

**Staat.
Machen wir!
LEITANTRÄGE**

dbb

Gewerkschaftstag 2022

Grundsatz	Seite
Leitantrag „Ein starker öffentlicher Dienst ist das Rückgrat unseres Staates!“	3
Leitantrag „Klimawandel und öffentlicher Dienst“	5
Leitantrag Umwelt	9
Leitantrag „Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung“	12
Leitantrag „Diversität im öffentlichen Dienst“	17
Leitantrag Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst	21
Leitantrag „Mobile Arbeit“	26
Leitantrag „Für einen starken Rechtsstaat – in Personal und Qualität der Rechtspflege und im Justizvollzug investieren“	29
Leitantrag Innere Sicherheit	32
Leitantrag Bildung	37
Leitantrag Soziale Berufe	43
Leitantrag Technik	48
Beamtenpolitik	
Leitantrag Dienstrecht	53
Leitantrag Laufbahnrecht	58
Leitantrag Besoldungsrecht	60
Leitantrag Versorgungsrecht	65
Tarifpolitik	
Leitantrag „Herausforderungen für den öffentlichen Dienst annehmen – der Demografie begegnen, Attraktivitätsoffensive starten, Eingruppierung zeitgemäß weiterentwickeln“	69
Leitantrag „Schlechte Bilanz für das Tarifeinheitsgesetz, Tarifpartnerschaft stärken“	72
Leitantrag Tarifbindung und Flächentarifvertrag	
Leitantrag „Chancen nutzen, Vorbehalte abbauen - Verlässlicher Rahmen für Digitalisierung durch Tarifverträge“	75
Leitantrag „Konsequenzen aus der Pandemie für die Tarifarbeit“	77
Mitbestimmung	
Leitantrag Bundespersonalvertretungsrecht	78
Leitantrag „Krisenbewältigung nur mit den Personalvertretungen“	83
Arbeit, Gesundheit & Soziales	
Leitantrag Arbeitsmarktpolitik und Fachkräftesicherung	85
Leitantrag Arbeitsrecht	88
Leitantrag Gesundheitspolitik	92
Leitantrag Gesundheitsfürsorge	96
Leitantrag Arbeitsschutz	99
Leitantrag Inklusions- und Teilhabepolitik	103
Leitantrag Familienpolitik	106
Leitantrag Rentenpolitik	109
Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik	
Leitantrag Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik	113
Leitantrag Familienbesteuerung	118
Europa	
Leitantrag Europa	122

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag „Ein starker öffentlicher Dienst ist das Rückgrat unseres Staates!“

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die aktuellen politischen Herausforderungen für Deutschland sind geprägt durch einschneidende Krisenentwicklungen sowie durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Eine allgemeine gesellschaftliche Verunsicherung geht mit dieser Entwicklung einher und erfordert, dass staatliches Handeln stärker auf Krisenresilienz ausgerichtet ist.

Diese Entwicklungen stellen den Staat, Wirtschaft und Gesellschaft vor eine der größten Herausforderungen seit Jahrzehnten. Gesellschaftliche Spaltung sowie die Zunahme populistischer Strömungen wird zunehmend eine Belastungsprobe für den gesellschaftlichen Frieden in unserem Land. Politische und gesellschaftliche Stabilität sind keine Selbstverständlichkeit, vielmehr muss in unserem freien demokratischen Rechtsstaat die politische Richtung stets neu justiert werden.

Das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat und seine Institutionen ist in den vergangenen Jahren nachweislich gesunken. Dies, obwohl der öffentliche Dienst sich in den Krisen der vergangenen Jahre als automatischer Stabilisator erwiesen hat. Unter sich schnell ändernden Rahmenbedingungen wurde auf Entwicklungen reagiert und wurden Verwaltungsleistungen für Bürgerinnen und Bürger aufrechterhalten sowie eine Vielzahl an Gesetzen und Verordnungen umgesetzt.

Der demografische Wandel sowie die Veränderungen durch die Digitalisierung bestimmen weiterhin die Herausforderungen, die für den öffentlichen Sektor prägend sind. Der dbb setzt sich dafür ein, dass alle Fragen zur Bewältigung der demografischen Folgen und digitalen Entwicklung als politische Querschnittsaufgabe verstanden werden.

Der öffentliche Dienst muss Garant für rechtsstaatliche und sichere Verhältnisse in Deutschland sein und ist in vielfältiger Weise Dienstleister und Multiplikator für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die freiheitlich demokratische Grundordnung und das Bekenntnis zu ihr ist dabei Maßstab für die Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Hass und Hetze, Diskriminierung und Gewalt sind damit nicht vereinbar. Wer sich nicht klar zu unserer Verfassung bekennt, für den ist kein Platz im öffentlichen Dienst.

Maßgebliche öffentliche Dienstleistungen wie die innere Sicherheit oder der Bildungsauftrag gehören in funktionierende staatliche Infrastruktur und nicht in private Hände.

In diesem Kontext gilt es, die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu sichern und den öffentlichen Dienst so zu gestalten, dass er für qualifizierten Nachwuchs ein attraktiver Arbeitgeber und Dienstherr ist.

Der dbb setzt sich deshalb für eine nachhaltige Personalgewinnungsstrategie ein, mit der guter Nachwuchs nicht nur gewonnen, sondern auch langfristig an den Staat gebunden werden kann.

Wesentliche Punkte unseres zukünftigen, gewerkschaftspolitischen Engagements sind deshalb das Einsetzen für

- eine aufgabengerechte Personalausstattung und eine demografiesensible Personalpolitik
- das Berufsbeamtentum als tragende Säule für unsere Demokratie
- attraktive Tarifverträge
- die Gewährleistung einer wettbewerbsfähigen Einkommensentwicklung
- attraktive Arbeitsbedingungen
- die Förderung und Weiterentwicklung von Fortentwicklungsmöglichkeiten
- eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung und Vielfalt
- die Beschleunigung der digitalen Transformation als Chance für die Verwaltungsmodernisierung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag „Klimawandel und öffentlicher Dienst“

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Kampf gegen die Erderwärmung und die erforderlichen Anpassungsmaßnahmen sind und bleiben die zentrale Herausforderung unserer Zeit. Der menschengemachte Klimawandel hat bereits jetzt massive negative Auswirkungen auf die Gemeingüter (Ökosysteme, Biodiversität, Wasserhaushalt etc.) und damit unsere natürlichen Lebensgrundlagen, die im Rahmen der verfassungsmäßigen Ordnung besonderem staatlichen Schutz unterliegen. Wissenschaftliche Modelle unterscheiden sich lediglich in der Festlegung auf die Zeiträume des Wandels, seine regionalen Ausprägungen und seine Ausmaße.

Der jüngste Bericht des Weltklimarats vom April 2022 zeigt auf, dass sich das Zeitfenster für eine Begrenzung der Erderwärmung sehr schnell schließt. Der Weltklimarat, der die Ergebnisse und Empfehlungen der weltweiten Wissenschaftsgemeinschaft bündelt, geht davon aus, dass nur noch wenige Jahre Zeit bleiben, eine verheerende Klimakatastrophe mit weltweit dramatischen Folgen bis hin zu kriegerischen Auseinandersetzungen und massiven Fluchtbewegungen abzuwenden. Die Mehrzahl der Forschenden ist sich einig, dass Katastrophen wie die der Flut in Teilen Nordrhein-Westfalens und von Rheinland-Pfalz im Juli 2021 bereits Vorboten immer häufiger eintretender Extremwetterereignisse sind.

Der Klimawandel ist ein globales Problem, die Erderwärmung kann nicht in Deutschland allein gestoppt werden. Auch die Europäische Union kann das nicht. Europa hat aber wirtschaftlich Gewicht in der Welt, weshalb der europäische Rahmen für die Klimapolitik und Europas aktive Rolle in der Weltklimapolitik unverzichtbar sind. Erfolgreiche technologische Neuerungen können dank Europas Marktmacht dazu beitragen, weltweit Standards für Nachhaltigkeit zu setzen.

Im Rahmen der Weltklimaziele und des europäischen Grünen Deals sind auch einzelstaatliche Maßnahmen wichtig, weil der Wettbewerb im EU-Binnenmarkt bei der Suche nach nachhaltigen und wirtschaftlichen Technologien und Methoden hilft. Der globale Wettbewerb um innovative nachhaltige Technologien ist bereits in vollem Gange und deutsche und europäische Unternehmen stehen voll in diesem Wettbewerb.

Die notwendige Transformation zu einer treibhausgasneutralen, umwelt- und ressourcenschonenden Gesellschaft wirft verteilungspolitische Fragen auf, für die es in allen Sektoren, auch im öffentlichen Dienst, gewerkschaftspolitische Antworten braucht. Der klimaschonende Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft hat erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung, auch auf

die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Eine klimaneutrale Wirtschaft kann neue Beschäftigungschancen eröffnen, besonders auf dem Weg zu diesem Ziel wird es aber sozialpolitischer Flankierung bedürfen, um größere gesellschaftliche Spannungen zu vermeiden.

Die Herausforderung durch Russland und China und weitere geopolitische Spannungen bedrohen die weltweite Zusammenarbeit, die für die Begrenzung der Erderwärmung unverzichtbar ist. Gleichzeitig beschleunigt der heiße Krieg, den Russland mit dem Überfall auf die Ukraine in Osteuropa begonnen hat, die Transformation der europäischen Wirtschaft und den Umstieg auf erneuerbare Energien.

Dass der weitere Anstieg der Erderwärmung begrenzt wird, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Der Klimawandel und seine absehbaren Folgen sind wie der Wandel in der Arbeitswelt durch Digitalisierung und künstliche Intelligenz mit einer Vielzahl von gesellschaftlichen Veränderungen verbunden. Diese Veränderungen betreffen das Verhalten der Menschen und erfordern Einstellungsänderungen zu vielen Alltagsgewohnheiten. Dies kann einen Verzicht etwa auf Konsumgüter bedeuten, deren Herstellung oder Verwendung nachweislich klimaschädigend ist. Die Anpassung an den Klimawandel und die Bemühung um einen ressourcenschonenderen Umgang mit der Natur und weniger Treibhausgasemissionen eröffnen aber auch Chancen für neue Lebensqualität, vor allem, wenn sie mit Technologieoffenheit und gesellschaftlichem Zusammenhalt einhergehen.

Der Klimawandel verlangt eine Veränderung der Prioritäten des politischen Denkens und Handelns von allen Akteuren in Parlamenten und Verwaltungen. Neue Rechtsnormen werden notwendig sein, um der Komplexität des Problems gerecht zu werden, und auch Modifizierungen der bisherigen Arbeitsweisen. Dabei ist sowohl das eigene klimaneutrale Verhalten als auch die gestalterische Aufgabe bei Normbeschlüssen und ihrer Umsetzung in den Blick zu nehmen. Der öffentliche Dienst spielt bei alledem eine herausragende Rolle.

Der dbb beamtenbund und tarifunion

- betrachtet den Erhalt der Gemeingüter, zu denen eine lebenswerte Umwelt gehört, als zentrale Aufgabe des Staates und der öffentlichen Verwaltung;
- bekennt sich zum aktiven Beitrag der Verwaltungen in Bund, Ländern und Kommunen und ihrer Mitarbeitenden zur Erreichung der beschlossenen Klimaziele, insbesondere der Treibhausgasneutralität bis 2030 und einer nachhaltigen öffentlichen Beschaffung;
- unterstreicht, dass der Öffentliche Dienst Vorbild und Schrittgeber im Klimaschutz sein kann, als größter Arbeitgeber auch sein muss;
- ruft alle Beschäftigten im Öffentlichen Dienst auf, ihren Beitrag bei der damit verbundenen umfassenden Gestaltungsaufgabe zu leisten und fordert von den Dienstherrn/Arbeitgebern die dafür gebotenen Rahmenbedingungen zu schaffen;
- fordert, dass Tarifverhandlungen und die daraus resultierenden Besoldungsanpassungen nicht mit den gemeinsamen Anstrengungen zur Erreichung der Klimaziele verrechnet werden – Klimaschutz bedarf großer Investitionen, losgelöst von der gebotenen Anpassung der Einkommen entsprechend Produktivität und Preisteuerung;

- unterstreicht, dass es insbesondere zur Erreichung der Klimaziele eine aufgabengerechte Personalausstattung und Bezahlung mit attraktiven Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst braucht;
- bestärkt die Bundesregierung in ihrem Ziel einer klimaneutralen Bundesverwaltung bis 2030 und die Landesregierungen sowie Kommunen bei deren eigenen Maßnahmen in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich;
- befürwortet eine kluge Balance von Regulierung und marktwirtschaftlichen Instrumenten im Klimaschutz, um Innovationsprozesse und sozialen Frieden gleichermaßen zu befördern;
- betont die Bedeutung der öffentlichen Beschaffung, der energetischen Ertüchtigung von Bestandsimmobilien und des klimaneutralen Bauens unter Verwendung nachwachsender, klimafreundlicher Materialien und bei Beachtung nachhaltiger Lieferketten für das Erreichen der Klimaschutzziele;
- ermutigt die öffentlichen Arbeitgeber, die für eine schnellere Planung und Genehmigung erforderliche Personalstellen zu schaffen; die angestrebte Beschleunigung, um klimafreundliche Investitionen vornehmen zu können, wird nur gelingen, wenn der Fachkräftemangel in der Verwaltung behoben wird;
- begrüßt das explizite Bekenntnis der Bundesregierung dazu, die Mitarbeitenden mit auf den Weg nehmen, ihre Motivation durch besondere Anerkennung und den Aufbau eines Wir-Gefühls stärken zu wollen sowie auch neue Stellen für innovative Aufgaben zu schaffen;
- weiß um die enormen finanziellen Belastungen der öffentlichen Haushalte durch die geplanten Maßnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern und fordert deshalb eine transparente und intensive Diskussion in den Parlamenten und Gespräche mit den Personalvertretungen der Mitarbeitenden, damit dem Vorwurf begegnet werden kann, die Finanzierungsfrage sei ein Verhinderungsargument für das Klimaschutzziel;
- schlägt vor, dass die Einnahmen aus dem europäischen und nationalen Emissionshandel konsequent für die Finanzierung von Klimaschutzmaßnahmen Verwendung finden;
- gibt zu bedenken, dass Marktanreize über das Verursacherprinzip allein nicht ausreichen könnten, die bis 2030 gesetzten Ziele zu erreichen, und fordert deshalb die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Ressourcen;
- fordert, dass die notwendige Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft sozial ausgewogen gestaltet wird;
- betont in diesem Zusammenhang die Bedeutung von Steuergerechtigkeit;
- fordert die Etablierung eines gesetzlich verankerten Bund-Länder-Klimarates mit Initiativrecht zur Koordinierung aller klimarelevanten Maßnahmen, damit nicht nur im Bereich der öffentlichen Verwaltung, aber eben auch dort, zielstrebig gemeinsame Standards realisiert werden und die Lebensverhältnisse Deutschland, die sich auch an der Qualität der regionalen und lokalen öffentlichen Verwaltung zu messen sind, nicht weiter auseinandergehen;
- spricht sich für interdisziplinäre Forschungsansätze und entsprechende staatliche Fördermaßnahmen aus;
- fordert, dass Klima- und Umweltschutz Kerninhalte der Bildungspolitik werden: Allgemein- und berufsbildende Schulen sollten zu klimapositiven Lernorten mit Nachhaltigkeitsbildung werden.

- fordert eine Einbeziehung in bestehende und künftige Konsultationsprozesse mit den Gewerkschaften zum Klimaschutz;
- wird für seine eigene Bundesgeschäftsstelle Nachhaltigkeitsziele definieren und umsetzen, die beispielhaft sind und auch von den Fachgewerkschaften im dbb umgesetzt werden können.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Umwelt

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Präambel

Der Krieg Russlands gegen die Ukraine hat zu Diskussionen über angemessene Wirtschaftssanktionen gegenüber Russland geführt. Dabei ist deutlich geworden, dass Deutschland sehr von den Erdöl- und Erdgasimporten aus Russland abhängig ist. Dies ist in Zeiten wie diese fatal. Bei einem Stopp der Erdöl- und Erdgaslieferungen wäre Deutschland stark betroffen. Klar ist aber auch: Der Klimawandel wird trotz des Krieges weiter fortschreiten. Die Ziele der Reduzierung von Treibhausgasen darf deshalb nicht aus den Augen verloren werden.

1. Ausgangssituation

Erdgas hat in Deutschland einen Anteil am Primärenergieverbrauch von über 25 Prozent und wird überwiegend für industrielle Prozesse sowie von privaten Haushalten eingesetzt. Deutschland importierte 882 TWh (Terawattstunde) im Jahr 2019, davon etwas mehr als die Hälfte (450 TWh) aus Russland. Die restliche Menge an Erdgas setzten sich aus Pipeline-Importen aus Norwegen und den Niederlanden sowie zu einem geringen Anteil aus in Deutschland gefördertem Erdgas zusammen.

Gegenüber Kohle und Erdöl weist Erdgas dabei eine geringere CO₂-Emissionen auf. Aus diesem Grund ist und bleibt Erdgas ein wichtiger Energieträger auf dem Weg zur Klimaneutralität. Die Europäische Kommission stufte im Rahmen ihrer Energie-Taxonomie Ende letzten Jahres Erdgas als notwendig ein, um in einer Übergangsphase zur Klimaneutralität den Energiebedarf in Deutschland und in der EU kontinuierlich und zuverlässig zu decken und auch eine Stabilitätsreserve zu erlangen.

Ziel muss es jetzt sein, unter Erschließung aller Möglichkeiten eine stärkere Energieunabhängigkeit unter Berücksichtigung der international vereinbarten Ziele zur Verringerung der Treibhausgasemissionen zu erreichen. Die bestehenden nachhaltigen Energiegewinnungstechnologien (Windkraft, Photovoltaik, Solarthermie, Biogasanlagen, Wasserkraft, Geothermie) müssen um weitere neue Technologien und der Energiespeicherung ergänzt werden. Deutschland muss mit erneuerbarer Energieerzeugung eine souveräne Energiesicherheit erreichen.

