C008: Den öffentlichen Dienst demokratisch und zukunftsfähig gestalten – Gute Arbeit braucht ein modernes Dienstrecht

Laufende Nummer: 006

Antragsteller/in:	DGB-Bezirk Nord
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag C007
Sachgebiet:	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

Den öffentlichen Dienst demokratisch und zukunftsfähig gestalten – Gute Arbeit braucht ein modernes Dienstrecht

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Die Zukunftsfähigkeit unserer sozialstaatlichen Grundordnung und unserer Gesellschaft steht vor der
2 Herausforderung sich verändernder globaler und regionaler Rahmenbedingungen. Ein handlungsfähiger
3 Staat, der das Leben in einer solidarischen, fairen, verantwortungsvollen und vielfältigen
4 Gesellschaft sicherstellt, ist in Zeiten eines solch dynamischen Wandels zwingend erforderlich.

5 Zu den elementaren Voraussetzungen eines handlungsfähigen Staates gehört ein leistungsfähiger
6 öffentlicher Dienst. Rahmenbedingungen für ein gutes Leben der Bürgerinnen und Bürger sowie für
7 einen attraktiven Wirtschaftsstandort Deutschland zu setzen, ist Aufgabe der öffentlichen Hand. Rund
8 4,7 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Sektor gewährleisten beispielsweise in unseren Schulen,
9 Hochschulen, Ämtern, bei der Polizei, in der Justiz oder in Kindertagesstätten täglich
10 Rechtsstaatlichkeit, Daseinsvorsorge und Gemeinwohlorientierung.

11 Ziel des DGB ist es, einen modernen, verlässlichen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst
12 sicherzustellen. Dabei sind neben der Frage der personellen Ausstattung die Arbeitsbedingungen der
13 Beschäftigten stärker in den Blick zu nehmen. Beschäftigte können gerade in Zeiten des harten
14 Wettbewerbs um qualifizierte Kräfte nur gehalten oder gewonnen werden, wenn sie vorbildliche
15 Arbeitsbedingungen geboten bekommen. Ziele des DGB als Spitzenorganisation der Gewerkschaften des
16 öffentlichen Dienstes sind deshalb die Demokratisierung des öffentlichen Dienstes durch eine
17 Stärkung der Beteiligung und Mitbestimmung sowie die Schaffung eines modernen Dienstrechtes.
18 Perspektivisch ist das hergebrachte Dienstrecht zu einem modernen Personalrecht weiterzuentwickeln.

19 Ein modernes Dienstrecht ist nicht allein für die Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und
20 Kommunen, sondern auch für die verbeamteten Beschäftigten, die noch in den nächsten Jahrzehnten bei
21 den durch den Staat privatisierten Unternehmen Deutsche Bahn, Deutsche Telekom und Deutsche Post
22 tätig sind, von zentraler Bedeutung. Der Geltungsbereich des Dienstrechtes geht gleichzeitig über
23 den Bereich der Beamtinnen und Beamten hinaus. So regeln beispielsweise die siebzehn
24 Personalvertretungs- und Mitbestimmungsgesetze des Bundes und der Länder die betriebliche
25 Mitbestimmung für zahlreiche Beschäftigte im öffentlichen Dienst, in öffentlichen Unternehmen sowie
26 in Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts.

27 Handlungsfähigkeit des Staates durch gezielten Personalaufbau sichern

28 Die Handlungsfähigkeit des Staates hängt entscheidend von dessen Personalausstattung ab. Die

29 massiven Stelleneinsparungen der letzten beiden Jahrzehnte haben die Funktions- und
30 Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gefährdet. Es fehlen rund 110.000 Vollzeitstellen, und
31 in den nächsten Jahren werden zudem 11 Prozent der Beschäftigten aus Altersgründen aus dem
32 öffentlichen Dienst ausscheiden.

33 Der DGB fordert die Abkehr von einer Einstellungspolitik, die allen Bemühungen zur Steigerung der
34 Attraktivität des öffentlichen Dienstes widerspricht. Vielmehr braucht es zur Sicherung der
35 Handlungsfähigkeit des Staates einen gezielten Personalaufbau in Bund, Ländern und Kommunen.
36 Grundlage hierfür sollten regelmäßig durchgeführte Personalbedarfsanalysen und -ermittlungen sein.
37 Dies ist unerlässlich, um die Zukunfts- und Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Sinne
38 aller sicherzustellen.

