



Bundesministerium
des Innern



**Jedes
Alter
zählt**

Die Demografiestrategie
der Bundesregierung

Arbeitsgruppe

„Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“

Fortschreibung und Weiterentwicklung

der Agenda

Stand: Juli 2014

A. Auftrag und Leitziele:

Die Arbeitsgruppe F „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ (kurz: AG F) hat auf der Grundlage ihrer [Agenda](#), die auf dem 1. Demografie Gipfel der Bundesregierung im Oktober 2012 beschlossen wurde, bis zum Folgegipfel im Mai 2013 zu zwölf verschiedenen Projekten konkrete Handlungsempfehlungen für den öffentlichen Dienst erarbeitet.

Ihr Auftrag lautet: Maßnahmen für die Akteure im öffentlichen Dienst zu empfehlen, anhand derer auch in Zukunft genügend qualifizierte Beschäftigte gewonnen und vorhandene Potenziale optimal eingesetzt werden können. Denn: Das politische Ziel der Entscheidungsträger war und ist es, die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes, die ein zentraler Standortfaktor für Deutschland ist, auch unter den demografischen Vorgaben zu erhalten. Hierzu müssen die öffentlichen Arbeitgeber auf veränderte Personalstrukturen eingestellt und auf dem stark nachgefragten Fachkräftemarkt wettbewerbsfähig agieren können. Das setzt voraus, dass die Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst modern und auch aus Sicht der Nachfrager attraktiv sind.

Die AG F, in der die öffentlichen Arbeitgeber von Bund, Ländern und Gemeinden und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften gemeinsam Verantwortung übernommen haben, hatte sich in ihrer [Agenda](#) auf folgende **drei Leitziele** verständigt:

- Leitziel 1: Rechtzeitig für Wissensnachschub in den Verwaltungen sorgen
- Leitziel 2: Familienfreundliches Arbeiten ausbauen
- Leitziel 3: Die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten lebensphasengerecht erhalten

An diesen Leitzielen wird festgehalten.

Der Koalitionsvertrag, der für die 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages zwischen den die Regierungsfractionen bildenden Parteien geschlossen wurde, greift diese Ziele auf. Dort, auf Seite 153, ist aufgeführt: „Zur Sicherung der Fachkräftebasis und zur Gewinnung qualifizierten Nachwuchses brauchen wir eine demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik, moderne, attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen[...].“

Aus diesem Grund hat die AG F in ihrer ersten Arbeitssitzung in dieser Legislaturperiode am 27. Mai 2014 ihre Aufgaben weiter präzisiert und sich auf folgende **zwei Aufgabengebiete** verständigt:

Zum einen sieht es die AG F als ihre zentrale Aufgabe an, darauf zu achten, dass die auf dem zweiten Demografie Gipfel angestoßenen Projekte und Handlungsempfehlungen in den öffentlichen Verwaltungen zügig umgesetzt und konsolidiert werden.

Zum anderen wird die Arbeitsgruppe mit Blick auf den Koalitionsvertrag ihr strategisches Leitziel, rechtzeitig für Wissensnachschub sorgen, unter dem Begriff einer „demografievorsorgenden Stellen- und Personalpolitik“ fokussieren und nach geeigneten Instrumenten Ausschau halten. Die AG F wird sich daher beschäftigen

- mit Instrumenten, anhand derer die Altersabgänge, die in den nächsten zehn Jahren verstärkt auftreten werden, rechtzeitig aufgefangen werden können, beispielsweise durch frühzeitige und bedarfsgerechte Nachbesetzungen auf Stellen mit kw-Vermerken (sog. antizyklische Stellenpolitik) und Qualifizierungen sowie
- mit Möglichkeiten einer konsequenten Öffentlichkeitsarbeit, die die öffentlichen Arbeitgeber im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern gut positioniert.

B. Aufgabenfelder:

1. Aufgabenfeld „Umsetzung und Konsolidierung“

An der Umsetzung der bereits beschlossenen zwölf Projekte wird weiter in den Unterarbeitsgruppen (UAG) gearbeitet. Zügig umgesetzt werden sollen insbesondere folgende Handlungsaufträge:

- Die Entwicklung **gemeinsamer Empfehlungen für Personalbedarfsanalysen** (Eckpunkte), anhand derer die Verwaltungen in die Lage versetzt werden, ihre künftigen Bedarfe frühzeitig und genauer zu spezifizieren. Die Ressorts ermitteln hierzu ihre Bedarfe auf Grundlage der Empfehlungen jeweils in eigener Zuständigkeit. Die Ergebnisse sollen dann zusammengeführt werden und eine Gesamtschau für den Arbeitgeber Bund ermöglichen. So soll die Frage beantwortet werden, ob und wie die Fachkräftebasis im Bund erweitert werden muss. Insofern ist das Projekt eng verknüpft mit dem Aufgabenfeld der „demografievorsorgenden Stellen- und Personalpolitik“ (vgl. unter 2.).
- Die Änderung der Arbeitszeitverordnung für die **qualitative Weiterentwicklung des Pilotprojekts Langzeitkonten** (Öffnung für weitere Ressorts, Ausdehnung der Ansparmöglichkeit von Überstunden und Flexibilisierung der Entnahmephase)
- Die Vereinbarkeit von „Karriere und Familie“ ist eine Stärke der öffentlichen Arbeitgeber, die sich in einem hohen Maß an Zeitsouveränität für die Beschäftigten ausdrückt und daher mit weiteren konkreten Maßnahmen gestärkt werden soll, beispielsweise durch die Entwicklung einer **Handlungsempfehlung für das „Führen in Teilzeit“**

