

**„Karrieren im Öffentlichen Dienst
– Chancen und Grenzen?“**

**Symposium der dbb tarifunion
am 9. Mai 2007 in Köln
Dorint-Kongress-Hotel**

**Einführungsvortrag von
Frank Stöhr**

1. Vorsitzender der dbb tarifunion

- Sperrfrist: 9. Mai 2007, 11.00 Uhr -**
- Es gilt das gesprochene Wort -**

Sehr geehrte Damen und Herren!

1. Einleitung

„Wenn keiner mehr verwalten will“ lautete die Überschrift eines großen Artikels in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung Ende März. Der Artikel befasste sich mit Problemen der Nachwuchsgewinnung im Öffentlichen Dienst. Der Artikel wird mit drei Thesen eingeleitet. Ich zitiere wörtlich:

„Noch wird der öffentliche Dienst mit Bewerbungen überschüttet. Das wird nicht so bleiben. Für hochqualifizierte Absolventen und Quereinsteiger ist der Staat kein attraktiver Arbeitgeber mehr. Nur langsam wappnen sich Behörden für den Wettstreit um die besten Köpfe.“ (FAZ vom 31. März 2007)

Die drei Thesen lauten:

1. Noch scheint die Welt in Ordnung zu sein.
2. Faktisch jedoch verliert der Öffentliche Dienst bei nachgefragten Arbeitskräften an Attraktivität
3. Nicht überall ist schon angekommen, dass sich der Öffentliche Dienst in einer Wettbewerbssituation befindet.

Vor diesem Hintergrund reden wir heute über das Thema „Karriere im Öffentlichen Dienst“. Für viele Menschen sind beide Begriffe – Karriere und Öffentlicher Dienst - ein Gegensatz. Für die gilt: Entweder Karriere oder Öffentlicher Dienst!

Ich möchte dies jedoch nicht einfach nur bedauern. Ich bekenne mit Nachdruck: Dieses Klischee gehört auf den Müll. Es ist dabei insbesondere Aufgabe der Tarifpartner, zuvorderst der Arbeitgeber, Bedingungen zu schaffen, die Karrieren im Öffentlichen Dienst möglich machen.

2. Warum dieses Thema?

Wir haben dieses Thema jetzt zu unserem Thema auf diesem Symposium gemacht. In der Historie dieser Veranstaltung haben wir uns stets bemüht, Themen aufzugreifen, die den Tarifpartnern unter den Nägeln brennen oder zumindest brennen sollten.

Das war zunächst die Modernisierung. Es folgten Themen wie Arbeitszeit, Leistungsorientierung, und Qualifizierung. Und nun also Karriere im Öffentlichen Dienst. Sie werden fragen, warum gerade dieses Thema nun ansteht. Ich nenne Ihnen drei Gründe:

1. Der Öffentliche Dienst hat ein neues Tarifrecht. Den TVöD für Bund und Kommunen sowie den TV-L für die Länder.

Welche Instrumente hält dieses moderne Tarifrecht bereit, um individuelle Entwicklungsmöglichkeiten ehrgeiziger Beschäftigter zu unterstützen?

Gibt es jenseits der leistungsorientierten Bezahlung noch andere Möglichkeiten? Hier sollten wir nach Abschluss dieser Verhandlungen zu kritischer und selbstkritischer Bilanz bereit sein.

2. Wir müssen ein klares Bild aufzeigen, was für einen Öffentlichen Dienst wir wollen und welche Menschen wir dazu benötigen. Mir ist klar, dass es nicht allein Sache der Tarifpartner sein kann, ein gewünschtes Beschäftigtenprofil auf Tarifvertragsbasis zu erarbeiten.

Aber es gibt Optionen und Präferenzen. Aus Sicht der dbb tarifunion haben die Arbeitgeber hier während der Modernisierungsverhandlungen Möglichkeiten verschenkt.