39 **Gewerkschaftliche Beteiligung stärken – verhandeln statt verordnen!**

40 Die Beamten-gesetze von Bund und Ländern sehen die Beteiligung der Spitzenorganisationen der
41 zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung der Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse
42 vor. Wenn und solange die volle Tarifautonomie der Beamtenschaft seitens der Dienstherrn bestritten
43 und vorenthalten wird, gebietet Artikel 9 III GG zumindest ein deutlich über die Qualität von
44 Anhörungen hinausgehendes wirksames Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen der zuständigen
45 Gewerkschaften, die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten mit zu gestalten. Ziel des
46 Beteiligungsverfahrens sollte daher eine sachgerechte – bestenfalls vereinbarungsfähige – Einigung
47 sein. Dem Erfordernis wirksamer Beteiligung genügt eine Praxis in Bund und Ländern in keiner Weise,
48 wenn dienst- oder besoldungsrechtliche Änderungsbedarfe ohne ein geregeltes, abgestuftes
49 Beteiligungsverfahren einseitig geregelt werden.

50 Der DGB fordert die Weiterentwicklung und Stärkung der Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen
51 der Gewerkschaften nach dem Prinzip „Verhandeln statt verordnen“. Zwingend einzuhaltende
52 Verfahrensvorschriften, die die frühzeitige Beteiligung der Spitzenorganisationen mit dem Ziel einer
53 für alle Seiten sachgerechten Einigung sicherstellen, müssen gesetzlich normiert werden.
54 Beamtenrechtliche Regelungen dürfen nicht einseitig durch die Regierungen des Bundes und der Länder
55 vorgegeben werden, sondern sind in einem Prozess mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften
56 auszuhandeln. Im Falle von Gesetzesvorhaben müssen zudem Vorschläge und Kritikpunkte der
57 Spitzenorganisationen, die keine Berücksichtigung gefunden haben, in den Vorlagen der Regierungen
58 für die Parlamente unter Angabe der hierfür maßgeblichen Gründe mitgeteilt werden.

59 Die gesetzlichen Beteiligungsrechte greifen nicht, wenn ein Gesetzesentwurf nicht durch die
60 Regierung in das Parlament eingebracht wird, sondern aus der Mitte des Parlamentes heraus entsteht.
61 In diesem Fall können die Spitzenorganisationen die Interessenvertretung der Beamtinnen und Beamten
62 nur vornehmen, wenn sie im Rahmen der Ausschussbefassung als Anzuhörende eingeladen werden. Der DGB
63 erwartet von den Parlamenten, dass sie bei entsprechenden beamtenrechtlichen Gesetzesinitiativen die
64 Koalitionsrechte der Beamtinnen und Beamten wahren und eine angemessene Anhörung sicherstellen.
65 Entsprechende Regelungen können als Selbstverpflichtung in den Geschäftsordnungen der Parlamente
66 verankert werden.

67 **Volle Koalitionsfreiheit für Beamtinnen und Beamte**

68 Das Streikrecht ist ein Menschenrecht und langfristig wird auch Deutschland sich an der europäischen
69 Rechtsprechung orientieren müssen. Der DGB fordert daher die vollen Koalitionsrechte auch für
70 Beamtinnen und Beamte. Die Entscheidung, ob ein Beamter oder eine Beamtin streiken darf, muss davon

71 abhängig gemacht werden, ob sie bzw. er hoheitliche Tätigkeiten ausführt, und nicht von ihrem bzw.
72 seinem Status.

73 **Mitbestimmung im öffentlichen Dienst stärken**

74 Beschäftigte in der Privatwirtschaft wie auch im öffentlichen Dienst müssen die Möglichkeit haben,
75 ihre Arbeitsbedingungen und ihre Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Doch die Voraussetzungen dafür
76 sind durchaus unterschiedlich. Die siebzehn verschiedenen Personalvertretungs- und
77 Mitbestimmungsgesetze von Bund und Ländern weisen große Unterschiede auf und haben zu sehr
78 unterschiedlichen Standards geführt. Zudem hat – auch bedingt durch die unterschiedlichen
79 verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen – eine starke Auseinanderentwicklung von
80 Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht stattgefunden. Der Gestaltung des
81 Personalvertretungsrechtes in Bund und Ländern als eigenes Aufgabenfeld kommt damit für den DGB eine
82 besondere Bedeutung zu.

