



DGB



Bundestagswahl 2017

WEICHEN STELLEN

Für die Arbeit der Zukunft
im öffentlichen Dienst



Impressum

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de/beamte

Verantwortlich für den Inhalt:

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Redaktion: Mirjam Muhs, Henriette Schwarz

Gestaltung: Warenform

Fotos: istockphoto/mbbirdy (Titel), EVG (S. 4), istockphoto/
Rawpixel (S. 6), istockphoto/Wicki58 (S. 8), shutterstock/
Photographeeu (S. 13), istockphoto/onefotografia (S. 18)

Stand: März 2017

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

gesellschaftlicher Zusammenhalt und Teilhabe aller – ohne einen gut funktionierenden öffentlichen Dienst ist dies nicht denkbar. Um seine Leistungs- und Funktionsfähigkeit zu sichern und zu stärken, müssen Arbeitsbedingungen und -prozesse jedoch zukunftsorientiert gestaltet werden. Die Politik hat die Aufgabe, dafür die Weichen zu stellen. Dies ist unser Auftrag an die Parteien anlässlich der Bundestagswahl 2017.

Dringenden Handlungsbedarf sieht der DGB dabei insbesondere bei den Themen:

- Mitbestimmung
- Personalausstattung
- Aus- und Fortbildung
- Gesundheitsschutz

Die entscheidenden Maßnahmen müssen nun ergriffen werden, um – zum Wohle aller – gleichwertige Lebensverhältnisse, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber/Dienstherr und des Wirtschaftsstandorts Deutschland nachhaltig zu sichern.

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB



1 Weichen stellen für eine bessere Mitbestimmung – Mitreden, Mitgestalten, Mitbestimmen

Das Leben ist geprägt vom Wandel. Dieser macht auch vor dem öffentlichen Dienst nicht halt. Arbeitsorganisationen verändern sich, neue Informationstechniken werden eingeführt, Organisationsgrenzen werden verschoben. Die Mitbestimmungsrechte der Personalräte sind darauf nicht ausgerichtet. Dabei brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch Beamtinnen und Beamte eine starke Interessenvertretung, die ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber und Dienstherrn einfordert. Denn Interessenvertretung bedeutet, gute Arbeit zu ermöglichen: Flexible Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsschutz, Personalentwicklung – ohne guten Personalrat, keine guten Arbeitsbedingungen.

Mitreden, Mitgestalten, Mitbestimmen – für Personalräte muss das eine Selbstverständlichkeit sein. Doch die aktive Begleitung des Kulturwandels im öffentlichen Dienst wird ihnen schwer gemacht. Wir fordern im Sinne eines zukunftsorientierten öffentlichen Dienstes daher ein Update des Bundespersonalvertretungsrechts:



LÜCKENLOSE MITBESTIMMUNG

Der Personalrat muss in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten zuständig sein. Auf diese Weise entstehen keine Beteiligungslücken und statt über Zuständigkeiten zu streiten, steht die Lösungsfindung im Mittelpunkt der Diskussion.

Im Falle von ressortübergreifenden Angelegenheiten, wie beispielsweise der Einführung einer neuen Informationstechnik, müssen die Beschäftigteninteressen durch die Einbindung der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen gewahrt werden können. Dies wird zudem zu einer größeren Akzeptanz der getroffenen Regelungen führen.

Um eine neue Ordnung der Arbeit im öffentlichen Dienst zu erreichen, muss das Personalvertretungsrecht ohne Einschränkungen auch für jene gelten, die für die Dienststelle oder für

Angehörige der Dienststelle tätig sind, ohne beamten- oder arbeitsrechtlich an sie gebunden zu sein.

Das Bundespersonalvertretungsgesetz ist um eine Vorschrift zur Bildung von Übergangspersonalräten bei Umstrukturierungen zu ergänzen. Die derzeitige Praxis, solche Fälle jeweils speziell zu regeln, sichert den erforderlichen Standard nicht hinreichend. Vielmehr muss eine Übergangspersonalräte regelnde Generalklausel im Bundespersonalvertretungsgesetz normiert werden, die Spezialregelungen zulässt.