Nach anfänglicher Modernisierungseuphorie diktierte vor allem der Rotstift der Finanzminister und Stadtkämmerer die Verhandlungsziele.

3. Die Demographie ist eine Wissenschaft, die an Bedeutung zunimmt, je dauerhafter die Zahl der Menschen in unserem Lande abnimmt.

Noch lässt sich mit der relativen Sicherheit eines Arbeitsplatzes im Öffentlichen Dienst wuchern. Doch es wird nicht mehr lange dauern, da werden Fachleute knapp werden und der Kampf um die Besten auch den Öffentlichen Dienst beschäftigten.

In Anfängen ist dieser Trend auch schon zu beobachten. Was aber bieten wir jungen Menschen an, die Karriere machen wollen? Wir sind uns sicherlich einig, dass hier mit Karriere weit mehr als ökonomische Perspektiven gemeint sein müssen.

In der Bewertung dieser Punkte wird deutlich, dass die Eröffnung von Karrierechancen im Öffentlichen Dienst kein Geschenk an die Beschäftigten darstellt, sondern für einen modernen, leistungsfähigen Öffentlichen Dienst unverzichtbar ist.

3. Begriffsbestimmung

Damit unser heutiges Vorhaben, die Begriffe „Karriere“ und „Öffentlicher Dienst“ in einen positiven Sinnzusammenhang zu stellen, brauchen wir Einverständnis darüber, was der Begriff Karriere überhaupt meint.

Geben Sie bei „Wikipedia“ den Begriff Karriere ein. Dort ist folgende Definition zu nachzulesen: „Die Karriere oder berufliche Laufbahn ist die persönliche Laufbahn eines Menschen in seinem Berufsleben.“

Umgangssprachlich wird der Begriff Karriere dabei häufig verbunden mit Veränderung der Qualifikation und Dienststellung. Zum Weiteren mit sozialem Aufstieg und damit Intragenerationenmobilität, durch die sich auch die Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht ändern kann.“

Damit sind schon einige Schlüsselworte angesprochen: Qualifikation, Aufstieg, Mobilität.

Und auch der Öffentliche Dienst wird bedacht. Hierzu heißt es lapidar: „In der öffentlichen Verwaltung ist die Karriere einer Person in der Beamtenlaufbahn in Deutschland geregelt.“

Auch wenn wir heute über den Tarifbereich sprechen, gilt wohl: Eigentlich ist alles geregelt!“ Und hier liegt gerade unser Problem. Karrieren im Öffentlichen Dienst werden geregelt und nicht ermöglicht!

4. Wettbewerb und Demographie

Der Öffentliche Dienst ist keine Insel der Glückseligen. Er steht im Vergleich und in Konkurrenz zu privaten Dienstleistern. Die sogenannte Privatisierungsdebatte gibt es in Wellen immer wieder, wenn auch die Privatisierungseuphorie der 80er und 90er Jahre gebrochen zu sein scheint.

Trotzdem: Der Wettbewerb bleibt. Aber noch eine andere Konkurrenz wird sich weiter intensivieren: Ich nenne es einmal den „Kampf um die Besten eines Jahrgangs“. Schon heute ist in bestimmten Berufsbildern die Nachfrage größer als das Angebot. Von daher wird die Zahl der jungen Menschen zunehmen, die sich ihre Karrieren aussuchen können, die Perspektiven haben wollen.

Ich weiß, dass der Öffentliche Dienst auf Grund der vielen anspruchsvollen Tätigkeiten, die hier zu leisten sind, durchaus attraktiv ist. Ich weiß aber auch, dass der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber vielen jungen Menschen verknöchert vorkommt. Und diese jungen Menschen sind mobil. Damit meine ich nicht nur die Bewegung zwischen privatem und öffentlichem Arbeitgeber.