2. Handlungsempfehlungen und -möglichkeiten

Beschleunigung des Ausbaus regenerativer Energie

Der Ausbau der Stromerzeugung aus Wind- und Sonnenkraft sowie der Infrastruktur für die Erzeugung und den Import von „grünem“ Wasserstoff muss verstärkt werden. Denn der Ausbau

der regenerativen Energie liegt deutlich hinter den selbstgesteckten Zielen. Die erneuerbaren Energien müssten um mindestens 40 Prozent gegenüber der bereits heutigen Leistung ausgebaut werden. Dies gilt sowohl für die Windenergie als auch für die Solarenergie und auch für den Netzausbau.

Um dies voranzutreiben ist es notwendig, die Genehmigungsverfahren schneller durch Abbau vom Hemmnissen voranzubringen. Die Planungsverfahren müssen entbürokratisiert werden. Die Erweiterung und der Ausbau sowie die Modernisierung von Windrädern an Land und auf See und bei Solaranlagen müssen künftig als im prioritären öffentlichen Interesse liegen und der öffentlichen Sicherheit dienen und damit im Konfliktfall besonderes Gewicht erhalten. Trotzdem sind der Erhalt der biologischen Vielfalt und die Minimierung des Flächenverbrauchs angemessen zu berücksichtigen.

Neue Flächen für den Ausbau der Photovoltaik müssen bereitgestellt werden. Die Beteiligung der Kommunen bei der Gewinnung von Windenergie an Land und bei Photovoltaik sollte ausgeweitet werden. Windhöffige Standorte müssen verstärkt erschlossen und die Rahmenbedingungen für den Ausbau von Photovoltaikdachanlagen verbessert werden.

Der Bundesbedarfsplan für den Ausbau der Übertragungsnetze muss überarbeitet und aktualisiert werden. Noch nicht durchgeführte Maßnahmen müssen unverzüglich umgesetzt werden. Zudem müssen neue Projekte aufgenommen werden, damit die Netze mit dem Ausbau der erneuerbaren Energien Schritt halten können.

Die erforderliche intensive Beschleunigung zur Umsetzung einer Deutschen Energiesicherheit kann nur mit technisch und naturwissenschaftlich gut ausgebildeten Fachkräften gelingen. Insofern muss der Fachkräftemangel an Ingenieurinnen und Ingenieuren im öffentlichen Dienst auch aufgrund der Deutschen Energiesicherheit durch Einstellungen von Nachwuchskräften beseitigt werden. Darüber hinaus muss Deutschland mit eigenen Fachkräften die staatliche Handlungskompetenz sicherstellen.

Umdenken auch in der Verwaltung

Die Verwaltung muss eine entscheidende Vorbildfunktion für die Bürgerinnen und Bürger übernehmen und das riesige Potenzial an nachhaltigen Konzepten umsetzen.

Die Umstellung hin zu einer nachhaltigen Verwaltung ist notwendig. Die enormen Potenziale müssen in den Fokus gerückt werden. Ein sehr bedeutender Sektor der Treibhausgasemissionen ist der Bausektor. Hier liegen große Einsparpotenziale beim Bau und Betrieb öffentlicher Gebäude. Eingesparte Energie muss weder erzeugt noch deren Treibhausgase kompensiert werden. Im öffentlichen Bausektor ist beim Neubau und der Ertüchtigung dem CO₂-freundlichen Baustoff Holz und anderen nachwachsenden Baustoffen grundsätzlich der Vorrang zu gewähren. Außerdem können mittels intelligenter Haustechnik die Energieverbräuche und damit verbundene Kosten deutlich gesenkt werden. Das Angebot mit dem niedrigsten Preis ist, mit Blick auf die Nachhaltigkeit und die langfristige Wirtschaftlichkeit, nicht zwangsläufig auch das Beste und das Günstigste.

Die Nutzungen von erneuerbaren Energien, insbesondere hinsichtlich bei Bau von eigenen Photovoltaikanlagen, sollte nicht nur bei Neubauten, sondern auch bei Bestandsbauten geprüft werden.

Die energetische Sanierung der Verwaltungsgebäude muss vorangetrieben werden.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag „Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung“

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

A) Vorbemerkungen / Präambel

Die Corona-Pandemie hat verdeutlicht, wie wichtig die Digitalisierung der Verwaltung für unsere Gesellschaft ist. Digitale Technologien haben unter anderem maßgeblich dazu beigetragen, dass die Verwaltungen ihren Betrieb aufrechterhalten konnten. Dabei hat die Pandemie auf der einen Seite zu einem erheblichen Digitalisierungsschub geführt und auf der anderen Seite den Rückstand sowie die Versäumnisse bei der Digitalisierung schonungslos offengelegt. Auf die bestehenden Defizite bei der Digitalisierung der Verwaltung hat der dbb lange vor und auch während der Pandemie regelmäßig hingewiesen.

In internationalen E-Government-Rankings schneidet Deutschland seit Jahren unterdurchschnittlich ab. Ein Grund dafür ist, dass viel zu wenig in die digitale Infrastruktur, die technische Ausstattung und das Personal investiert wurde – das hat Deutschland bei der digitalen Transformation zurückgeworfen.

Der dbb unterstützt grundsätzlich den Modernisierungs- und Digitalisierungsprozess in der öffentlichen Verwaltung. Die Digitalisierung bietet Chancen das Leistungsangebot für Bürgerinnen und Bürger und Wirtschaft wie die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern. Im Mittelpunkt der digitalen Transformation müssen die Beschäftigten stehen, denn sie sind am Ende für ihre Umsetzung zuständig. Die Digitalisierung der Verwaltung wird nur erfolgreich verlaufen, wenn sie mitgenommen, eingebunden und zeitgemäß technisch ausgestattet werden.

Zu den Themen Mitbestimmung sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung für das digitale Zeitalter wird auf die Leitanträge mit den Nummern [...] der Fachkommission für Schule, Bildung und Wissenschaft sowie der Grundsatzkommission Mitbestimmung verwiesen.

Um die Digitalisierung der Verwaltung voranzubringen sind Maßnahmen in verschiedenen Bereichen und auf allen föderalen Ebenen umzusetzen.

B) Positionen des dbb

Konsequent umgesetzte interne Verwaltungsdigitalisierung

- Eine Baustelle bei der Digitalisierung ist immer noch die fehlende oder mangelhafte Digitalisierung der internen Verfahren und Arbeitsweisen in der Verwaltung. Es

muss sichergestellt werden, dass alle Verfahren von Anfang bis zum Ende vollständig digital sind. Auf einen digitalen Antrag auf Bürgerseite darf kein analoger Prozess in der Verwaltung folgen.

- Die Registermodernisierung ist eine tragende Säule der Verwaltungs-digitalisierung. Für die Umsetzung des Prinzips der nur einmaligen Erfassung von personenbezogenen Daten („Once Only“) ist sie zentral und sollte daher schnellstmöglich vorangetrieben werden. Es muss eine Modernisierung der IT-Fachverfahren geben. Die Verwaltungen arbeiten zum großen Teil mit überalterten Fachverfahren, die teilweise nicht über notwendige Schnittstellen für den Datenaustausch verfügen.
- Bund und Länder müssen den Kommunen bei der Modernisierung, Vereinheitlichung und Standardisierung der Fachverfahren die notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen.
- Die Anstrengungen zum Aufbau einer föderalen Verwaltungscloud, die aktuell mit der Deutschen Verwaltungscloud-Strategie des IT-Planungsrates vorangetrieben werden, müssen intensiviert werden. Eine Cloud der öffentlichen Verwaltung muss offene Schnittstellen sowie strenge Sicherheits- und Transparenzvorgaben gewährleisten.
- Um allen Mitarbeitenden einen problemlosen Zugriff auf Server- und Netzinfrastrukturen ihrer Behörde zu gewährleisten, muss sichergestellt werden, dass alle Verwaltungen über leistungsfähige Glasfaserkabelanbindungen verfügen, die sie je nach Nutzungsintensität skalieren können.
- Um die digitale Souveränität der Verwaltung zu stärken und die Abhängigkeit von proprietärer Software zu verringern, ist der verstärkte Einsatz von Open-Source Eigenentwicklungen zu prüfen.
- Perspektivisch muss der FIT-Store zu einem App-Store für die Verwaltung bzw. zu einem IT-Kaufhaus ausgebaut werden, über das Behörden aller Ebenen standardisierte, Portalverbund kompatible IT-Produkte einfach finden und leicht beschaffen können. (Der FIT-Store wird von der FITKO betrieben und bietet den Bundesländern Leistungen des Onlinezugangsgesetzes zur Nachnutzung an. Mit einer Weiterentwicklung des FIT-Stores zu einem App-Store sollen Bund, Länder und Kommunen Online-Dienste direkt herunterladen und nutzen können, ohne aufwendige Vergabeverfahren oder Antragswege.)

Aufgabengerechte Personalausstattung

- Angesichts der großen digitalen Transformationsaufgaben, die mit OZG, Registermodernisierung und anderen IT-Großprojekten einhergehen, ist nicht ausreichend Personal in der öffentlichen Verwaltung vorhanden. Bund, Länder und Kommunen müssen für eine aufgabengerechte Personalausstattung sorgen. Eine adäquate Personalausstattung ist eine zwingende Voraussetzung für eine erfolgreiche digitale Transformation.

Digitale Verwaltungsdienstleistungen für Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen

- Digitale, online nutzbare Dienste dienen dazu, den Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern sowie der Wirtschaft zu verbessern, das Leistungsangebot für beide zu optimieren und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu verbessern. Es muss daher sichergestellt werden, dass alle Verwaltungsdienstleistungen vollständig online zu Verfügung stehen.
- Die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) darf nicht dazu führen, dass analoge Zugangswege für die Beantragung von öffentlichen Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger erschwert oder verschlossen werden.
- Insbesondere vor dem Hintergrund, dass bis Ende 2022 gesichert nicht alle 575 Verwaltungsdienstleistungen flächendeckend und komplett online im OZG-Reifegrad 4 angeboten werden können, muss eine stärkere Priorisierung bei den OZG-Leistungen geben. Die wichtigsten und am häufigsten genutzten Leistungen sind prioritär und in hoher Qualität bereitzustellen. Zudem dürfen neue digitale Dienstleistungen nicht nur in einzelnen (Pilot-) Kommunen oder Ländern langsam ausgerollt werden, sondern müssen schnellstmöglich in die Fläche.
- Beim OZG müssen sich alle beteiligten Bundesländer an das sogenannte „EfA“ Prinzip („Einer für Alle“) halten. Der Grundgedanke hinter EfA ist, dass Länder und Kommunen nicht jedes digitale Verwaltungsangebot eigenständig neu entwickeln, sondern sich abstimmen und die Arbeit aufteilen. Das EfA-Prinzip spart Zeit, Ressourcen und Kosten. Ohne ein hohes Maß an Gemeinschaftsentwicklung und einem Fokus auf die Nachnutzbarkeit dezentraler Lösungen kann eine Flächendeckung in absehbarer Zeit und zu vertretbaren Kosten nicht gelingen. Um eine spätere Nachnutzung zu ermöglichen, müssen zudem die EfA-Mindestanforderungen, welche offene und standardisierte Schnittstellen bei der Entwicklung von Dienstleistungen einfordern, mehr Verbindlichkeit erhalten und zwingend Berücksichtigung finden.
- Der OZG-Servicestandard, der den Aspekt der Nutzerorientierung ins Zentrum rückt und Prinzipien für das Design von digitalen Verwaltungsleistungen definiert, muss in Zukunft ebenfalls größere Verbindlichkeit erhalten und Ausgangspunkt jedes Entwicklungsprozesses sein.
- Hohe Datenschutz- und Datensicherheitsstandards sind für die Akzeptanz von E-Government Angeboten essentiell und müssen bei allen Entwicklungen stets berücksichtigt werden.
- Auch für die Verwaltung des Bildungsbereichs sind zeitgemäße und passgenaue Lösungen erforderlich, die insbesondere den Anforderungen des Datenschutzes und Datensicherheit bei Kindern und Jugendlichen gerecht werden, die Übergänge der Bildungsbio-graphie erleichtern sowie Schnittstellen mit anderen Verwaltungsstellen ermöglichen.
- Es muss ein vertrauenswürdigen, allgemein anwendbares Identitätsmanagement schnellstmöglich eingeführt werden. Bei der Einführung müssen alle Vorgaben aus der eIDAS-Verordnung, die digitale Identitäten und Vertrauensdienste in Europa regelt, erfüllt und berücksichtigt werden.

Interoperabilität durch Standardisierung

- Klare Vorgaben für einheitliche offene Standards und offene Schnittstellen müssen zügig erfolgen und verbindlich sein, um eine gemeinsame Datennutzung und Kommunikation zu ermöglichen.
- Um Insellösungen und eine zersplitterte föderale IT-Landschaft zukünftig zu verhindern, müssen auf allen Ebenen die Bemühungen zur Standardisierung verstärkt werden. Im Interesse einer gesamtstaatlichen IT-Infrastruktur im föderalen Gefüge steht der Bund in der Pflicht, notwendige Vorhaben – organisatorisch und finanziell – zu fördern. Nötig ist zudem ein staatlich verantwortetes Standardisierungsregime, das bei jeder Softwareentwicklung für oder durch die öffentliche Hand befolgt werden muss.
- Auf Bundesebene sollte das OZG, das nach Art. 91 Absatz 5 GG bereits Verfassungsrang besitzt, genutzt werden, um Standardisierungen voranzutreiben. Hierfür muss der Bund die Norm in § 4 (1) Satz 1 OZG noch stärker als in der Vergangenheit anwenden.

Governance der Digitalisierung

- Eine Beschleunigung der Digitalisierung der Verwaltung wird nur durch eine klare Zuweisung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zu erreichen sein.
- Um die ebenenübergreifende Zusammenarbeit zu fördern und die Chancen einer verstärkten föderalen Kooperation zu nutzen, muss der IT-Planungsrat unter Einbeziehung der Kommunen weiter gestärkt werden. Im IT-Planungsrat müssen schneller, stringente und verbindliche Entscheidungen getroffen werden. Hierfür muss der IT-Planungsrat in einer hohen Taktrate tagen, operative Entscheidungen stärker an die FITKO delegieren und seine Entscheidungs-mechanismen vereinfachen. Damit die FITKO zu einer Koordinierungsstelle in der ebenenübergreifenden Zusammenarbeit werden kann, muss sie personell, technisch und finanziell deutlich besser ausgestattet werden. Perspektivisch sollte es das Ziel sein die FITKO zu einer echten Digitalagentur nach internationalem Vorbild weiterzuentwickeln. Die Kompetenzen und Durchgriffsrechte einer solchen Digitalisierungsagentur müssten in einem Staatsvertrag zwischen Bund und Ländern festgelegt werden.
- Auf Bundesebene muss für eine bessere Koordinierung von Digitalisierungsvorhaben die Rolle des Bundes-CIO weiter gestärkt werden. Hierfür muss dieser über ausreichend Ressourcen verfügen und mehr Kompetenzen erhalten.

Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Verwaltung

- Bei dem Einsatz von KI in der öffentlichen Verwaltung ist eine verantwortungsvolle Datennutzung unabdingbar, bei welcher der Mensch nicht zum bloßen Objekt digitaler Prozesse werden darf.
- KI und Algorithmen können Entscheidungen unterstützen, menschliche Entscheider aber nicht ersetzen. Wo es um Ermessen, Gesetzesauslegung und die Berücksichtigung von Einzelfällen geht, müssen auch in der digitalen Welt Handlungs- und Entscheidungsspielräume erhalten bleiben und Verantwortlichkeiten nachvollzogen werden können. Inhaltliche Entscheidungen müssen auch weiter dem Menschen vorbehalten bleiben.

- Es muss für die Bürgerinnen und Bürger und für die Mitarbeitenden in der Verwaltung transparent sein, bei welchen Verwaltungsvorgängen KI-Systeme eingesetzt werden.
- Künstliche Intelligenz und Automatisierung sind kein Mittel, pauschalen Stellenabbau zu legitimieren. Die Übernahme von Routine-Aufgaben durch KI führt dazu, dass die Beschäftigten mehr Zeit für anspruchsvolle Arbeit und Beratung von Bürgerinnen und Bürgern haben. Der durch KI erzielte Digitalisierungsgewinn muss vor allem in eine zeitgemäße technische Ausstattung und in die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden investiert werden.
- Bereits in der Ausbildung und im Studium muss ein breites Wissen zu Digitalisierung und KI-Systemen vermittelt werden, um möglichst vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung ein Verständnis für die Funktionsweisen, Vorteile und Herausforderungen von KI-Systemen und ihre Risiken in Bezug auf unerwünschte Diskriminierung zu vermitteln.
- Ein einheitlicher europäischer Rechtsrahmen zur Regulierung von Künstlicher Intelligenz mit einem risikobasierten Ansatz, nach dem sich der Regulierungsgrad einer Anwendung nach seinem Risiko bemessen soll, ist der richtige Ansatz und muss schnellstmöglich umgesetzt werden.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Diversität im öffentlichen Dienst

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Vielfalt prägt unsere moderne Gesellschaft. Die damit einhergehenden unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen machen unsere pluralistische, demokratische Gesellschaft aus und haben nachhaltig Einfluss auf unser Arbeitsleben.

Der dbb beamtenbund und tarifunion unterstützt das Ziel, Benachteiligung und Diskriminierung entgegenzuwirken, bekennt sich zu der Vielfalt in unserer Gesellschaft und würdigt sie. Er hat deren Bedeutung bereits 2016 mit seiner Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und der Mitgliedschaft in der Initiative kulturelle Integration Rechnung getragen. Vor diesem Hintergrund spricht sich der dbb für eine ganzheitliche Diversitätsstrategie für den öffentlichen Dienst aus, die die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt sowie bestehende Strukturen und die Erfolge der bisherigen Arbeit berücksichtigt.

Als wichtiger Dienstleister und Multiplikator für den gesellschaftlichen Zusammenhalt wird dem öffentlichen Dienst eine besondere Rolle zuteil. Ein effektives Diversitätsmanagement stärkt nicht nur die Vorbildrolle der öffentlichen Verwaltung, sondern auch die Identifikation mit dem Staat als Arbeitgeber und Dienstherrn sowie ein auf Diversität ausgerichtetes Verwaltungshandeln.

Der in den kommenden Jahren weiter spürbare Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst erfordert weitere Strategien zur gezielten Fachkräftegewinnung. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, bedarf es einer verstärkten Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes, sowie einer gezielten Werbung für eine Karriere im öffentlichen Dienst, die alle gesellschaftlichen Gruppen anspricht. Dies ermöglicht, die sogenannte „Stille Reserve“ zu nutzen und ungenutztem Arbeitskräftepotenzial entgegenzuwirken.

