

Berlin ab 2015 ohne neue Schulden: Senat beschließt Entwurf für Doppelhaushalt 2014/15 und Eckwerte der Finanzplanung bis 2017

Pressemitteilung Nr. 13-017 vom 25.06.2013

Ab 2015 will Berlin ohne neue Schulden auskommen – das hat der Senat heute auf Vorlage von Finanzsenator Dr. Ulrich Nußbaum mit dem Entwurf für den Doppelhaushalt 2014/15 und den Eckwerten der Finanzplanung bis 2017 beschlossen. Damit bestätigt die rot-schwarze Koalition den bisherigen Konsolidierungskurs, mit dem die Netto-Ausgaben nur um 0,3% anwachsen dürfen – deutlich weniger als sich andere Bundesländer leisten. Zudem hat der Senat ein Maßnahmenpaket zur weiteren Stärkung der Einnahmen beschlossen, um die durch den Zensus entstandenen Mindereinnahmen auszugleichen.



Finanzsenator Dr. Ulrich Nußbaum:

„Mit dem Haushaltsentwurf setzen wir klare Schwerpunkte – im Bereich Bildung geben wir auch 2014/15 mehr Geld für Kitas, Schulen und Hochschulen aus, und bei den Bezirken erhalten wir die zusätzlichen Mittel von 50 Mio. Euro pro Jahr. Das ist eine gemeinsame Leistung, auch angesichts des Zensus-Schocks, für die wir an anderen Stellen auf Extra-Wünsche verzichten mussten. Wir wollen weg von einer Haushaltspolitik auf Pump.“

Die aktuell günstige Zinsentwicklung sowie das positive Wirtschaftswachstum in Berlin unterstützen den Konsolidierungskurs für den Doppelhaushalt 2014/15. Mit konsequenter Ausgabendisziplin kann es Berlin so gelingen, bis 2015 auch das strukturelle Defizit abzubauen.

Im Einzelnen:

- Berlin wird im Haushaltsjahr 2014 noch 154 Mio. Euro neue Kredite aufnehmen. Im Haushaltsjahr 2015 soll mit +65 Mio. Euro ein ausgeglichener Haushalt erreicht werden.
- Maßnahmenpaket zur Stärkung der Einnahmen: Spätestens mit Inkrafttreten des Doppelhaushalts am 01.01.2014 soll die CityTax eingeführt sowie die Grunderwerbssteuer von 5 auf 6 Prozent erhöht werden. Zusätzlich ist eine Erhöhung des Begrüßungsgelds für Studierende von einmalig 50 auf 100 Euro vorgesehen, wenn sie sich mit Erstwohnsitz in Berlin anmelden.

Auch der Doppelhaushalt 2014/15 zeigt die deutliche Schwerpunktsetzung der rot-schwarzen Koalition:

- **BILDUNG:** Für die Hochschulen werden rd. 3 Mrd. Euro im Doppelhaushalt eingestellt (+7,5%); für die Kita-Betreuung und den -ausbau stehen rd. 2,5 Mrd. Euro für beide Jahre zur Verfügung (+7,2%); das Schulsanierungsprogramm i.H.v. 64 Mio. Euro jährlich wird fortgesetzt; zusätzlich werden Brennpunktschulen mit 14 Mio. Euro pro Jahr unterstützt.
- **BEZIRKE:** Die Bezirke werden weiterhin mit 50 Mio. Euro pro Jahr gestärkt und nicht am Ausgleich der Zensus-Verluste beteiligt. Für die Schaglochsanieerung stehen weiterhin 25 Mio. Euro im Doppelhaushalt zur Verfügung.
- **BEZAHLBARES WOHNEN:** Der Senat richtet ab 2014 einen Wohnungsneubaufonds mit einem Volumen von 320 Mio. Euro ein, aus dem vorrangig den städtischen Wohnungsbaugesellschaften Kapital für den Neubau von Wohnungen bereitgestellt werden soll.
- **INNERE SICHERHEIT:** Mit 160 neuen Stellen und Ausbildungsplätzen werden die wichtigen Personalbereiche Polizei, Feuerwehr und Landeskriminalamt gestärkt.
- **BEAMTENBESOLDUNG:** Die Beamtinnen und Beamten erhalten unabhängig von Tarifverhandlungen die feste Besoldungszusage einer Erhöhung von 2,5% pro Jahr jeweils zum 01. August.

Der Haushaltsentwurf wird dem Abgeordnetenhaus zur Beschlussfassung zugeleitet. Die Finanzplanung wird der Senat voraussichtlich im August beschließen.

IMPRESSUM

Herausgeber: ver.di-Landesbezirksfachbereich Gemeinden Berlin-Brandenburg
Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin

Verantwortlich: Werner Roepke, ver.di-Fachbereichsleiter Gemeinden, mobil: 0170 57 48 535

Text und Fotos: Renate Stiebitz, Tel.: 0331 622 834

Satz u. Layout: Rüdiger Metzler / fgl-werketage.de

Herstellung: Druckerei Bunter Hund, Saarbrücker Straße 24, 10405 Berlin

MEHRWERT

Öffentlich ist Wesentlich



Personalentwicklung in Zeiten knapper Kassen

Rückblick auf die Vertrauensleutekonferenz
am 17. Juni 2013 in der ver.di-Bundesverwaltung



Gemeinden

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Berlin-Brandenburg

Fakten und Zahlen

Ausgangslage

Die jahrelange Haushaltskonsolidierung, verbunden mit Stellenabbau und Arbeitsverdichtung, führte dazu, dass viele Aufgaben in den Berliner Bezirksverwaltungen, bei der Feuerwehr oder den Kita-Eigenbetrieben von immer weniger Beschäftigten erledigt werden müssen. Qualitätskriterien für die zu erledigenden Aufgaben sind kaum oder nicht beschrieben.

Akuter Personalmangel droht

Der Berliner öffentliche Dienst hat eine überalterte Beschäftigtenstruktur. ver.di geht davon aus, dass in den nächsten Jahren in ganz Berlin bis zu 30 000 Kolleginnen und Kollegen aus Altersgründen aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Bei den Bezirksamtern werden es etwa 6000 Beschäftigte sein, die in naher Zukunft in den Ruhestand gehen.

Kitaqualität gefährdet

Auch in den Kita-Eigenbetrieben wird es immer schwieriger, Fachpersonal zu finden. Nach wie vor werden Vor- und Nachbereitungszeiten nicht gewährt. Zusätzliche pädagogische Anforderungen durch das Berliner Bildungsprogramm, der Abbau von Personal im hauswirtschaftlichen Bereich sowie die mangelhafte Vertretung im Krankheitsfall machen den Beschäftigten in den Kindertagesstätten zu schaffen. In Berlin fehlen derzeit 19 000 Kitaplätze und bis 2015 rund 5000 ErzieherInnen bei kommunalen und freien Trägern.



