



**Datum**

24.09.2008

**Nummer**

**Haushalt**

**Redaktion**

-CS-

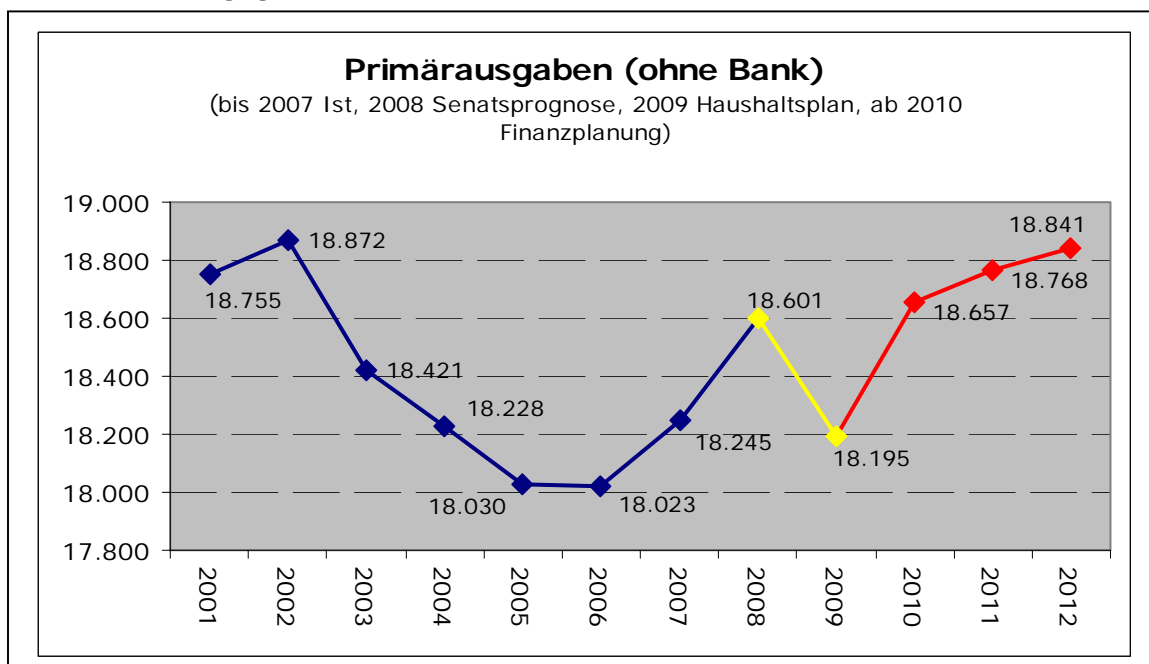
**Jochen Esser** und **Oliver Schruoffeneger**, haushaltspolitische Sprecher, erklären:

## **Senat verlässt seriösen Haushaltskurs und bleibt ohne Perspektive**

Mit der Finanzplanung 2008 bis 2012 gibt Rot-Rot den Sparkurs auf. Ursprünglich sah die Finanzpolitik des Senats vor, die Ausgaben des Haushalts in dieser Legislaturperiode „geradeaus“ zu fahren und die Mehreinnahmen zur Haushaltssanierung zu verwenden.

Die neue Finanzplanung sieht stattdessen für die Planjahre 2010 bis 2012 eine Steigerung der Primärausgaben von 646 Millionen Euro vor. Hauptursache für den Ausgabenanstieg ist das Auslaufen des Solidarpakts im Öffentlichen Dienst. Die Finanzplanung sieht 2010 einen Anstieg der Personalkosten von 315 Millionen Euro zum Vorjahr vor. Zweiter spürbarer Steigerungsposten ist die Befreiung von der Kita-Gebühr, die der Senat in der Finanzplanung auf bis zu 110 Millionen Euro taxiert.

Im Ergebnis werden die Primärausgaben 2012 dort anlangen, wo sie vor Beginn der Konsolidierungsphase gelegen haben. Die Konsolidierungserfolge der Jahre 2003 bis 2006 werden aufgegeben.