Es gilt, die Potenziale der Vielfalt zielgerichtet für den öffentlichen Dienst zu nutzen, allen Mitarbeitenden eine chancengerechte Teilhabe zu ermöglichen, den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Um diese Ziele zu erreichen spricht sich der dbb für die Einführung und Weiterentwicklung eines behördenspezifischen Diversitätsmanagements aus. Die folgenden Vielfaltdimensionen sind dafür von besonderer Relevanz:

Vielfaltsdimension Geschlecht

Die Vielfaltsdimension Geschlecht bedarf einer differenzierten Betrachtung im Diversitätsdiskurs. Die Ziele der Gleichstellungspolitik sind durch zahlreiche, bereits bestehende Strukturen gekennzeichnet und dürfen nicht vernachlässigt werden.

In Anbetracht der Strukturen und ihrer bisherigen Erfolge ist die Frauenförderung als besonderer Teil einer ganzheitlichen Diversitätsstrategie zu verstehen. Strukturen für den gewinnbringenden Austausch innerhalb der Diversitätsstrategie sind weiterzuentwickeln.

Trotz bisheriger Erfolge wie der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der EU-Gleichstellungsrichtlinie bestehen jedoch weiterhin Defizite hinsichtlich der Gleichstellung aller Geschlechter. Diese erfordern eine konsistente und nachhaltige Gleichstellungspolitik, die die Lebensrealitäten von Frauen in allen Lebenslagen abbildet und die gleichberechtigte Teilhabe von allen Geschlechtern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zum Ziel hat.

Vielfaltsdimension Teilhabebeeinträchtigung

Die Belange von Menschen mit Behinderung sind fester Bestandteil der politischen Agenda. Der dbb fordert, die Umsetzung einer zielgerichteten Inklusions- und Teilhabepolitik konsequent weiterzuführen. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist ein Gewinn für die Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmenskultur sowie ein wichtiger Beitrag für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktpolitik besteht weiterhin großer Handlungsbedarf. Dabei gilt es, den Ansatz der Inklusion zu verfolgen, um Menschen mit Teilhabebeeinträchtigung die tatsächliche berufliche Teilhabe ermöglichen zu können. Zudem tragen Fortbildungen sowie ein effektiv ausgestalteter Arbeits- und Gesundheitsschutz maßgeblich dazu bei, dass die Potenziale aller Mitarbeitenden besser genutzt werden können.

Vielfaltsdimension Nationalität oder Herkunft

Deutschland ist ein Einwanderungsland – über 21 Millionen Bürgerinnen und Bürger haben eine familiäre Einwanderungsgeschichte. Aktuell sind jedoch nur rund zwölf Prozent der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst beschäftigt, was die Hälfte ihres tatsächlichen Anteils an der Bevölkerung ausmacht. Vor diesem Hintergrund bedarf es zahlreicher Maßnahmen, um vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu beschäftigen und dadurch einen wichtigen Beitrag zur Integration zu leisten. Eine Diversitätsstrategie, die die Vielfaltsdimension der Nationalität oder Herkunft berücksichtigt, führt zu weniger Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz sowie einer höheren Arbeitszufriedenheit aller Beschäftigten. Zudem stärkt sie die nachhaltige Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und fördert die trans- und interkulturelle Kompetenz in den Verwaltungen.

Vielfaltsdimension Alter

Die Dimension „Alter“ ist für die öffentliche Verwaltung angesichts des demografischen Wandels von Relevanz. Teams unterschiedlicher Altersgruppen sind für alle Bereiche der öffentlichen Verwaltung wichtig, da auf diese Weise unterschiedliches Fach- und Erfahrungswissen vorgehalten und ausgetauscht wird. Um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, sind vor allem Arbeitsbedingungen erforderlich, die die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und ein lebenslanges Lernen durch Fort- und Weiterbildung ermöglichen.

Ausblick

Die Aufführung dieser Vielfaltsdimensionen bedeutet nicht, dass andere Aspekte nicht von Relevanz sind. Vielmehr ist Diskriminierung jeglicher Art entschieden entgegenzutreten. Um die Vielfalt unserer Gesellschaft zu würdigen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern, steht der dbb der Aufnahme weiterer Vielfaltsdimensionen in das Diversitätsmanagement offen gegenüber. Dies sollte stets im Austausch mit den beteiligten Akteuren, den Sozialpartnern, der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft erfolgen.

Die Einführung eines behördenspezifischen Diversitätsmanagements, das die Personal-, Frauen- und Schwerbehindertenvertretung miteinbezieht, erfordert Zeit und Transparenz. Dabei gilt es, alle Mitarbeitenden in den Prozess einzubinden und die entsprechenden Gesetzesgrundlagen zu schaffen. Daher besteht großer Handlungsbedarf, denn nur ein moderner, flexibler und vielfältiger öffentlicher Dienst wird den Herausforderungen unserer Zeit gerecht.

Angesichts der dargestellten Bedeutung eines ganzheitlichen Diversitätsansatzes stellt der dbb beamtenbund und tarifunion als gewerkschaftliche Spitzenorganisation den Anspruch an sich, Vielfalt zu leben und zu fördern.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Vielfaltsdimensionen und deren Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst ergeben sich folgende politischen Forderungen des dbb:

Verändertes Personalmanagement und angemessene Recruitment-Instrumente

In den Bereichen der Personalauswahl, -Bindung und -Entwicklung ergeben sich eine Vielzahl an Möglichkeiten, um Zugangsbarrieren abzubauen und mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst sicherzustellen.

- Die schrittweise Einführung von anonymisierten schriftlichen Bewerbungsverfahren
- Diskriminierungsfreie Gestaltung und Formulierung von Beurteilungskatalogen
- Einführung und Weiterentwicklung von Vielfaltskompetenz, die über trans- und interkulturelle Kompetenz hinausgeht, als Befähigungsmerkmal, insbesondere bei der Auswahl von Führungskräften
- Berücksichtigung von Vielfalts- und Sprachkompetenzen bei der Personalauswahl (so weit rechtlich zulässig)
- Gezielte Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber
- Förderung einer diversitätsbewussten Organisationsentwicklung durch eine angemessene Ressourcenausstattung für Diversitätsbeauftragte- und Budgets

Gezielte Förderung von Kompetenzen

Um die notwendige Sensibilität für Themen der Vielfalt im öffentlichen Dienst sicherzustellen, bedarf es einer Kompetenzvermittlung, die den Mehrwert diverser Teams unterstützt und begleitet.

- Verbindliche Implementierung der wesentlichen Vielfaltsaspekte in Aus-, Fort- und Weiterbildung, auch in der Führungskräfteentwicklung und in den Fachhochschulen des Bundes und der Länder
- Förderung von sprachlichen- und Vielfaltskompetenzen aller öffentlich Beschäftigten
- Errichtung eines Praxisforums und eines Netzwerkes, um den Austausch bewährter Methoden zu fördern

Miteinbeziehung aller Bildungseinrichtungen

Um eine ganzheitliche Diversitätsstrategie verfolgen und Multiplikatoreffekte nutzen zu können, bedarf es der Miteinbeziehung aller Bildungseinrichtungen – von Kindergärten über Schulen bis hin zu Universitäten.

- Förderung des Diversitätsverständnisses und Aufnahme des Themas in die Bildungspläne

Mehr Sichtbarkeit von Personen mit Vielfaltsmerkmalen im öffentlichen Dienst

Ein aktives Diversitätsmanagement kann die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeber erhöhen und bei der Personalgewinnung unterstützen.

- Vermehrte Kommunikation von Vielfalt und Chancengerechtigkeit als Stärken des öffentlichen Dienstes
- Positive Rollenvorbilder: Mitarbeitende des öffentlichen Diensts mit Vielfaltsmerkmalen stärker in die externe Kommunikation einbinden

Einstellung auf Grundlage entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

Der dbb spricht sich dafür aus, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft stärker im öffentlichen Dienst widerspiegeln muss und bekennt sich ausdrücklich zu den Potenzialen der Vielfalt im öffentlichen Dienst. Pauschale Quoten sind jedoch abzulehnen. Die Einstellung in den öffentlichen Dienst muss auf Grundlage entsprechender Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfolgen.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Unsere Gesellschaft und Arbeitswelt befinden sich in einem stetigen Prozess des Wandels. Strukturelle Veränderungen wie die digitale Transformation und damit einhergehende, immer kürzere Innovationszyklen sowie die sozial-ökologische Transformation stellen große Chancen, aber auch große Herausforderungen dar.

Studienübergreifend wird prognostiziert, dass innerhalb der nächsten 20 Jahre mehrere Millionen neue Jobs entstehen und gleichzeitig ein Wegfall von Arbeitsplätzen in ähnlicher Größenordnung zu erwarten ist. Darüber hinaus wirkt sich der demografische Wandel auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter aus.

Diese strukturellen Entwicklungen führen zu sich wandelnden Aufgabenfeldern und Anforderungsprofilen. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen und um Fachkräfte sowie die Beschäftigung zu sichern, werden der Fort- und Weiterbildung eine zentrale Rolle zuteil.

Neben dem gesamtgesellschaftlichen Mehrwert der Fort- und Weiterbildung trägt diese auch unmittelbar zur Persönlichkeitsbildung des Individuums bei, stärkt die Beschäftigungsfähigkeit, schützt vor strukturwandelbedingter Arbeitslosigkeit und steigert die Karrieremöglichkeiten sowie Berufszufriedenheit.

Der öffentliche Dienst ist von den dargestellten Entwicklungen in zweierlei Hinsicht betroffen: Zum einen obliegt ihm die Aufgabe, gleiche Lebens-, Rechts- und Wirtschaftsbedingungen und damit die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Strukturwandel erst ermöglichen. Zum anderen ist er, bedingt durch den Strukturwandel, stets mit neuen und komplexeren Aufgabenfeldern betraut, für die gut geschultes Personal unabdingbar ist.

Daraus resultiert das unbedingte Erfordernis, die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes umfangreich fort- und weiterzubilden, um nicht nur die öffentliche Verwaltung auf den Wandel der Arbeitswelt vorzubereiten, sondern auch die Gesellschaft als Ganzes.

Die Politik trägt der Bedeutung der Weiterbildung für die Gesellschaft seit geraumer Zeit Rechnung und will anhand zahlreicher Maßnahmen Deutschland zur „Weiterbildungsrepublik“ wandeln. Dieses Vorhaben ist zu begrüßen, jedoch fordert der dbb beamtenbund und tarifunion ein besonderes Augenmerk auf den öffentlichen Dienst, da dieser durch spezifische rechtliche, organisatorische und personalwirtschaftliche Merkmale gekennzeichnet ist.

In diesem Kontext ist hervorzuheben, dass die Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst nur mit einer wirksamen Offensive gegen den eklatanten Fachkräftemangel gelingen kann. Das altersbedingte Ausscheiden von nahezu der Hälfte der Bediensteten innerhalb der nächsten 20 Jahre führt zu einem immensen Handlungsdruck. Nur wenn ausreichende personelle und zeitliche Ressourcen zu Verfügung stehen, kann Weiterbildung sinnvoll und nachhaltig als selbstverständlicher Bestandteil der Tätigkeit realisiert werden.

Ein auf Dauer angelegter Strategieprozess zwischen Bund, Ländern, Kommunen und den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen ist notwendig, um diese gesamtgesellschaftliche Herausforderung zu bewältigen. Dabei gilt es, die Bedingungen der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten sowie die Grundlagen der Personalentwicklungsmaßnahmen an die Herausforderungen unserer Zeit anzupassen. Politische Entscheidungen sind dabei nur unter der Beteiligung der Gewerkschaftlichen Spitzenverbände zu treffen. Der dbb beamtenbund und tarifunion bekundet vor diesem Hintergrund seine Bereitschaft, sich mit seiner Expertise in den Diskurs einzubringen.

Die dbb Forderungen im Einzelnen:

Das vorliegende Papier versteht unter Fortbildung eine Bildungsmaßnahme, die auf eine konkrete Anforderung im Kontext der bestehenden beruflichen Tätigkeit abzielt. Unter Weiterbildung wird der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen verstanden, die die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit oder eines anderen Tätigkeitsbereichs ermöglichen.

Ausreichende zeitliche und personelle Kapazitäten sicherstellen, um Fort- und Weiterbildung zu ermöglichen

Die Fort- und Weiterbildung muss als Bestandteil der Tätigkeit verstanden werden. Daher hat der Dienstherr Sorge dafür zu tragen, dass die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich während ihrer Arbeitszeit weiterzuentwickeln. Der aktuelle Fachkräftemangel erlaubt es vielerorts nicht, dass sich das Personal fort- und weiterbilden kann, da bereits für die Bewältigung der Aufgaben nicht ausreichend Personal zu Verfügung steht.

- Nur eine bereichsübergreifende Personaloffensive im öffentlichen Dienst ermöglicht, dass das Bestandspersonal über ausreichend Kapazitäten für dessen Fort- und Weiterbildung verfügt. Diese Personaloffensive gilt es mit Nachdruck zu verfolgen.

Leadership in Zeiten des Wandels stärken

Der Wandel der Arbeitswelt führt nicht nur zu anderen Aufgabenbereichen und Kompetenzanforderungen, sondern auch zu Änderungen der Verantwortungsbereiche. Vor diesem Hintergrund und in Anbetracht immer diverserer (multiprofessioneller) Teams wird der Leitung eine wichtige Rolle zuteil. Zum einen gilt es, in Abhängigkeit von der Organisation, ausreichend Leitungszeit zu Verfügung zu stellen, um die Lernprozesse der Mitarbeitenden in angemessener Weise zu koordinieren. Zum anderen bedarf es ausreichender Weiterbildungsangebote um Führungskräfte fort- und weiterzubilden und somit den neuen Anforderungen gerecht werden zu können.

- Entsprechende Ressourcen müssen in den jeweiligen Organisationen geschaffen werden, um den Prozess der Fort- und Weiterbildung fortwährend und nachhaltig koordinieren zu können.
- In Abhängigkeit von der Organisation bedarf es einer Entlastung der Leitung oder der engen Kooperation mit der Personalabteilung bis hin zu Entscheidungskompetenzen für das Personal auf der Ämter- oder Abteilungsleitungsebene.

Institutionalisierte Bedarfserfassung

Um bereichsübergreifend ein angemessenes Fort- und Weiterbildungsangebot zu ermöglichen, bedarf es der fortlaufenden Bedarfsanalyse. Diese Analyse muss zum einen die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden sowie zum anderen die Organisation als Ganzes und die strukturellen Veränderungen verschiedener Aufgabenbereiche erfassen. Regelmäßige datenbasierte Erhebungen müssen durchgeführt werden und in einen Organisationsentwicklungsplan einfließen, der die Ziele, Aufgaben und Strukturen der jeweiligen Organisation ganzheitlich betrachtet.

- Aufgabenbereiche mit hohem Automatisierungs- und Digitalisierungspotenzial müssen frühzeitig erkannt werden und die Mitarbeitenden durch umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen für andere Tätigkeitsfelder vorbereitet werden. Freiwerdende personelle Ressourcen können somit sinnvoll mit neuen Aufgabenbereichen betraut werden.
- Lern-Portfolios und Module müssen auf die individuellen Bedarfe zurechtgeschnitten sein und ganzheitliche sowie nachhaltige Bildungsprozesse ermöglichen.

Verfügbarkeit der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Basierend auf der eingangs geschilderten Begriffserklärung müssen die verschiedenen Ausmaße und Erfordernisse der jeweiligen Maßnahme in Betracht gezogen werden. In der Regel erfordern Weiterbildungsmaßnahmen einen deutlich höheren finanziellen und zeitlichen Mehraufwand.

- Fortbildungsmaßnahmen müssen allen offenstehen, um die notwendigen beruflichen Kompetenzen zu erhalten.
- Angesichts des finanziellen und zeitlichen Mehraufwands von Weiterbildungen ist von einem „Gießkannenprinzip“ abzusehen. Interessierten und motivierten Mitarbeitenden muss jedoch die Möglichkeit zur Weiterbildung gegeben werden, um einen tatsächlichen Mehrwert für sie und die Organisation sicherstellen zu können.
- Weiterbildungsmaßnahmen dürfen Fortbildungsmaßnahmen nicht ausschließen.
- Qualität der Fort- und Weiterbildungsangebote sicherstellen

In Anbetracht immer kürzerer Innovationzyklen und der steigenden Komplexität der Aufgaben bedarf es der kontinuierlichen und unabhängigen Qualitätskontrolle von Fort- und Weiterbildungsangeboten.

- Verbindliche Standards zur Qualitätssicherung der Angebote sind erforderlich, um deren Aktualität zu gewährleisten.
- Eine angemessene personelle Ausstattung der staatlichen Bildungseinrichtungen ist sicherzustellen, um dem erhöhten Fort- und Weiterbildungsbedarf Rechnung zu tragen.
- Privat und gewerkschaftlich durchgeführte Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen müssen, wenn sie berufsfördernd sind und entsprechend zertifiziert sind, anerkannt werden.
- Bestehende Kooperationen mit den Hochschulen bieten hohe Potenziale und müssen ausgebaut werden.
- Die Bereitstellung digitaler Angebote muss kontinuierlich ausgeweitet werden, um niederschwelliges Lernen zu ermöglichen und flexibel auf die individuellen Lebens- und Arbeitsrealitäten der Mitarbeitenden eingehen zu können.
- Wenngleich digitale Angebote ein Mehr an Flexibilität bieten, bedarf es auch ausreichender Präsenzangebote in den jeweiligen Einrichtungen sowie Blended-Learning Formate, die digitale und analoge Komponenten vereinen, um den größtmöglichen Nutzen ziehen zu können.

Angemessene Budgets zur Fort- und Weiterbildung sicherstellen

Bereits heute investiert der Privatsektor mehr als doppelt so viel in die Fort- und Weiterbildung seiner Angestellten, mit steigender Tendenz. Bestehende Wettbewerbsnachteile werden somit verstärkt. Nur mit ausreichenden finanziellen Ressourcen kann die geforderte Qualität und Aktualität der Angebote gewährleistet werden.