Die Konferenz, hier im Saal Aida, verlief in einer sachlichen und konstruktiven Atmosphäre. Im Bild vorn: Finanzsenator Ulrich Nußbaum (dritter v. li.), r. daneben Carola Bluhm, Mitglied im

Hauptausschuss des Abgeordnetenhauses von Berlin, Oliver Igel, Bezirksbürgermeister von Treptow-Köpenick, sowie Monika Herrmann, Bezirksstadträtin im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg.

Kürzungspolitik gescheitert

Landesbezirksfachbereichsleiter Werner Roepke

Seit Jahren schultern die Beschäftigten des Landes Berlin einen Großteil der Einsparungen zur Sanierung des Berliner Haushaltes. Das begann 2003 mit der schrittweisen Absenkung ihrer Einkommen um 8, 10 oder 12 Prozent. Das brachte etwa 500 Millionen Euro pro Jahr, in den vergangenen sieben Jahren fast 3,5 Milliarden Euro. Und es geht weiter. Das Einkommen im öffentlichen Dienst des Landes Berlin hat längst nicht das Niveau anderer Bundesländer erreicht. Voraussichtlich erst Ende 2017 wird es sich an den bundesweiten Stand angleichen. Neben pauschalen Beiträgen zur Haushaltssanierung lief ein gigantisches Stellenvernichtungsprogramm. Insbesondere traf dieses die Bezirksamter, ihre bürgernahen Dienstleistungen. Die dabei angewandte Methode ist relativ einfach. Der Senat beschließt eine Höchstgrenze an „Vollzeitäquivalenten“, legt eine Höchstgrenze für die Bezirksverwaltung fest, beispielsweise 20 000, und sagt: Damit müsst Ihr auskommen! Egal, welche Aufgaben Ihr habt, egal in welcher Qualität sie zu erfüllen sind und egal wie die Stellenentwicklung tatsächlich sein wird. Von seinem „Feldherrenhügel“ aus beobachtet Herr Nußbaum, wie es in den Niederungen der Bezirksverwaltungen zugeht, Jugendfreizeiteinrichtungen gegen Grünflächenämter ausgespielt werden, Schulhausmeister gegen Sportplatzwarte, eine Beschäftigtengruppe gegen die andere. Und wir als Gewerkschafter mitten drin. Der Senat macht es sich einfach, fordert dazu auf, Klagen, Proteste nicht an ihn zu richten. Schließlich könnten

die Bezirke selbst entscheiden, wo sie sparen und wo nicht. Der Rechnungshof von Berlin hat festgestellt, dass Berlin die höchste Ausstattung an politischer Führung hat. Wer erinnert sich nicht an einen Finanzsenator, der mit Folien durch die Gegend zog, Berlin mit Hamburg verglichen hat, zur Not auch mit Braunschweig oder Bielefeld. Dabei hat er unterschlagen, wie gut Berlin mit Führungspositionen ausgestattet ist. Das angebliche Ziel der Stellenvernichtung – ein ausgeglichener Haushalt – wurde schlicht und einfach verfehlt, trotz der Milliarden-Einsparungen bei den Beschäftigten. Durch die Überalterung der Belegschaft wird das Land Berlin in den nächsten fünf Jahren 25 000 Beschäftigte verlieren. Es wird notwendig sein, verstärkt junge Leute einzustellen. Auch die Bevölkerung hat zunehmend die Folgen der Einsparungen zu tragen. Wir erklären die Kürzungspolitik des Berliner Senats als gescheitert. Inzwischen stellt sich die Grundsatzfrage: Wollen wir überhaupt noch einen Sozialstaat, einen Staat der Daseinsvorsorge? Wann hört der Senat auf, die Verwaltung auf Verschleiß zu fahren, bei den Sachmitteln wie bei den Beschäftigten? Steuert er um zu einer Politik, die sich zur Daseinsvorsorge bekennt, sie in den Mittelpunkt stellt? Wir sagen: Schluss mit der Politik der Steuersenkungen! Berlin sollte gemeinsam mit allen anderen Bundesländern alles daran setzen, die unsägliche Schuldenbremse ab 2020 abzuschaffen.



Feuerwehr schwächelt

Im Berliner Feuerwehrdienst ist bei steigendem Altersdurchschnitt zunehmend die Einsatzfähigkeit von Kolleginnen und Kollegen geschwächt. Derzeit sind in Berlin noch 3895 Feuerwehrbeamte und Angestellte im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst tätig. Dazu kommen 497 Beamte und Angestellte in der Ausbildung sowie 181 Angestellte, Arbeiter und Beamte in Werkstätten und Verwaltung. Ein großes Problem der Berliner Feuerwehr sind die sehr niedrigen Anwärterbezüge. Damit wird es zunehmend schwerer, geeignetes Personal zu finden.

Beispiel: Grün

Hatte das Grünflächenamt in den 90er Jahren noch 4500 Beschäftigte, so waren dort 2011 nur noch 2313 tätig. Seit 2005 wurden in diesem Bereich immer mehr Ein-Euro-Jobber eingesetzt. ver.di fordert, die Grünflächenpflege als eine öffentliche Dienstleistung zu erhalten. Statt qualifizierter Pflege kann das festangestellte Personal nur noch Bestands- und Verkehrssicherung vornehmen.

Allgemeiner Sozialdienst überlastet

Nach einem Gutachten der Unternehmensberatung Steria-Moment ist eine ausgewiesene Sollzahl von 60 Fällen pro Sozialarbeiter empfohlen worden. Die aktuelle Fallzahl in der Region III des Jugendamtes Friedrichshain-Kreuzberg liegt bei allen Beschäftigten darüber. Bearbeitet werden zwischen 83 bis 90 Fälle pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. An neues Personal wird aus Spargründen nicht gedacht. Immer mehr Krankheitsfälle und Überlastungsanzeigen sind die Folgen.

Personalpolitik strategisch ausrichten!