Kaum im Juli beschlossen, ist die Finanzplanung im September schon wieder überholt. Rund 250 Millionen Euro Planüberschreitung im laufenden Jahr für Personal und soziale Ausgaben werden Rot-Rot auch in den nächsten Jahren begleiten. Insbesondere der Haushaltsplan 2009 ist schon heute Makulatur. Er wird den geplanten Überschuss von 106 Millionen Euro verfehlen und in die Neuverschuldung rutschen, falls sich das Wirtschaftswachstum in Folge der Finanzkrise spürbar abschwächt.

### Finanzakrobatik wie in alten Zeiten

Um ihre neuen Ausgaben wenigstens auf dem Papier auszugleichen, greifen SPD und Linke zu unseriösen Planungstricks – ganz wie in den alten Zeiten die Große Koalition.

Mit der neuen Finanzplanung hat der Senat die Tilgungsleistung im Doppelhaushalt 2010/11 gegenüber der bisherigen Finanzplanung kurzerhand halbiert.

Tilgung in Mio. Euro	2010	2011	Gesamt
Alte Planung	225	589	814
Neue Planung	64	340	404
<b>Differenz</b>	<b>-161</b>	<b>-249</b>	<b>-410</b>

Die Einnahmeerwartung wurde trotz trüber Konjunkturaussichten einfach um 369 Millionen Euro heraufgesetzt.

Einnahmen in Mio. Euro	2010	2011	Gesamt
Alte Planung	15.243	15.784	31.027
Neue Planung	15.401	15.995	31.396
<b>Differenz</b>	<b>158</b>	<b>211</b>	<b>369</b>

Eine solche Planung fällt nicht nur im Fall eines Konjunkturabschwungs oder von Steuerensenkungen auf Bundesebene wie ein Kartenhaus in sich zusammen. Sie ist auch mit Blick auf die inflationsbedingte Ausgabenentwicklung nicht durchzuhalten.

Sarrazin hätte seine besserwisserische Mahnung an die Bundesregierung getrost an den eigenen Senat richten können: „Was man nicht im Aufschwung spart, das holt man später nicht mehr auf. Vor diesem Problem steht die Koalition jetzt.“

### Orientierung auf Einnahmezuwächse reicht nicht aus

Allein die Kompensation des Einnahmeausfalls aus dem Solidarpakt Ost, der bis 2020 komplett abgebaut wird, erfordert einen Steuerzuwachs von 1,6 Prozent pro Jahr. Das entspricht dem durchschnittlichen realen Wirtschaftswachstum in den letzten 15 Jahren. Zur Schließung der übrigen Deckungslücken und für neue Ausgaben bleiben dann nur die Steuermehreinnahmen aus der Inflation von Preisen und Einkommen übrig.

Sofern steigende Preise und Einkommen höhere Steuereinnahmen bewirken, steht dem aber im Haushalt prinzipiell eine ebenso hohe Ausgabeninflation gegenüber. Erhöht man die Zuschüsse an die Universitäten, Theater oder Sozialprojekte nicht, verlangt man

ihnen eine Rationalisierungsleistung in Höhe der Inflationsrate ab. Seit bald 10 Jahren ist dies in Berlin der Fall.

In naher Zukunft werden die dadurch gehobenen Effizienzreserven der Zuschussempfänger ausgeschöpft sein. Irgendwann muss es wieder eine Fortschreibung der Haushaltsansätze in Höhe der Kostensteigerungen geben. Die Hochschulverträge werden dabei zur ersten Nagelprobe für die Finanzpolitik von Rot-Rot werden.

## Sparen und Gestalten

Politikgestaltung ist in dieser Situation immer weniger aus Mehreinnahmen möglich. Die für Schwerpunktsetzung benötigten Finanzmittel müssen durch Umschichtung aufgebracht werden. Zu den dafür erforderlichen Sparmaßnahmen hat Rot-Rot nicht mehr die Kraft. Insbesondere die Linkspartei blockiert seit ihrer Wahlniederlage 2006 jeden denkbaren Sparvorschlag.