Anreizsystem für Bildungswege

Wenngleich die Fort- und Weiterbildung zur Persönlichkeitsentwicklung des Individuums beiträgt, bedarf es eines Anreizsystems und einer angemessenen Besoldung für die Fortschritte im persönlichen Bildungsweg. Die klare Definition der Bildungswege und Entwicklungspotenziale schaffen Transparenz und tragen zur Motivation bei. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass Karrieren und Höhergruppierungen nicht nur durch die Übernahme von Leitungstätigkeiten möglich sind, sondern auch durch die Übertragung hochspezialisierter Aufgaben.

Wissenstransfer ermöglichen und Potenziale erfahrener Beschäftigten nutzen

Der demografische Wandel und das altersbedingte Ausscheiden der Bediensteten haben massive Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst. Zum einen wird der bereits bestehende Fachkräftemangel drastisch verstärkt. Zum anderen geht dabei ein hohes Maß an Expertise verloren. Das Wissen und die Erfahrung dieser Bediensteten bieten jedoch ein großes Potenzial, welches für die Fort- und Weiterbildung jüngerer Kolleginnen und Kollegen genutzt werden muss.

- Es bedarf eines angemessenen Rahmens, um den institutionalisierten Wissenstransfer zwischen den Beschäftigten zu begünstigen.

Umfangreiche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Quer- und Seiteneinsteiger

Einerseits zeugen die Quer- und Seiteneinsteiger von der Flexibilität des Arbeitsmarkts, andererseits von dem eklatanten Fachkräftemangel. Abhängig von ihrem Profil und Einsatzbereich stellen sie eine große Bereicherung dar, müssen jedoch insbesondere im Erziehungs- und Schulbereich umfangreich weitergebildet werden, um die Qualität der Betreuung und Lehre nicht zu beeinträchtigen und das Fachkräftegebot nicht zu unterlaufen.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Mobile Arbeit

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die fortschreitende Digitalisierung eröffnet großen Teilen von Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitsleistung außerhalb ihrer Arbeits- oder Dienststelle zu erbringen.

Viele Beschäftigte wollen unabhängig vom festen Arbeitsplatz arbeiten, da diese Arbeitsortsoveränität besser in ihre Lebensplanung passt. Hierdurch können etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser umgesetzt oder lange Pendelzeiten zum Arbeitsort vermieden werden.

Allerdings wirft die Möglichkeit, unabhängig vom festen Arbeitsplatz zu arbeiten, eine Reihe von Gestaltungsfragen auf. Die gesetzlichen Regelungen geben derzeit auf viele damit zusammenhängende Fragen keine Antworten.

Der dbb spricht sich dafür aus, den Beschäftigten einen Anspruch auf Mobiles Arbeiten einzuräumen. Die nähere Ausgestaltung des Mobilen Arbeitens hat durch Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu erfolgen.

Mobile Arbeit hat immer nur als Angebot an die Beschäftigten zu erfolgen, niemals als Pflicht und immer mit der Möglichkeit für die Beschäftigten, die individuelle Teilnahme an dieser Beschäftigungsform mit einer gewissen Ankündigungsfrist zu widerrufen. Die Beschäftigten sollten weiterhin einen Arbeitsplatz im Betrieb bzw. in der Dienststelle haben und dürfen nicht zum Arbeiten von zuhause gezwungen werden.

Mobil arbeitende Beschäftigte dürfen keine Nachteile durch die fehlende Präsenz im Betrieb bzw. in der Dienststelle erfahren. Dies gilt insbesondere für Beurteilungen, Aufstiegschancen aber auch für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung.

Führungskräfte sind beim Mobilen Arbeiten vor besondere Herausforderungen gestellt. Gleichzeitig ist eine gute Führungskultur Voraussetzung für das Gelingen von guter Mobiler Arbeit. Die Arbeit- bzw. Dienstgebenden haben die Pflicht, die Führungskräfte dabei zu unterstützen, ihre Mitarbeitenden auf Distanz zu führen. Führungskräfte sind regelmäßig für die Führung auf Distanz zu schulen. Die Arbeit- bzw. Dienstgebenden sind gefordert, hinsichtlich der Ausgestaltung der Führung bei Mobiler Arbeit einheitliche Vorgaben im Betrieb bzw. in der Behörde zu etablieren.

Arbeit ohne festen Arbeitsplatz führt zu einer Reduzierung der persönlichen Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen. Daher sollten Vorkehrungen seitens der Arbeit- bzw. Dienstgebenden

getroffen werden, damit mobil tätige Beschäftigte im Betrieb bzw. in der Dienststelle weiterhin sozial eingebunden bleiben. Hier bieten sich unter anderem Präsenzveranstaltungen und technische Möglichkeiten an, um den Beschäftigten einen Austausch, zusätzlich zu den bereits zur Erledigung der Arbeit vorhandenen Kommunikationsmöglichkeiten, zu ermöglichen.

Eine gesundheitliche Beeinträchtigung kann bei mobiler Arbeit dadurch entstehen, dass es zu einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben kommt. Es bedarf daher Vorkehrungen, die die mobil arbeitenden Beschäftigten vor einer derartigen Entgrenzung schützen. Es muss sichergestellt werden, dass Beschäftigte außerhalb der Arbeitszeit nicht verpflichtet sind, erreichbar zu sein oder dass die Erwartung der Arbeit- und Dienstgebenden an die Beschäftigten besteht, auch außerhalb der Arbeitszeit verfügbar zu sein, um kurzfristige Arbeitsaufträge zu erledigen. Die Beschäftigten haben ein Recht auf „Nicht-Erreichbarkeit“ und dieses gilt es durch geeignete Maßnahmen durchzusetzen.

Das Arbeitsschutzgesetz gilt auch bei Mobilem Arbeiten und enthält Vorgaben, die gesundes Arbeiten auch bei ortsflexiblem Arbeiten ermöglicht. Im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen sind die spezifischen Belastungsdimensionen der Arbeitsform zu berücksichtigen. Zu beachten ist jedoch, dass im Rahmen des Mobilen Arbeitens eine Einrichtung fester Arbeitsplätze gerade nicht stattfindet und die Flexibilisierung der Arbeitsumstände das vorrangig angestrebte Ziel ist. Daher liegt es in der Natur der Sache, dass auch Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung einen anderen Fokus einnehmen. Die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung, selbst auf die Einhaltung der Arbeitsschutz- und Gesundheitsvorschriften zu achten, da sie den überwiegenden Teil der Umstände ihrer Arbeit selbst bestimmen und die Arbeit außerhalb des arbeitgebereigenen Einflussbereichs verrichtet wird.

Die Arbeitsstättenverordnung findet, mit Ausnahme bei Telearbeit, also einem fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes bzw. der Dienststelle, auf Mobile Arbeit keine Anwendung. Dennoch hat der Arbeit- bzw. Dienstgebende auch für mobil arbeitende Beschäftigte eine Fürsorgepflicht und den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu berücksichtigen. Wo es erforderlich ist, ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz weiterzuentwickeln, um mobil arbeitenden Beschäftigten ausreichend Schutz zu gewähren.

Die Tragung der Kosten für die erforderlichen Arbeitsmittel für Mobiles Arbeiten sollte in Eckpunkten geregelt werden. Abgelehnt wird die Nutzung eigener IT-Endgeräte der Beschäftigten im Sinne von „Bring Your Own Device“.

Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind zum Schutze der mobil arbeitenden Beschäftigten zu beachten und auf ihre Einhaltung und Umsetzung zu prüfen. Die informationstechnischen Möglichkeiten dürfen nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle eingesetzt werden.

Lücken beim Unfallversicherungsschutz und bei der Haftung für Schäden am Arbeitsmaterial, zum Beispiel verursacht durch Familienangehörige, sind durch den Gesetzgeber zu schließen.

Es ist durch die Arbeit- bzw. Dienstgebenden zu gewährleisten, dass Gewerkschaften, Betriebs- oder Personalräte sowie weitere Interessenvertretungen Kontakt zu den mobil tätigen Beschäftigten herstellen und unterhalten können.

Eine besondere Herausforderung stellt sich für diejenigen Berufs- und Beschäftigungsgruppen, die ihre Arbeit im Wesentlichen unmittelbar am Menschen verrichten oder deren Tätigkeit anderweitig die persönliche Anwesenheit am Arbeitsplatz voraussetzt. Für diese Beschäftigten bedarf es besonderer Anstrengungen und Kreativität, um auch ihnen eine höhere Selbstbestimmung bei der Gestaltung der Wahl des Arbeitsortes zu ermöglichen.

Kernforderungen des dbb sind:

- Beschäftigte erhalten einen Anspruch auf Mobile Arbeit. Sie dürfen nicht gezwungen werden, mobil zu arbeiten.
- Durch die Mobile Arbeit darf den Beschäftigten kein Nachteil entstehen.
- Eine gute Führungskultur ist Voraussetzung für das Gelingen von guter Mobiler Arbeit. Führungskräfte sind bei der Führung auf Distanz daher von den Arbeit- bzw. Dienstgebenden zu unterstützen und regelmäßig weiterzubilden.
- Es sind Vorkehrungen zu treffen, damit Beschäftigte im Betrieb bzw. in der Dienststelle weiterhin sozial eingebunden bleiben.
- Mobil arbeitende Beschäftigte haben ein „Recht auf Nicht-Erreichbarkeit“. Der Arbeit- bzw. Dienstgebende hat dies mit geeigneten Maßnahmen umzusetzen.
- Gesundes Arbeiten ist auch durch den Arbeitsschutz bei Mobiler Arbeit zu gewährleisten. Die mobil arbeitenden Beschäftigten trifft hierbei eine erhöhte Eigenverantwortung, da sie den überwiegenden Teil der Umstände ihrer Arbeit selbst bestimmen und die Arbeit außerhalb des arbeitgebereigenen Einflussbereiches verrichtet wird.
- Die Nutzung eigener IT-Endgeräte der Beschäftigten im Sinne von „Bring Your Own Device“ lehnt der dbb ab.
- Zum Schutz der mobil arbeitenden Beschäftigten wird eine Verhaltens- und Leistungsüberwachung durch informationstechnische Möglichkeiten abgelehnt.
- Gewerkschaften, Betriebs- oder Personalräten sowie weiteren Interessenvertretungen ist die Aufnahme und Unterhaltung des Kontaktes mit mobil arbeitenden Beschäftigten zu ermöglichen.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragbetreff: Leitantrag „Für einen starken Rechtsstaat – in Personal und Qualität der Rechtspflege und im Justizvollzug investieren“

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

I. Bekenntnis zum Rechtsstaat

Freiheit, Sicherheit und Rechtsstaatlichkeit sind Grundprinzipien und wesentliche Kennzeichen unserer freiheitlich demokratischen Gesellschaft und grundlegendes Prinzip von Verfassungsrang. Die Bewahrung von bürgerlichen Freiheitsrechten gehört dazu ebenso wie die Gewährleistung von Sicherheit.

Die Diskussion um die Entwicklung rechtsstaatlicher Strukturen in einigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union zeigt, dass eine unabhängige Justiz nicht selbstverständlich ist und ihre Grundprinzipien gefestigt werden müssen.

Es ist und bleibt daher Aufgabe von Staat und Politik, dieses Prinzip zu stärken und zu verteidigen. Ein starker und gut funktionierender Rechtsstaat fördert das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat und seine Institutionen und leistet damit einen entscheidenden Beitrag zum friedlichen Zusammenleben in unserem Land.

II. Pakt für den Rechtsstaat – Digitalpakt Justiz

Die Politik hat auf die wachsenden Herausforderungen für den Rechtsstaat reagiert und den Pakt für den Rechtsstaat in der 20. Legislaturperiode erneuert. Der dbb spricht sich für eine weitere finanzielle Unterstützung der Länder durch den Bund aus. Ein umfassender Pakt für den Rechtsstaat erfordert aber vor allem die flächendeckende Umsetzung von digitalen Vorhaben in allen Bereichen der Justiz sowie eine einheitliche Umsetzung der Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs in den Ländern

Bei der zwingend erforderlichen zügigen digitalen Transformation bleibt letztendlich entscheidend, dass die Beschäftigten Mittelpunkt dieser Veränderung sind und Veränderungsprozesse nur mit ihnen und ihrer Expertise zu gestalten sind.

Zu einem erweiterten Verständnis eines Paktes für den Rechtsstaat zählt ebenso eine moderne und effiziente Aufgabenstruktur.

III. Berufspolitische Positionen

Aufgaben, die der besonderen Verantwortung der dritten Gewalt unterliegen, stellen besondere Anforderungen an alle Aufgabenträger. Neben dem richterlichen Bereich sind diese originär ho-

heitlichen Aufgaben Beamten und für ihren Aufgabenbereich vergleichbaren Justiz(fach)angestellten zu übertragen. Aufgrund von veränderten Aufgaben sowie aufgrund des e-Justice Prozesses besteht die Notwendigkeit, Berufsbilder weiterzuentwickeln.

Der dbb spricht sich für die Weiterentwicklung in folgenden Berufen der Justiz aus.

1. Rechtspfleger, Gerichtsvollzieher, Amtsanwälte

Es besteht nur ein Beruf der Rechtspflege, der Aufgaben der Gerichtsvollzieher und Rechtspfleger umfasst, differenziert nach unterschiedlichen Funktionen und Aufgabenstellungen. Gemeinsame Grundlage für die Bereiche der Gerichtsvollzieher und der Rechtspfleger ist ein Hochschulstudium als Grundqualifikation. Daran schließt sich die weitere Spezialisierung an. Hierfür sind flächendeckend die landesrechtlichen Grundlagen zu schaffen.

Für die Funktion dieses neuen gemeinsamen Berufes ist ein Amt und eine dazugehörige Laufbahn zu schaffen, das mit einer dem Richter vergleichbaren Unabhängigkeit geschützt werden muss. Rechtspfleger sind auch in der Fachgerichtsbarkeit in Anlehnung an die jeweiligen Verfahrensgesetze einzuführen.

Amtsanwälte und in dem Bereich eingesetzte Rechtspfleger müssen wie Staatsanwälte eine fachliche und persönliche Unabhängigkeit haben.

2. Justizfachwirt und vergleichbare Justizfachangestellte (UdG)

Die Aufgaben des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle (UdG) sind ausschließlich von Justizfachwirten und vergleichbaren Justiz(fach)angestellten wahrzunehmen. Der § 153 GVG ist entsprechend zu modifizieren und der § 27 Rechtspflegergesetz ist zu streichen.

3. Justizwachmeister

Justizwachmeister nehmen verstärkt wesentliche Aufgaben der unabdingbaren Sicherung, des modernen Gebäudemanagements sowie IT-Arbeitsaufgaben im Bereich des elektronischen Rechtsverkehrs/elektronischen Akte (eJustice) wahr. Hierfür ist eine entsprechende Ausbildung, Einstufung und Eingruppierung erforderlich

4. Ausbau von Aufstiegs- und Fortkommensmöglichkeiten

In der Justizverwaltung sind Aufstiegs- und Fortkommensmöglichkeiten für alle Dienste durch geeignete Angebote auszubauen. Für die im Zuge des eJustice-Prozesses von der Digitalisierung betroffenen Beschäftigten sind frühzeitig neue Perspektiven zu entwickeln und mit beruflichen Qualifikationsangeboten zu hinterlegen.

Angesichts gesteigerter Anforderungen in allen Justizberufen ist laufbahnrechtlich die Möglichkeit zu schaffen, über Verzahnungsämter die ersten beiden Ämter der jeweils nächsten Laufbahngruppe zu erreichen.

IV. Justizvollzug

Der Justizvollzug erfüllt unter anderem mit der Sicherung des Strafverfahrens sowie mit der Unterbringung und Resozialisierung von Gefangenen einen wichtigen gesellschaftlichen und gesetzlichen Auftrag und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur inneren Sicherheit. Die Erfüllung dieser Aufgabe ist eine rein hoheitliche Tätigkeit, die eine privat betriebene Justizvollzugsanstalt oder den Einsatz privater Dienstleister bei der Sicherung und Betreuung Gefangener im Justizvollzug nicht zulässt. Da sich die Anforderungen an die verschiedenen Berufsfelder im Justizvollzug stetig erhöhen, sind die Berufsbilder kontinuierlich weiterzuentwickeln und anzupassen.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Innere Sicherheit

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Präambel

Mit dem russischen Überfall auf die Ukraine hat sich auch unser Leben in der bekannten Form komplett geändert. Die bisherige Außen- und Verteidigungspolitik muss national und international überdacht und den veränderten Gegebenheiten angepasst werden. Innerstaatlich muss auf diese veränderten Bedingungen mit neuen Prioritäten reagiert werden, um den Herausforderungen eines Krieges innerhalb von Europa wirkungsvoll begegnen zu können. Deutschland muss dabei als verlässlicher Bündnispartner sowohl der Nato als auch als Teil der Europäischen Union wahrgenommen werden und tatsächlich in der Lage sein, seinen Beitrag zum Erhalt zu leisten.

Die Durchsetzung von Sicherheit, Recht und Ordnung ist unabdingbare Voraussetzung für den Erhalt der freiheitlich demokratischen Grundordnung. Ohne diese ist ein freiheitliches Leben, wie es in Deutschland seit über 75 Jahren ausdrücklich gewünscht und verfassungsrechtlich verankert ist, nicht vorstellbar.

Darüber hinaus muss Deutschland die Lehren aus den Migrationsbewegungen im Jahr 2015 und den Folgejahren ziehen. Die Bereitschaft der Menschen in Deutschland, Schutzsuchenden ihre Hilfe und Unterstützung anzubieten und ihnen soweit als möglich Teilhabe am sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben in Deutschland zu ermöglichen, ist beispielhaft. Der Verzicht auf Kontrolle und Steuerung gefährdet diese Bereitschaft und ist kontraproduktiv. Die Bundespolizei muss durch den Gesetzgeber in die Lage versetzt werden, ihre Möglichkeiten bei der Einreise von Personen optimal zu nutzen und durch Notifizierung der Grenzübergänge zu Polen und Tschechien zu optimieren, wie dies an der Grenze zu Österreich längst der Fall ist.

Artikel 1 des Grundgesetzes verpflichtet alle staatliche Gewalt, die Würde des Menschen zu achten und zu schützen. Unzureichende staatliche Strukturen sind nicht geeignet, diesen Verfassungsauftrag hinreichend zu erfüllen. Der Staat hat die Pflicht zur Stärke, so will es unser Grundgesetz. Der dbb beamtenbund und tarifunion unterstreicht deshalb seine Forderung nach einem handlungsfähigen und durchsetzungsstarken Staat. Dies ist nur durch eine gut ausgestattete öffentliche Verwaltung möglich. Nur dann ist der Schutz der Bevölkerung unter gleichzeitiger Wahrung der persönlichen Freiheitsrechte gesichert.

