.

Wenn sie sofort die Geschäftsverteilung im Hause ändern und nur noch die Kernmitarbeiter die Arbeit machen lassen, ohne dass es zu einem neuen Einsatz für die Überhangbeschäftigten kommt, dann sitzen diese nur herum, während die Kernleute sich beschweren und nicht verstehen, warum die Überhangleute nicht mitarbeiten, obwohl sie noch da sind. Am Ende fragen sich alle: Warum hat man das denn jetzt überhaupt alles in Angriff genommen? Was soll die ganze Aktion?

Im Effekt hat das dazu geführt, dass die Dienststellen – nicht zuletzt aufgrund einer sehr umfangreichen und sehr speziellen, ganz eng auf die Personalstrukturreform bezogenen Führungskräftequalifizierung aller Beschäftigten des höheren Dienstes, und das waren bei uns über 1.000 – begriffen haben, dass sie sich mit uns zusammen darum kümmern müssen, sinnvolle neue Einsätze für die Überhangkräfte zu besorgen und zu organisieren. Und sie haben gelernt, dass wir viele Einsätze finden können – unsere Erfahrungen sind da denen der Kollegen in Hessen und Berlin durchaus sehr ähnlich – und dass man damit einen Mehrwert für die Verwaltung schaffen kann, den es ohne die Spezialisierung nicht gäbe.

Zum Thema Stigmatisierung: Durch unsere Einbeziehung der Belegschaftsvertreter ist das seitens dieser Kollegen nicht das Riesenproblem. Eher sind es die Kollegen aus den Dienststellen, die fragen, ob Überhang nicht ein negativer Begriff ist, der zur Lähmung führt. Wir haben im Praktischen die Erfahrung gemacht – das hat insbesondere unsere Führungskräftequalifizierung bestätigt –: Wenn sich alle in einer Wohlfühlphase befinden, dann werden Sie keine Reform umgesetzt bekommen. Eine gewisse Unruhe muss da sein, ansonsten bewegt sich niemand.

Ich möchte es an einem Beispiel deutlich machen: Bei uns in der Forstverwaltung ist ein sehr großer Abbau erforderlich. Trotzdem hat sich keiner der betroffenen oder potenziell betroffenen Beschäftigten bereit erklärt, sich zu bewegen und eine andere Beschäftigung aufzunehmen. Jetzt ist die Überhangzuordnung durch. Die Kollegen wissen, wen es trifft und wen nicht. Seitdem haben wir die Bereitschaft, sich umschulen zu lassen, zum Beispiel zum Straßenwärter, und neue Beschäftigungen ins Auge zu fassen. Ohne eine konkrete Regelung, die den Beschäftigten sagt, sie müssen sich bewegen, kann man keine Veränderung umsetzen. Insofern ist das ein ganz wesentlicher Effekt.

Ich komme nun auf die Frage zu sprechen, wozu bei einem solch kleinen Überhang überhaupt PEM erforderlich ist. PEM in Mecklenburg-Vorpommern ist eine kleine Einheit im Finanzministerium. Mit mir sind es sieben Beschäftigte, davon zwei für den Bereich Personalübergang im Zuge der Funktionalreform auf die Kommunen, also eigentlich nur fünf Beschäftigte. Trotzdem, glaube ich, wären dieselben Effekte ohne eine solche Einrichtung nicht zu erreichen gewesen. Es galt, ein Regelwerk zu erstellen. Dies hätte es ohne uns nicht gegeben. Dieses Regelwerk muss ständig an neue Erkenntnisse und neue Herausforderungen angepasst werden. Wir machen das in Abstimmung mit Dienststellen, Gewerkschaften und Interessevertretern. Das ist ein langer Prozess. Er sorgt aber dafür, dass am Ende alle begriffen haben, wie das Regelwerk aussieht und was ihre Interessen sind, und sie können sich vorher einbringen.

Insofern ist derzeit unsere Hauptaufgabe die Kommunikation, also mit allen reden und sagen, worum es geht und was das Ziel ist. Wir wollen erreichen, dass alle am Prozess Beteiligten sagen: Stellenabbau ist zwar kein vergnügungssteuerpflichtiges Geschäft, aber wir machen es so, dass es einvernehmlich nicht besser geht. Wenn wir das erreichen, dann sind wir bei uns im Finanzministerium zufrieden.

Daneben ist im Moment unser Job die tatsächliche Überhangvermittlung und die Begrenzung des Zustroms von draußen, also der Einstellung von Externen. Das ist ebenfalls ein wichtiges Geschäft, aber das andere ist im Moment wichtiger. Dies ändert sich

aber im nächsten Jahr. Dann werden auch wir einen vierstelligen Überhang haben, und dann sind meine Probleme vermutlich die gleichen wie die der Kollegen hier.

Vorsitzende Anke Brunn: Zum Block III liegen keine weiteren Wortmeldungen vor. – Wir kommen damit zu

Block IV: Entwicklung der Personalausgaben

Fragen 21 bis 23 des Fragenkatalogs

Gibt es hierzu Fragen? – Das ist nicht der Fall.

Ich danke allen für Ihre schriftlichen Stellungnahmen und Ihre Geduld, uns Rede und Antwort zu stehen. Denen, die nicht gefragt wurden, aber dennoch anwesend waren, danken wir umso mehr. Wenn Ihnen später noch etwas einfällt, was Sie uns gerne mitteilen wollen, dann zögern Sie nicht, uns einen Brief zu schreiben. Wir werden das sehr sorgfältig auswerten.

Ich danke auch den Kolleginnen und Kollegen und denjenigen, die die Administration gemacht haben. Guten Heimweg!

gez. Anke Brunn

Vorsitzende

be/03.05.2007/03.05.2007

350