83 Der DGB setzt sich daher für eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte von Personalräten in Bund und
84 Ländern sowie für eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz der Mitbestimmung ein.

85 Generell gilt es dabei, die Mitbestimmung zu stärken und eine lückenlose Mitbestimmung zu
86 gewährleisten, die Informations- und Beschwerderechte der einzelnen Beschäftigten auszubauen und die
87 Organisation und Arbeitsfähigkeit der Personalräte zu verbessern sind. Hinsichtlich der
88 Arbeitsfähigkeit der Personalräte ist auch die besondere Situation oft sehr kleinteiliger
89 Personalratsstrukturen wie z. B. in Schulen oder Kommunen in den Blick zu nehmen. Eine
90 tarifvertragliche Gestaltung der Mitbestimmung ist auch im öffentlichen Dienst zu ermöglichen.
91 Insbesondere im Bereich des Personalvertretungsrechtes sind die Unterschiede zwischen den
92 Statusgruppen im Sinne eines modernen und einheitlichen Personalrechtes zu überwinden.

93 Seitens des Bundes ist die Mitbestimmung der Personalräte im öffentlichen Dienst des Bundes und in
94 den öffentlichen Unternehmen des Bundes durch eine Novellierung des
95 Bundespersonalvertretungsgesetzes zu stärken. Im Rahmen der Novellierung sind insbesondere folgende
96 Verbesserungen zu anzustreben:

- 97 1. Eine Ausweitung der Mitbestimmung bei sozialen, personellen, organisatorischen und sonstigen
98 innerdienstlichen Maßnahmen, z. B. durch eine innerdienstliche allgemeine Mitbestimmung der
99 Personalräte, so dass wesentlich mehr Tatbestände als bisher mitbestimmungsrechtlich erfasst
100 werden,
- 101 2. Streichung des bestehenden Versagungskataloges, der die Mitbestimmung aushöhlt, wenn sie nur
102 greift, so einer der wenigen restriktiven Voraussetzungen des sogenannten Versagungskataloges
103 vorliegt,
- 104 3. ein umfassendes Initiativrecht der Personalräte durch Abschaffung des Versagungskataloges und
105 mehr Mitbestimmungstatbestände,
- 106 4. die Verankerung einer Zuständigkeit des Personalrates auch für Personen, die für die
107 Dienststelle oder für Angehörige der Dienststelle tätig sind, ohne dienst- oder
108 arbeitsrechtlich an sie gebunden zu sein, und
- 109 5. die Einführung einer ressortübergreifenden Mitbestimmung durch Vereinbarungsrechte zwischen der
110 Bundesregierung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes.

111 **Beamtinnen und Beamte gerecht besolden**

112 Mit der Föderalismusreform haben die Länder wieder die Möglichkeit erhalten, die Besoldung und
113 Versorgung ihrer Beamtinnen und Beamten gesetzlich zu regeln. Dies hat bundesweit zu deutlichen
114 Unterschieden zwischen den einzelnen Ländern geführt. Von annähernd gleichen Arbeitsbedingungen kann
115 hier keine Rede sein.

116 Im Jahr 2015 hat das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen zu amtsangemessenen
117 Alimentationen Kriterien für eine amtsangemessene Höhe der Beamtenbesoldung aufgestellt und die
118 Begründungs- und Prüfungspflichten des Landesgesetzgebers deutlich erweitert. Die Rechtsprechung
119 wird allerdings die teilweise großen Unterschiede zwischen den Ländern und dem Bund nicht
120 beseitigen. Sie lässt große Gehaltsunterschiede zu und bietet den Gesetzgebern erhebliche
121 Spielräume.