Entwicklung eines **Rahmenkonzepts zur Weiterentwicklung für ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement** im Bund (auf der Grundlage von Eckpunkten, die im Sommer 2014 konsentiert wurden)

2. Aufgabenfeld „demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik“

Über die bisherigen Handlungsaufträge hinaus sollen weitere konkrete Projekte ausgearbeitet werden:

Projekt 1: Instrumente für eine antizyklische Stellenpolitik

Die AG F wird die Diskussion über mögliche Instrumente einer demografievorsorgenden Stellenpolitik fortsetzen: In Abstimmung mit dem Bundesministerium der Finanzen soll eruiert werden, inwieweit Nachwuchskräfte in besonders betroffenen, prioritären Bereichen vorübergehend auf Planstellen und Stellen mit kw-Vermerk eingestellt werden können, bis Dauerstellen mittelfristig durch Altersabgänge frei werden. So könnte die Phase von Neueinstellungen gedehnt und vorgezogen werden, bevor die Altersabgänge verstärkt auftreten und der Fachkräftemarkt zu eng wird. Der zwischenzeitliche Aufwuchs an kw-Stellen, die mit Nachwuchskräften besetzt werden, wird dann wieder zurückgeführt, wenn die „Vorgänger“ in den Ruhestand treten. Zusätzliche Personalmittel sind hierfür nicht erforderlich, da die derzeit praktizierte „Alternative“ - eine Einstellung von (Nachwuchs-) Kräften auf der Basis von befristeten Verträgen - zurückgeführt werden könnte.

Projekt 2: Konzept für eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit der öffentlichen Arbeitgeber (UAG unter der Leitung des Deutschen Landkreistages - DLT)

Unter der Leitung des Deutschen Landkreistages soll in einer Unterarbeitsgruppe ein konzeptioneller Vorschlag für eine **gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit der öffentlichen Arbeitgeber ausgearbeitet werden**, die die Alleinstellungsmerkmale der öffentlichen Arbeitgeber im Wettbewerb mit privaten Arbeitgebern optimal und sichtbar herausstellen soll. Darüber hinaus sollen öffentlichkeitswirksame Maßnahmen geplant werden, die nach außen ein Bewusstsein für die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes schaffen und ein positives Image der öffentlichen Arbeitgeber bestärken.

Projekt 3: Ausbau einer anerkennenden und wertschätzenden Verwaltungskultur (unter der Leitung der UAG 3 „Arbeitsfähigkeit erhalten“)

Da eine anerkennende und wertschätzende Verwaltungskultur „nach innen“ wichtig für die Attraktivität der öffentlichen Arbeitgeber ist, sollen hierzu konkrete Maßnahmen empfohlen werden. Hierbei sollen die Arbeitsergebnisse der Länder-Bund AG „Zukunft Personal (AG ZuP)“, die der Innenministerkonferenz einen Bericht zu diesem Thema vorgelegt hat, berücksichtigt werden.

C. Zusammensetzung und Struktur :

In der Arbeit der AG F hat sich der Mehrwert der Vernetzung zwischen Bund, Ländern und Gemeinden bewiesen und wurden die Vorteile des „Sich-Umschauens“ auf allen Seiten und nach guten Praxisbeispielen sichtbar. Die [Besetzung](#) der AG mit Vertretern aus Bund, Ländern, Gemeinden und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften wird beibehalten.

Zur Ausarbeitung und Umsetzung der Projekte bleiben bzw. werden Unterarbeitsgruppen eingesetzt, die entsprechend der drei Leitziele installiert wurden. Die Gestaltungspartner sind in allen Unterarbeitsgruppen vertreten.

- UAG 1a: Personalbedarfsanalysen (Leitziel 1: „Wissensnachschub“)
- UAG 1b: Qualifizierung und Wissenstransfer (Leitziel 1: „Wissensnachschub“)
- UAG 2: familienfreundliches Arbeiten ausbauen (Leitziel 2)
- UAG 3: Arbeitsfähigkeit erhalten (Leitziel 3)
- UAG Öffentlichkeitsarbeit (Leitziel 1: „Wissensnachschub“)

D. Vorgehen/Arbeitsweise der AG F

- ⇒ Darüber hinaus wird der Umsetzungsstand aller Projekte, die in sogenannten Projektsteckbriefen näher beschrieben wurden, im Demografieportal fortlaufend aktualisiert.
- ⇒ An dem Ansatz, sich nach erprobten Praxisbeispielen umzuschauen und diese in die Projektarbeit einzubringen, wird festgehalten.
- ⇒ Um Redundanzen zu vermeiden und Schnittstellen aufzuspüren, soll der Austausch und die Vernetzung mit anderen Arbeitsgruppen, die über Ressort- und Ländergrenzen hinaus arbeiten, verstärkt werden: insbesondere mit der Unterarbeitsgruppe des AK VI der Innenministerkonferenz „Personal und öffentliches Dienstrecht“ (bzw. der AG „Zukunft und Personal“) sowie der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA).
- ⇒ Die Abwägungsprozesse und (auch divergierende) Bewertungen zu den einzelnen Vorschlägen werden transparent dargestellt.
- ⇒ die politisch-administrativen Verfahrensabläufe werden eingehalten und außerhalb dieser keine politischen Zusagen ausgehandelt.