Finanzsenator Dr. Ulrich Nußbaum zu Zukunftsfragen des Berliner öffentlichen Dienstes

Die Bezirke haben in den vergangenen Jahren erhebliche Sparbeiträge im Personalbereich geleistet. Nicht zuletzt hat uns dies dazu veranlasst, die Sparvorgabe der Bezirke im Vergleich zur Hauptverwaltung auf eine deutlich geringere Quote festzulegen. Um die Zielvorgabe von 20 000 Vollzeitbeschäftigten in dieser Legislaturperiode zu erreichen, müssen die Bezirke durchschnittlich pro Jahr nur noch 1,3 Prozent ihres Personals abbauen. Ich halte diesen Beitrag für machbar, ohne befürchten zu müssen, dass Leistungen gravierend eingeschränkt werden. Zumal für die besonders geforderten Bezirke Marzahn-Hellersdorf, Lichtenberg und Treptow-Köpenick der Personalabbau bis 2020 gestreckt wurde. Wir nehmen uns vor, eine landesweit bedarfsgerechte Personalausstattung zu erreichen. Nur befindet sich das Land Berlin vor allem hinsichtlich der demographischen Entwicklung an einem Wendepunkt. Im Koalitionsvertrag steht ausdrücklich, dass sich die Regierungsparteien

Im Doppelhaushalt 2014/2015 sind für den „Wissenstransfer“ von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitenden zu jungen Nachwuchskräften zusätzlich 10 Millionen Euro eingeplant. Außerdem soll mit diesem Geld das Ausbildungsangebot weiter erhöht, und wo es nötig ist, Einstellungen vorgezogen werden. Die Zahl der Ausbildungsplätze stieg 2012 gegenüber dem Vorjahr um 422. Insgesamt befanden sich damit im Oktober 2012 rund 8660 Frauen und Männer in einer Ausbildung beim Land Berlin. Hinzu kommen rund 2200 Auszubildende bei den Landesbeteiligungen. Die in Hauptverwaltung und Bezirken eingesetzten Ausbildungsmittel sind von 2009 bis 2012 von 92,8 Millionen Euro auf 107 Millionen Euro gestiegen. Ein Zuwachs um 15 Prozent in vier Jahren.

um eine „demographiefeste“ Personalpolitik bemühen sollen. Dies zu fordern, teile ich uneingeschränkt. Ich bin davon überzeugt, dass es zwingend notwendig ist, junge und motivierte Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Geht es doch darum, die Berliner Verwaltung auch für die Zukunft gut aufzustellen. In der Nachwuchsförderung setzen wir bereits einiges um, was für eine zukunftsfähige Personalpolitik wichtig ist.

Besonders erfreulich: Wir haben die zur Verfügung stehenden Mittel für die Ausbildung zu 98 Prozent ausgeschöpft. Auch für den kommenden Doppelhaushalt werden wir die Ausbildungsmittel weiter erhöhen. Die Auszubildenden des unmittelbaren Landesdienstes in Berlin haben nach ihrer Abschlussprüfung eine gute Perspektive, zumindest befristet, teilweise aber auch unbefristet übernommen zu werden. Von den tariflichen Auszubildenden aus dem Abschlussjahrgang 2012 sind insgesamt 328 von 418 jungen Leuten übernommen worden.

Es ist übrigens ein Irrtum zu glauben, dass das Land Berlin hinsichtlich der Einstellungen neuer Dienstkkräfte nicht schon Erhebliches geleistet hätte. Den fluktuationsbedingten Personalabgängen seit Anfang 2008 in Höhe von rund 16 500 Vollzeitäquivalenten stehen bis heute insgesamt über 12 000 unbefristete Neueinstellungen gegenüber. Und auch in naher Zukunft werden wir in erheblichem Umfang Neueinstellungen vornehmen.

Selbstverständlich stellen wir uns die Frage: Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus und was motiviert Mitarbeitende? Studien zeigen, dass es nicht allein die Bezahlung ist. An erster Stelle stehen ein gutes Arbeitsklima, herausfordernde, sinnvolle Aufgaben und eine gute Balance zwischen Arbeits- und Privatleben. Schlechte Führungskräfte und Chefs, die ihre Mitarbeitenden nicht fördern, sind demnach Motivationskiller. Das heißt für mich, dass wir stärker als bisher den Fokus auf unsere



Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte legen müssen. Ergebnis dessen könnte so etwas wie ein Talentpool sein, in dem besonders geeignete Beschäftigte, auch Nachwuchskräfte, für Führungsaufgaben fit gemacht werden. Mit einer landesweiten Führungskräfteentwicklung gehen wir dieses wichtige Thema nun erstmals systematisch an.

Systematisch kümmern wir uns dagegen schon einige Jahre um das betriebliche Gesundheitsmanagement. Seit Ende 2007 gibt es eine entsprechende Dienstvereinbarung, Gesundheitskoordinatoren sowie regelmäßige Treffen und Foren. Die Gesundheitsberichte zeigen jedoch, dass wir für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden noch mehr tun müssen.

Seit 2007 ist die Gesundheitsquote kontinuierlich zurückgegangen und lag 2011 bei durchschnittlich 89,7 Prozent. Ein Krankenstand von über 10 Prozent der Mitarbeitenden kann uns nicht zufriedenstellen. Ergonomische Arbeitsplatzausstattungen und Gesundheitskurse sind das Eine. Viel wichtiger wäre es auch hier, sich auf eine höhere Arbeitszufriedenheit zu konzentrieren. Dazu zählt eine bessere, Stress vermeidende Arbeitsorganisation, aber auch, die Führungskräfte für das Thema zu sensibilisieren.

Mit der Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements in Berlin (ZEP) hat sich das Thema Personal-

überhang und berlininterner Arbeitsmarkt nicht erledigt. Meine Verwaltung hat inzwischen ein Konzept erarbeitet, mit dem die Wahrnehmung der dezentralen Verantwortung besser unterstützt werden kann.

Noch in diesem Jahr wird eine Servicestelle ihre Arbeit aufnehmen. Damit soll es den Dienststellen leichter gemacht werden, freie Stellen anforderungsgerecht und zügig zu besetzen. Für die Servicestelle wird außerdem eine landesweite Stellen- und Personalbörse eingerichtet, Angebot und Nachfrage, Qualifizierungsangebote sowie die Unterstützung der Personalfluktuations koordiniert werden. Neu an der Servicestelle ist, dass sie nicht nur bei der Vermittlung

von Personalüberhangkräften unterstützen will, sondern dass sie sich an alle Dienstkkräfte richtet, die sich beruflich verändern möchten und eine neue Aufgabe suchen. Erstmals könnte es uns gelingen, damit den internen Arbeitsmarkt wirklich transparent zu machen. Ein besonderes Augenmerk richtet sich dabei auf eine landesweite Personalbedarfsplanung. Nur so können wir vorausschauend und sinnvoll qualifizieren und vermitteln. Leider ist meine Erfahrung, dass hier noch viele Dienststellen ihre Ressortegoismen pflegen.