122 Der DGB erwartet, dass die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und
123 Versorgungsempfänger nicht von der Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes und der
124 Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse insgesamt abgekoppelt
125 werden. Die Bundesregierung und die Landesregierungen werden aufgefordert, die Tarifabschlüsse zu
126 den jeweiligen Tarifverträgen für die Beschäftigten des Bundes und der Länder zeit- und
127 wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung zu übertragen.

128 Eingangsgämter sind strukturell an gestiegene Anforderungen anzupassen. Beispielsweise wird eine
129 Besoldung mit dem Einstiegsamt A 7 im ehemaligen mittleren Dienst den Anforderungen vielfach nicht
130 mehr gerecht. Eine derartige Maßnahme dient auch der Sicherung der Attraktivität des öffentlichen
131 Dienstes für besonders motivierte und engagierte Bewerberinnen und Bewerber.

132 Ein besonderes Problemfeld stellt die höchst unterschiedliche Bezahlung der Lehrkräfte dar. Mit den
133 Veränderungen im Rahmen der Lehrerausbildung verfügen Lehrkräfte in acht Bundesländern über einen
134 gleichwertigen Masterabschluss und absolvieren einen vergleichbaren Vorbereitungsdienst. Trotzdem
135 werden die Lehrkräfte bisher sehr unterschiedlich mit A 12, A 13 oder aber A 13 plus
136 Studienratszulage besoldet. Der DGB tritt hier im Rahmen der Gleichbehandlung und mit dem Ziel der
137 Beendigung der Diskriminierung von Grundschullehrkräften aufgrund des Geschlechts für eine Besoldung
138 aller Lehrkräfte mit mindestens A 13 ein.

139 Bestandteil der Besoldung sind auch die Erschwerniszulagen, die beispielsweise für Arbeit in der
140 Nacht, an Wochenenden oder aber für besonders belastende Dienstformen gewährt werden. Diese Zulagen
141 sind größtenteils seit längerer Zeit nicht mehr erhöht worden. Landesspezifische Besonderheiten sind
142 nach wie vor nur unzureichend berücksichtigt. Hierüber können insgesamt auch die positiven
143 Entwicklungen im Bund und in einzelnen Ländern nicht hinwegtäuschen. Der DGB tritt deswegen für eine
144 Weiterentwicklung, erkennbare Erhöhung und Dynamisierung der Erschwerniszulagen ein.

145 **Beamtenversorgung zukunftsfähig gestalten**

146 Der verfassungsrechtlich gesicherte Anspruch der Beamtinnen und Beamten auf eine amtsangemessene
147 Alimentation endet nicht mit der Pensionierung. Der DGB erwartet deshalb von den Gesetzgebern in
148 Bund und Ländern, dass sie die notwendigen Maßnahmen zur Sicherung dieser Ansprüche treffen.
149 Einschnitte in die Versorgung der Beamtinnen und Beamten lehnt der DGB ab.

150 Im Bund und in vielen Ländern wurden in den letzten Jahren Versorgungsrücklagen zur teilweisen
151 Finanzierung der Versorgungsansprüche gebildet. Durch einen zweckgebundenen Abzug von 0,2 % von
152 jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung wurden sowohl das Besoldungs- als auch das
153 Versorgungsniveau deutlich abgesenkt. Dieser Abzug läuft Ende 2017 in den meisten Ländern aus, der
154 Bund und einzelne Länder führen ihn darüber hinaus fort. Die Versorgungsrücklagen sind damit
155 Ergebnis eines jahrelangen unfreiwilligen Verzichtes der Beamtinnen und Beamten auf Anpassungen der
156 Besoldung und Versorgung. Der DGB erwartet deswegen ausdrücklich, dass mit diesen Mitteln sorgsam
157 und verantwortungsvoll umgegangen wird.

158 Zu einem sorgsamem und verantwortungsvollen Umgang gehört beispielsweise, dass die operative
159 Verwaltung des Fondsvermögens nicht durch private Banken, sondern durch die Finanzministerien selbst
160 oder die Deutsche Bundesbank im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages erfolgt. Zudem sind aufgrund der
161 Risiken hohe Aktienanteile und riskante Anlagen zu vermeiden. Hinsichtlich der Auswahl der Anlagen
162 legen der DGB und seine Gewerkschaften Wert auf Anlagen, die soziale Standards berücksichtigen.
163 Hierzu zählen an zentraler Stelle die Einhaltung der ILO- Kernarbeitsnormen und der damit verbundene
164 Ausschluss von Sklaven- oder Kinderarbeit in Produktions- und Lieferketten, aber auch die
165 Berücksichtigung mitbestimmter Unternehmen und bestehende Tarifbindungen. Die Entwicklung
166 entsprechender Anlagestrategien durch einzelne Länder wird vom DGB ausdrücklich unterstützt.

