

## Rede

**Reiner Hoffmann**

DGB-Vorsitzender

## Schöneberger Forum 2016

„Zukunft der Arbeit im öffentlichen Dienst – menschlich, modern,  
mitbestimmt“

am 16.11.2016 in Berlin

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte Sie und euch herzlich zum diesjährigen Schöneberger Forum begrüßen – auch im Namen meiner Vorstandskollegin Elke Hannack. Wir freuen uns sehr, dass unsere Veranstaltung wieder auf ein so großes Interesse stößt.

Bevor ich auf die Inhalte der Veranstaltung eingehen werde, möchte ich die Redner des ersten Plenums willkommen heißen: Mein herzlicher Dank für ihre aktive Teilnahme geht an Prof. Dr. Jörg Bogumil von der Ruhr Universität Bochum, und an die Mitglieder des Deutschen Bundestags: Johannes Kahrs, Jörg Hellmuth und Frank Tempel sowie an Martin-Sebastian Abel, Mitglied des Landtags von Nordrhein-Westfalen.

Darüber hinaus freue ich mich, dass mit dem stellvertretenden Bundesvorsitzenden der GdP, Jörg Radek, dem Leiter des Bereichs Tarif- und Beamtenpolitik im GEW Hauptvorstand, Andreas Gehrke, sowie der Bundesfrauenvorsitzenden der GdP, Dagmar Hölzl, die Repräsentanten unserer Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes bei uns sind.

Und auch in diesem Jahr heiße ich wieder die Vertreterinnen und Vertreter der Selbsthilfeeinrichtungen des öffentlichen Dienstes, die traditionell beim Schöneberger Forum präsent sind, heute hier willkommen.

Das Schöneberger Forum findet in diesem Jahr zum 19. Mal statt. Diejenigen unter den Teilnehmenden, die das Forum bereits seit Jahren begleiten, konnten seine positive Entwicklung miterleben.

Es gab nicht nur einen Ortswechsel vom Rathaus Schöneberg hin zum Kosmos. Auch die Anzahl der Teilnehmenden stieg stetig an. Und nicht zuletzt konnten wir die wertvolle Arbeit der Personalräte mit der Ankopplung des Personalräte-Preises ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken und so ein starkes Zeichen für Mitbestimmung im öffentlichen Dienst setzen.

Geänderte Rahmenbedingungen zwingen uns nun, neue Wege zu gehen: Ab dem Jahr 2018 wird die Hans-Böckler-Stiftung das Schöneberger Forum veranstalten – in enger Zusammenarbeit mit dem DGB.

Uns ist es wichtig, das erfolgreiche Konzept der Fachtagung beizubehalten. Trotzdem wird es einige Änderungen geben: Zum einen fallen die Teilnahmebeiträge künftig weg. Zum anderen wird das Schöneberger Forum nur noch alle zwei Jahre stattfinden.

In den dazwischen liegenden Jahren wird der DGB mit anderen Veranstaltungsformaten präsent sein und dem Personalräte-Preis ein geeignetes Forum bieten.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

unter dem Titel „Zukunft der Arbeit im öffentlichen Dienst“ greifen wir heute und morgen Entwicklungen auf, die die Arbeit der Zukunft maßgeblich beeinflussen. Zu den wichtigsten gesellschaftlichen Veränderungen gehören die demografische Entwicklung und die Digitalisierung.

Daraus ergeben sich Gestaltungsaufgaben für die Dienstherren und öffentlichen Arbeitgeber ebenso wie für die Personalvertretungen.

Wir wollen heute und morgen ausloten, wie die Weichen gestellt werden müssen, damit die Arbeit der Zukunft im öffentlichen Dienst den Kriterien für „Gute Arbeit“ entspricht.

Der DGB-Index Gute Arbeit – unsere jährliche repräsentative Beschäftigtenbefragung – belegt eindrucksvoll: Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst identifizieren sich überdurchschnittlich mit ihren Tätigkeiten. Sie erleben ihre Arbeit als besonders sinnstiftend und schreiben ihr eine hohe gesellschaftliche Bedeutung zu. Zugleich wird aber die Arbeitsintensität besonders schlecht bewertet. Viele Beschäftigte müssen ihre Arbeit oft unerwünscht unterbrechen und fühlen sich am Arbeitsplatz gehetzt.

Diese Widersprüche zwischen der großen Eigenmotivation und Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit im öffentlichen Dienst und dem hohen Ausmaß an Arbeitsstress als Folge des Personalabbaus, der Arbeitsverdichtung und des zunehmenden Durchschnittsalters der Beschäftigten zeigen längst Konsequenzen für die Gesundheit der Beschäftigten.

— Klar ist, dass die Arbeitsbedingungen und die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zusammen hängen.