Ich hoffe, dass es mit der Servicestelle, aber auch mit der landesweiten Führungskräfteentwicklung gelingt, endlich zu einem Umdenken zu kommen. Wir wollen, dass alle Dienststellen beim Thema Personal an einem Strang ziehen. Mein Ziel ist es, die Personalpolitik strategischer auszurichten und stärker landesweit zu steuern. Dafür sollten die Personalverantwortlichen in den Dienststellen auch von den Personalvertretungen unterstützt werden. Konzepte sind das Eine. Wir müssen gemeinsam versuchen, diese auch mit Leben zu füllen..

Komplette Rede von Finanzsenator Dr. Ulrich Nußbaum „Nachhaltige Personalentwicklung in Zeiten knapper Kassen“ auf www.berlin.de/sen/finanzen/presse/mediathek/reden/20130617_rede_verdi_personal.pdf

Öffentliche Daseinsvorsorge oberstes Ziel!



In den letzten 10 Jahren wurden die Ausgaben des Landes Berlin, Preisbereinigung und Inflation ausgenommen, um 25 Prozent gekürzt. Ein Problem der gesamten Stadt.

Es wird stolz erzählt, dass Personal abgebaut, Aufgaben gestrichen wurden. Oberstes Ziel der Finanz- und Haushaltspolitik des Senats ist die Haushaltskonsolidierung. Oberstes Ziel einer Politik in Berlin muss es aber sein, die öffentliche Daseinsvorsorge zu erhalten. Und deswegen, liebe Kolleginnen und Kollegen, müssen wir uns in die Debatten des Haushalts einmischen. Dazu haben wir allen Grund, denn wir sollten auf die tatsächlich zu erledigenden Aufgaben für alle Bereiche achten.

Alle DGB-Gewerkschaften, so auch ver.di, haben gegen die Schuldenbremse und den Fiskalpakt gekämpft. Damit wird ein Stück unserer Demokratie zerstört, der Spielraum zur Sicherung der öffentlichen Daseinsvorsorge immer mehr eingengt.

Wie kann die Schuldenbremse durchbrochen werden? Darüber müssen wir in unserer Stadt diskutieren, die Frage ins Zentrum rücken. Dazu brauchen wir eine Kampagne, gibt es doch immer mehr Bereiche, wo nichts mehr funktioniert. Wo soll das alles enden? Es geht nicht mehr. Berlin braucht die Wiederherstellung und Sicherung der öffentlichen Daseinsvorsorge. Das, so glaube ich, ist hier die zentrale Aussage. ver.di ist dabei, genau an dieser Stelle eine neue Diskussion anzustoßen.

Gotthard Krupp,
Mitglied im ver.di-Bezirksvorstand

Kosten explodieren

Der gegenwärtige Personalabbau wird der teuerste sein, den wir je erlebt haben. Allein wegen der vielen unbesetzten Stellen in den Bezirksämtern, nicht zuletzt im Fachbereich Stadtplanung.



Investoren rennen uns die Bude ein, ihnen dauern wegen des Personalmangels die Bebauungsplanverfahren und Baugenehmigungen viel zu lange. Leider steht der genannte Bereich

kaum im Fokus der öffentlichen Debatte. Wer mehr Gewerbesteuern einnehmen will, eine entsprechende Wirtschaftsentwicklung wünscht, muss auch die Voraussetzungen dafür schaffen. Gewünschte Stadtplaner werden nicht kommen, im Ordnungsamt können Gewerbe mitunter wochen-, monatelang nicht angemeldet werden. Das Amt schließt dort immer öfter wegen Personalmangel. Es wird weniger Einnahmen für die Stadt geben. Die Kosten explodieren, trotz Personalabbau, oder gerade deswegen – wenn man sich im Sozialbereich die Steuerung von Ausgaben durch stärkeren Personaleinsatz anschaut. Hier sollen Mitarbeiter weniger Fälle bearbeiten und den Kunden passgenaue Hilfen vermitteln. Das spart am Ende Sozialausgaben in Millionenhöhe, wenn man das Personal dazu hat. Wir erhalten Briefe von der Senatsverwaltung, so auch vom Gesundheitssenator und vom Verbraucherschutzsenator, dass wir dringend mehr Personal einstellen sollen. Nur gibt es derzeit eine Einstellungsrestriktion. Ich kann den Aufforderungen nicht nachkommen.

Unser Bezirk ist der letzte, der keine Abbaueinbarung hat. Ich habe mich schon gewundert, mit welcher Geschwindigkeit einige Bezirke diese Abbaupläne unterzeichnet haben.

Es können nur dann Neueinstellungen vorgenommen werden, wenn der Abbauplan unterschrieben wurde. Damit es nicht noch schlimmer wird, müssen auch wir einen Abbauplan vereinbaren. Im letzten Jahr wurden in unserem Bezirksamt 60 Stellen abgebaut. Befristete Verträge sind ausgelaufen, etliche Beschäftigte gingen in den Ruhestand. Eine Nachbesetzung war nicht möglich. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen bewerben sich anderswo. Mein Mitarbeiter, der für die Vorbereitung der



Sorgen mit für brisanten Diskussionsstoff (v. l. n. r.): Gotthard Krupp, Mitglied im ver.di-Bezirksvorstand Berlin, Monika Herrmann, Stadträtin beim Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg, Moderatorin Andrea Kühnemann, Carola Bluhm, Mitglied im Hauptausschuss des Berliner Abgeordnetenhauses, sowie Oliver Igel, Bezirksbürgermeister von Treptow-Köpenick.

Bundestagswahlen zuständig sein sollte, hat einfach das Amt gewechselt. Soll ich nun die Bundestagswahl bei uns absagen? Wenn ich 330 Stellen abbaue, darf ich 20 neue Leute einstellen. Für unsere Kolleginnen und Kollegen wäre es schon gut, wenn sie wenigstens auf dem bisherigen Niveau weiterarbeiten könnten, sie die Chance hätten, auch mal ein paar neue Mitstreiter begrüßen zu können. Das Mindeste wäre es, die Leistungen im bisherigen Umfang zu erhalten.

Oliver Igel, Bezirksbürgermeister von Treptow-Köpenick

Mindeststandards formulieren!

Wichtig für uns ist es zu wissen, welche Standards und Aufgaben wir eigentlich noch haben? Und wie viel Personal wir dafür brauchen. 20 000 oder 30 000 Beschäftigte? Wie auch immer. Das Land Berlin, das Abgeordnetenhaus hat die Verpflichtung, im Sinne einer funktionierenden Stadt Mindeststandards zu formulieren.