So wird es - wie vor 2002 - zur Aufgabe der Opposition, Umschichtungspotentiale aufzuspüren. Der Vergleich mit Hamburg gibt dafür entscheidende Hinweise:

<b>Nicht erwünschte Mehrausgaben Berlin 2008</b>	<b>Hamburg € pro Kopf</b>	<b>Berlin € pro Kopf</b>	<b>Differenz € pro Kopf</b>	<b>Berlin +/- in Mio. €</b>
Wohnungsbauförderung	74	255	181	<b>616</b>
Kosten der Unterkunft	296	470	173	<b>589</b>
Aktives Personal	1.263	1.395	132	<b>448*</b>
Zinsen	577	722	129	<b>440</b>
ÖPNV / BVG	122	233	110	<b>376</b>
<b>Summe</b>	<b>2.332</b>	<b>3.075</b>	<b>725</b>	<b>2.021</b>

\*plus ca. 400 Mio. € Solidarpakt

Einige der großen Blöcke unerwünschter Mehrausgaben sind von der Berliner Haushaltspolitik nicht autonom zu bewegen. Bei den Zuschüssen an die BVG ist jede Minderung durch die verantwortungslosen Zusagen des Senats bis 2020 versperrt. Die Senkung der Sozialkosten hängt in erster Linie davon ab, dass sich die wirtschaftliche Situation der Stadt relevant verbessert und auf dem Arbeitsmarkt Wirkung zeigt. Bisher hat Rot-Rot hier nichts erreicht. Mögliche Zinshilfen sind in Art und Höhe von der Zustimmung durch Bund und Länder im Rahmen der Verhandlungen zur Föderalismusreform abhängig.

Selbständig bewegen lassen sich neben dem Ausstieg aus der Anschlussförderung Wohnungsbau nur die Personalkosten. Dass der Bürgermeister Wolf im Namen des kleineren Koalitionspartners die Orientierung an Hamburg für irrelevant erklärt hat, ist vor diesem Hintergrund nicht akzeptabel. Ein Ausstattungsvorsprung von fast 20.000 Vollzeitäquivalenten (rund 800 Millionen Euro) lässt sich nicht einfach ignorieren.

## Personalpolitik ist der Schlüssel

Niemand wird einer Personalausstattung das Wort reden, die sich exakt spiegelbildlich zu Hamburg verhält. Aber ein Hinweis, die Personalpolitik Berlins gründlich zu überdenken und zu verändern, sind Mehrausgaben von 800 Millionen Euro allemal.

## **1. Der auslaufende Solidarpakt**

Die Verhandlungsstrategie des Senats gegenüber den Gewerkschaften in den letzten sechs Monaten war katastrophal und Berlin wird dies teuer bezahlen. Statt den Verhandlungswunsch aufzunehmen und deutliche Verbesserungen insb. für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unteren und mittleren Einkommensgruppen im Gegenzug zu einer Verlängerung des Solidarpaktes anzubieten, hat der Senat die Gewerkschaften schlichtweg abgeblockt. Damit hat der Senat jegliches Instrument aus der Hand gegeben, um ein Auslaufen des Solidarpaktes und eine automatische Rückkehr zur vollen Arbeitszeit und zum vollen Gehalt im Jahr 2010 zu verhindern.

Alleine diese Entwicklung wird im Jahr 2010 rund 450 Millionen Euro zusätzlich kosten. Gleichzeitig steigen damit aber auch die Arbeitskapazitäten des öffentlichen Dienstes in Berlin um rund 10 Prozent. Auch wenn es zur Zeit sicherlich in vielen Bereichen erhebliche Personalengpässe gibt, ist eine solche flächendeckende Erhöhung der Arbeitskapazitäten nicht sinnvoll und nicht notwendig.