Der vor wenigen Wochen veröffentlichte DGB-Personalreport zeichnet die entscheidenden Beschäftigungsentwicklungen im öffentlichen Dienst nach:

Nach zwei von Stellenabbau und Privatisierung geprägten Jahrzehnten arbeiten heute noch 4,65 Millionen Beamtinnen und Beamte und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst – mehr als zwei Millionen weniger als 1991.

Parallel zum massiven Personalabbau hat sich auch die Beschäftigungsstruktur erheblich verändert:

- Der Frauenanteil stieg von 47 Prozent im Jahr 1991 auf 56 Prozent im Jahr 2015.
- Das Durchschnittsalter der Beschäftigten betrug im Jahr 2000 42 Jahre. In 2015 lag es schon bei 45 Jahren. In den kommenden 10 Jahren wird ein Viertel der Beschäftigten in den Ruhestand gehen.
- Die Teilzeitquote stieg zwischen 1991 und 2015 von 16 auf 32 Prozent an.
- Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil befristeter Arbeitsverträge bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst zwischen 2005 und 2015 von 10 auf 15 Prozent. Der öffentliche Dienst nimmt hier eine Spitzenreiterposition ein.
- Hinzu kommt, dass gut 7 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt sind.

Diese Zahlen zeigen deutlich, dass flexibilisierte und auch atypische Beschäftigungsformen im öffentlichen Dienst verbreiteter sind als angenommen. Unsicherheit der Beschäftigten und Arbeitsverdichtung nehmen zu.

Ein hoher Anteil älterer Beschäftigter stellt Bund, Länder und Kommunen in den kommenden Jahren zudem verstärkt vor die Herausforderung, geeignetes Fachpersonal für die Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben zu gewinnen.

Der DGB fordert daher eine zukunftsfähige Personalpolitik – dazu gehört eine bedarfsgerechte Stellenausstattung auf der Grundlage regelmäßiger Personalstrukturanalysen ebenso wie ein Ende der sachgrundlosen Befristungen, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Der permanente Stress schlägt sich in den seit Jahren hohen Krankenständen im öffentlichen Dienst nieder.

Die Beschäftigten werden zwischen Personalknappheit und wachsenden, sich stark wandelnden Aufgaben zerrieben.

Nicht selten leiden sie darunter, dass ihnen Zeit fehlt: Zeit, um die Dienstleistungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern in der Qualität zu erbringen, die diese erwarten dürfen; Zeit für die eigene Regeneration, Zeit für das Privatleben.

Die Arbeitszeit hat nachweislich einen starken Einfluss auf die physische wie psychische Konstitution der Beschäftigten. Sie ist daher eine zentrale Stellschraube in der Gesundheitsprävention.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat im „Arbeitszeitreport 2016“ festgestellt, dass der Anteil derer, die Überstunden von mehr als 10 Stunden haben, im öffentlichen Dienst höher ist als in allen anderen Branchen.

Ich möchte den Ausführungen von Frau Dr. Wöhrmann, die den Report morgen im Plenum vorstellen wird, nicht vorgreifen – daher nur so viel:

Auch bei anderen gesundheitlichen Belastungsfaktoren der Arbeitszeit hat der öffentliche Dienst eine unrühmliche Spitzenreiterposition inne.

Die Arbeitszeit beschäftigtenfreundlich zu gestalten ist Aufgabe des Gesetzgebers, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen!

So wünschen sich Beamtinnen und Beamte mehr zeitliche Flexibilität. Doch bei einer 41-Stundenwoche – wie beispielsweise im Falle der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten – bleibt häufig nicht viel Zeit für das Privatleben. Kommen dann noch Überstunden, Schicht- oder auch Bereitschaftsdienste hinzu, stellt die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eine große Herausforderung dar.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, hier müssen dringend konkrete Schritte unternommen werden, um den Beschäftigten eine Work-Life-Balance zu ermöglichen, die sich an ihrer jeweiligen Lebenssituation orientiert!

Wir sind froh, dass die Bundesregierung mit dem Regierungsprogramm „Digitale Verwaltung 2020“ die Bedeutung des digitalen Wandels für die Verwaltungsarbeit erkannt hat. Das gilt nicht nur hinsichtlich der Einbeziehung der Beschäftigten. Das gilt auch hinsichtlich des selbst gesteckten Ziels der Bundesregierung, „gute Arbeit in der digitalen Verwaltung zu gestalten, die sicher und gesund ist und sich positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit auswirkt.“

Das entspricht der Zielstellung, die die Digitale Agenda für die gesamte Arbeitswelt aufstellt.

Und da kommen wir zum ersten Problem: Wir haben in den Dienststellen gar nicht die gleichen sozialpartnerschaftlichen Gestaltungsmittel wie in den Betrieben der Privatwirtschaft. Die Personalvertretungsgesetze von Bund und einigen Ländern bieten deutlich weniger Mitbestimmungsrechte als das Betriebsverfassungsgesetz.