Von der Senats- und Gesundheitsverwaltung werden wir oft angesprochen, die Bürgermeister sollten doch die Bürgerämter entsprechend ausstatten. Im Abgeordnetenhaus gibt es Beschlüsse, Vereinbarungen. Aber ein Beschluss im Bezirksamt führt alle Schritte des Abgeord-

netenhauses ad absurdum. Und ein möglicher Landespersonalrat wird vorteilhaft für die Kolleginnen und Kollegen sein.

Ich will, dass das Abgeordnetenhaus seine Verantwortung wahrnimmt. Das heißt auch, dass durch den berühmt-berüchtigten Hauptausschuss die Haushalte entsprechend verabschiedet werden. Das Angebot, dies gemeinsam mit den Bezirksämtern zu tun, ist nicht mein Problem. Aber wie viele Papiere gibt es denn schon diesbezüglich? Wie viele Standards sind denn hierfür bereits formuliert worden? Vieles wird im Bezirksamt komplett ignoriert, was im Abgeordnetenhaus, vom Gesetzgeber und letztendlich auch vom Haushalt, vom Geldgeber, vorgegeben wird. Im diesem Jahr ist in meinem Bereich Personalmangel noch kein Thema. Erst ab 2014 wird es ganz Berlin betreffen, noch mehr als heute zu merken sein. Dann werden weitere Schließungen von kommunalen Einrichtungen stattfinden.

Monika Herrmann (Bündnis 90/Die Grünen), ab 1. August 2013 Bürgermeisterin von Friedrichshain-Kreuzberg, zur Zeit der Vertrauensleutekonferenz Bildungs- und Gesundheitsstadträtin

Respekt für unsere Kollegen

Bei uns fehlt es an allen Ecken und Enden. In den letzten zehn, zwanzig Jahren wurde kaum in unseren Fuhrpark investiert.



Früher hatten wir in unserer Schlosserei drei Schlosser, heute ist nur einer da. Auch unsere Kraftfahrer werden immer weniger. Etliche Fahrzeuge entsprechen

nicht dem heutigen Standard. Trotzdem müssen wir sie instandsetzen, sie fahrbar machen. Sehr schwierig für unsere Kollegen. Mein Respekt dafür. Nur sieht das keiner. Wir hören immer nur: Es fehlt Geld dafür. Andreas Offner, Kraftfahrer beim Garten- und Straßenbauamt, Mitglied der ver.di-Fachgruppe Gartenbau, Friedhöfe, Forsten

Erzieherberuf wertschätzen!

Wir sind auf der Suche nach qualifiziertem Personal, haben das Problem, keine Leute zu bekommen. Obwohl es einen neuen Tarifvertrag gibt, mehr Geld für unsere Fachkräfte,



verdienen sie immer noch viel zu wenig für das, was sie leisten müssen. Sind doch die Aufgaben für unsere Erzieherinnen und Erzieher in den letzten Jahren stetig

gewachsen. Von der Politik erwarte ich, dass ihr Beruf mehr wertgeschätzt wird, sie mehr Anerkennung erfahren. Künftig sollen sie durch immer mehr Quereinsteiger „ersetzt“ werden. Ich erwarte, dass intensiver als bisher auf die Ausbildung geschaut wird, unsere Fachkräfte ernst genommen werden. Ihnen sollte nicht noch mehr Arbeit zur Betreuung der Quereinsteiger aufgebürdet

Öffentliche Daseinsvorsorge als soziales Grundrecht erhalten!

Aus einem Diskussionspapier von Gotthard Krupp, Mitglied im ver.di-Bezirksvorstand Berlin, vom 17.6.2013

„Die Schuldenbremse muss durchbrochen werden – denn es geht um den Erhalt von Schulen, Krankenhäusern, Kitas, öffentlichen Nahverkehr, Bürgerämtern, der sozialen und kulturellen Infrastruktur. Wir brauchen keinen Rettungsschirm für Banken, sondern einen Rettungsschirm für Länder und Kommunen!“



Eine spannungsgeladene Atmosphäre im Saal mit vielen offenen Fragen.



Wie geht es weiter mit der Personalentwicklung im öffentlichen Dienst? Das beschäftigt auch viele Vertrauensleute.



In kleiner Runde auf dem ver.di-Hof – der Workshop gelb.



Auch in den Pausen wurde heftig diskutiert.



Moderierte souverän während der Konferenz – Andrea Kühnemann, Vorsitzende des Personalrates beim Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg.



Das Maß ist voll, gemeinsame Aktionen unausweichlich. So lautet das Fazit der Workshops.

werden, ohne entsprechende Ressourcen für deren Entlastung zur Verfügung zu stellen. Unser Sorgenkind ist nach wie vor der Personalschlüssel, der auf jeden Fall aufgewertet werden müsste. Claudia Zech, Erzieherin, Frauenvertreterin bei Kindergärten City - Eigenbetrieb

Wo bleibt Personalentwicklung?

Unsere Arbeitsbedingungen haben sich mit den Jahren zunehmend verschlechtert. Unsere Leute werden verschlissen. Es werden zu wenige Jugendliche ausgebildet und übernommen. Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat gelitten. Unsere Kolleginnen und Kollegen vermissen eine gewisse Anerkennung ihrer schweren Arbeit, im Sommer wie im Winter. Die erforderliche Qualität



können sie längst nicht mehr erbringen, weil die Menschen und Geld dafür fehlen. Wir haben noch maximal eine Quote von 50 Prozent Eigenleistung. 25 Prozent der Arbeit wird vergeben und der Rest bleibt unerledigt. Der Trend geht eher weiter nach unten. Vom Berliner Senat erwarte ich, dass er sich endlich um eine strukturierte Personalentwicklungsplanung kümmert und die Leute, die dringend gebraucht werden, auch da sind, wo sie fehlen: in Berlins Grünanlagen, auf Friedhöfen und Spielplätzen. Frank Viebranz, Gärtnermeister, Bezirksamt Spandau, Fachbereich Grünflächen und Friedhöfe, Mitglied der ver.di-Fachgruppe Gartenbau, Friedhöfe und Forsten



Wolfgang Müller, Personalratsvorsitzender des Kitaeigenbetriebes Süd-West

Im falschen System

Es werden hier Problemfelder aufgezeigt, die alle eins gemeinsam haben, sie gehen auf unsere Knochen. Sie sind Ausdruck einer verfehlten Finanz- und Personalpolitik in diesem Land. Ich habe das Gefühl, dass wir, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berliner Bezirksamter, die Schmutzkinder des öffentlichen Dienstes sind.