Es müssen alle Versuche unternommen werden, doch noch zu einem neuen Solidarpakt zu kommen. Wir fordern den Senat daher erneut auf, kurzfristig deutliche Gehaltsverbesserungen im Bereich der unteren und mittleren Lohngruppen im Ausgleich gegen eine Verlängerung des Solidarpakts anzustreben. Berlin sollte seine Bemühungen darauf ausrichten, die flächendeckende Annäherung an das bundesweite Gehaltsniveau bis zum Jahr 2015 zu erreichen und dementsprechend auch den Personalabbauprozess bis 2015 zu strecken.

## **2. Arbeitseffektivität in der Berliner Verwaltung**

Die zu 20 Prozent bessere Personalausstattung der Berliner Verwaltung führt aber nicht zu einer 20 Prozent höheren Leistung der Berliner Verwaltung gegenüber Hamburg. Sicher sind die Berliner Strukturen noch nicht sehr effektiv, Doppelarbeit und eine tiefe Hierarchiegliederung führt zu unnötigen Tätigkeiten, aber gleichzeitig müssen wohl erhebliche Motivations- und Qualifikationsprobleme der Mitarbeiterschaft in Berlin festgestellt werden.

## **3. Zusätzliche Einstellungskorridore zur Verjüngung der Verwaltung**

In den nächsten Jahren droht eine erhebliche Überalterung der Berliner Verwaltung. Die bisherigen Einstellungskorridore reichen nicht aus, um die fachspezifischen Nachbesetzungsbedarfe der einzelnen Verwaltungen in einzelnen Verwaltungen ausreichend zu erfüllen. Gleichzeitig droht durch die Altersstruktur eine Situation einzutreten, in der viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Arbeitsgebietes fast gleichzeitig in Rente gehen ohne dass vorher neue jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Übernahme der Aufgaben vorbereitet werden konnten. Einstellungskorridore müssen also so gestaltet werden, dass sie nicht erst nach dem Ausscheiden einer zur Wiederbesetzung vorgesehenen Person greifen, sondern müssen einen gleitenden Übergang ermöglichen. Dazu benötigen wir einen eigenständigen Einstellungskorridor.

#### **4. Qualifizierung und Personalführung**

Der Krankenstand in der Berliner Verwaltung ist fast doppelt so hoch wie in normalen Betrieben. Niemand wird aber die Behauptung aufstellen, dass dies am wesentlich höheren Leistungsdruck des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft liegen könnte. Hierbei geht es in vielen Fällen auch um die Motivation und Arbeitszufriedenheit, die sehr stark zu wünschen übrig lässt. Dies darf nun allerdings nicht zum individuellen Problem einzelner Mitarbeiter gemacht werden, sondern muss endlich als strukturelles Problem der Berliner Verwaltung und ihrer Führungskräfte anerkannt werden. Gerade die mittleren Leitungsebenen haben einen erheblichen Einfluss auf das Arbeitsklima und die Zufriedenheit.

Die Fraktion Bündnis90/Die Grünen fordert den Senat auf, endlich ein Personalmanagementkonzept zu entwickeln, das sicherstellt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Personalverantwortung regelmäßig in Fragen der Mitarbeiterführung und des Gesundheitsmanagements geschult werden. Bei Beförderungsverfahren sind entsprechende Kenntnisse nicht nur formal sondern auch sachlich dazulegen.

Ferner ist ein tätigkeitsbezogenes Qualifizierungs- und Fortbildungsprogramm aufzulegen, das allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das Recht auf mind. 1 Fortbildungswoche pro Jahr gibt. Diese soll in zukünftigen Arbeitsverträgen und im Landesbeamtengesetz als verpflichtend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgenommen werden. Die Kosten sollen vom Land getragen werden. Gleichzeitig sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Recht bekommen, alle 8 Jahre an einem dreimonatigen Vollzeitfortbildungsprogramm teilzunehmen.

#### **5. Voraussetzungen für die Arbeitsfähigkeit des ZEP**

Um dem ZEP eine langfristige Personalplanung und Mitarbeiterqualifizierung überhaupt zu ermöglichen, muss der ZEP sehr viel früher als bisher über geplante Versetzungen zum ZEP, aber auch über den voraussichtlichen Personalbedarf und die nötigen Qualifikationen informiert werden.

