

Antrag an den Gewerkschaftstag 2012 des dbb

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragbetreff: Leitantrag Dienstrecht

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Kernanliegen der Menschen in Deutschland ist und bleibt der Schutz der inneren, äußeren und der sozialen Sicherheit, ein die Zukunft jedes Einzelnen sicherndes Bildungsangebot und eine auf mehr Beschäftigung und Generationengerechtigkeit ausgerichtete Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik.

Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist dabei die Voraussetzung für eine verlässliche öffentliche Infrastruktur sowie gleiche Lebens-, Rechts- und Wirtschaftsbedingungen in ganz Deutschland.

Der öffentliche Dienst braucht dafür leistungsgerechte und mit der Wirtschaft konkurrenzfähige Beschäftigungsbedingungen, und er braucht Vertrauen in die Beständigkeit und Verlässlichkeit politischer Zusagen.

Staatliche Aufgabenentwicklung

Der Staat steht in der Verantwortung, eine verlässliche öffentliche Infrastruktur herzustellen und funktionsfähig zu halten. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass Privatisierung kein Allheilmittel zur Lösung öffentlicher Finanzprobleme ist, sondern immer einer Einzelfallabwägung bedarf. Günstigere Konditionen Privater dürfen nicht mit verschlechterten Einkommens- und Arbeitsbedingungen oder ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen erkaufte werden. Wenn Leistungen ausgegliedert werden, muss sichergestellt sein, dass keine Monopolstrukturen entstehen, dass ein flächendeckendes Angebot sichergestellt bleibt, dass die Möglichkeit politischer Steuerung verbleibt und späterer Subventionierungsbedarf ausgeschlossen werden kann.

Zur Überprüfung der staatlichen Aufgabenentwicklung verweist die Politik auf eine notwendige Aufgabenkritik. Ziel ist die Reduzierung staatlicher Aufgaben. Aufgabenkritische Ansätze sind zu unterstützen. Ganz wichtig ist allerdings, dass die daraus resultierenden Veränderungen staatlichen Handelns dem Bürger gegenüber transparent und nachvollziehbar kommuniziert werden.

Weitergehende Überlegungen zur Verwaltungs- und Behördenstruktur sind erst möglich, wenn die Veränderungen in Kraft gesetzt wurden. Aufgabenkritik, die letztlich nur als Rechtfertigung für unstrukturierten Personalabbau herangezogen wird, ist abzulehnen.

Berufsbeamtentum

Das Berufsbeamtentum ist auch in Zukunft ein prägendes Element der öffentlichen Verwaltung. Es gewährleistet Verlässlichkeit, Rechtsstaatlichkeit und die volle Handlungs- und Funktionsfähigkeit des Staates. Das Streikverbot gehört zu den das Berufsbeamtentum prägenden und die besondere Rechtsstellung legitimierenden Wesenselementen. Jede Form eines Streiks ist mit diesen Prinzipien unvereinbar.

Die Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen setzen die im Grundgesetz gewährleistete Koalitionsfreiheit in das Beamtentum um. Der dbb fordert, dass dieses Instrument seiner Bedeutung entsprechend besser ausgestaltet wird, insbesondere in Form eines Anhörungsrechts bei Beratung beamtenrechtlicher Regelungen in den parlamentarischen Gremien.

Demografischer Wandel

Der öffentliche Dienst hat insgesamt eine im Vergleich zur Privatwirtschaft ungünstige Altersstruktur. Es wächst damit im Rahmen der Nachwuchsgewinnung der Wettbewerb um immer weniger auf dem Arbeitsmarkt vorhandene Nachwuchskräfte; der öffentliche Dienst muss hier durch glaubwürdige berufliche Perspektiven sowie konkurrenzfähige Einkommens- und Arbeitsbedingungen überzeugen.

Um qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen, wird es angesichts einer sich durch Zuwanderung verändernden Gesellschaft auch darum gehen, gezielt Personen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu interessieren und zu gewinnen und Vorbehalte bezüglich ihrer Einstellung abzubauen.

Anwärter und Auszubildende sind trotz angespannter Haushaltssituation einzustellen und zu übernehmen. Nur so sind Brüche in der Altersstruktur zu verhindern. Nur durch gemeinsames Arbeiten können das Wissen und die Erfahrungen von den älteren Beschäftigten auf die jüngeren übergehen.