Eine Studie des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung vom März 2006 unter dem Titel „Die demographische Lage der Nation – Wie zukunftsfähig sind Deutschlands Regionen?“ belegt, dass es in der Bundesrepublik spürbare Wanderungsbewegungen gibt – mit eindeutigen Gewinnern und Verlierern: So haben seit der Wende etwa 1,5 Mio. Menschen die neuen Bundesländer verlassen; in den Ländern Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern leben nach der Studie heute zwischen 8 Prozent und 12 Prozent weniger Menschen als zur

Zeit der Wiedervereinigung. Dabei ist diese Wanderungsbewegung keineswegs gleichmäßig über alle Bevölkerungsgruppen verteilt. Die Autoren der Studie kommen zu dem Ergebnis, dass seit 15 Jahren vor allem junge Menschen den Osten verlassen.

Sie kommen in der Gesamtbewertung zu dem Schluss, dass „ein guter Anteil der dortigen Wirtschaftsschwäche ... bereits auf das Fehlen einer aktiven, motivierten und gut qualifizierten jüngeren Bevölkerungsschicht zurückgehen (könnte)“. Im Ergebnis bedeutet das, dass die neuen Bundesländer – und dazu zählen auch die Verwaltungen in den neuen Bundesländern – bereits heute in einem Wettbewerbsverhältnis stehen, wie es im übrigen Bundesgebiet erst in 10 bis 15 Jahren zu erwarten ist.

Dabei geht der Wettbewerb nicht einmal primär zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft in den neuen Bundesländern. Es geht vielmehr darum, Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen anzubieten, die qualifizierte, flexible und mobile junge Menschen überhaupt in der Region halten. Genau hierzu werden die neuen Bundesländer – und ebenso strukturschwächere Regionen im „alten Bundesgebiet“ – künftig weniger denn je in der Lage sein. Strukturschwäche wird damit nicht abgebaut, sondern – im Gegenteil – verfestigt. Damit ist aber erneut die Frage nach dem Stellenwert gleichwertiger Lebensbedingungen im Bundesgebiet aufgeworfen.

Es muss verhindert werden, dass bestimmte Bereiche, in denen öffentliche Aufgaben wahrgenommen werden, auf die die Bürger auch einen Anspruch haben, ausbluten. Wie dies aussehen kann, zeigen bereits heute die ganz erheblichen Probleme, die ambulante ärztliche Versorgung in ländlichen Regionen noch sicher zu stellen.

Diese „demographischen Überlegungen“ wiegen umso schwerer, als wir alle wissen, dass der Öffentliche Dienst in seiner Alterstruktur schlecht aufgestellt ist. Professor Dietrich Budäus, der in Hamburg zum Thema „Public Management“ forscht, stellt dazu nüchtern fest:

„Die Altersstruktur des öffentlichen Sektors entspricht der unserer Gesellschaft: Schon in den nächsten zehn bis 15 Jahren wird der Staat infolge von Pensionierungen erhebliche Engpässe haben.“

Zumindest in vielen Teilbereichen von einer Überalterung zu sprechen, ist durchaus angemessen. Von daher wird allen Personaleinsparungsüberlegungen zum Trotz im Öffentlichen Dienst eine neue Generation verstärkt gebraucht und eingestellt werden.

5. Karriere und TVöD/TV-L

Ich bin zuversichtlich, dass auch die Zustimmung zu TVöD und TV-L als Instrument zur Motivation und Karriereförderung weiter steigen wird. Schließlich haben wir dort den Versuch unternommen, Leistungsorientierung behutsam einzuführen und somit auch die Möglichkeiten erhöht, im Öffentlichen Dienst Karriere zu machen.

Aber reichen die bisher ausgehandelten Instrumente aus? Und werden sie überhaupt angewandt? Dazu ist es zunächst notwendig überhaupt einmal eine Übersicht über die Elemente zu geben, die neuerdings zur Verfügung stehen. Kurz und knapp will ich vier Elemente vorstellen:

5.1. Elemente TVöD/TV-L

1. Am bekanntesten und viel diskutiert ist die sogenannte leistungsorientierte Bezahlung. Sie wird „on Top“ gewährt. Vereinbart ist eine Zielgröße von acht Prozent der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten. Seit Januar 2007 wird – zunächst mit einem Prozent monatlich – in verschiedensten Bereichen des Öffentlichen Dienstes mit der Einführung von LOB begonnen.