ARBEITSFÄHIGKEIT DER PERSONALRÄTE VERBESSERN

Das Initiativrecht des Personalrats muss dem der Dienststelle entsprechen. Nur dann kann von einer gleichberechtigten Zusammenarbeit die Rede sein.

Personalräte sind ab der Planung der Maßnahme fortlaufend und umfassend mit Hilfe der einschlägigen Unterlagen zu informieren.

Dem Personalrat muss die Möglichkeit zustehen, bei Verstößen des Dienstherrn gegen Verpflichtungen aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz, beim zuständigen Verwaltungsgericht beantragen zu können, dass er eine Handlung unterlässt oder aber vornimmt.



2 Weichen stellen für eine zukunftsfähige Personalpolitik

Zwei von Stellenabbau und Privatisierung geprägte Jahrzehnte haben sich massiv auf die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ausgewirkt. Schon längst gibt es auf dem Land Gegenden, in denen nur tagsüber besetzte Posten die Polizeiwachen ersetzen. Wer dort in den Abendstunden klingelt, spricht mit Kolleginnen und Kollegen, die ihren Dienst in einer viele Kilometer entfernten Wache tun. In vielen Schulen ist das Personal knapp, die Anzahl der Schülerinnen und Schüler in den Klassen steigt. Die Umsetzung der Inklusion droht zu scheitern: Es fehlt schlicht an Fachpersonal. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit hat für eine flächendeckende Kontrolle von Schwarzarbeit und Mindestlohneinhaltung nach wie vor zu wenig Personal.

Aktuelle Schätzungen gehen davon aus, dass dem Staat 110.000 Bedienstete fehlen – vor allem in den Bereichen Kinderbetreuung, Finanzverwaltung, Polizei und Bildung.

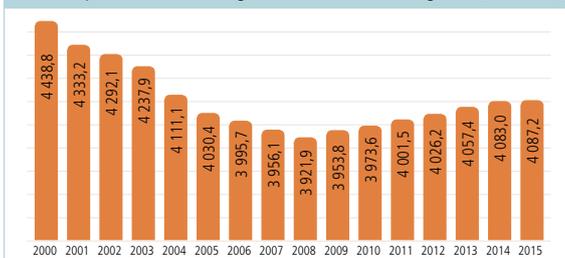
Die Leidtragenden des Sparens um jeden Preis sind diejenigen, die sich Kinderbetreuung, Bildung und Sicherheit nicht „privat“ kaufen können. Die Leidtragenden sind aber auch die Beschäf-

tigten des öffentlichen Dienstes, denen die steigende Arbeitsverdichtung zusetzt.

Die Finanz- und Steuerpolitik des Bundes muss Länder und Kommunen darin unterstützen, den immer größer werdenden Investitionsstau im öffentlichen Dienst so schnell wie möglich zu beheben.

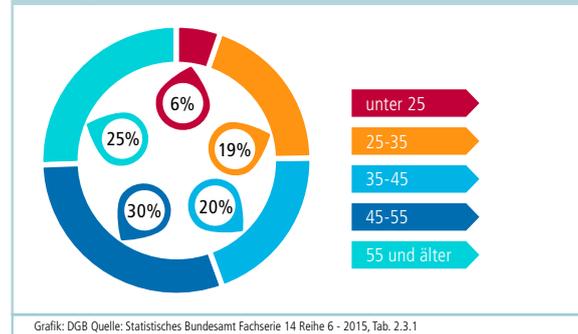
Neben dem Personalabbau wirken sich auch das steigende Durchschnittsalter der Beschäftigten und die Zunahme befristeter Arbeitsverträge auf die Leistungserbringung des öffentlichen Dienstes aus.