Um das an einem Beispiel zu illustrieren: In der vernetzten Verwaltung macht die Gestaltung von Arbeit nicht mehr an Ressortgrenzen halt.

Daher braucht es verbindliche ressortübergreifende Mitbestimmungsmöglichkeiten. Nur so kann das Innovationspotential der Beschäftigten und ihrer Personalräte zum Erfolg der nicht mehr aufzuhaltenden Verwaltungsmodernisierung beitragen. Wir erheben diese Forderung nicht zum ersten Mal. Das dürfte bekannt sein.

Passiert ist bislang nichts. Die künftige Bundesregierung muss dringend handeln. Denn: Eine moderne Arbeitswelt braucht moderne Mitbestimmungsregeln.

Neben der Anpassung des Personalvertretungsrechts ist die Qualifizierung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes die drängendste Gestaltungsaufgabe, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Die Digitalisierung betrifft alle Bereiche des öffentlichen Dienstes. Daher muss sichergestellt werden, dass den Beschäftigten die notwendigen Kompetenzen vermittelt werden.

Damit meine ich mehr als nur „Selbstmanagement-Kompetenzen“: Es geht um Kommunikations- und Organisationskompetenzen zur Gestaltung digitaler Zusammenarbeit und Führung im Team.

Wir brauchen in der Verwaltung Hintergrundwissen, was alles mit digitalen Mitteln möglich ist, um zu entscheiden, wie wir Arbeit und Prozesse gestalten können.

Doch selbst viele frisch ausgebildete Kolleginnen und Kollegen bekommen nicht das passende Rüstzeug.

Eine Studie im Auftrag des IT-Planungsrates hat gezeigt, dass über die Hälfte der verwaltungsbezogenen Aus- und Weiterbildungsprogramme keinen Bezug zu E-Government oder relevanten IT-Inhalten aufweist. Das sind Zahlen, die mich erschrecken.

Und auch dort, wo wir entsprechende Weiterbildungsangebote haben, liegt vieles im Argen. Und das hat nicht nur damit zu tun, dass Kolleginnen und Kollegen unabhkömmlich sind, weil einfach zu viel zu tun ist in der Dienststelle.

Wir brauchen mehr als nur die Schulung, wie man eine Fachanwendungssoftware bedient. Doch viele Führungskräfte erkennen das nicht.

Auch die Verwaltungsspitzen und Modernisierungsverantwortlichen haben oft keinen Überblick, auf welchen Ebenen der Dienststellen die Umsetzung der Qualifizierungspolitik hakt.

Wir fordern daher einen Rechtsanspruch der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Steigerung der Digitalkompetenzen. Da geht es uns nicht um „Wünsch-Dir-Was“.

Mit einem klaren Kriterienkatalog kann man die für die dienstlichen Aufgaben förderlichen Kompetenzen benennen.

Wir wissen aus allen Studien: digital affine Beschäftigte sind oft in den unteren Ebenen gut vertreten, wir müssen diesen Kolleginnen und Kollegen Werkzeuge in die Hand geben, damit sie den digitalen Wandel der Verwaltung mit vorantreiben können.

Denn dieser tiefgreifende Wandel, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, kann nur mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen gemeinsam gestaltet werden.

Ich möchte noch kurz ein Thema aufgreifen, das mir sehr wichtig ist: „Gute Arbeit“ setzt auch ein gleichberechtigtes Zusammenarbeiten aller Kolleginnen und Kollegen voraus.

Alle Beschäftigten haben das Recht, vor Diskriminierungen und Anfeindungen geschützt zu sein.

Wir erleben tagtäglich, dass Rassismus und Ausgrenzung um sich greifen – in Worten und in Taten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die vielen Initiativen gegen Rassismus und Ausgrenzung, die Kolleginnen und Kollegen vor Ort ins Leben gerufen haben. Wir bieten Informationsmaterialien, Seminare, Beratung und Rechtsschutz.

Wir stellen uns in der Öffentlichkeit gegen die zunehmend aggressiver auftretenden Demagogen der Neuen Rechten. Wir stellen uns an die Seite der Menschen, die für Demokratie und Gleichberechtigung eintreten – und das, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist die Mehrheit in unserem Land! Lasst uns gemeinsam für ein friedliches Zusammenleben und -arbeiten eintreten!

Bevor ich nun das Wort an Herrn Prof. Bogumil gebe, möchte ich Sie und Euch auf die heute Abend stattfindende Verleihung des Deutschen Personalräte-Preises hinweisen. Ab 17:30 Uhr wollen wir hier in diesem Saal wieder die fünf kreativsten und engagiertesten Interessenvertretungen prämiieren. Daran anschließend findet –traditionell – der Berliner Abend statt.

Ich wünsche Ihnen und Euch eine interessante Veranstaltung und gute Gespräche.