

Demografischer Wandel

Das Thema des demografischen Wandels beschäftigt auch die dbb jugend (Bund) für den Bereich des öffentlichen Dienstes im besonderen Maße.

Um im Kampf der besten Köpfe mit der Privatwirtschaft zu bestehen, fordert der demografische Wandel von uns besondere Anstrengungen guten Nachwuchs zu generieren und dem bereits vorhandenen Personal entsprechend zukunftsgerechte Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Junge Menschen können aus den besten Ausbildungsplatzangeboten auswählen. Ob darunter auch eine Ausbildung im öffentlichen Dienst sein wird, ist fraglich – junge Menschen sind anspruchsvoll und wollen attraktive Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen. Davon ist der öffentliche Dienst noch ein gutes Stück entfernt. Bleibt die Situation, wie sie ist, wird sich die Arbeitsbelastung im öffentlichen Dienst nochmals deutlich erhöhen. Eine Aufgabenminderung durch Bürokratieabbau, die Rücknahme von Personalabbau und Vereinfachung der Gesetze ist kaum zu erwarten. Vorprogrammierte Überforderung macht ganz sicher keine Lust auf Ausbildung im öffentlichen Dienst.

Allgemeine Probleme/Herausforderung des Demografischen Wandels

- Die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme (Umlageverfahren/ Generationenvertrag) kann in der bisher bestehenden Form nicht mehr gewährleistet werden.
- Der Generationenvertrag wird in naher Zukunft nicht mehr greifen. Der Wohlstand in der Gesellschaft verschiebt sich, was mit einer daraus resultierenden Altersarmut einhergeht. Um diesem Zustand vorzubeugen, muss der Generationenvertrag geändert werden.
- Die Zahl der Erwerbstätigen wird in den nächsten Jahren stetig abnehmen, was zu einem Fachkräftemangel führen wird.
- Die Bevölkerung wird immer älter. Damit steigt auch der Bedarf an Pflege- und Gesundheitsleistungen.
- Bevölkerungsarme Regionen werden sich nie dagewesenen Infrastrukturproblemen stellen müssen.
- Eine ältere Bevölkerung bedeutet auch neue Herausforderungen für die Zivilgesellschaft.

Die dbb jugend (Bund) setzt sich dafür ein, dass all diese Probleme im Sinne aller Generationen angegangen und durch sinnvolle Maßnahmen bewältigt werden. Im Mittelpunkt müssen zukunftssichere Lösungen stehen. Aus Sicht der dbb jugend (Bund) bedarf es eine umfassende Diskussion und ernsthafte

Auseinandersetzung über die Folgen des demografischen Aufbaus, mit einer nachhaltigen Gesamtstrategie für die Personalentwicklung im öffentlichen Dienst. Dabei sind alle denkbaren Aspekte zu berücksichtigen. Eine realistische und ressortübergreifende Personalbedarfsanalyse, die sich unabhängig von der Haushaltslage an den Aufgaben des öffentlichen Dienstes orientiert, muss dabei eine Grundvoraussetzung sein.