Während mancherorts diese Summe als zu gering erachtet wird, um leistungsfördernd zu wirken, sehen andere Kräfte grundsätzlich in der Einführung von LOB ein Übel.

Die dbb tarifunion setzt sich unbedingt für die Einführung leistungsorientierter Bezahlungsinstrumente ein. Da wir jedoch um Vorbehalte und Ängste wissen, halten wir die behutsam Einführung mit einem zunächst geringen Volumen für sinnvoll.

Denn ganz klar ist: Wenn das Prinzip von allen Beschäftigten abgelehnt wird, weil Vorbehalte und Ängste überwiegen, dann wird LOB scheitern. Der Chance mit Leistungsorientierung der Karrieregestaltung eine Bresche zu schlagen, wäre somit ein Bärendienst erwiesen.

Es geht also zunächst auch um die Einführung und Etablierung einer Kultur. Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen müssen zum Alltag im Öffentlichen Dienst werden. Wenn Sie an Ihre Verwaltung oder Ihren Betrieb denken, stimmen Sie sicherlich mit mir überein, dass wir von dieser Kultur oft noch weit entfernt sind.

2. Im Alltag wird auch der leistungsbezogene Stufenaufstieg von Bedeutung sein. Hier ist es nunmehr möglich, in Entwicklungsstufe vier bis sechs in Abhängigkeit von der individuellen Tätigkeit aufzurücken.

Maßgeblich sind Stufenlaufzeit und Leistung, nicht mehr das Senioritätsprinzip. Möglich sind nunmehr Verkürzungen der Stufenlaufzeit bei erheblich überdurchschnittlicher Leistung. Möglich sind aber auch Verlängerungen bei unterdurchschnittlicher Leistung.

3. Während der Modernisierungsverhandlungen haben wir der Idee einer Führung auf Probe auf Grund der leicht denkbaren Missbrauchsmöglichkeiten durchaus auch Vorbehalte entgegen gebracht.

Richtig angewandt, sind jedoch Führung auf Probe und auch Führung auf Zeit Instrumente zur Personalentwicklung, die jungen Beschäftigten persönliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen können, die es bisher so nicht gab.
(Führung auf Zeit)

4. Im strengen Sinne nicht leistungsorientiert, wohl aber attraktiv für junge Menschen, die den Weg in den Öffentlichen Dienst suchen, ist die sogenannte Wippe in TV-L und TVöD.

5. Ausgehend von der Überlegung, dass in jungen Jahren Familie und Hausstand gegründet werden, haben sich die Tarifpartner darauf geeinigt, ein höheres Entgelt für jüngere Beschäftigte zu vereinbaren und dafür einen abgeflachten Entgeltanstieg bei den hinteren Stufenbeträgen zu vereinbaren.

Diese Instrumente sind nun seit einiger Zeit im Praxistest. Zwei Dinge sollte man mit diesen Instrumenten nicht tun: Es wäre falsch, diese neuen, leistungsfördernden Elemente zu überschätzen. Sie stellen keine Revolution dar und sollen es auch gar nicht sein. Nur mit behutsamer Einführung neuer Kulturen und Mechanismen können wir die Kolleginnen und Kollegen zum Mitmachen bewegen. Obwohl – und auch das habe ich schon anklingen lassen – wir nicht ewig Zeit haben.

Die private Konkurrenz wartet nicht, bis wir uns aufgestellt haben. Der Anfang ist gemacht. Und deshalb sollten wir auch einen zweiten Fehler nicht begehen und die neuen Instrumente klein reden und in Frage stellen. Das gilt für Arbeitgeber und Gewerkschaften gleichermaßen.