Wir müssen der Öffentlichkeit klar machen, dass diese Politik so wie bisher nicht weiter gehen kann. Nur, es gibt Konkurrenten, widerständige Strömungen zwischen Senat und Bezirksverwaltungen in Berlin und zwischen den Parteien. Wir sollten uns auf keine Diskussion einlassen, ob 20 000 Stellen für die Bezirksverwaltungen ausreichend sind oder doch lieber 25 000. Wir müssen die Politik zwingen, die notwendigen Aufgaben für die öffentliche Daseinsvorsorge in einem transparenten Prozess zu benennen und dann die personellen Unterfütterungen und andere Ressourcen zu finanzieren.

Wir befinden uns in einem falschen System, müssen gemeinsam mit den Bürgern die öffentliche Daseinsvorsorge nachhaltig und perspektivisch in dieser Stadt, im Land Berlin, gestalten. Und deshalb brauchen wir eine konzentrierte Aktion. Wollen wir etwas verändern, geht das nur gemeinsam.

Beschäftigte fühlen sich alleingelassen

Brigitte Zick, Personalratsvorsitzende beim Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg

Wir würden uns wünschen, dass sich die politisch Verantwortlichen zu ihren Beschäftigten bekennen und sagen: Okay, das sind die Leistungen, die bringen wir, mehr aber nicht. Und wir sind bereit, Aushänge an Türen anbringen zu lassen, auf denen der zuständige Stadtrat unterschrieben hat, dass bestimmte Dienstleistungen wegen Personalmangel eben nicht mehr erbracht werden können. Weil das nicht gemacht wird, müssen unsere Kolleginnen und Kollegen die Missstände ausbaden. Bürgerinnen und Bürger sind beispielsweise gezwungen, viel zu lange im Bürgeramt zu warten. Oder ihre Wohngeldanträge bleiben liegen. Notfalls müssen Ämter geschlossen werden. Unsere Beschäftigten fühlen sich allein gelassen, verschaukelt. Sie wollen ein Zeichen setzen.



Keine Kraft mehr da

Angelika Tepper, Personalrätin und Frauenvertreterin im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf

Viele Leistungen können bei uns nicht mehr angeboten werden. Ein Bürgeramt ist bereits zu, das nächste folgt. Die anderen arbeiten nur noch mit Terminvergabe. Wir haben auch Jugendfreizeiteinrichtungen schließen lassen, freitags Sprechzeiten beim Jugendamt ausgesetzt. Liebe Menschen in diesem Bezirk: Euer Bezirksamt ist nicht mehr voll arbeitsfähig! Schluss, aus. Es ist keine Kraft mehr da bei den Kolleginnen und Kollegen. Natürlich will auch ich nicht, dass der Kinderschutz vernachlässigt wird. Ich will auch nicht, dass man nicht mehr Bücher ausleihen kann. Aber ich will gar nicht, dass alles immer nur auf unseren Schultern lastet. Es geht nichts mehr! Nehmt das endlich zur Kenntnis!



Schulterschluss mit Gewerkschaften, Personalräten und Bezirksamtern

Carola Bluhm (Die Linke), Mitglied im Hauptausschuss des Abgeordnetenhauses von Berlin

Ich sage voraus, dass es uns bis zum Ende dieser Legislaturperiode nicht gelingen wird, freie Stellen mit entsprechenden Fachleuten zu besetzen. Es fehlen jetzt schon Ingenieure, Baufachleute, Fachkräfte im medizinischen Bereich. Es wird immer mehr Fachbereiche betreffen. Um hier Lücken zu schließen, brauchen wir mehr Geld. Wie viele Personen konnten denn aus den Bezirksamtern eine Aufstiegsqualifizierung durchlaufen? Mit einem Talentepool und einer Servicestelle wird der Senat der Dimension des Problems nicht gerecht, greift doch vieles ineinander. Es gibt Unmengen ungenutzter Potenziale. Wir brauchen verlässliche Aufstiegschancen, in viel höherer Zahl auch innerhalb der Dienststellen, vor allem Wertschätzung für geleistete Arbeit und eine vernünftige Personalausstattung in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Wir sollten uns besonders intensiv um ein Personalentwicklungskonzept kümmern. Wenn wir die Qualität im öffentlichen Dienst erhalten und verbessern wollen, dann muss es auch verlässliche und transparente

Schritte zur Problemlösung geben, ebenso Mindeststandards. Mit dem baldigen Ende des Personalabbaus sind große Chancen verbunden. So gehen beispielsweise 50 Prozent der Führungskräfte in den Ruhestand und müssen ersetzt werden. Nicht jedes Bezirksamt und nicht jede Hauptverwaltung ist allein in der Lage, fehlende Qualifizierungen zu organisieren, mit Hochschulen und Universitäten zu verhandeln, um Studierende rechtzeitig an eine anspruchsvolle Arbeit heranzuführen. Die Anforderungen wachsen. Für viele Probleme braucht es ein zentrales Vorgehen. Wir haben im Hauptausschuss vorgeschlagen, neben den 110 Millionen Euro für Aus- und Weiterbildung im Land Berlin gleichzeitig ein Prozent der Gesamtausgaben für Personal von 2,2 Milliarden Euro mehr für Aus- und Weiterbildung einzusetzen. Das wären 220 Millionen Euro jährlich. Wir sehen ja, wie wenig Geld die VAK, die Verwaltungsakademie, bekommt und wie viel künftig von ihr geleistet werden muss.

Ich selbst und meine Fraktion fühlen uns mit verantwortlich dafür, die Kräfte im Land Berlin zu bündeln. Wir sollten Gemeinsamkeiten suchen und prüfen, was politisch machbar ist und dies auch umsetzen. Ein schwieriger Prozess, der des Schulterschlusses mit den Gewerkschaften, den Personalräten und den Bezirksamtern bedarf.



Gemeinsam in die Offensive!

Martina Kirstan, Mitglied im Hauptpersonalrat des Landes Berlin und Vorsitzende des Landesbezirksbeamtinnen- und beamtenausschusses

Es ist schon eine politische Schiefelage, wenn sich Bezirke, Abgeordnetenhaus und Parteien gegenseitig bekämpfen. Probleme können wir nur zusammen lösen. Manche Dinge sind gut, andere Faktoren behindern sich gegenseitig. Wir sollten gemeinsam in die Offensive gehen und in einer Arbeitsgruppe beschreiben, was in dieser Stadt geht und was nicht geht. Sonst bleibt es bei den ewigen Schuldzuweisungen. Ich mag von Schuld nichts mehr hören.



„Unser Gesprächsangebot besteht. Wir wollen uns intensiv und kritisch für die Belange des Berliner öffentlichen Dienstes einsetzen. Etwas zu verändern ist nicht einfach, weder in der Stadt Berlin, noch im Abgeordnetenhaus oder im Hauptausschuss. Die Linksfraktion ist dazu bereit. Wir haben einen Antrag auf ein Moratorium zum Stopp des Stellenabbaus im Berliner öffentlichen Dienst gestellt.“

Workshop rot: Reinickendorf, Spandau und Pankow

Druck auf Politik ausüben!