Vollzeitäquivalent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gesamt (in Tausend)



Grafik: DGB Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 14 Reihe 6 - 2015, Tab. 8.1.4

Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Alter (ohne Soldatinnen und Soldaten)



Grafik: DGB Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 14 Reihe 6 - 2015, Tab. 2.3.1

ALTERNSGERECHTE PERSONALPOLITIK EINFÜHREN

In den nächsten Jahren scheidet zahlreiche Beschäftigte altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst aus. Für Bund, Länder und Gemeinden wird die Nachwuchssuche zur zentralen Aufgabe. Gleichzeitig stellt das steigende Durchschnittsalter der Beschäftigten die Dienstherren vor die Aufgabe, Konzepte für altersgerechtes Arbeiten und für die Zusammenarbeit in altersgemischten Teams einzuführen.

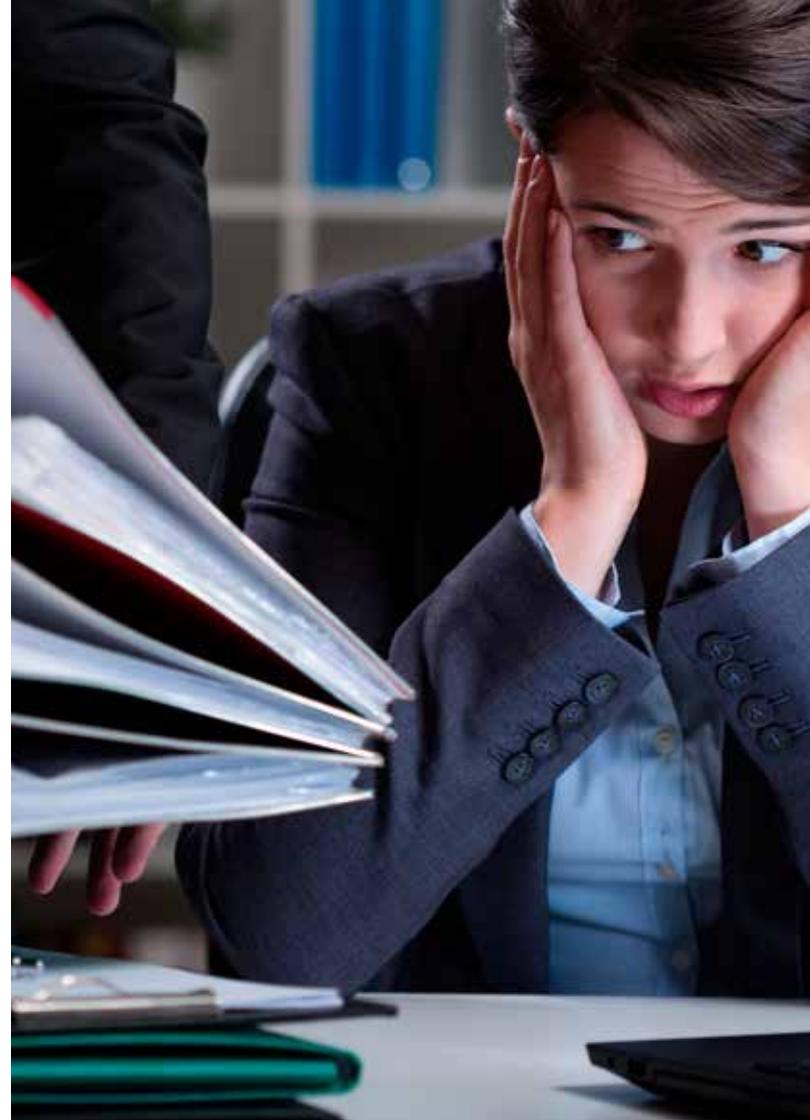
BINDENDE PERSONALBEDARFSPLANUNG EINFÜHREN

Zurzeit gibt es keine gesicherten umfassenden Daten zum Personalbedarf im öffentlichen Dienst. Benötigt werden Personalbedarfsanalysen, anhand derer gezielte Strategien zur Per-

sonalgewinnung und -entwicklung realisiert werden können. Bedarfsermittlung und Personalaufbau müssen als beteiligungsorientierter Prozess umgesetzt werden.