Dass gerade mit Blick auf die leistungsorientierte Bezahlung viele Bedenken auch aus den Reihen der Arbeitgeber kommen, hat uns dann doch überrascht. Wie wortreich sind wir vor vier Jahren aufgefordert worden, uns Neuerungen nicht zu sperren und nicht ewig an Überkommenem festzuhalten. Und jetzt müssen wir feststellen, dass die Arbeitgeber vielerorts mit LOB nichts anfangen können. Ganz klar, LOB ist ein Instrument, dessen Handhabung erlernt sein will. Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen, mit denen aus LOB eine Personalführungsinstrument wird, bedürfen kompetentem Führungspersonal.

Hier begegnen wir einem Problem, das uns im Laufe der heutigen Diskussion wohl noch häufiger beschäftigen wird. Karriere im Öffentlichen Dienst macht man häufig als Fachmann, viel seltener nur auf Grund von Führungsqualitäten.

Führungstechniken lassen sich zwar erlernen. Allerdings ist der Wille der Verantwortlichen im Arbeitgeberlager über Qualifikationen Führung zu verbessern, häufig nur unzureichend ausgeprägt.

6. Qualifikation

Qualifikation ist ein Dreh- und Angelpunkt, wenn wir den Öffentlichen Dienst attraktiv erhalten und Karrieren dort ermöglichen wollen. Und das gleich in zweifacher Hinsicht:

1. Wenn wir eine neue Kultur wollen, reicht es nicht, sie politisch zu fordern. Es reicht auch noch nicht, sie tarifpolitisch auszuhandeln. Sie muss vor Ort gewollt, gelebt und eingeübt werden. Den Umgang mit dem notwendigen Handwerkszeug zu erlernen, ist für die Führungskräfte des Öffentlichen Dienstes unerlässlich.
2. Berufliches Fortkommen, egal, ob im Öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft, ist nur noch für diejenigen möglich, der bereit ist, sich fortzubilden. Die immer kürzeren Zyklen, in denen sich Wissen erneuert, erzwingen geradezu ein Bekenntnis zur Fortbildung.

Und ich behaupte sogar: Die Mehrzahl der heute Beschäftigten und insbesondere die junge Generation fordert dies geradezu. Meine These lautet: „Karriere machen“ heißt für junge Menschen eben nicht nur, möglichst viel Geld zu verdienen und in Hierarchien aufzusteigen.

Es heißt auch, einen möglichst guten, kompetenten Job zu machen. Man nennt das heute auch gerne: Erfüllung finden.

3. Ich behaupte: Solch erfüllte und engagierte Menschen zahlen die Investition, die jede Qualifikation bedeutet, mit Zinsen zurück. Ich befürchte nur, dass der so erzielte Gewinn nicht jedem Kämmerer so ohne weiteres nahe zu bringen ist.

Dass diese Gefahr nicht nur von der dbb tarifunion beschworen wird, belegt eine Studie des Europäischen Instituts für öffentliche Verwaltung in Maastricht aus dem Jahre 2002:

„Mit zunehmender Qualifikation des Personals ist dieses immer weniger an einer Stelle im öffentlichen Dienst interessiert.“ Das kann schon in ein paar Jahren zu unangenehmen Folgen führen, wenn gefragte Lebensmittelchemiker zur Lebensmittelüberwachung, Ingenieure im Bereich des Umweltschutzes oder schlicht Juristen, die oft das Rückgrat der Verwaltung bilden, knapp werden.

7. Bewertung

Wir sollten bei aller kritischen Reflexion den Öffentlichen Dienst auch durchaus positiv sehen. Ein Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst kann durchaus interessant und attraktiv sein. Und schließlich interpretieren junge Leute den Begriff „Karriere“ auch sehr unterschiedlich.