167 **Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamten reduzieren**

168 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten liegt in vielen Bundesländern
169 oberhalb des entsprechenden Tarifniveaus, teilweise bei über 40 Stunden in der Woche und damit bei
170 mehr als acht Stunden täglich. Der DGB tritt dafür ein, die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten
171 an das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes anzugleichen und die Pflichtstunden bei den Lehrkräften
172 abzusenken. Dort, wo die Arbeitszeit mehr als 40 Stunden beträgt, ist sie in einem ersten Schritt
173 auf maximal 40 Stunden zu reduzieren.

174 **Befristungen im öffentlichen Dienst begrenzen**

175 Der öffentliche Dienst zeichnet sich mittlerweile durch eine hohe Quote an befristeten
176 Beschäftigungsverhältnissen aus. Dies betrifft zunehmend nicht nur klassische Problembereiche wie
177 die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie
178 Vertretungslehrkräfte, sondern auch Bereiche, in denen die unbefristete Beschäftigung bisher die
179 Regel war. Die Befristungspraxis im öffentlichen Dienst muss deswegen einer kritischen Revision
180 unterzogen werden. Auf sachgrundlose Befristungen ist vollständig zu verzichten, Befristungen mit
181 Sachgründen müssen auf ein Minimum begrenzt werden. Die unbefristete Beschäftigung muss zum
182 Regelfall werden.

183 **Wahlmöglichkeit zwischen Beihilfe und Gesetzlicher Krankenversicherung schaffen**

184 Die aktuelle Ausgestaltung der Beihilfe bedeutet in der Praxis eine Zwangsmitgliedschaft der
185 Beamtinnen und Beamten in der Privaten Krankenversicherung. Bisher wird seitens der Dienstherren für
186 Beamtinnen und Beamte, die sich im Sinne der Solidargemeinschaft freiwillig in der Gesetzlichen
187 Krankenversicherung versichern, kein Arbeitgeberbeitrag bzw. Arbeitgeberzuschuss gezahlt. Wer als
188 Beamter oder als Beamtin diesen Weg wählt, muss also sowohl den Arbeitnehmer- als auch den
189 Arbeitgeberanteil allein tragen. Der Beihilfeanspruch kommt in diesem Fall faktisch nicht mehr zum
190 Tragen. Dies macht eine Versicherung in der Gesetzlichen Krankenversicherung für Beamtinnen und
191 Beamte hochgradig unattraktiv.

192 Der DGB tritt dafür ein, einmalig zum Zeitpunkt der Verbeamtung eine Wahlmöglichkeit zwischen der

193 Beihilfe und einem Arbeitgeberzuschuss zur Gesetzlichen Krankenversicherung zu schaffen. Sind
194 Beamtinnen und Beamte freiwillig gesetzlich krankenversichert, muss der Dienstherr zukünftig
195 anstelle der Beihilfe einen Zuschuss in Höhe des Arbeitgeberbeitrags leisten. So könnte die
196 Gesetzliche Krankenversicherung zu einer wirklichen Alternative für die Beamtinnen und Beamten
197 werden.

198 **Berufliche Weiterentwicklung ermöglichen und fördern**

199 Ein zentrales Instrument zur Förderung und Honorierung von Leistung wie auch Engagement sind reale
200 Aussichten auf ein berufliches Fortkommen für die einzelne Beamtin bzw. den einzelnen Beamten.
201 Gleichwohl sind die Möglichkeiten hierfür oft beschränkt. Hürden im Laufbahnrecht erschweren den
202 Aufstieg, es werden keine gezielten Angebote der Weiterbildung unterbreitet oder aber es fehlen
203 aufgabengerechte Dienstpostenbewertungen. Stellenobergrenzenverordnungen verhindern zudem nicht
204 selten eine angemessene Bewertung von Tätigkeiten der Beamtinnen und Beamten. Insbesondere im
205 Bereich der Tarifbeschäftigten fehlen Qualifizierungsangebote, die eine berufliche Weiterentwicklung
206 ermöglichen.