Im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft kommt neben den Einkommensbedingungen den Qualifizierungs- und Fortbildungsangeboten eine wichtige Rolle zu. Die Angebote qualifizierter Ausbildung, dualer Studiengänge sowie berufsbegleitender Weiterbildungsmöglichkeiten sind Faktoren, mit denen der öffentliche Dienst schon heute „punkten“ kann, die in Zukunft aber an Bedeutung gewinnen werden. Dieser Weg muss weiter beschritten und ausgebaut werden. Insbesondere die internen Ausbildungsgänge, hier speziell im Fachhochschulbereich, sind zu erhalten, auszubauen und an die Anforderungen der Zukunft anzupassen.

Familie und Beruf können und dürfen keine sich ausschließenden Lebensentwürfe sein. Nur so können wir viele der gut ausgebildeten Frauen, die nicht berufstätig sind, für den öffentlichen Dienst gewinnen.

In der sog. „Rushhour des Lebens“ bis zum 40. Lebensjahr werden die Weichen für den weiteren Berufsweg gestellt, und gerade in dieser Zeit brauchen Frauen bessere Bedingungen, um wieder in den Beruf zurückkehren zu können. Karriereentwicklungen müssen daher unter einer gendergerechten Lebensverlaufsperspektive gestaltet werden.

Die Betreuung von Kindern und - zunehmend - in späteren Jahren von Eltern und Angehörigen darf nicht zu Karrierebrüchen führen. Flexible Arbeitszeitangebote, modular aufgebaute und dezentrale Fortbildungsmöglichkeiten unter Einsatz des Internets sind auszubauen. Auf freiwilliger Basis und unter Bewahrung des Kontaktes zur Dienststelle sind die Möglichkeiten für Telearbeitsplätze zu erweitern.

Im Interesse der stärkeren Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen für qualifizierte Beschäftigte neben dem an dienstlichen Bedürfnissen orientierten Aufstieg Optionen für eine weitere berufliche Qualifikation bis zum Masterabschluss eröffnet werden.

Die individuelle Personalentwicklung bekommt ein zunehmendes Gewicht. Damit zu verbinden ist ein kontinuierliches Fortbildungsangebot, auch in den späteren Berufsjahren.

Bei allem stehen Führungskräfte in einer besonderen Verantwortung. Das gilt für alle Ebenen. Führungskräfte brauchen Vorbereitung, begleitende Qualifikation und Unterstützung. Das gilt in verstärktem Maße für Nachwuchsführungskräfte.

Im Interesse glaubwürdiger beruflicher Perspektiven sind die Grenzen zwischen den Laufbahngruppen bis zu ihrem Abbau durchlässiger zu gestalten. Neben dem Ausbildungsaufstieg an internen Einrichtungen sind dort, wo eigene Ausbildungsgänge fehlen, insbesondere in den MINT-Berufen, auch Ausbildungs- und Studiengänge an externen Einrichtungen zu fördern; bewährte Modelle wie der Praxisaufstieg sind für geeignete Bereiche dauerhaft fortzuführen.

Die Alterung der Gesellschaft trifft alle Alterssicherungssysteme gleichermaßen. Die Anhebung der Altersgrenzen erfolgt deshalb im Renten- wie im Beamtenrecht in gleichen Schritten. Der Eintritt in den Ruhestand sollte jedoch stärker den individuellen Bedürfnissen Rechnung tragen. Langzeitkonten können hier einen Beitrag leisten. Darüber hinaus sind für diejenigen, die freiwillig über die Altersgrenze hinaus tätig sein wollen, Modelle und Anreize zu entwickeln.

Der dbb lehnt es darüber hinaus ab, die Politik der pauschalen Stellenkürzungen fortzusetzen und als „Demografischen Faktor“ unter neuer Überschrift zu deklarieren. Durch den Abbau von 1,7 Millionen Stellen seit 1993 ist die Personalsituation jetzt bereits mehr als nur gespannt. Weniger Personal geht nicht, wenn der öffentliche Dienst seine Aufgaben solide erfüllen soll.

Begründung:

Bei Bedarf mündlich.

Beschluss: angenommen - abgelehnt - Arbeitsmaterial