Für nicht wenige ist durchaus auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein wichtiger Punkt bei der Planung der eigenen Karriere. Ich bin mit zahlreichen Personalfachleuten der Auffassung, dass der Öffentliche Dienst in Zukunft weniger mit der vermeintlichen Sicherheit seiner Arbeitsplätze als vielmehr mit der hohen Flexibilität seiner Arbeitszeiten werben sollte. Für viele Bewerber, insbesondere Frauen, ist das ein wichtiger Punkt. Das modernisierte Tarifrecht für Bund, Länder und Kommunen trägt dem Rechnung.

Wir haben mit TVöD und TV-L sicherlich einiges geleistet. Aber, ohne unsere eigene Leistung schmälern zu wollen, wir haben nur einen Anfang gemacht. Es bleibt noch genug zu tun. Auch tarifpolitisch.

Nur: Gerade mit Blick auf das Marthontarifjahr 2008 sollten sich die Tarifpartner einig sein, wo sie mit dem Öffentlichen Dienst hin wollen.

8. Einkommensrunde 2008

An sich ist das der tarifpolitische Normalfall. Und wer zurück schaut, wird feststellen, dass der Wunsch der Beschäftigten nach einer linearen Lohnerhöhung nach zuletzt geübter Zurückhaltung alles andere als vermessen erscheint.

Zugleich jedoch kommen einige im TVöD vereinbarte Öffnungsklauseln zum Tragen. Und auch die Zusatzversorgung könnte im Jahre 2008 auf der Tagesordnung stehen. Bedauerlicherweise werden wir uns jedoch vielleicht auch noch mit Altlasten herum-schlagen müssen. Die kommunalen Arbeitgeber versuchen, über die sogenannte Meistbegünstigungsklausel in den Genuss einer höheren Arbeitszeit zu gelangen.

Um Druck aufzubauen, haben sie den Abschluss der sogenannten Restanten verweigert. Wesentliche Korrekturen des TVöD bleiben somit unerledigt. Anstatt diese zeitnah in Tarifverhandlungen abzuarbeiten, hat die VKA zum TV Meistbegünstigung die Klage eingereicht. Ziel der Klage ist es, die Arbeitszeit im kommunalen Bereich über eine Anwendung der Meistbegünstigungsklausel erhöhen zu können.

Ganz egal, ob dieses Ziel erreicht wird, wir gehen davon aus, dass dies nicht der Fall sein wird, ein anderes Ziel wird ganz sicher erreicht: Die Tarifpolitik im Öffentlichen Dienst kommt weitgehend zum Erliegen. Wurde noch mit TVöD- und TV-L bezeugt, dass die Tarifpartner in der Lage sind, auch schwierige und grundsätzliche Tarifthe-men zu lösen, geht von der Klage der VKA für das Tarifjahr 2008 ein negatives Sig-nal aus.

Im Vordergrund steht nur noch ein Gefeilsche um Minuten und Kommastellen, anstatt über eine tragfähige Basis für den Öffentlichen Dienst verhandelt.

Verstehen Sie mich nicht falsch, ich hinterfrage nicht das Prinzip tarifautonomer Ver-handlungen. Die stehen im nächsten Jahr wieder an und es ist dann auch völlig in Ordnung, wenn die Auseinandersetzung nachdrücklich ist. Was ich aber nicht will, ist, dass wir die jeweiligen Standpunkte auf eine Art und Weise überhöhen, die Kompro-misse unmöglich werden lässt.

Tarifpolitische Streitigkeiten vor Gerichten auszutragen ist für mich solch eine schäd-liche Überhöhung. Die Gefahren, die daraus entstehen könnten, reichen über ein zähes, streikreiches und auch sonst wenig erfolgreiches Tarifjahr 2008 hinaus.

Damit nicht das eintritt, was der bereits erwähnte Artikel aus der FAZ postuliert hat, dass nämlich „keiner mehr verwalten will“, muss der Öffentliche Dienst anders und

grundsätzlicher über seine Grundlagen nachdenken, als im Rahmen von Arbeitszeitstreitereien im Minutenbereich.