Gleichzeitig hat die Gewalt gegen Menschen, die in ihrer beruflichen Tätigkeit dem Gemeinwohl dienen, ein nie dagewesenes Ausmaß angenommen. Sicherheits- und Rettungskräfte

sind schon wegen ihrer äußeren Erkennbarkeit und ihrer körperlichen Präsenz in gefahrenge-
neigten Lebenssachverhalten unmittelbares Ziel häufig lebensbedrohlicher Attacken. Aber
auch in nahezu allen anderen Bereichen des öffentlichen Lebens müssen Beschäftigte mit ver-
balen und körperlichen Angriffen rechnen, die sich direkt gegen ihre Person richten. Auch im
Strafvollzug ereignen sich immer wieder Angriffe mit schwerwiegenden Folgen für die Be-
schäftigten.

Handlungsnotwendigkeiten

Strategische Planung der Sicherheitsinteressen

Bislang ist in Deutschland keine Strategie der Inneren Sicherheit erkennbar. Sicherheitspolitik
darf sich aber nicht länger nur an der Bewältigung aktueller Krisen und Herausforderungen ori-
entieren. Es braucht langfristige Zielsetzungen und Orientierung, um die Architektur, Ausstat-
tung und konzeptionelle Planung aller Sicherheitsbehörden erfolgreich zu machen. In einem Na-
tionalen Sicherheitsrat muss die Formulierung strategischer Sicherheitsinteressen von allen Si-
cherheitsbehörden gemeinsam entworfen und entwickelt und die Politik entsprechend beraten
werden, um technische Entwicklungen, Personalplanungen und haushalterische Bedingungen
an langfristigen Erfordernissen auszurichten.

Forderung

Der dbb setzt sich dafür ein, die strategische Planung von Sicherheitspolitik voranzutrei-
ben und fordert die Einrichtung eines nationalen Sicherheitsrats.

Europäische Grenzsicherung

Europäische Grenzsicherung ist eine der Herausforderungen für Freizügigkeit innerhalb der Eu-
ropäischen Union. Der dbb begrüßt den Wegfall stationärer Grenzkontrollen an den Binnen-
grenzen der EU und die Möglichkeiten der Reise- und Bewegungsfreiheit der Menschen in Eu-
ropa. Grenzsicherung an den europäischen Außengrenzen muss besser als bisher auf einheitli-
chem Standard, wirkungsvoll und modern gesteuert werden, um gerade den Schutz unschuldiger
Menschen vor schrecklichen Straftaten, wie Menschenhandel, Zwangsprostitution, Arbeits-
ausbeutung u.v.a.m. zu verhindern. Mit der europäischen Grenzschutzagentur Frontex hat die
EU grundsätzlich ein Instrument, um den Schutz der Außengrenzen auf einheitlichem Niveau zu
organisieren.

Forderung

Der dbb fordert eine personelle Stärkung und Kompetenzausstattung von Frontex.

Programm 2020

Das seit Jahrzehnten bestehende föderale System der Bundesrepublik Deutschland hat sich
auch im Bereich der öffentlichen Sicherheit grundsätzlich bewährt. Gleichwohl darf es den er-
forderlichen Informationsaustausch der Sicherheitsbehörden nicht behindern. Mit dem Pro-
gramm „Polizei 2020“ soll die IT-Sicherheitsarchitektur in Deutschland weiterentwickelt, Infor-
mationsverluste und -fehlsteuerungen vermieden, Schnittstellenprobleme beseitigt und insge-
samt die Leistungsfähigkeit gestärkt werden. Der dbb begrüßt die Initiative des BMI und die Ar-
beit des BKA, die mit diesem Programm die zentralen Steuerungsmöglichkeiten verbessern und

Fehlentwicklungen der Vergangenheit vermindern wollen. Deutschland muss in die Lage versetzt werden, auch und gerade die Herausforderungen auf europäischer Ebene durch stetigen Austausch von Informationen besser als bisher zu bewältigen.

Forderung:

Der dbb fordert die Stärkung des Programms „Polizei 2020“ und die Weiterentwicklung der IT-Sicherheitsarchitektur in Deutschland und Europa.

Bereitschaftspolizei des Bundes und der Länder

Die Bereitschaftspolizei ist eine herausragend wichtige Säule polizeilicher Arbeit in Deutschland. In zahllosen Einsätzen hat sie sich auch und insbesondere in der Corona-Pandemie durch hohe Flexibilität und Einsatzstärke bewährt. Der dbb begrüßt die Entscheidung, durch die Beschaffung von geschützten Fahrzeugen und die Bereitstellung geeigneter Möglichkeiten der Luftverlastung für größere Einsatzeinheiten, um die Schlagkraft der Bereitschaftspolizei insgesamt zu verbessern. Die Bereitschaftspolizei des Bundes wird auch künftig erforderlichenfalls die Polizei der Länder unterstützen, braucht aber eine dauerhafte Stärkung, um die durch zusätzliche Aufgaben im Bereich der Grenzsicherung, Flugsicherheit und den Schutz gefährlicher Orte entstandenen Herausforderungen zu bewältigen.

Forderung

Der dbb setzt sich für eine weitere Stärkung der Bereitschaftspolizei des Bundes und der Länder ein und fordert eine personelle Verstärkung von mindestens 10 Hundertschaften mehr für die Bereitschaftspolizei des Bundes.

Reform des Bundespolizeigesetzes

Zur Erledigung ihrer Aufgaben, die ihr vom Gesetz zugewiesen sind, braucht die Bundespolizei neue Befugnisse, um den größer gewordenen Herausforderungen der organisierten Kriminalität zu begegnen. Schwerste Straftaten müssen verhindert und das Leid unzähliger Menschen vermieden werden. Online-Durchsuchung und Quellen-Telekommunikationsüberwachung dienen nicht der Bespitzelung der Bevölkerung, sondern dem Kampf gegen Menschenhandel mit all seinen Anschlussdelikten. Sie ist auch ein angemessenes Instrument, schon die Vorbereitungshandlungen sogenannter Behältnisschleusungen zu erkennen, zu verhindern und so konkret Menschenleben zu retten. Darüber hinaus braucht die Bundespolizei eigene Befugnisse für aufenthaltsbeendende Maßnahmen innerhalb bundespolizeilicher Zuständigkeit.

Forderung:

Der dbb fordert die Reform des Bundespolizeigesetzes, u. a. zur Stärkung von Präventivbefugnissen der Bundespolizei, neu anzupacken und umzusetzen.

Großschadensereignisse

Deutschland ist auf Großschadensereignisse nicht gut vorbereitet. Nicht zuletzt das Hochwasser im Ahrtal hat gezeigt, dass die Warnung der Bevölkerung und das Zusammenwirken unterschiedlicher Handlungsebenen durch erhebliche Optimierungspotentiale dringend zu verbessern ist. Die Corona-Pandemie ist ein herausragendes Beispiel für mangelnde Vorsorge und

kaum vorhandene Prävention. Weitere Großschadensereignisse, beispielsweise ein länger andauernder, flächendeckender Ausfall der Stromversorgung, sind vorstellbar und würden zu unabsehbaren Folgen für einen großen Personenkreis führen. Der dbb begrüßt daher die Bemühungen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK), den Zivilschutz, die privaten Hilfsorganisationen und die Katastrophenhilfe besser als bisher zu vernetzen und sowohl Vorsorge, als auch die Warnung der Bevölkerung zu optimieren.

Forderung:

Der dbb wird zur Bewältigung von Großschadensereignissen weitere strategischen Präventionen und die Reform des Zivilschutzes einfordern.

Stärkung des Personals

Die besondere Wertigkeit der öffentlichen Sicherheit und die Wahrung des Schutzes der Bevölkerung in allen öffentlichen Bereichen wurde nicht nur bei flächendeckenden Katastrophenlagen – wie etwa der Corona Pandemie –, sondern auch bei alltäglichen Ordnungsfunktionen deutlich. Dabei leisten alle Beschäftigten des Bundes, der Länder und auch der Kommunen einen unerlässlichen Beitrag für eine funktionierende Sicherheitsarchitektur. Die Demonstrationen gegen die politischen Entscheidungen zur Bekämpfung des Infektionsrisikos haben ein noch nie dagewesenes Ausmaß angenommen. Dabei entladen sich vermehrt Staatsverachtung und Gewaltbereitschaft einzelner Personen oder radikaler Gruppierungen bei den Einsatzkräften, die dabei zusätzlich selbst hohen Infektionsrisiken ausgesetzt sind. Zu Recht weist daher u. a. der Deutsche Städte- und Gemeindebund immer wieder darauf hin, dass die Kommunen mit den erforderlichen Mitteln ausgestattet werden müssen, um auch künftige Herausforderungen bewältigen zu können.

Forderung

Der dbb setzt sich für eine weitere Stärkung des Personals in allen Gebietskörperschaften ein, damit überall in Deutschland, mit gleicher Qualität die verfassungsrechtlichen Aufgaben erfüllt werden können. Dazu zählen neben dem Bund und den Ländern auch der Bereich der kommunalen Ordnungsämter und der Strafvollzugsdienst. Bei allen Gebietskörperschaften gilt es Qualität und Quantität des Personals sicherzustellen und zu verbessern. Dazu sind eine gute finanzielle Ausstattung und die Schaffung von besseren Ausbildungsbedingungen und Karriereaussichten, um im Wettbewerb um das beste Personal bestehen zu können, notwendig. Zugleich gilt es gesetzliche Regelungen zu treffen, um das vorhandene Personal vor körperlichen und verbalen Angriffen besser zu schützen bzw. dabei eintretende Verletzungen – auch in Form einer Infektion – als Dienstunfälle anzuerkennen.

Verbesserung der Sachausstattung

Nicht nur die Personal- sondern auch die Sachausstattung standen jahrelang nicht im Fokus der Dienstherren. Die Ausstattung der Sicherheitsbehörden ist fortlaufend auf den neuesten Stand zu bringen, um den Beschäftigten die Wahrnehmung der ihnen übertragenen Aufgaben so zu ermöglichen, wie dies von den Bürgerinnen und Bürgern und auch von den Dienstherren erwartet wird. Moderne Schutzausstattung, digitale Kommunikation und verstärkter Einsatz intelli-

gener Videotechnik tragen zur Sicherheit der Einsatzkräfte und Effizienz des Ressourceneinsatzes bei. Kriminalität entwickelt sich im gleichen rasanten Tempo wie die Möglichkeiten, die die Digitalisierung eröffnet.

Forderung

Der dbb fordert die Sicherheitsbehörden besser als bisher in die Lage zu versetzen, um technisch und personell wirksam Informationen zu gewinnen, um gegen Kriminalität im In- und Ausland, gegen terroristische und extremistische Bedrohungen sowie Cyber-Angriffe vorgehen zu können. Dafür bedarf es u. a. dringend der Modernisierung notwendiger Informations- und Kommunikationstechnologien und der Anpassung der Telekommunikationsüberwachungsgesetze, um den sich ständig verändernden Rahmenbedingungen im Bereich der Kriminalität wirkungsvoll zu begegnen.

IT-Sicherheit / Cybersicherheit

Das IT-Sicherheitsgesetz hat deutlich positive Auswirkung auf das IT-Sicherheitsniveau bei der kritischen Infrastruktur und wurde im Jahr 2021 durch das IT-Sicherheitsgesetz 2.0 fortgeschrieben. Diese Fortschreibung ist ein unerlässlicher Schritt, den es gilt beizubehalten, da die Angriffe auf die Informationssicherheit sich ständig weiterentwickeln. Nur durch eine konsequente Umsetzung der Informationssicherheit können Digitalisierung und oftmals auch die kritischen Dienstleistungen – wie zum Beispiel die Stromversorgung – gewährleistet und vor Angriffen wirksam geschützt werden.

Auf nationaler Ebene operiert das Cyber-Abwehrzentrum, um Sabotage, Spionage, Kriminalität und Terrorismus im Cyberraum zu bekämpfen und zu verhindern. Unter anderem arbeiten dort das BSI, der Verfassungsschutz, das Bundeskriminalamt sowie die Bundespolizei zusammen. Die Zusammenarbeit dieser Behörden dient dem Austausch wichtiger Informationen und der Bündelung von Expertenwissen zur Gewährleistung von Cybersicherheit auf nationaler und internationaler Ebene. Gerade das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik als die Cybersicherheitsbehörde des Bundes agiert an der technologischen Weltspitze, da es u. a. auch die Bereiche der künstlichen Intelligenz betreut.

Forderung

Der dbb setzt sich dafür ein, den Austausch der Informationen zwischen den Behörden, u. a. im Bereich der Cybersicherheit, voranzutreiben, um bei der Absicherung der künstlichen Intelligenz auch künftig eine führende Rolle zu spielen.

Ebenso müssen, gerade aber nicht nur in den Bereichen der kritischen Infrastrukturen (KRITIS), funktionierende Informationssicherheitskonzepte bzw. Informationssicherheitsmanagementsysteme (ISMS) verankert und permanent aktualisiert werden.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Bildung

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Präambel

Unsere Gesellschaft befindet sich in einem beschleunigten Wandel. Prozesse wie die sozial-ökologische Transformation, die Digitalisierung und immer kürzere Innovationszyklen sowie die demografische Entwicklung unserer Bevölkerung betreffen nahezu alle unsere Lebensbereiche und führen zu einer bisher unbekanntenen Dynamik des Wandels. Dies führt zu grundlegenden Veränderungen in der Arbeitswelt und erhöht die Anforderungen an unser Bildungssystem.

Insbesondere in Zeiten des Umbruchs wird der Bildung eine fundamentale Rolle zuteil. Der Bildungssektor muss einerseits der Dynamik des gesellschaftlichen Wandels ausreichend Rechnung tragen und andererseits die weiterhin bedeutsamen Grundlagen vermitteln, die es den jungen Menschen erst ermöglichen, sich auf den Wandel einzulassen. Es gilt, Bildung als Prozess zu begreifen, der fortlaufend zu evaluieren und anzupassen ist. Vor diesem Hintergrund ist eine grundsätzliche und gesamtgesellschaftliche Debatte notwendig, die ideologiefrei und wissenschaftsbasiert die Anforderungen an das Lernen und Leisten im 21. Jahrhundert betrachtet.

Dabei muss berücksichtigt werden, dass Bildung weit mehr als die bloße Wissensakkumulation und den Qualifikationserwerb darstellt. Sie treibt die Persönlichkeitsentwicklung voran, wirkt sich auf die kognitive, sozial-emotionale und körperliche Ebene der jungen Menschen aus und ist Grundlage der gesellschaftlichen Teilhabe und eines selbstbestimmten Lebens.

Bildung ist ein Grundrecht. Daher muss die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am Bildungsprozess selbstverständliche Grundlage jeder (bildungs-) politischen Entscheidung sein.

In diesem Zusammenhang obliegt unserem differenzierten Bildungssystem die Aufgabe, allen Menschen unabhängig von ihrer sozialen und geografischen Herkunft die Teilhabe an Bildungsangeboten zu ermöglichen und dadurch Bildungsgerechtigkeit sowie Chancengleichheit zu gewährleisten.

Um diesem Auftrag nachkommen zu können, muss eine Vielzahl an Herausforderungen bewältigt werden. Es gilt, den dynamischen Anforderungen an Bildung gerecht zu werden und zwischen universellen Grundlagen und anpassungsfähigen Inhalten sinnvoll abzuwägen. Die Chancen der digital unterstützten Bildung für die Medienkompetenz und Teilhabe an der digitalisierten Gesellschaft sind zu nutzen.

Integration, Inklusion und verstärkte ganztägige Bildung, Betreuung und Erziehung bergen große Potenziale für die Bildungsgerechtigkeit und den gesellschaftlichen Zusammenhalt und müssen weiter vorangetrieben werden.

Um dies zu erreichen sind angemessene Rahmenbedingungen seitens der Politik, ausreichend qualifiziertes Fachpersonal und die notwendigen infrastrukturellen Voraussetzungen von grundlegender Bedeutung. Dabei muss verdeutlicht werden, dass eine auskömmliche Finanzierung entscheidend für die Zukunftsfähigkeit unseres Bildungssystems ist. Investitionen in unser Bildungssystem bieten neben dem bereits geschilderten Mehrwert für das Individuum eine Vielzahl an Vorteilen für die gesamte Gesellschaft. Sie führen zu technischem Fortschritt, Wirtschaftswachstum, Wohlstand und geringeren Transferausgaben. Vor diesem Hintergrund gilt es, Bildungsausgaben als nachhaltige Investition in unsere Zukunft zu sehen und deren Weg zu bereiten.

Der Staat als zuverlässiger Bildungsträger

Bildung ist eine Partikularinteressen übergreifende Gemeinschaftsaufgabe und liegt daher in der Gesamtverantwortung des Staates. Dieser ist vor dem Hintergrund der vielfältigen Herausforderungen mehr denn je gefordert, ein zukunftsorientiertes Angebot an Bildung, Erziehung und Betreuung sicherzustellen. Bildungspolitische Herausforderungen wie die Fortführung des DigitalPakts oder die Durchsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung lassen sich nur mit einer Neuausrichtung der Verantwortungsgemeinschaft zwischen Bund, Ländern und Kommunen erreichen. Damit einhergehend muss eine verbesserte Kooperation der einzelnen Ebenen erreicht werden.

Föderales Bildungssystem

Der Kerngedanke des Bildungsföderalismus trägt der Vielfalt in der Bundesrepublik Rechnung, stand jedoch immer wieder in der Kritik, wie zuletzt während der Corona-Pandemie. Seine Stärken lassen sich nur entfalten, wenn Chancengerechtigkeit, Wettbewerb, Transparenz und Vergleichbarkeit erreicht werden. Dafür bedarf es einer qualifizierten und ideologiefreien Fortführung der Diskussion um eine Struktur, die den gegenwärtigen Anforderungen, Bedürfnissen und Erwartungen an Bildungs- und Betreuungseinrichtungen angemessen ist. Dabei muss das Ziel sein, das Prinzip des Föderalismus basierend auf einer angemessenen Ressourcenausstattung und gesamtstaatlich definierter Ziele als Chance für einen fairen Wettbewerb und zielführende Lösungen zu begreifen.