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen spricht sich dafür aus, dass MitarbeiterInnen und Mitarbeiter, die in absehbarer Zeit aus dem Dienst ausscheiden werden oder auf absehbare Zeit nicht einsatzfähig sind, nicht mehr in den ZEP versetzt werden können, sondern in den Ursprungsverwaltungen weiterhin geführt werden. Die Stellen sind mit dem Vermerk „Stelle fällt bei Freiwerden weg“ zu versehen.

Abordnungen oder Überlassungen zu Übergangseinsätzen in die alte Dienststelle müssen gesetzlich untersagt werden.

Die zur Zeit vermittelbaren 3.546 Personen des ZEP sind während ihrer Zugehörigkeit zum ZEP auf 11.533 Stellen und Übergangseinsätze abgeordnet worden und zusätzlich ohne Abordnungen in 8688 Übergangseinsätzen eingesetzt gewesen. Jeder von Ihnen hat also in durchschnittlich 22 Monaten 6 verschiedene Einsatzorte hinter sich gebracht. Gleichzeitig wurden Ihnen nur 2.466 Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, also nur 2/3 der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten überhaupt die Gelegenheit an einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen. Besonders dramatisch ist die Situation im Bereich der pädagogischen Berufe. Dort haben nur 10 Prozent der Dienstkräfte eine Qua-

lizierungsmaßnahme erhalten. Der ZEP hat seine Aufgaben einer Personalplanung und Qualifizierung für neue Aufgaben bisher sträflich vernachlässigt.

### **Grüne Schwerpunkte**

Für Bündnis90/Die Grünen stehen drei Schwerpunkte auf der politischen Agenda für die nächsten Doppelhaushaltsberatungen:

#### **1. Verwendung von Überschüssen zur energetische Sanierung des Gebäudebestandes**

Die dauerhafte Absenkung der Betriebskosten ist der Schuldentilgung vorzuziehen. Denn Maßnahmen zur Energieeinsparung dienen zugleich dem unumgänglichen Klimaschutz. Bündnis 90/Die Grünen schlagen daher vor, eine dreistellige Millionensumme jährlich zur Behebung des Sanierungsstaus der öffentlichen Gebäude mit einem Schwerpunkt energetischer Sanierung einzusetzen und die Tilgungsleistungen entsprechend zu reduzieren. Die Rendite eingesparter Energiekosten ist auf jeden Fall deutlich höher, als die zusätzlichen Zinskosten.

#### **2. Umsetzung der Forderungen des Kita-Volksbegehrens**

Die Abschaffung der Kita-Gebühr, die für mehr als die Hälfte aller Kinder ohnehin nicht erhoben wird, kann nicht die oberste Priorität auf der Reformagenda beanspruchen. Die Eltern haben völlig recht, wenn sie mit dem Kita-Volksbegehren darauf abzielen, die Qualität der Kita-Erziehung zu erhöhen und in pädagogische Verbesserungen zu investieren.

#### **3. Hochschulen sachgerecht ausstatten**

Nach den erheblichen Einsparungen der letzten Jahre droht der Wissenschaftsstandort Berlin ernsthafter Schaden, wenn weitere Kürzungen in Forschung und Lehre durchgesetzt werden müssten. Es ist nicht akzeptabel, den Universitäten steigende Pensionslasten und Tarifsteigerungen nicht auszugleichen, wenn gleichzeitig die Personalkosten und Arbeitsvolumina der öffentlichen Verwaltung um 10 Prozent steigen.

#### **4. Personalwirtschaft braucht Planungsgrundlage**

Der Senat ist aufgefordert endlich eine Personalplanung zu erstellen, die sich an den gewünschten zu erbringenden Leistungen orientiert. Der Personalabbau nach dem Rassenmählerprinzip je nach Altersstruktur der Beschäftigten muss ein Ende haben.