Im Gegensatz zur Senatsverwaltung sind die Bezirksämter dicht am Bürger. Die Senatsverwaltung hat überhaupt keine Ahnung, was vor Ort, in den einzelnen Bezirksämtern passiert. Es kommt nicht wirklich „da oben“ an, dass hier Personal fehlt: für die Jugend, die Bür-



Präsentiert die Ergebnisse des Workshops rot: Ines Groß, Mitglied im Hauptpersonalrat des Landes Berlin.

gerämter, die Grünflächenpflege usw. Aufgabenkritik, wie sie jahrelang versprochen wurde, hat nie wirklich stattgefunden. Die Senatsverwaltung delegiert jedoch Aufgaben an die Bezirksämter weiter, selbstverständlich ohne die erforderliche Personalzuweisung. Leider kochen die Bezirksämter nach wie vor ihr eigenes Süppchen. So kann es schnell mal vorkommen, dass wegen Personalmangels das Bürgeramt geschlossen bleiben muss. Die Bezirksämter haben wichtige Schutz- und Ordnungsaufgaben zu erfüllen. Sie sind auch Dienstleister. Nur müssen die Bürger wissen, was wir eigentlich zu erledigen haben, wie viel Geld wir dafür bräuchten und vor allem wie viel Personal fehlt. Sie sollen Druck auf die Politik ausüben.

Das Verhältnis zwischen dem Senat und den Bezirken sehen wir eher als gespannt an. Wir waren uns darin einig, dass Berlin weiterhin finanzielle Hilfe benötigt. Aus eigener Kraft werden wir es nicht schaffen, die



Im Bild oben (v. l. n. r.): Sabine Brosig, Andreas Offner, Uwe Schütt sowie Jürgen Lange.

Im Bild unten (re.): Gewerkschaftssekretärin Anna Sprenger. Sie moderierte den Workshop rot.

Misere zu beenden und Schulden abzubauen. Wir wollen aufzeigen, welche Aufgaben in den Bezirksämtern demnächst aufgrund der schlechten Finanzlage nicht mehr ausreichend erledigt werden können. Dafür wollen wir Schautafeln erarbeiten, die vor den Rathäusern aufgestellt werden können.

Workshop blau: Tempelhof-Schöneberg, Steglitz-Zehlendorf, Treptow-Köpenick, Neukölln

Gemeinsames Handeln – JETZT!

„Wir sind am Limit! So geht es nicht weiter!“ – hieß es im Workshop blau. Hier führten Martina Kirstan vom Hauptpersonalrat und Stephan Göldner, Personalratsvorsitzender beim Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf, Regie. In einer konstruktiven und wegweisenden Atmosphäre. Die Ver-

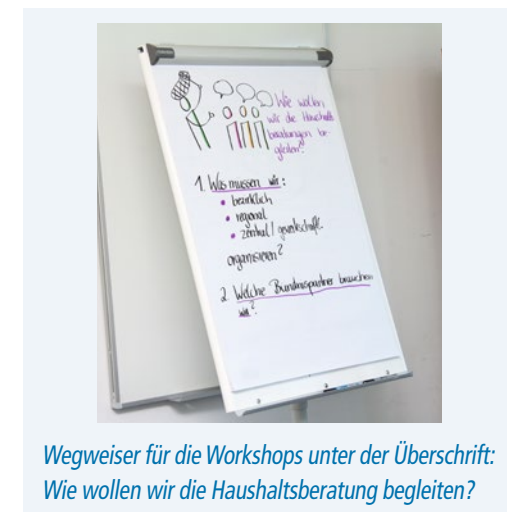


Ein perfektes Team: Martina Kirstan, Mitglied des Hauptpersonalrates beim Land Berlin, und Stephan Göldner, Personalratsvorsitzender beim Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf. Hier beim Notieren der Ergebnisse ihres Workshops.

trauensleute forderten eine „Umkehr“ der unbefriedigenden Zustände in den Bezirksämtern, wollen dazu ermuntern, die „Öffentlichkeit zu skandalisieren“. Hierzu sollten Informationen vor Ort gesammelt, die Bezirksverordnetenversammlung sowie die Monatsgespräche mit den Bezirksbürgermeistern in den örtlichen Personalräten genutzt werden. Ziel sei es, verstärkt auf die Inhalte der ver.di-Kampagne „Öffentlich ist wesentlich“ auch in Berlin zu setzen: Ausbildung, Übernahme, gesicherte Arbeitsverhältnisse und gute Dienstleistungen. Um ein Zeichen zu setzen, könnten in allen Personalräten der Bezirksämter vielfältigste Aktionen stattfinden, waren sich die Teilnehmenden einig. So wurde vorgeschlagen, über einen bestimmten Zeitraum Befristungen nicht zu-

zustimmen, einen „Tag der Bibliotheken“ und einen „Tag der Grünflächen“ zu organisieren. Es sollten immer wieder „Überlastungsanzeigen“ eingereicht und die Vorgesetzten nicht aus ihrer Verantwortung entlassen werden. Es gehe darum, „Wirkung zu erzeugen“, „Betroffene und Medien zu sensibilisieren“.

Eine weitere Idee: Veranstaltungen mit Politikern aus den Bezirksverordnetenversammlungen und dem Abgeordnetenhaus sowie mit Betroffenen zu organisieren. Wie festgestellt wurde, sei „die Zeitschiene sehr eng“. Diskutiert und geplant werden müsse JETZT, gehandelt werden im August. „Denn am 20. September müssen die Bezirksämter ihre Zahlen beim Senat abgeliefert haben, damit überhaupt noch eine entsprechende Wirkung in den einzelnen Bezirksverordnetenversammlungen erzielt werden kann“, so Stephan Göldner in seinem Vortrag. Denn der Haushaltsentwurf werde dann dem Abgeordnetenhaus zur Beschlussfassung vorgelegt, beraten und voraussichtlich im Herbst verabschiedet. „Gemeinsames Handeln“ sei jetzt unabdingbar, genauso eine „einheitliche Entscheidungspraxis in den Gremien“.



Wegweiser für die Workshops unter der Überschrift: Wie wollen wir die Haushaltsberatung begleiten?

Workshop grün: Friedrichshain-Kreuzberg, Lichtenberg, Marzahn-Hellersdorf, Mitte, Charlottenburg, Wilmersdorf

Bedingungen öffentlich machen!