Bildung als gesamtstaatliche Aufgabe

Die eingangs geschilderten bildungs- und familienpolitischen Herausforderungen zeugen von der großen Notwendigkeit einer reibungslosen Zusammenarbeit der verschiedenen Ebenen sowie der generellen Unterstützung bildungspolitischer Vorhaben durch den Bund. Zuletzt hat der DigitalPakt Schule zum einen die dringende Notwendigkeit der finanziellen Unterstützung durch die Bundesebene und zum anderen die Schwächen der ebenenübergreifenden Verantwortungsgemeinschaft offenbart.

Daher gilt es, Bildung innerhalb des föderalen Bildungssystems als gesamtstaatliche Aufgabe zu verstehen. Dies setzt eine starke Verantwortungsgemeinschaft zwischen Bundes-, Landes- und Kommunalebene sowie eine nachhaltige Kooperation mit der Wissenschaft und Zivilgesellschaft voraus.

In Anbetracht der Komplexität der Aufgaben, bedarf es der kontinuierlichen finanziellen Unterstützung der Länder und Kommunen durch die Bundesebene, ohne dabei das föderale System zu untergraben. Im Sinne des Wettbewerbsföderalismus sind durch die finanzielle Unterstützung bundesweit vergleichbare Grundvoraussetzungen anzustreben. Nur mit einem „Kooperationsgebot“ und einer reibungslosen Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure wird ein zukunftsfestes Bildungssystem möglich sein.

Personal

Das Personal in unseren Bildungseinrichtungen sowie dessen Umfang, Qualifizierung und Zusammensetzung sind von zentraler Bedeutung für qualitativ hochwertige Bildung, Betreuung und Erziehung.

Fort- und Weiterbildung

In Zeiten substanzieller Veränderungen und sich fortlaufend wandelnder Anforderungen an Bildung, Erziehung und Betreuung werden der Fort- und Weiterbildung des Bestandspersonals eine immer bedeutsamere Rolle zuteil.

Dabei stellt eine fundierte und qualitativ hochwertige Ausbildung des Personals die grundlegende Gelingensbedingung jeglicher Qualifizierungsmaßnahme dar.

Wenn bundesweit einheitliche hohe Qualitätsstandards, eine angemessene Dauer sowie aktuelle und wissenschaftsbasierte Inhalte der Ausbildung gewährleistet sind, kann zielführend darauf aufgebaut werden.

Fortbildungen im Bereich der digital unterstützten Bildung werden dabei zweifelsohne einen großen Teil des Bedarfs ausmachen. Darüber hinaus stellen nebst anderen die Weiterentwicklung der Unterrichts- und Betreuungsqualität, die Gestaltung von Organisationsentwicklungsprozesse sowie der Umgang mit Inklusion und einer steigenden Heterogenität große Qualifizierungserfordernisse dar.

Um der steigenden Bedeutung von Fort- und Weiterbildung gerecht zu werden, bedarf es einer systematischen Erfassung der Bedarfe, verbindlicher Qualitätsstandards, sowie einer kontinuierlichen Evaluation der Angebote. Um die berufliche Fortbildung nachhaltig fördern zu können, muss diese als integraler Bestandteil der Tätigkeit verstanden werden. Dies kann nur gelingen, wenn ausreichend personelle Ressourcen zu Verfügung stehen.

Personalmangel

Zukunftsfeste Bildung, Erziehung und Betreuung kann nur durch ausreichend qualifiziertes Personal realisiert werden. Die Digitalisierung, die stetig steigende Bedeutung von Fort- und Weiterbildung, Aufgaben wie Inklusion und Integration sowie die Umsetzung des Rechtsanspruchs

auf Ganztagsbetreuung setzen höhere Personalschlüssel und mehr Personal voraus. Dem gegenüber steht der eklatante, bereichsübergreifende Fachkräftemangel, der aus mangelhaften Bedarfsprognosen der Politik resultiert.

In Anbetracht der herausragenden Rolle der Bildung für die Bewältigung unserer gesellschaftlichen Herausforderungen gilt es, dem Fachkräftemangel mit ganzheitlichen Maßnahmen entschieden entgegenzuwirken. Nur wenn über den tatsächlichen Bedarf hinaus eingestellt wird, können die alltäglichen Herausforderungen in unseren Bildungseinrichtungen bewältigt werden. Dringende Voraussetzung dafür ist eine bereichsübergreifende und nachhaltig angelegte Fachkräfteoffensive, die auf einer realistischen Bedarfsprognose basiert. Diese muss mit einer generellen Attraktivitätssteigerung der Berufsbilder im Bildungs- und Erziehungsbereich einhergehen, welche neben höheren Personalschlüssel und angemessenen Weiterbildungsangeboten ein innerbetriebliches Gesundheitsmanagement und eine angemessene Bezahlung umfassen muss. Diese Maßnahmen wirken sich zudem positiv für das Bestandspersonal aus und beugen einen erhöhten Krankheitsstand, Überlastung und das vorzeitige Ausscheiden aus dem Beruf vor.

Multiprofessionelle Teams

Die Zielgruppen der Bildung, Erziehung und Betreuung werden immer heterogener, wodurch die Fachkräfte immer anspruchsvollere Erziehungs- und Bildungsaufgaben zu erfüllen haben. Sowohl leistungsschwache als auch leistungsstarke Kinder und Jugendliche benötigen individuelle Förderung durch geschultes Fachpersonal.

Um den unterschiedlichen Ansprüchen und Bedürfnissen gerecht zu werden, bedarf es multiprofessionell zusammengesetzter Teams, in denen neben dem klassischen Lehr- und Erziehungspersonal je nach Bedarf andere Professionen unterstützend eingesetzt werden. Die daraus resultierenden Förderungsmöglichkeiten stellen einen wichtigen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit dar.

Um einen ganzheitlichen Ansatz gewährleisten zu können, müssen die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten klar definiert werden, sowie ausreichend Kooperations- und Absprachezeiten zwischen den jeweiligen Fachkräften sichergestellt werden, um die pädagogisch-inhaltliche Verzahnung gewährleisten zu können. Vor diesem Hintergrund wird der Leitungsfunktion eine bedeutsame Rolle zuteil, die es mit angemessenen Ressourcen zu stärken gilt.

Infrastruktur

Die gegenwärtigen und künftigen bildungspolitischen Herausforderungen resultieren zudem in anderen Anforderungen an die Infrastruktur unserer Bildungseinrichtungen, die einrichtungsabhängig variieren. Dies umfasst ein angemessenes Verständnis für die räumlichen Mindestanforderungen von Bildung, notwendige Maßnahmen im Gesundheitsschutz aller Beteiligten, energetische Sanierungsmaßnahmen sowie eine zeitgemäße Mindestausstattung, die dem technologischen Fortschritt Rechnung trägt. Eine angemessene Infrastruktur trägt dazu bei, die jungen Menschen bestmöglich in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen und sie auf ihre berufliche oder akademische Zukunft vorzubereiten.

Räumliche Ausgestaltung

Gute Bildung, Erziehung und Betreuung setzen angemessene Räumlichkeiten voraus. Das Raumkonzept unserer Bildungseinrichtungen muss quantitativ und qualitativ hochwertig sowie alters- und fachkräftegerecht sein, curriculare und extracurriculare Angebote müssen dort ihren Platz finden.

Die zunehmende Verbreitung des Ganztagsunterrichts, die Integration von Kindern mit Migrationshintergrund, Inklusion und die Digitalisierung führen zu veränderten Anforderungen an die räumliche Ausgestaltung.

Um angemessene Lehr-, Lern-, Arbeits-, Ruhe-, Bewegungs- und Spielphasen zu ermöglichen, werden viele Schulgebäude umfangreichen Umbaumaßnahmen unterzogen werden müssen. Dies betrifft auch die Kindertagesstätten, die derzeit zur Erfüllung des Rechtsanspruches Räume wie Turn- oder Essensräume umfunktionieren mussten, um neue Gruppen unterbringen zu können.

Angemessen große Klassen- und Gruppenräume und offene Lernwelten sowie gesonderte Arbeits-, Bibliotheks-, Computer-, Gruppen-, Ruhe-, Experimentierräume, ausreichend Räume für Fachkräfte mit Arbeitsplätzen und Sportplätze sowie bedarfsgerecht gestaltete Außenanlagen müssen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus bedarf es der Räumlichkeiten für die Koordination der Aktivitäten aller Akteure.

Der Gesundheitsschutz der Fachkräfte, der Kinder und Jugendlichen sowie Maßnahmen zur Geräuschkämmung müssen bei der Gestaltung der Räumlichkeiten ausreichend beachtet werden. Darüber hinaus wird sich die ganztägige Bildung auch auf den Sozialraum Schule auswirken. Dessen Neugestaltung gilt es in Zusammenarbeit mit den Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern, Eltern und den Akteuren der bisherigen Nachmittags- und/oder Randstundenbetreuung sowie den verschiedenen Institutionen und Akteuren an den Bedürfnissen vor Ort auszurichten. Zudem stellt der Klimaschutz weitere Herausforderungen an den Bau von Kindertagesstätten, Schulen und Universitäten. Bereits bestehende Gebäude müssen energetisch saniert und Neubauten möglichst klimaneutral errichtet werden, sodass die Gebäude unserer Bildungseinrichtungen eine Vorreiterrolle im Kampf gegen den Klimawandel einnehmen.

Ausstattung

Insbesondere die Pandemie hat verdeutlicht, wie wichtig die Digitalisierung und eine zeitgemäße Ausstattung unserer Bildungseinrichtungen für den Bildungserfolg sind. Daher gilt es, alle notwendigen organisatorischen, strukturellen, technischen und personellen Voraussetzungen für die Nutzung passgenauer Hard- und Software zu schaffen. Nur durch die ständige technische Verfügbarkeit der digitalen Medien wird ein Schritthalten der Bildenden und Lernenden mit dem technologischen Fortschritt gewährleistet. In Abhängigkeit von der Bildungseinrichtung muss sichergestellt werden, dass die Lernenden ausreichend auf ihre spätere berufliche Realität vorbereitet werden können.

Dabei muss den Bildungseinrichtungen ermöglicht werden, dass für alle Beteiligten in den Bereichen des Datenschutzes, des Urheber- und des Lizenzrechts maximale Rechtssicherheit sichergestellt wird.

Um gute und digital unterstützte Bildung zu ermöglichen, bedarf es unter anderem einer angemessen schnellen Internetanbindung und der damit verbundenen infrastrukturellen Maßnahmen, eine stabile cloudbasierte Lernplattform, die den Anforderungen der jeweiligen Einrichtung gerecht wird, dienstliche Endgeräte, die die Arbeit des Personals tatsächlich erleichtern sowie eine professionelle IT- und Medienunterstützung für jede Einrichtung.

Die Bedarfe in den Bildungseinrichtungen müssen systematisch erhoben werden, um die Aktualität der Ausstattung gewährleisten zu können. Nur so kann die Teilhabe der Lernenden an der digitalisierten Gesellschaft sichergestellt werden.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Soziale Berufe

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ausgangssituation

Unter dem Begriff „Soziale Berufe“ werden Tätigkeiten, die mit teils kurativen Dienstleistungen, Beratung, Erziehung, sozialer Hilfe und Kontrolle, Betreuung und Unterstützung und im weiteren Sinne mit allen Tätigkeiten im Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesen, aber auch in der Arbeitsverwaltung und im Justizwesen betraut sind, zusammengefasst.

Die Sozialen Berufe zählen damit zum Kern des deutschen Sozialstaats. So vielfältig die Sozialen Berufe sind, haben doch alle Berufsgruppen als gemeinsamen Nenner den Dienst am Menschen und das Hinwirken auf gesellschaftliche Veränderungen. Auch die gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen beeinflussen nahezu alle Beschäftigten der Sozialen Berufe.

Herausforderungen

Die Sozialen Berufe und die Qualität der in ihnen erbrachten Arbeit wird nicht nur von den Beschäftigten selbst bestimmt. Externe Herausforderungen, die nur gesetzgeberisch angegangen werden können, werden die Zukunft der Berufe am Menschen prägen. Fehlende Investitionen in Versorgungsinfrastruktur und Personal in Verbindung mit einer sich durch den demografischen Wandel verändernden Gesellschaft und damit verbunden einer Verschiebung der Versorgungs- und Betreuungsbedarfe stellen nur ein Beispiel für die zukünftigen Herausforderungen dar. Handlungsbedarf besteht auch im Bereich der Inklusion (UN-Behindertenkonvention), der Digitalisierung der Arbeitswelt, der Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte sowie der Attraktivität der einzelnen Berufszweige, um dem Fachkräftemangel entgegen zu treten und für interessierte junge Menschen berufliche Perspektiven zu bieten.

Die Beschneidung der finanziellen Spielräume und die Reaktivierung der Schuldenbremse werden den Druck auf die personelle Ausstattung weiter verstärken. Es wird von bedeutender Wichtigkeit sein, dass die Haushalte von Bund, Ländern und Kommunen nicht zu Lasten der „sozialen Strukturen“ saniert werden. Denn es zeigt sich immer deutlicher, dass die Pandemie Spuren hinterlassen hat: Besonders Kinder und Jugendliche haben verstärkt mit psychischen Problemen zu kämpfen, häusliche Gewalt hat in Zeiten der Lockdowns nachweislich zugenommen und die Zukunftssorgen im Hinblick auf die eigene wirtschaftliche Situation belasten viele Menschen. Umso wichtiger sind zeitnahe Investitionen in eine flächendeckende soziale Infrastruktur und in gut qualifizierte Beschäftigte in den Sozialen Berufen.

Natürlich gehört zur Entscheidung für einen Sozialen Beruf auch ein altruistisches Menschenbild. Dennoch werden im Hinblick auf die künftige Personalausstattung und die Gewinnung von motivierten und gut ausgebildeten Fachkräften, die Arbeitsbedingungen eine wesentliche Rolle spielen. Gesetzliche Veränderungen und vergrößerte Aufgaben- und Verantwortungsbereiche bei gleichzeitig unveränderten Bedingungen an Fachhochschulen und Universitäten befeuern die Personalunterversorgung.

Deutschland entwickelt sich immer stärker zu einem Zuwanderungsland. Ein großer Teil der Menschen, die unser Land erreichen, strebt eine langfristige Bleibeperspektive an. Besonders in den Sozialen Berufen finden Menschen mit Migrationsgeschichte ideale Bedingungen, um ihre interkulturelle Kompetenz einzubringen. Um diese Potenziale auch tatsächlich zu heben und so einen Beitrag zur Verminderung des Fachkräftemangels zu leisten, darf sich eine entsprechende Qualifizierung nicht nur auf die Sprachkenntnisse beschränken. Vielmehr ist gerade in Sozialen Berufen das auf Ethik ausgelegte Handeln zu vermitteln.

Der digitale Wandel macht auch vor den Sozialen Berufen nicht halt. Der Bedeutungsgewinn elektronischer Medien wird Einfluss auf persönliche Beratung und Informationsvermittlung nehmen aber selbstverständlich auch die Arbeitsbedingungen selbst verändern. Insbesondere in den Sozialen Berufen ist der zwischenmenschliche Kontakt unabdingbar. Entsprechend ist darauf zu achten, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt nicht in die ethischen Grundprinzipien des Miteinanders eingreift und Menschenrechte und Menschenwürde fortlaufend berücksichtigt werden.

Im Hinblick auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit muss dafür Sorge getragen werden, dass es nicht zu einer Entfremdung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und damit verbunden zu einer Abkoppelung von Arbeitsprozessen dieser von den neuen Technologien kommt. Insbesondere für ältere Beschäftigte müssen entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen vorgehalten werden.

Letztlich beeinflusst auch der stärkere Trend zu alternativen Lebensformen weg von der klassischen Ein-Verdiener-Familie hin zu neuen Lebensformen die Anforderungen an die Sozialen Berufe. Familie in der heutzutage verschieden gelebten Form ist ein zentrales gesellschaftliches Anliegen der Gegenwart. Das „Netzwerk Familie“ soll in seiner Unterschiedlichkeit je nach Bedarf unterstützt und gefördert werden.

Die Entstehung neuer Berufsbilder und Studiengänge stellt neue Anforderungen an die Qualifikation der Lehrenden und die Profession. Die Grundlage der Ausbildung bilden die jeweiligen Qualifikationsrahmen. Von Seiten der Gesetzgebung bedarf es der Schaffung von Voraussetzungen zum Erwerb notwendiger Qualifikationen, die über eine staatliche Anerkennung (exemplarisch seien Trainee Programme benannt) definiert werden.

Insgesamt ist zukünftig mit einem höheren Anteil von Beschäftigten mit nicht durchgängigen Erwerbsbiografien zu rechnen, welcher wiederum die Mitarbeiter in der Sozialen Arbeit, z.B. Jugendhilfe und Arbeitsvermittlung vor zusätzliche Herausforderungen stellt.

Arbeitsbedingungen und Bezahlung verbessern

Die Privatisierung sozialer Dienstleistungen, also ihr Betrieb außerhalb kommunaler und wohlfahrtsverbandlicher Strukturen, nimmt zu.

Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber von sozialen Diensten der Daseinsvorsorge hat sich in der Vergangenheit aufgrund der ihr vorliegenden finanziellen Spielräume immer weiter zurückgezogen. Diese Entwicklung muss im Interesse der Beschäftigten und der betroffenen Menschen umgekehrt werden.

Auch der mit zunehmenden Privatisierungen einhergehenden Tendenz zur Umwandlung von regulären in prekäre Beschäftigungsverhältnisse muss entgegengewirkt werden.

Unfreiwillige Teilzeitarbeit, Befristungen und Mini-Jobs müssen die Ausnahme bleiben. Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sowie öffentlich geförderte Beschäftigung haben keinen Platz im Feld der Sozialen Arbeit.

Eine angemessene Bezahlung der Mitarbeitenden der Sozialen Berufe ist zwingende Voraussetzung für die immer dringender werdenden Probleme bei der Nachwuchsgewinnung. Eine deutliche Verbesserung der Einkommenssituation der Beschäftigten führt neben einer Stärkung der Attraktivität der Sozialen Berufe auch zu mehr Arbeitszufriedenheit und damit auch zu einem längeren Verbleib in der Phase der Erwerbstätigkeit.

Individuelle Aufstiegsmöglichkeiten durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen oder Aufbaustudiengängen steigern ebenso die Attraktivität und bieten eine langfristige Perspektive.