BEFRISTUNGSPRAXIS BEENDEN

Der Anteil befristeter Arbeitsverträge bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst hat sich laut Statistischem Bundesamt zwischen 2005 und 2015 von 10,13 Prozent auf 15,0 Prozent erhöht. Diese Befristungspraxis untergräbt die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber und ist ein massiver Hemmschuh für die Personalgewinnung. Die Ausschreibung unbefristeter Stellen spricht weitaus mehr potenzielle Bewerberinnen und Bewerber an als die Ausschreibung befristeter Stellen. Der DGB fordert ein Ende der sachgrundlosen Befristungen im öffentlichen Dienst.



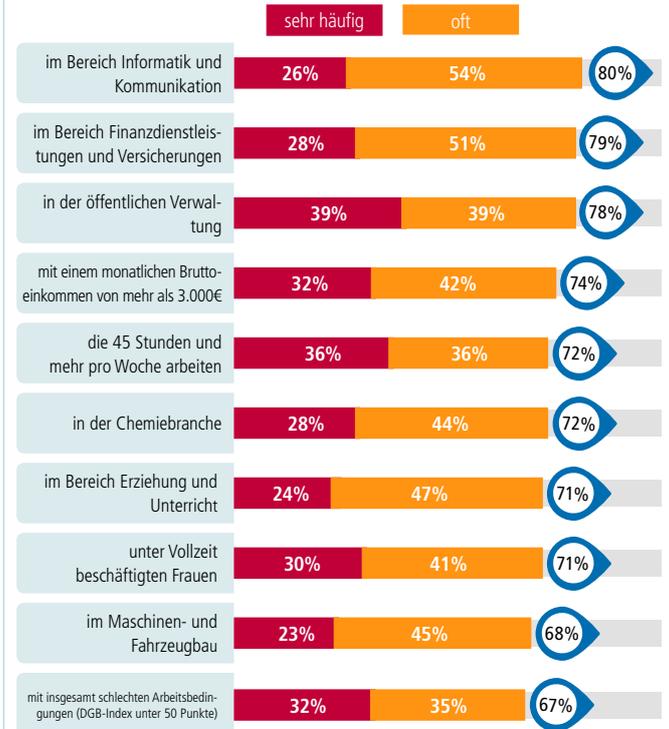
3 Weichen stellen für gesündere Arbeit – Gesundheitsschutz vorantreiben

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst werden nicht selten zerrieben zwischen Personalknappheit und wachsenden und sich wandelnden Aufgaben. Oftmals 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.

Der permanente Stress schlägt sich nieder in den seit Jahren hohen Krankenständen. So waren beispielsweise die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung 2015 im Durchschnitt an 20,25 Arbeitstagen krank gemeldet oder in Rehabilitationsmaßnahmen. Hinzu kommt die Dunkelziffer all jener Kolleginnen und Kollegen, die trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen. Die Hälfte der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gaben im Rahmen des repräsentativen DGB-Index Gute Arbeit 2015 an, jährlich an fünf oder mehr Tagen zur Arbeit zu erscheinen, obwohl sie sich „richtig krank“ fühlten. Zudem empfinden sich gehetzt fühlende Beschäftigte im öffentlichen Dienst, sehr häufig bzw. oft gehetzt durch viele gleichzeitig zu erledigende Aufgaben.