Arbeitszeit und Entgelt bleiben natürlich auch in Zukunft Kernthemen des tarifpolitischen Streits. Worum es uns, der dbb tarifunion geht, weshalb wir heute Karriere­möglichkeiten im Öffentlichen Dienst diskutieren, ist, dass wir noch immer zahlreiche und nach wie vor für die Bürger im Lande grundlegend wichtige Aufgaben im Öffentlichen Dienst wahrnehmen.

Nenne ich allein die Bereiche Bildung, Sicherheit und Gesundheit wird auch schnell deutlich, dass die Qualität des Öffentlichen Dienstes nur so hoch ist, wie Ausbildung und Motivation seiner Beschäftigten gut beziehungsweise hoch sind. Solch motivierte Lehrerinnen oder Ärzte, die eine Karriere im Öffentlichen Dienst anstreben, bekomme ich nicht, mit der Aufrechterhaltung von strengen Hierarchien oder mit der Allgegenwart des Rotstifts.

Für uns als dbb tarifunion ist der anzustrebende Paradigmenwechsel, der ja mit dem neuen Tarifrecht auch bereits begonnen wurde, fortzuführen. Um es ganz einfach, ganz plakativ auszudrücken: Wir sollten weniger über Meistbegünstigungsklauseln und mehr über Qualifizierung im Öffentlichen Dienst reden.

9. Vorstellung der Referenten

Eine Vielzahl von Bewerbern und – das streitet niemand ab – ein hoher Wettbewerbs- und Kostendruck haben in den zurückliegenden Jahren den Blick auf die Notwendigkeiten einer zielführenden Personal- und Tarifpolitik eingeschränkt.

In der Zukunft muss sich auch der Öffentliche Dienst wieder mehr Mühe geben, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Er muss Karrieremöglichkeiten anbieten. Wie das geschehen soll, darüber wollen wir heute diskutieren. Ich freue mich, Ihnen auch in diesem Jahr wieder einen Kreis kompetenter Referenten vorstellen zu können:

Jetzt gleich wird Herr Rainer Christian Beutel den Reigen der Redner und Diskutanten eröffnen. Herr Beutel ist intimer Kenner des kommunalen Bereichs und Vorstand

der KGSt, der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement. Sein Thema lautet: Zukunftsherausforderung Auszubildende und Führungskräftenachwuchs – Wie es die Kommunen schaffen können.

Ihm folgt nach der Mittagspause Frau Professor Dr. Marga Pröhl aus dem Bundesministerium des Innern. Sie befasst sich in ihrem Beitrag mit den demographischen Auswirkungen auf das Personalmanagement des Öffentlichen Dienstes und führt aus, wie man mit älteren Belegschaften leistungsstark und innovativ sein kann.

Anschließend lässt uns Dietmar Frings von der Deutschen Telekom AG an den Erfahrungen eines privatisierten Unternehmens teilhaben. Sein Vortrag trägt den Titel: Veränderte Anforderungen an den Öffentlichen Dienst – Von der Staatsbehörde zum Dienstleister.

Traditionell diskutieren wir anschließend die vorgestellten Fakten und Meinungen. Auf dem Podium werden dann neben den bereits erwähnten Herren Beutel und Frings noch Frau Dagmar Busch, ebenfalls aus dem Bundesministerium des Innern und Willi Russ, 2. Vorsitzender der dbb tarifunion, teilnehmen.

Frau Busch ist uns als Referatsleiterin der AG Tarifrecht eine gute Bekannte und Willi Russ, kann als 2. Vorsitzender der dbb tarifunion und zugleich als Vorsitzender der DPVKOM von den Karrierechancen in zwei unterschiedlichen Welten berichten.

Ich bin sicher, wir werden auch in diesem Jahr eine lebhaftige Diskussion erleben.

Damit diese, wie überhaupt das ganze Symposium in geordneten Bahnen verläuft, wird der Journalist Matthias Köhler Sie und uns durch diesen Tag führen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche uns gemeinsam ein erfolgreiches und aussagekräftiges Symposium.