Flexible Arbeitszeiten und (wo möglich auch Arbeitsformen) erleichtern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und ermöglichen je nach individueller Situation eine frühere Arbeitswiederaufnahme nach Betreuungs- oder Erziehungszeiten. In bestimmten Bereichen der Sozialen Berufe mag die Einbindung mobilen Arbeitens möglich sein. Dies darf jedoch nicht zu einer Entgrenzung der Arbeit führen.

Entprofessionalisierung entschieden entgegenwirken

Föderalismusreform, Schuldenbremse und mögliche, künftige europäische Entwicklungen potenzieren sich gegenseitig und dürfen nicht weiter dazu führen, dass in den Ländern und Kommunen im sozialen Bereich entsprechend der Wirtschaftlichkeit und Kassenlage unterschiedliche Betreuungsdichten und Angebotsstrukturen entstehen. Dies würde in letzter Konsequenz zu unterschiedlichen Definitionen sozialer Standards führen und somit den deutschen Wohlfahrts- und Sozialstaat sowie die grundgesetzliche Forderung einheitlicher Lebensbedingungen ad absurdum führen. Schließungen kommunaler Einrichtungen der Jugendsozialarbeit sind längst keine Ausnahme mehr. Hier gilt es, Einhalt zu gebieten. Der Gefahr, dass aufgrund immer engerer finanzieller Spielräume der Länder und Kommunen bestimmte Bereiche der Sozialen Arbeit aus Kostengründen ausgelagert werden, muss begegnet werden.

Hinsichtlich der eingangs beschriebenen künftigen Herausforderungen, mit denen sich die Sozialen Berufe konfrontiert sehen, muss der angemessenen Qualifizierung des Personals ein höherer Stellenwert eingeräumt werden. Der Begriff „lebenslanges Lernen“ sollte auch tatsächlich Anwendung finden.

Vor dem Hintergrund vor allem in Sozialen Berufen häufig verkürzter Erwerbsbiografien und dem damit verbundenen Risiko individueller Versorgungslücken im Alter darf bei einer Qualifizierungs- und Weiterbildungsoffensive der Aspekt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht ausgeklammert werden, denn der Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze hat hohe Priorität. Die Beschäftigten dürfen nicht mit ihren Problemen allein gelassen werden.

Erschöpfungszustände sind in allen Sozialen Berufen zu finden und hängen eng mit der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen zusammen. Qualifizierung muss auch Resilienz und Stressbewältigung umfassen und ist in diesem Sinne auch präventiv zu verstehen.

Attraktivität der Sozialen Berufe und Bild in der Öffentlichkeit stärken

Nicht nur die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten vor Ort leidet unter der mangelnden Anerkennung. Vielmehr sind deutlich negative Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung die Folge. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit einhergehenden zukünftig stark steigenden Personalbedarfs in sämtlichen kurativen Berufen müssen die Attraktivität der sozialen Berufe und deren Bild in der Öffentlichkeit dringend verbessert werden.

Eine landesweite Imagekampagne in Verbindung mit Aufklärungsarbeit, einer Vorstellung der Berufsbilder und dem Aufzeigen von Karrieremöglichkeiten direkt an den Fachhochschulen und Universitäten wäre ein gangbarer Weg, die Sozialen Berufe bekannt zu machen und Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Kernforderungen des dbb für Soziale Berufe:

- Der Entprofessionalisierung in den Sozialen Berufen muss entschieden entgegengetreten werden: die Qualität der Sozialen Arbeit darf nicht von der Kassenlage der Länder und Kommunen abhängen. Auslagerungen einzelner Bereiche, um Kosten zu sparen, werden strikt abgelehnt.
- Die Attraktivität der Sozialen Berufe und das Bild in der Öffentlichkeit ist zu stärken. Dies schließt zwingend eine angemessene Bezahlung der Mitarbeitenden ein.
- Unfreiwillige Teilzeitarbeit, Befristungen und Mini-Jobs müssen die Ausnahme bleiben. Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung haben keinen Platz im Feld der Sozialen Arbeit.
- Der Bedeutungsgewinn elektronischer Medien wird auch Einfluss auf die Sozialen Berufe nehmen. Mit entsprechenden Qualifizierungsangeboten ist dafür Sorge zu tragen, dass

gerade die älteren Beschäftigten den „digitalen Anschluss“ nicht verpassen und ihr Fachwissen nicht verloren geht.

- Die Personalausstattung muss an die gestiegenen Aufgaben- und Verantwortungsbereiche angepasst werden.
- Angebote im Bereich Gesundheitsmanagement für den sozialen Bereich sollten stärker gefördert werden.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Technik

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Präambel

Für das Weiterbestehen des in Deutschland vorherrschenden hohen Lebensstandards ist eine effiziente Verwaltung und eine moderne Daseinsvorsorge notwendig. Der Fachkräftemangel, insbesondere im technischen Dienst, stellen den Bund, die Länder und die Kommunen angesichts des demografischen Wandels, der fortschreitenden Digitalisierung und sich verändernder Aufgaben bundesweit in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltungen und der kommunalen Unternehmen vor große Herausforderungen.

1. Ausgangssituation

Jede und jeder Beschäftigte im öffentlichen Dienst wird nach aktuellen Prognosen in den nächsten zehn Jahre in den Ruhestand treten, zugleich mangelt es an Nachwuchs. Gemäß einer Prognose von MC Kinsey wird es bis zum Jahr 2030 eine Personallücke von ca. 731.000 Beschäftigten geben. Damit vergrößert sich die Personallücke von heute knapp 4 Prozent auf fast 16 Prozent. Der demografische Wandel wirkt sich bei den Zahlen der Bewerberinnen und Bewerber in allen Bereichen aus. Insbesondere im technischen Dienst besteht jetzt schon ein Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Wie eine Umfrage gezeigt hat, sind die deutlichsten Auswirkungen aber aktuell bei den technischen Beschäftigungsgruppen der Ingenieur/innen, Techniker/innen /Meister, bei den Erzieher/innen sowie insbesondere bei den IT-Fachkräften zu erwarten. Dies hat eine Umfrage: „Personalmanagement der Kommunen im demografischen Wandel“ aus dem Jahr 2018 ergeben, die von publecon durchgeführt worden ist.

Die Behörden in Deutschland werden in den nächsten Jahren viele ihrer Aufgaben digitalisieren und ihre Dienstleistungen digital anbieten. Doch schon heute ist es problematisch, IT-Spezialisten, Ingenieurinnen und Ingenieure und weitere Fachkräfte zu finden, die die Prozesse digitalisieren, optimieren und professionalisieren sollen.

Aber in allen Ländern, Kommunen und beim Bund fehlen für die unterschiedlichen Fachaufgaben gut ausgebildete Fachkräfte. Von dieser Problematik sind fast alle Verwaltungsbereiche betroffen.

Als Beispiele für den schon bestehenden Fachkräftemangel aus den technischen und naturwissenschaftlichen Aufgaben des öffentlichen Dienstes sind folgende zu nennen:

- Mangel an Ingenieurinnen und Ingenieuren, Technikerinnen und Technikern des Bauwesens, der technischen Gebäudeausstattung, der Elektrotechnik und des Maschinenbaus im öffentlichen Hochbau mit der Folge, dass öffentliche Bauvorhaben nicht geplant, nicht genehmigt und Bauleistung nicht ausgeschrieben werden kann,
- Mangel an Ingenieurinnen und Ingenieuren, Technikerinnen und Technikern des Tiefbaus und des Verkehrswegebbaus mit der Folge, dass Infrastrukturprojekte nicht fortentwickelt und umgesetzt werden
- Mangel an Lebensmittelchemikerinnen und -chemikern, Lebensmittelkontrolleurinnen und -kontrolleuren, chemisch-technische Assistentin und Assistenten sowie Chemielaborantinnen und -laboranten in der Lebensmittelüberwachung mit der Folge das erforderliche Lebensmittelprüfungen nicht durchgeführt werden können,
- Mangel an technisch und naturwissenschaftlich ausgebildeten Lehrkräften mit der Folge, dass es in den MINT-Fächern an allgemeinbildenden Schulen und insbesondere an Berufsschulen zu strukturellem Unterrichtsausfall kommt,
- Mangel an Fachkräften im Bereich der Eisenbahnverkehrsunternehmen (EUV) und Eisenbahninfrastrukturunternehmen (EIU) in allen technischen Berufsfeldern. Zahlreiche unbesetzte Stellen für Fachkräfte gibt es in den verschiedensten Bundesbehörden und -ämtern wie zum Beispiel beim Deutschen Wetterdienst, der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes und dem Luftfahrt-Bundesamt,
- Mangel an technischen Fachpersonal bei den Eichämtern haben die Folge, dass gesetzlich vorgeschriebene Prüfungen an Messgeräten oder im Verbraucherschutz (Fertigpackungsprüfungen) verspätet oder gar nicht ausgeführt werden können,
- Mangel an Fachpersonal für den Strahlenschutz,
- Mangel an Fachpersonal für den Arbeitsschutz zur Umsetzung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes,
- Mangel an Fachpersonal zum Unterhalt der Straßen und viele weitere Bereiche des Verbraucherschutzes in der Fachkommission thematisiert worden.

Der schon bestehende Fachkräftemangel vornehmlich in den Bereichen führt zu enormen Belastungen für das Personal. Insbesondere im Hinblick des meistens hohen Verantwortungsbereichs des technischen Personals ist der Fachkräftemangel eine ernste Gefahr.

Zugleich wird damit der Wettbewerb um Personal mit der privaten Wirtschaft noch verstärkt. Allerdings geht es nicht nur um die Rekrutierung und Anwerbung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt. Das Augenmerk muss auch auf die Ausbildung junger Menschen gerichtet werden. Zudem muss es einen langjährigen Wissenstransfer und dauerhafte Weiterbildung, gerade auf Grund der Digitalisierung, beachtet werden und gefördert bzw. ermöglicht werden.

2. Handlungsempfehlungen und -möglichkeiten

- Entwicklung einer zwischen Bund, Länder und Kommunen gemeinsamen Strategie, um den Fachkräftemangel in den technischen und naturwissenschaftlichen Verwaltungen zu beseitigen

Es ist wichtig, dass der Bund, die Länder und die Kommunen erkennen, das mittlerweile strukturelle Personalproblem im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich zu beseitigen und kurzfristig die Ausbildung von technischen und naturwissenschaftlichen Fachkräften zur Fachkräftesicherung zu stärken.

Einstellung von Fachkräften

Zwar ist es im Hinblick auf die Eingangsstämmer bereits jetzt möglich, Bewerberinnen und Bewerber für den einfachen Dienst in einem Amt der Besoldungsgruppe A 4 und Bewerberinnen und Bewerber für den mittleren nichttechnischen Dienst in einem Amt der Besoldungsgruppe A 6 bzw. für den mittleren technischen Dienst bis A 7 einzustellen (siehe § 23 Abs. 1 BBesG). Für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst ist, soweit ein mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss gefordert wird, eine Einstellung gemäß § 23 Abs. 2 S. 1 BBesG in einem Amt der Besoldungsgruppe A 11 möglich (§ 23 Abs. 2 BBesG – neu gefasst durch das Fachkräftegewinnungsgesetz vom 22. März 2012 (BGBl. I S. 462)). Nach Einschätzung des dbb bedarf es aber weiterer Maßnahmen. Insgesamt gesehen ist es wichtig, im beamtenrechtlichen Rahmen attraktive Bedingungen für Fachkräfte zu schaffen; ein Ausweichen in den Tarifbereich sollte möglichst vermieden werden.

a) Empfehlungen für IT-Spezialisten

IT-Spezialisten sollten aufgrund der höheren Eingangsstämmer und der durch das Fachkräftegewinnungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten in den technischen Verwaltungsdienst überführt werden.

b) Empfehlungen für Fachkarrieren

Fachkarrieren ohne Personalveränderung sollten gefördert werden (z. B. für IT-Spezialisten, Naturwissenschaftler in besonderen Funktionen etc.).

c) Bewerber/innen mit Berufsausbildung, Vorbereitungsdienst, Studium, hauptberuflicher Tätigkeit oder sonstigen Qualifikationen

- Für Meister oder staatlich geprüfte Techniker sollte ein erhöhtes Eingangsstämmer zwischen dem mittleren Dienst und des gehobenen Dienstes eingerichtet werden.
- Für den höheren Dienst gibt es eine solche Möglichkeit nicht. Dies könnte man in den Bereichen, in denen ein Mangel an qualifizierten Bewerbern besteht, in vergleichbarer Weise einführen.

Dabei ist zu beachten:

- Die Trennung von Bachelor-Abschlüssen (ggf. mit Berufserfahrung oder Promotion) und Master-Abschlüssen als Bildungsvoraussetzungen für die Zulassung zu den Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes darf nicht aufgegeben werden.

- Vielmehr muss man dem Bachelor-Absolventen im gehobenen Dienst eine realistische Chance für den Aufstieg in den höheren Dienst geben. Die wissenschaftliche Ausbildung für den Aufstieg kann auch an einer externen (Fach-) Hochschule erfolgen.

d) Schulabgänger

- Vorab: Schülerpraktika können Vorstellungen über den öffentlichen Dienst und die spätere Berufswahl positiv und realistisch geprägt werden. Deswegen sollte die Möglichkeit eines Schülerpraktikums im öffentlichen Dienst ausgeweitet werden.
- Duale Ausbildungs- und Studienangebote sind zu verstärken. Gerade in Mangelfächern wäre es sinnvoll, die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber nicht erst nach dem Studium, sondern unmittelbar nach der Schule in den öffentlichen Dienst einzustellen. Sie würden dann ihr Studium an einer externen Fachhochschule/Hochschule absolvieren und die praktischen Berufszeiten in ihrer zukünftigen Dienststelle ableisten. Diese praktischen Berufszeiten könnten den Vorbereitungsdienst ersetzen.
- Ausbildungen sollten weitest möglich im Beamtenverhältnis auf Widerruf durchgeführt werden. Es wären Änderungen der Laufbahn-/Ausbildungsverordnungen notwendig.

e) Ausweitung der demografievorsorgenden Stellenpolitik

Die Anzahl der ausgebrachten Stellen im Rahmen der demografievorsorgenden Stellenpolitik, mithilfe derer die Einstellung von Nachwuchskräften vorübergehend auf neuen, durch kw-Vermerke befristete Stellen ermöglichen, bis Dauerstellen mittelfristig durch Altersabgänge frei werden, sollte ausgeweitet werden.

Darüber hinaus ist das derzeitige Verfahren hinsichtlich der Praktikabilität deutlich zu vereinfachen.

Wahrnehmung und Bewerbung des öffentlichen Dienstes und der als attraktive Arbeitgeber verbessern

Der öffentliche Dienst hat in den letzten Jahren durch regionale und lokale Imagekampagnen Anstrengungen unternommen, die Wahrnehmung des öffentlichen Dienstes zu verbessern, um so im Wettbewerb um die besten Kräfte punkten zu können. Kernbotschaft muss es sein, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und als Arbeitgeber /Dienstherr herauszustellen. Dies ist sowohl für dringend benötigte neue Fach- und Nachwuchskräfte als auch für das Bestandspersonal relevant.

Vielfalt der Aufgaben

Es ist wichtig, frühzeitig in Schulen, Universitäten und Fachhochschulen oder auf Job-Messen für eine Tätigkeit mit ihren vielfältigen Tätigkeitsbereichen und Berufsbildern zu werben. Potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern wissen häufig gar nicht, wie viele unterschiedliche Aufgabenbereiche, Ausbildungsmöglichkeiten und Tätigkeitsfelder die Verwaltungen zu bieten haben.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Dienstrecht

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Positionen und Handlungsnotwendigkeiten zum Dienstrecht

Ein modernes und leistungsstarkes Berufsbeamtentum für Deutschland

Unser demokratischer und sozialer Rechtsstaat funktioniert nur mit einer dauerhaft verlässlichen, unabhängigen, guten, schnellen und transparenten öffentlichen Aufgabenerledigung. Das deutsche Berufsbeamtentum kann dies leisten. Es ist nach dem Grundgesetz für diese Aufgaben vorgesehen – und deshalb als öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis spezifisch ausgestaltet sowie funktional garantiert.

Ein klares Bekenntnis zu Funktion und Wesen des Berufsbeamtentums in Deutschland

Wer einen dauerhaft leistungsfähigen, ermöglichenden, lernenden und digitalen Staat will, der vorausschauend für die Bürgerinnen und Bürger arbeitet und das Leben einfacher und staatliches Handeln schneller und effektiver macht, benötigt gute und motivierte Beamtinnen und Beamte. Für seine Beamtinnen und Beamten muss sich der Dienstherr aktiv und positiv einsetzen. Er muss sich zu dem besonderen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis – mit Rechten und Pflichten für Dienstherrn und für Beamtinnen und Beamte – bekennen und seinen Wert für Staat und Gesellschaft verdeutlichen.

Forderungen

Alle Dienstherrn verstärken und konzentrieren ihre finanziellen Mittel für eine gute personelle und infrastrukturelle Ausstattung der Beamtinnen und Beamten, um alle hoheitlichen Aufgaben flächendeckend anforderungsgerecht wahrnehmen und erfüllen zu können.

Neben den notwendigen materiellen Zuwendungen erwartet der dbb von den Gesetzgebern und Dienstherrn in Bund, Ländern und Gemeinden, dass diese sich mit Wort und Tat deutlich und uneingeschränkt zu den verfassungsrechtlichen Grundlagen, zu Funktion, Wesen und strukturellen Besonderheiten des deutschen Berufsbeamtentums bekennen und für ihre Beamtinnen und Beamten eintreten.

Beachtung des verfassungsrechtlichen Funktionsvorbehalts

Unsere Verfassung überträgt mit dem Funktionsvorbehalt in Artikel 33 Abs. 4 Grundgesetz die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die als Beamtin oder Beamter in einem besonderen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treuever-

hältnis stehen. Der Funktionsvorbehalt ist eine zentrale Bedingung und Bestandteil der Grundsätze des Berufsbeamtentums. Hier gibt es kein beliebiges Ermessen oder temporäre Zuordnungen nach Finanzlage.

Position

Der Funktionsvorbehalt strukturiert die Möglichkeiten und die Reichweite der politischen Gestaltung beim Einsatz des Personals zur staatlichen Aufgabenerfüllung und steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Dienstherrenfähigkeit und dem Recht, Beamtinnen und Beamte zu haben.