Lösungsansätze der dbb jugend (Bund) für den öffentlichen Dienst

Nachwuchsgewinnung sichern

- Ein Generationenplan muss erstellt und kontinuierlich fortgeschrieben werden.
- Wissensmanagement und Wissenstransfer (neue Medien, eLearning, Wissensdatenbank, "Behördenwikipedia") müssen neben der originären Ausbildung feste Bestandteile für eine moderne Verwaltung sein. Es bedarf einer rechtzeitigen Nachfolgeregelung und Einarbeitung von Nachwuchskräften. Älteren Beschäftigten müssen genug Freiräume geschaffen werden, um ihr Wissen an den Nachwuchs weiterzugeben und es muss sichergestellt sein, dass jedem, der eine neue Stelle antritt, eine ausreichende Einarbeitungszeit zur Verfügung gestellt wird!
- Ein attraktiver öffentlicher Dienst muss moderne und attraktive Arbeitsplätze, Aufgabengebiete und Ausbildungsbedingungen vorweisen können, um im Kampf der besten Köpfe mit der Privatwirtschaft bestehen zu können.
- Leistungsgerechte und konkurrenzfähige Bezahlungs-, Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten müssen selbstverständlich sein, denn gute Arbeit verdient die dafür notwendige Anerkennung.
- Der öffentliche Dienst als Ausbilder muss eine bedarfsgerechte Zahl an Ausbildungsplätzen zur Verfügung stellen, die den Folgen des Demografischen Wandels Rechnung trägt.
- Den Auszubildenden muss nach bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zugesichert werden.
- Der öffentliche Dienst gilt in vielen Teilen der Bevölkerung als rückständig und verstaubt. Es bedarf einer Imagesteigerung des öffentlichen Dienstes durch gezielte Werbemaßnahmen, um dieses Bild zu verändern.
- Praxisnahe Aus- und Fortbildung für alle Mitarbeiter/innen muss ein fester Bestandteil im öffentlichen Dienst sein. Hierfür muss sichergestellt sein, dass genügend qualifizierte Ausbilder/-innen zur Verfügung stehen.
- Durch die verstärkte Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund und das Anwerben von Beschäftigten aus dem Ausland kann der öffentliche Arbeitgeber dem Fachkräftemangel schon jetzt entgegen-

genwirken. Dazu müssen jedoch die Zugangschancen verbessert und die im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse anerkannt werden, soweit diese vergleichbar sind.

- Ein besonderes Augenmerk sollte auf den Ausbau von Mentoringprogrammen gelegt werden.

Familienfreundliches Arbeiten ausbauen

- Die Möglichkeiten flexiblerer Arbeitszeiten müssen ausgeweitet werden, damit besonders für Familien und Alleinerziehende Arbeit und Familie miteinander vereinbar sind.
- Telearbeitsplätze und Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen eine noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Kinderbetreuungen vor Ort (Behördenkindergärten), auch während der Aus- und Fortbildung, schaffen Flexibilität.
- Der Arbeitsalltag muss familienfreundlich ausgestaltet werden. Dazu müssen die Arbeitsbedingungen den tatsächlichen Bedürfnissen einer Familie angepasst werden.
- Teilzeitbeschäftigten muss es ermöglicht werden, Führungs- und Arbeitsfunktionen zu besetzen. Dies muss analog auch für den beruflichen Aufstieg gelten.
- Krankheit bzw. Pflege von Kindern oder von Angehörigen dürfen nicht zu einer finanziellen Schlechterstellung führen. Daher ist eine Erhöhung der Sonderurlaubstage bei vollen Bezügen notwendig.
- Familien sollen steuerlich begünstigt werden. Dies darf jedoch nicht mit einer Erhöhung der Steuern für kinderlose Paare und Singles einhergehen.
- Der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt nach Elternzeit oder Beurlaubung muss erleichtert werden.
- Betriebsinterne Sport- und Gesundheitsangebote müssen ausgebaut werden.

Altersgerechte Arbeitsbedingungen schaffen

- Jedes Alter geht einher mit anderen Bedürfnissen. Daher bedarf es eines darauf ausgerichteten Gesundheitsmanagements und einer kontinuierlichen Gesundheitsvorsorge, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse ausgerichtet sind. Hierbei ist auch an den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge zu denken.
- Eine altersgerechte Büro- und Geschäftsausstattung muss sichergestellt werden. Dazu gehören zum Beispiel entsprechende Büromöbel; IT; etc.
- Der öffentliche Dienst benötigt, wie alle Arbeitgeber, eine altersgerechte und lebensphasenorientierte Personalentwicklung.

- Nur wer die Arbeitsmotivation fördert, bekommt zufriedene Beschäftigte.
- Führungskräfte müssen darin geschult werden, Talente und Erfahrungen der Beschäftigten zu erkennen und diese gezielter einzusetzen.

