

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

Laufende Nummer: 006

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Nord
<b>Status:</b>	angenommen als Material zu Antrag C007
<b>Sachgebiet:</b>	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:

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

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

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

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

#### **Handlungsfähigkeit des Staates durch gezielten Personalaufbau sichern**

Die Handlungsfähigkeit des Staates hängt entscheidend von dessen Personalausstattung ab. Die massiven Stelleneinsparungen der letzten beiden Jahrzehnte haben die Funktions- und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gefährdet. Es fehlen rund 110.000 Vollzeitstellen, und in den nächsten Jahren werden zudem 11 Prozent der Beschäftigten aus Altersgründen aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden.

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

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

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

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

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

### **Volle Koalitionsfreiheit für Beamtinnen und Beamte**

Das Streikrecht ist ein Menschenrecht und langfristig wird auch Deutschland sich an der europäischen Rechtsprechung orientieren müssen. Der DGB fordert daher die vollen Koalitionsrechte auch für Beamtinnen und Beamte. Die Entscheidung, ob ein Beamter oder eine Beamtin streiken darf, muss davon abhängig gemacht werden, ob sie bzw. er hoheitliche Tätigkeiten ausführt, und nicht von ihrem bzw. seinem Status.

### **Mitbestimmung im öffentlichen Dienst stärken**

Beschäftigte in der Privatwirtschaft wie auch im öffentlichen Dienst müssen die Möglichkeit haben, ihre Arbeitsbedingungen und ihre Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Doch die Voraussetzungen dafür sind durchaus unterschiedlich. Die siebzehn verschiedenen Personalvertretungs- und Mitbestimmungsgesetze von Bund und Ländern weisen große Unterschiede auf und haben zu sehr unterschiedlichen Standards geführt. Zudem hat – auch bedingt durch die unterschiedlichen verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen – eine starke Auseinanderentwicklung von

Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht stattgefunden. Der Gestaltung des Personalvertretungsrechtes in Bund und Ländern als eigenes Aufgabefeld kommt damit für den DGB eine besondere Bedeutung zu.

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

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

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

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

### **Beamtinnen und Beamte gerecht besolden**

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

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

Der DGB erwartet, dass die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nicht von der Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes und der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse insgesamt abgekoppelt werden. Die Bundesregierung und die Landesregierungen werden

aufgefordert, die Tarifabschlüsse zu den jeweiligen Tarifverträgen für die Beschäftigten des Bundes und der Länder zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung zu übertragen.

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

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

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

### **Beamtenversorgung zukunftsfähig gestalten**

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

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

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

### **Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamten reduzieren**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten liegt in vielen Bundesländern oberhalb des entsprechenden Tarifniveaus, teilweise bei über 40 Stunden in der Woche und damit bei mehr als acht Stunden täglich. Der DGB tritt dafür ein, die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes anzugleichen

und die Pflichtstunden bei den Lehrkräften abzusenken. Dort, wo die Arbeitszeit mehr als 40 Stunden beträgt, ist sie in einem ersten Schritt auf maximal 40 Stunden zu reduzieren.

### **Befristungen im öffentlichen Dienst begrenzen**

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

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

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

Der DGB tritt dafür ein, einmalig zum Zeitpunkt der Verbeamtung eine Wahlmöglichkeit zwischen der Beihilfe und einem Arbeitgeberzuschuss zur Gesetzlichen Krankenversicherung zu schaffen. Sind Beamtinnen und Beamte freiwillig gesetzlich krankenversichert, muss der Dienstherr zukünftig anstelle der Beihilfe einen Zuschuss in Höhe des Arbeitgeberbeitrags leisten. So könnte die Gesetzliche Krankenversicherung zu einer wirklichen Alternative für die Beamtinnen und Beamten werden.

### **Berufliche Weiterentwicklung ermöglichen und fördern**

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

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

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

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

Die Vielfalt der Gesellschaft muss sich aus Sicht des DGB auch im öffentlichen Dienst widerspiegeln. Gezielte Maßnahmen

zur Gewinnung junger Menschen mit Migrationshintergrund sind deswegen notwendig. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen, sind die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder konsequent anzuwenden. Insbesondere ist dabei das immer noch bestehende Ungleichgewicht der Geschlechter gerade in den Führungsebenen zu beseitigen.

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

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

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

#### **Gesunderhaltung fördern – betriebliches Gesundheitsmanagement ausbauen**

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

Neben dem zwingend erforderlichen Personalaufwuchs sind deshalb die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherrn gefordert, ihrer arbeitsschutzrechtlichen Verantwortung nachzukommen. Ein bedarfsgerecht ausgestaltetes und systematisches Gesundheitsmanagement sowie die Schaffung der für dessen Umsetzung zuständigen Stellen und Strukturen tragen ebenso zur Gesunderhaltung der Beschäftigten bei wie die Ermöglichung des zeitnahen Abbaus von Mehrarbeit und Überstunden. Erforderlich ist vor allem eine Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers zur Installation von Maßnahmen, die dazu geeignet sind, die in der Gefährdungsanalyse identifizierten krankmachenden Faktoren zu

beseitigen bzw. zu mildern. Dies macht ebenfalls eine verpflichtende Regelung zur regelmäßigen Evaluation der erfolgten Maßnahmen notwendig.

Die Zunahme der Fälle physischer wie psychischer Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst macht es zudem erforderlich, dass die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherren im Zuge der anzustellenden Gefährdungsanalysen ermitteln, um welche Art von Vorfällen es sich handelt. Nur so können die Führungskräfte sensibilisiert und gemeinsam mit Personalräten und Gewerkschaften Maßnahmen entwickelt werden, die den Betroffenen die nötige Sicherheit zurückgeben.