207 Den Beschäftigten müssen Perspektiven geboten werden. Wir brauchen auch im öffentlichen Dienst eine
208 strategische Personalentwicklung, die ein berufliches Fortkommen der Beamtinnen, Beamten und
209 Tarifbeschäftigten ermöglicht. Dabei sind passgenau ausgestaltete berufsbegleitende
210 Qualifizierungsmodule (wie bspw. ein als „training on the job“ angelegter Leistungsaufstieg mit
211 voller Ämterreichweite) und ein Anspruch auf Fort- und Weiterbildung ebenso wichtig wie
212 anschlussfähige Ausbildungsgänge und durchlässige Beamtenlaufbahnsysteme. Antiquierte Instrumente
213 wie Stellenobergrenzenverordnungen sind durch aufgabengerechte Dienstpostenbewertungen zu ersetzen.

214 **Gesellschaftliche Vielfalt im öffentlichen Dienst abbilden, Gleichstellung fördern**

215 Unsere Gesellschaft ist insbesondere in den Großstädten und Ballungsräumen von einer großen Vielfalt
216 geprägt. So weist eine steigende Anzahl junger Menschen einen Migrationshintergrund auf. Der
217 öffentliche Dienst bildet diese Vielfalt bisher ungenügend ab. Menschen mit Migrationshintergrund
218 sind in vielen Bereichen unterrepräsentiert. Gleichzeitig ist es in den vergangenen Jahren gelungen,
219 einen immer größeren Anteil von Frauen für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu gewinnen. In
220 Führungspositionen bleiben sie gleichwohl unterrepräsentiert.

221 Die Vielfalt der Gesellschaft muss sich aus Sicht des DGB auch im öffentlichen Dienst widerspiegeln.
222 Gezielte Maßnahmen zur Gewinnung junger Menschen mit Migrationshintergrund sind deswegen notwendig.
223 Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen
224 aufgrund des Geschlechtes, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen, sind die
225 Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder konsequent anzuwenden. Insbesondere ist dabei das
226 immer noch bestehende Ungleichgewicht der Geschlechter gerade in den Führungsebenen zu beseitigen.

227 **Arbeit 4.0 im öffentlichen Dienst – die Interessen der Beschäftigten durch Mitbestimmung schützen**

228 Die Digitalisierung der Arbeitswelt schreitet auch im öffentlichen Dienst mit hoher Geschwindigkeit
229 voran. Die Entwicklungen in Bund, Ländern und Kommunen unterscheiden sich dabei grundlegend.
230 Wesentlich zur Wahrung der Interessen der Beschäftigten ist die kontinuierliche Ausgestaltung der
231 Digitalisierung im öffentlichen Dienst im Rahmen der Mitbestimmung. Hier weisen die
232 Personalvertretungsgesetze des Bundes und der meisten Länder insbesondere im Bereich der
233 ressortübergreifenden Mitbestimmung erhebliche Defizite auf. Die hohe Geschwindigkeit der
234 Veränderungen, die in vielen Bereichen ungenügende Mitbestimmung sowie die häufige Verknüpfung mit
235 Personaleinspardiskussionen haben zu einer insgesamt hohen Verunsicherung und damit verbundenen

236 gesundheitlichen Belastungen der betroffenen Beschäftigten geführt.