Arbeitshetze durch Multitasking – Gruppen und Branchen mit hohen Anteilen

Unter den häufig/oft Gehetzten beträgt der Anteil der Beschäftigten, der durch zu viele gleichzeitig zu erledigende Aufgaben sehr häufig/oft gehetzt arbeitet:



Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2015

PSYCHISCHE UND PHYSISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN DURCHFÜHREN

Die Ursachen krankmachender Arbeit aufzudecken und abzustellen, ist Zweck der gesetzlich verpflichtenden psychischen und physischen Gefährdungsbeurteilung. Doch laut einer Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin führen 26 Prozent der Arbeitgeber bzw. Dienstherren im öffentlichen Sektor gar keine Gefährdungsbeurteilung durch. Um der gesetzlichen Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung flächendeckend nachzukommen, bedarf es zusätzlicher Anstrengungen der Dienstherren und öffentlichen Arbeitgeber. Dringender Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Qualifizierung von Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsärzte. Neben Maßnahmen der Sensibilisierung und Qualifizierung müssen auch effektive Mittel dienststellenübergreifender Kontrolle bis hin zu laubahnrechtlichen Beurteilungsmaßstäben genutzt werden, damit Leitungskräfte ihrer arbeitschutzrechtlichen Verantwortung gerecht werden.

HAUSHALTSMITTEL FÜR BEHÖRDLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT BEREITSTELLEN

Ein funktionierendes Gesundheitsmanagement ist unerlässlich für einen funktionierenden Personalkörper. Um dieses bedarfsgerecht ausstatten zu können, sind im Haushalt Mittel ausschließlich für das Gesundheitsmanagement einzuplanen. Es bedarf einer rechtlichen Festlegung, dass die den nachgeordneten Behörden zur Verfügung stehenden Mittel pro Beschäftigter bzw. Beschäftigtem mindestens jenem der obersten Behörden entsprechen. Diese Notwendigkeit bezieht sich auch darauf, in nachgeordneten Behörden ausreichend Stellen zur Umsetzung des Gesundheitsmanagements zu schaffen.

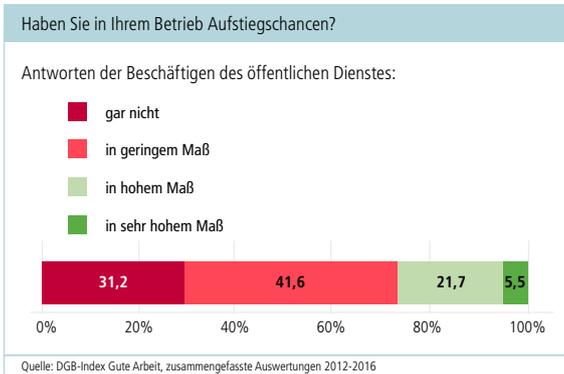
VERTRETUNGSRESERVEN AUFBAUEN

Bei einem hohen Krankenstand steigen gesundheitliche Belastungsfaktoren wie Stress bei den Kolleginnen und Kollegen, die ihren Dienst leisten. Um diese zu entlasten, bedarf es auch Sofortmaßnahmen. So sind insbesondere dort, wo viele Beschäftigte ähnlichen Tätigkeiten nachgehen, Vertretungsreserven zu bilden. Deren Höhe sollte sich nach dem typischerweise anfallenden Vertretungsbedarf wegen Langzeiterkrankung, Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeiten richten. Diese Maßnahme ist zugleich ein Beitrag, um die vielen – häufig sachgrundlosen – Befristungen im öffentlichen Dienst zu minimieren.



4 Weichen stellen für qualifizierte Arbeit

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel führen dazu, dass sich der öffentliche Dienst schon heute mit der freien Wirtschaft im Wettbewerb um geeignetes Personal befindet. Verwaltungen fällt es zunehmend schwer, ausreichend Fachkräfte am Arbeitsmarkt zu gewinnen. Die strategische Personalentwicklung wird daher immer wichtiger. Gleichzeitig sprechen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten externe Bewerberinnen und Bewerber an und können Abwanderungen in die Privatwirtschaft verhindern. Veraltete Strukturen blockieren durchlässige Karrierewege jedoch.