„Wir haben sehr viel darüber diskutiert, was wir auf Bezirksebene fordern können, für jeden einzelnen Beschäftigten und für Beschäftigtengruppen“, so Birgit Lange, Sozialarbeiterin in Berlin-Neukölln und Mitglied im ver.di-Fachgruppenvorstand Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe, in ihrem Vortrag. Auf der Tafel vor ihr ganz oben rangiert „Bedingungen öffentlich machen“ und „Prioritätenliste“. „Die wird von uns gefordert“, sagt Birgit Lange entschlossen. „Wir müssen wissen, was überhaupt noch geht und in welcher Qualität das passieren soll.“ Desweiteren wollen die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe „themenbezogen Konsequenzen“ der Sparpolitik nicht zuletzt den Bezirksverordneten aufzeigen.

Da geht es beispielsweise um die fatale Lage bei den Gesundheits- und Jugendämtern, „wo vielfach Aufgaben nicht mehr erfüllt werden können, Jugendfreizeiteinrichtungen privatisiert werden sollen“. Empörend fanden es die Vertrauensleute, dass Sportvereine die Aufgaben der Schulsportbegleitung übernehmen und die Stellen der Sportplatzwarte gestrichen werden sollen, wie in Marzahn-Hellersdorf offenbar vorgesehen. Bei der Frage, was zu tun ist, heißt es „Zusatzaufgaben“ besser „abzulehnen und Überstunden zu verweigern“. Aktuell gehe es darum, „Öffentlichkeit herzustellen, Kräfte zu bündeln und gemeinsame Aktionen zu starten.“ Vorgeschlagen wird „eine zentrale Aktion für alle Bezirke“, beispielsweise vor einem Grünflächenamt, sowie eine Diskussion über den Berliner öffentlichen Dienst „loszutreten“, über Erwartungen und den Zusammenhang zur Personalausstattung. Denkbar sei, so ein weiterer Vorschlag, eine Erklärung aller ver.di-Betriebsgruppen aufzusetzen. Hiermit sollten die Abgeordneten des Berliner Abgeordnetenhauses aufgefordert werden, dem vorgeschlagenen Haushalt nicht zuzustimmen, wenn dieser nicht den Kriterien der öffentlichen Daseinsvorsorge entspricht.



Fazit: Kräfte bündeln und gemeinsame Aktionen starten! Im Bild: Sozialarbeiterin Birgit Lange.

Hinter „Vollzeitäquivalent“ steht ein Mensch!

Es trifft alle Bereiche, und jeder wird es spüren. Wir können es uns nicht erlauben, auf Kosten unserer Beschäftigten beispielsweise jeden Samstag alle Bezirksbibliotheken zu öffnen. Ich versuche, unsere Kolleginnen und Kollegen in vielen Bereichen darin zu bestärken, nur in ihrer eigentlichen Arbeitszeit zu verbleiben. Ich weiß, in welcher Zwickmühle sie sich oft befinden. Aber solange sie alles mitmachen, muss keine Führungskraft ernsthaft über die bestehenden Zustände nachdenken.



Wenn ich mir unsere BEM-Statistik ansehe, ist klar, wohin das alles führt. Arbeitsverdichtung, ständiger Druck machen krank. Und wie mit psychisch Erkrankten umgegangen wird, kenne ich durch so einige Beispiele. Oft wird vergessen: Hinter jedem „Vollzeitäquivalent“ steht ein Mensch! Wir brauchen zielgerichtete Aktionen, beispielsweise eine medienwirksame Personalrätekonferenz. Die Politik muss und soll verantworten, was sie beschließt!

Christiane Meyer, Personalratsvorsitzende beim Bezirksamt Lichtenberg

Workshop gelb: Kindergärten City – Eigenbetrieb von Berlin: Nord-West, Süd-West, Nord-Ost, Süd-Ost, Schulhorte

Im Fokus:

„Tag der öffentlichen Daseinsvorsorge“

Sie trafen sich auf dem ver.di-Hof, nutzten das schöne Wetter, um ihren Gedanken freien Lauf zu lassen – die Kolleginnen des Workshops gelb, unter Anleitung von Wolfgang Müller, Personalratsvorsitzender des Kita-eigenbetriebes Süd-West. Und so kamen jede Menge offene Baustellen zutage, verewigt auf einer Pinnwand. So beispielsweise Qualitätssicherung, altersgerechtes Arbeiten, Gesundheitsmanagement sowie „Inklusion“ auch für Beschäftigte. Hier erwartet Personalrätin Rosmarie Treskow, wie in ihrer Präsentation der Ergebnisse zu hören war, „dass Menschen, die nicht mehr in vollem Umfang ihre Aufgaben wahrnehmen können, nicht raus gekantet werden“. Der Workshop gelb schlägt vor, einen „Tag der öffentlichen Daseinsvorsorge“ zu organisieren. So könne man die Kostenblattverhandlungen entsprechend begleiten, meinte Rosmarie Treskow. Damit sei auch verbunden, dass „entsprechendes Kita-Personal berücksichtigt wird“. Die Kitaexperten wollen mit anderen Trägern der Kindertagesbetreuung Gemeinsamkeiten herausstellen und sie zu gemeinsamen Aktionen auffordern. Auch hier ging es um die Suche nach Bündnispartnern, darunter der Frauenausschuss des Berliner Abgeordnetenhauses, und um Öffentlichkeitsarbeit, wie beispielsweise eine Leserbriefaktion.



Der Workshop gelb, kleinstes Team des Nachmittages.



Wir fordern qualifiziertes Fachpersonal!

„Zu unserem Personal gehören auch sogenannte Quereinsteiger, die wir in größerer Zahl haben und die auf den Personalschlüssel angerechnet werden; bereits sechs Monate, bevor sie ihre Ausbildung überhaupt beginnen. Derzeit ist es so, dass die Senatsverwaltung wegen des Fachkräftemangels ein neues Papier herausgegeben hat, wo bis zu 25 Prozent des Personals in Kindertagesstätten Quereinsteiger sein können. Wir fordern qualifiziertes Fachpersonal! Hierzu gibt es auch eine gemeinsame Erklärung der Beschäftigtenvertretungen von öffentlichen und freien Trägern von Kindertagesstätten in Berlin.“

Zur Begleitung der Quereinsteiger müssen wir entsprechende Ressourcen erhalten! In der Arbeitszeit sind weder persönliche Vor- und Nachbereitungszeiten, noch unsere Forderungen nach Berücksichtigung der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit in dem Maße enthalten, dass sie für jede Erzieherin dienstplanmäßig gesichert sind. Arbeit direkt am Kind findet nicht in dem Umfang statt, wie es erforderlich wäre.

Rosmarie Treskow, Personalrätin und stellvertretende Sprecherin der ver.di-Betriebsgruppe