237 Die Beschäftigten als wesentlicher Garant für die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes haben
238 ein Anrecht darauf, dass ihre Interessen Beachtung finden. Die Befürchtungen und Eindrücke der
239 Beschäftigten ernst zu nehmen heißt, sich mit ihnen tatsächlich auseinanderzusetzen. So muss bei der
240 Verwaltungsdigitalisierung bei den öffentlichen Arbeitgebern und Dienstherrn das Verständnis
241 einziehen, dass der Arbeitsort auch Lernort ist und am besten angstfrei lernt, wer bei Einführung
242 eines neuen IT-Systems mitgestalten kann. Schließlich birgt die Einbeziehung der Beschäftigten bei
243 der Arbeitsgestaltung und Technologieauswahl erwiesenermaßen Innovationspotenziale, auf die nicht
244 verzichtet werden darf. Um Vorurteile abzubauen und Befürchtungen zu begegnen, müssen Beschäftigte
245 und Personalräte nicht nur bei der Einführung eines IT-Systems eingebunden werden, sondern im Rahmen
246 einer Qualifizierungsoffensive die nötigen Digitalkompetenzen erwerben. Neben formalisierten Fort-
247 und Weiterbildungsmaßnahmen muss auch der Arbeitsalltag in Behörden selbst lernfreundlich gestaltet
248 werden. Für kollegiale Unterstützung und Lernen im Prozess der Arbeit braucht es Freiräume und einen
249 Wandel der Führungskultur. Dazu gehört auch, das Recht des Einzelnen auf Nichterreichbarkeit zu
250 akzeptieren und zu leben. Aber auch die Soft- und Hardware müssen den Ansprüchen der Beschäftigten
251 genügen. Themen wie Barrierefreiheit, Ergonomie und Datenschutz müssen bei der Entwicklung von
252 Software für den öffentlichen Dienst stärker in den Blick genommen und zu einer
253 Selbstverständlichkeit werden. In bundesweiten Abstimmungsstrukturen wie z. B. dem IT-Planungsrat
254 sind institutionell verankerte feste Ansprechpartner für die Kommunikation mit den
255 Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vorzusehen sowie Strukturen der Beteiligung wie z. B.
256 Beiräte zu schaffen.

257 **Gesunderhaltung fördern – betriebliches Gesundheitsmanagement ausbauen**

258 Die Krankenstände im öffentlichen Dienst liegen seit Jahren über dem Durchschnitt aller
259 Beschäftigten in Deutschland. Um dies zu ändern, sind die Auslöser krankmachender Arbeit
260 systematisch zu identifizieren. Die regelmäßige Durchführung physischer und psychischer
261 Gefährdungsbeurteilungen sind daher Pflichtaufgaben eines jeden öffentlichen Arbeitgebers und
262 Dienstherrn. Bisher wird dieser Verpflichtung in vielen Bereichen nur ungenügend nachgekommen. Ein
263 systematisches betriebliches Eingliederungsmanagement ist nicht flächendeckend vorhanden. Die
264 Ergebnisse der Sonderauswertung des DGB Index Gute Arbeit für den öffentlichen Dienst legen für den
265 hohen Krankenstand zwei Ursachen nahe: Personalknappheit und zugleich wachsende/sich wandelnde
266 Aufgaben.

267 Neben dem zwingend erforderlichen Personalaufwuchs sind deshalb die öffentlichen Arbeitgeber und
268 Dienstherrn gefordert, ihrer arbeitsschutzrechtlichen Verantwortung nachzukommen. Ein
269 bedarfsgerecht ausgestaltetes und systematisches Gesundheitsmanagement sowie die Schaffung der für
270 dessen Umsetzung zuständigen Stellen und Strukturen tragen ebenso zur Gesunderhaltung der
271 Beschäftigten bei wie die Ermöglichung des zeitnahen Abbaus von Mehrarbeit und Überstunden.
272 Erforderlich ist vor allem eine Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers zur Installation von
273 Maßnahmen, die dazu geeignet sind, die in der Gefährdungsanalyse identifizierten krankmachenden
274 Faktoren zu beseitigen bzw. zu mildern. Dies macht ebenfalls eine verpflichtende Regelung zur
275 regelmäßigen Evaluation der erfolgten Maßnahmen notwendig.

276 Die Zunahme der Fälle physischer wie psychischer Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst
277 macht es zudem erforderlich, dass die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherrn im Zuge der
278 anzustellenden Gefährdungsanalysen ermitteln, um welche Art von Vorfällen es sich handelt. Nur so
279 können die Führungskräfte sensibilisiert und gemeinsam mit Personalräten und Gewerkschaften

280 Maßnahmen entwickelt werden, die den Betroffenen die nötige Sicherheit zurückgeben.