INTERNEN NACHWUCHS GENERIEREN: DURCHLÄSSIGE KARRIEREWEGE ERÖFFNEN

Notwendig sind passgenaue berufsbegleitende Qualifizierungsmodule für Beschäftigte, die auf ihren umfangreichen bisherigen Erfahrungen und informell erworbenen Fähigkeiten aufbauen. Für Beamtinnen und Beamte bedeutet dies: Ein als „training on the job“ angelegter Leistungsaufstieg, verbunden mit der grundsätzlichen Perspektive zur Erreichung der vollen Ämterreichweite der höheren Laufbahn und bereits aus dem vorletzten Amt der Ursprungslaufbahn heraus, hat das Potential, eine leistungsorientierte Führungskultur zu verwirklichen.

Bei den in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen bzw. im dualen System nach Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss die Anschlussfähigkeit der ausgebildeten Berufe gewährleistet sein. Hier muss sowohl die Durchlässigkeit in höhere Ämter als auch in das Beamtenlaufbahnsystem hinein verbessert werden.

ANSPRUCH AUF FORT- UND WEITERBILDUNGSMAßNAHMEN EINFÜHREN

Arbeitsinhalte und -strukturen im öffentlichen Dienst sind in Bewegung. Nicht zuletzt verändert die Digitalisierung die Qualitätsbedarfe grundlegend. Berufliche Fort- und Weiterbildung ist die zentrale Stellschraube, um die Beschäftigten für neue Arbeitsabläufe und Aufgaben zu qualifizieren. Dienstherren müssen Qualifizierungsbedarfe regelmäßig ermitteln und erforderliche Maßnahmen anbieten.

Jeder einzelne Beschäftigte muss die Möglichkeit erhalten, seine übergreifenden und fachspezifischen Kompetenzen zu erweitern. Wir fordern einen Rechtsanspruch auf Fort- und Weiterbildung.

Beitrittserklärung in eine Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Der Mitgliedsbeitrag beträgt in der Regel ein Prozent des Bruttoeinkommens. Stark vergünstigte Beiträge gibt es für Studierende, Arbeitslose und Rentner.

Weitere Infos unter: www.dgb.de/service/mitglied-werden

Name Vorname

Straße Hausnummer

PLZ / Wohnort Geburtsdatum

Nationalität Geschlecht

Telefon E-Mail

Beruf / Studienrichtung Beschäftigung bei / Hochschule

Ort der Beschäftigung / Ausbildung / des Studiums Branche / Wirtschaftszweig

Beruflicher Status
 Arbeiter/in Angestellte/r Beamtin/Beamter Auszubildende/r Student/in Sonstiges

Monatl. Bruttoeinkommen (zur Berechnung des Mitgliedsbeitrages)

Geldinstitut

Konto-Nr. / IBAN (Bankleitzahl)

Datum Unterschrift

Die in obigem Formular gemachten Angaben berechtigen die zuständige Gewerkschaft, diese Daten zur Erledigung der im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben (Mitgliederbestandsverwaltung, Mitgliedereinformation sowie Beitragseinzug) im erforderlichen Umfang elektronisch zu verarbeiten. Die Datenweitergabe an die zuständige Gewerkschaft erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und erfolgt in einem verschlüsselten Verfahren.

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit von meinem angegebenen Konto per Lastschrift abzubuchen. Sollte mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweisen, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Einlösungsverpflichtung. Die vorstehende Einverständniserklärung sowie die Lastschriftbevollmächtigung kann ich nur gegenüber der oben genannten Gewerkschaft widerrufen.



DGB Personalreport 2016
Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Dienst

Der Report mit zahlreichen Grafiken,
auch zum download unter:
www.dgb.de/personalreport 2016

Download der Broschüre unter www.dgb.de/beamte
Die Broschüre kann kostenfrei über oeb@dgb.de bestellt werden.