Leistungsgrundsatz, Lebenszeit- und Alimentationsprinzip strukturieren das Berufsbeamtentum und sichern seine Funktion

Leistungsgrundsatz, Lebenszeit- und Alimentationsprinzip mit Besoldung und Versorgung, Fürsorge und Beihilfe sind zentrale Säulen und Legitimationsgrundlagen des gegenseitigen Rechte- und Pflichtenkataloges des Berufsbeamtentums.

Position

Der Leistungsgrundsatz mit seinen diskriminierungsfreien Bestandteilen der besten Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ist der Garant für eine bestmögliche staatliche Aufgabenwahrnehmung.

Die eigenständigen beamtenrechtlichen Alters- und Gesundheitssicherungen sind integrale, leistungsfähige und attraktive Bestandteile des Berufsbeamtentums

Beamtenversorgung und Beihilfe bieten notwendige, leistungsfähige und attraktive Sicherungen für alle Beamtinnen und Beamten. Sie bilden die Grundlage für den jederzeitigen vollen persönlichen Einsatz und die volle Hingabe an den Dienst in fachlicher und politischer Unabhängigkeit. Zugleich sind sie ein elementarer Baustein für die Attraktivität des Dienstes und die jederzeitige unabhängige Aufgabenwahrnehmung. Gleichzeitig schaffen sie Vertrauen in den Staat, bilden dauerhafte Anziehungskraft für die dringend notwendigen Nachwuchskräfte und sichern Motivation für den lebenslangen Dienst der vorhandenen Beamtinnen und Beamten.

Beamtinnen und Beamte vertrauen darauf, dass die Beamtenversorgung und Beihilfe sicher und verlässlich ausgestaltet und im Eintrittsfall vorhanden ist. Im Gegenzug gewährleisten die Beamtinnen und Beamten eine dauerhafte, stabile und verlässliche Dienstausbung.

Staatsdienerinnen und Staatsdiener dürfen nicht streiken

Beamtinnen und Beamte sind keine Arbeitnehmer. Sie haben keinen ausgehandelten Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber, den sie mit dem Arbeitskämpfungsmittel Streik „bekämpfen“ könnten.

Beamtinnen und Beamte dienen der Allgemeinheit im Auftrag eines Dienstherrn und erfüllen unabdingbare und dauerhaft notwendige hoheitliche Aufgaben. Dies steht in einem untrennbaren Zusammenhang mit dem Wesen und der Funktion des Berufsbeamtentums und ist zent-

rale Grundlage für eine immer funktionierende verlässliche und unabhängige öffentliche Aufgabenerfüllung. Diese Strukturprinzipien bedingen sich gegenseitig und sichern das Berufsbeamtentum.

Position

Arbeitskampfmaßnahmen sind nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ausgeschlossen. Dies ist auch europarechtlich zulässig. Es gibt kein partielles Streikrecht bzw. Zubilligung eines Streikrechts für bestimmte Beamtengruppen. Eine Aufspaltung in Dienstverhältnisse mit unterschiedlichen Gestaltungsrechten je nach übertragener Aufgabe ist systemwidrig und unter dem Verfassungsgrundsatz des Funktionsvorbehaltes sachlich nicht geboten. Das Streikverbot für alle Beamtinnen und Beamte ist ein unteilbares systemnotwendiges Strukturprinzip.

Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen

Der dbb repräsentiert als gewerkschaftliche Spitzenorganisation mehr als 1,3 Millionen Menschen aus dem öffentlichen Dienst in Bund, Ländern, Kommunen, Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts. Seine Mitglieder bieten Expertise, Sachkenntnis, Sachverstand, „know how“ und Engagement. Es ist wichtig, diese Potenziale einzubringen – und im Interesse von Beschäftigten und Allgemeinheit zu einer Verbesserung der Bedingungen im öffentlichen Dienst beizutragen.

Forderung

Die Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen sind effektiv auszugestalten, um eine echte Mitwirkung und einen sachgerechten Interessenaustausch zu ermöglichen.

Die Kernregelungen der sog. Beteiligungsvereinbarungen sind bei Beteiligungstatbeständen, Verfahren, Fristen, Behandlung nicht berücksichtigter Positionen sowie Initiativrechten in den jeweiligen Beamtengesetzen (vgl. § 118 BBG) mit Leben zu erfüllen. Bei zentralen beamtenrechtlichen Änderungen, z. B. Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzen, ist ein Anhörungsrecht vor den jeweils federführenden Gesetzgebungsausschüssen einzuführen.

Einheitliche Aufgaben – einheitliche Regelungen: Notwendigkeit der Schaffung von Grundeinheitlichkeiten im gesamten Beamtenrecht

Digitalisierung und Transformation der Wirtschafts-, Arbeits- und Verwaltungsbedingungen wirken auf die gesamte Gesellschaft in Deutschland, Europa und der Welt. Die damit verbundenen Herausforderungen treffen alle Gesetzgeber und Dienstherrn mit allen Beamtinnen und Beamten in Deutschland gleichermaßen. Die vorhandenen und sich intensiv beschleunigenden Umbrüche sind nur dann zu bewältigen, wenn alle politischen, normgebenden und verwaltenden Ebenen sich abstimmen und koordiniert vorgehen.

Forderung

Gerade der hoheitliche Bereich muss Vorbild für ein konzentriertes, koordiniertes und einheitliches Vorgehen sein.

Der dbb erwartet, dass im Beamtenbereich Regelungen unterhalb der Ebene einer Verfassungsänderung– so z. B. in Form von einheitlichen Staatsverträgen oder „Mustergesetzen“ – geschaffen werden, um ein einheitliches effizientes und schnelles Vorgehen sicherzustellen.

Jede weitere Vervielfältigung des Beamten- und Dienstrechts ist zu stoppen. Intransparente und verwaltungsintensive Regelungen sind überflüssig, werden nicht akzeptiert und sind nicht vermittelbar. Das Auseinanderdriften der beamtenrechtlichen Regelungen ist zurückzuführen.

Ansehen und Attraktivität des Berufsbeamtentums steigern

Jetzt und in den kommenden Jahren erreichen die größten jemals verzeichneten Geburtsjahrgänge in Deutschland (1950er bis 1960er Jahre) das Renten- bzw. Ruhestandsalter. Das wirkt sich unmittelbar und zwingend auf das Beschäftigtenpotenzial für den gesamten öffentlichen Dienst und – mit seinen binnendemografischen Besonderheiten – sogar verstärkt auf den Beamtenbereich aus.

Der dbb hat diese massiven Veränderungen und die damit zwingend verbundenen negativen Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit des Staates auf allen Ebenen dauerhaft und deutlich benannt – sowie die Handlungsnotwendigkeiten aufgezeigt und Aktivitäten eingefordert.

Forderungen

Angesichts der objektiven Rahmenbedingungen erwartet der dbb sofortige, deutliche und nachhaltige Aktivitäten von allen Dienstherrn sowie eine Intensivierung und Verbreiterung von nachhaltigen Konzepten zur Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte auf allen Ebenen im Beamtenbereich. Dazu sind u. a. folgende Maßnahmen zu treffen:

- Schaffung von attraktiven und konkurrenzfähigen Einkommens- und Arbeitsbedingungen für den Beamtenbereich.
- Attraktive Ausgestaltung der Alterssicherung und der Gesundheitsfürsorge.
- Transparente Darstellung und Vermittlung der heute objektiv bereits vorhandenen Möglichkeiten bei der Ausgestaltung des Dienstrechts.
- Förderung und weitere Etablierung flexiblerer Arbeitszeitmodelle und Beschäftigungsformen in den Bereichen Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.
- Weiterentwicklung des mobilen Arbeitens und verlässliche Regelungen zum Homeoffice.
- Fortentwicklung von Beschäftigungsformen, die lebensabschnittsgerecht eine Steuerung des Dienstumfangs ermöglichen (ausgewogene Work-Life-Balance).
- Bewahrung des Erfahrungsschatzes der hochqualifizierten Beamtinnen und Beamten, die in den nächsten Jahren in den Ruhestand treten durch einen systematischen und funktionierenden Wissenstransfer in allen Organisationseinheiten.
- Stärkere Förderung und Nutzung des Potenzials von weiblichen Beschäftigten.

Whistleblower bzw. Hinweisgeber im öffentlichen Dienst benötigen geordnete Verfahren

Auch im öffentlichen Dienstes kann es zu Missständen / Straftaten kommen. Beamtinnen und Beamte die dies aufdecken, geraten in Konflikt mit ihrer dienstlichen Verschwiegenheitspflicht. Dabei handeln Hinweisgeber aus den Reihen des öffentlichen Dienstes auch im Interesse einer rechtmäßigen Staatsverwaltung auf allen Ebenen. Gleichzeitig sind die rechtlichen Möglichkeiten und Grenzen des Beamtenrechts nicht eindeutig oder nicht ausreichend bekannt.

Forderungen

Im Hinblick auf die von der Bundesrepublik bereits umzusetzende EU-Richtlinie fordert der dbb zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, eine umfassende Umsetzung bei der der Schutzanspruch neben der Meldung von Verstößen gegen das EU-Recht auch bei Meldung gegen Verstöße gegen deutsches Recht gilt.

Dabei sind die spezifischen Besonderheiten des Berufsbeamtentums in Deutschland zu beachten und müssen gewahrt bleiben. Vorhandene beamtenrechtliche Regelungen sind zu anzuwenden und zunächst ist im Regelfall der Dienstweg einzuhalten.

Gleichzeitig ist die Erarbeitung und Festlegung von möglichst bundeseinheitlichen enumerativen Katalogen mit einer klaren und verantwortungsvollen Erweiterung der beamtenrechtlichen Ausnahmetatbestände von der Verschwiegenheitspflicht ein unmittelbar anzugehendes Regelungsfeld in Bund und Ländern.

Forderungen zur Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten

Rückführung der regelmäßigen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten

Die Arbeitszeit wurde für Beamtinnen und Beamten des Bundes vor mehr als einem Jahrzehnt einseitig zu Sparzwecken erhöht und alle Beamten wurden zur Haushaltskonsolidierung herangezogen.

Forderung

Der dbb erwartet, dass die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten des Bundes strukturiert zurückgeführt wird.

In Bundesländern, in denen Beamtinnen und Beamten ebenfalls einseitig Arbeitszeitverlängerungen auferlegt wurden, erwartet der dbb geeignete Maßnahmen zur Rückführung.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Laufbahnrecht

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Positionen und Handlungsnotwendigkeiten zum Laufbahnrecht

Das Laufbahnrecht umfasst die notwendigen eigenständigen Regelungen zur beruflichen Entwicklung aller Beamtinnen und Beamten nach objektiven, eignungs- und leistungsbezogenen Maßstäben. Mit dem Laufbahnrecht wird das Leistungsprinzip im lebenslangen Dienstverhältnis gewahrt. Unter Ausschluss sachfremder Erwägungen und strenger Beachtung der Grundsätze Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird eine vielseitige Verwendung ermöglicht. Die Stärken der Beamtin und des Beamten werden genutzt und gefördert, um eine optimale Aufgabenerledigung in den jeweiligen Aufgabenbereichen und Ämtern dauerhaft sicherzustellen.

Um diese Ziele permanent fortzuentwickeln, sieht der dbb folgende Handlungsnotwendigkeiten und erhebt nachstehende Forderungen:

- **Gute berufliche Perspektiven**

Weiter- und Fortentwicklungsmöglichkeiten müssen für alle Beamtinnen und Beamten zugänglich und realisierbar sein. Sie müssen allen offenstehen und durch Leistung erreichbar sein. Der dbb fordert, dass alle Beamtinnen und Beamten eine realistische Chance für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe bzw. Einstiegsebene haben. Der Dienstherr muss genügend Aufstiegsmöglichkeiten anbieten, wobei die wissenschaftliche Ausbildung für den Aufstieg auch an einer externen (Fach-) Hochschule erfolgen kann.

- **Keine Absenkung der Bildungsqualifikationen beim Einstieg ins Laufbahnrecht**

Die Trennung von Bachelor-Abschlüssen (ggf. mit Promotion) und Master-Abschlüssen als Bildungsvoraussetzungen für die Zulassung zu den Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes bzw. für den Zugang der 1. und 2. Einstiegsebene der Laufbahngruppe 2 darf nicht aufgegeben werden. Die Regeln des DQR/EQR sollen die – internationale – Vergleichbarkeit der Kompetenzen erleichtern. Die Einstufungen haben laufbahnrechtlich nur Orientierungscharakter und im Hinblick auf die Zuordnung zu Laufbahngruppen bzw. zu Einstiegs- bzw. Qualifikationsebenen keine konstitutive Wirkung.

- **Verbesserung des Einstiegs für Bewerber/innen mit Berufsausbildung, hauptberuflicher Tätigkeit oder sonstigen Qualifikationen**

Der Einstieg für Bewerberinnen und Bewerber mit insbesondere notwendigen Berufsausbildung und hauptberuflicher Tätigkeit oder sonstigen Qualifikationen muss verbessert werden. Dies kann durch eine Verbesserung der Flexibilisierung der Eingangssämter geschaffen werden. Für Meister oder staatlich geprüfte Techniker sollte ein gesetzlich normiertes erhöhtes Eingangssamt eingerichtet werden.
- **Beurteilungssystem muss diskriminierungsfrei sein**

§ 8 BBG sowie § 9 BeamtStG verlangen einen diskriminierungsfreien Zugang zum öffentlichen Dienst als auch diskriminierungsfreie Karrierechancen. Dafür ist es zwingend erforderlich, dass diskriminierend wirkende Faktoren, wie zum Beispiel Hilfskriterien, die Rollenstereotype und tradierte Rollenmuster hervorrufen, abgeschafft werden.
- **Duale Ausbildungs- und Studiengänge stärken und damit Perspektiven schaffen**

Duale Ausbildungs- und Studienangebote sind zu verstärken. Gerade in Mangelfächern wäre es sinnvoll, die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber nicht erst nach dem Studium, sondern unmittelbar nach der Schule in den öffentlichen Dienst einzustellen. Sie würden dann ihr Studium an einer externen Fachhochschule/Hochschule absolvieren und die praktischen Berufszeiten in ihrer zukünftigen Dienststelle ableisten. Diese praktischen Berufszeiten könnten den Vorbereitungsdienst ersetzen. Der Vorteil für die Bewerberinnen und Bewerber läge darin, dass sie frühzeitig den öffentlichen Dienst/ihre Dienststelle und ihren Aufgabebereich kennenlernen. Da sie sich zudem in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf befinden, würden sie alimentiert; Studiengebühren entfallen bzw. werden übernommen. Außerdem würden die Studienzeiten bei der Versorgung mit angerechnet.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Besoldungsrecht

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Positionen und Handlungsnotwendigkeiten im Besoldungsrecht

Beamtenbesoldung ist Kern der Alimentation – kein beliebiges Einsparelement

Die Gesetzgeber in Bund und Ländern sind dem Verfassungsauftrag auf Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation langjährig teils unvollkommen nachgekommen. Die Besoldung war zu unterschiedlichen Zeitpunkten und für verschiedene Besoldungskonstellationen sowie in unterschiedlichen Besoldungsrechtskreisen verfassungswidrig zu niedrig ausgestaltet. Es bedurfte in den Jahren 2015 und erneut 2020 höchstrichterlicher Feststellungen und Entscheidungen durch das Bundesverfassungsgericht. Auch nachdem das Bundesverfassungsgericht den Gesetzgebern klare und nachvollziehbare Kriterien zur Bestimmung aufgezeigt hatte, sind die Besoldungsgesetzgeber ihrer Verantwortung nur sehr unzureichend nachgekommen.

Das Unterlassen der Besoldungsgesetzgeber von gebotener Rechtsetzung setzte die in der Vergangenheit – u. a. bei der europarechtswidrigen schlichten Senioritätsbezahlung – aufgezeigte Praxis fort, den Beamtinnen und Beamten nicht die ihnen gemäß der Verfassung zustehende (finanzielle) Anerkennung zukommen zu lassen, die den erbrachten Diensten und Leistungen entspricht.

Zudem machen die unterschiedlichen Ausgestaltungen der Besoldungsordnungen A mit 8, 11 oder 12 Stufen, mit verschiedenen gestaffelten Stufenlaufzeiten und gleichzeitig veränderter Bemessung des Grundgehalts (mit oder ohne Einbau einer Sonderzahlung oder einer allgemeinen Stellenzulage) sowie die verschiedenen Eingangsamter gerade im Bereich des mittleren Dienstes, es zwischenzeitlich objektiv unmöglich, von einheitlichen Besoldungsbedingungen zu sprechen und diese mit vertretbarem Aufwand zu vergleichen.

Festgestellt werden kann aber, dass eine große Anzahl der Besoldungsgesetzgeber ihren Beamtinnen und Beamten noch nicht einmal die verfassungsrechtlich geschützte Mindestalimentation gewähren/gewährt haben, indem sie die seit Jahren steigenden Lebenshaltungskosten bei der Bemessung der Besoldung und auch bei den Besoldungsanpassungen außer Acht gelassen haben. Zudem wurden u. a. durch die Gewährung von Einmalzahlungen oder Sockelbeträge die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen immer weiter abgeschmolzen und damit die im Amt zum Ausdruck kommende Anerkennung verweigert.

Beamtinnen und Beamte sind aufgrund der Untätigkeit der Besoldungsgesetzgeber und der

Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts seit Jahren gehalten, ihre verfassungsrechtlich garantierte Alimentation durch Widersprüche und Klagen gegen die Dienstherren, ggf. sogar bis zum Bundesverfassungsgericht, geltend zu machen, um auf diesem belastenden und langwierigen Weg ihren Gesetzgeber zu einem verfassungskonformen Handeln zu zwingen.

Die Höhe der Besoldung ist aber gerade nicht in das Belieben oder das – nicht näher begründete – Ermessen des Besoldungsgesetzgebers gestellt.

Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zum Mindestumfang der Alimentation sind eindeutig und in allen Rechtskreisen zwingend zu beachten

Das Bundesverfassungsgericht musste das verfassungswidrige Verhalten einiger Besoldungsgesetzgeber – zunächst in zwei komplexen und grundlegenden Entscheidungen zu Wesen, Inhalt und zur Höhe der Alimentation im Jahr 2015 zur R- und zur A-Besoldung – feststellen. Erneut musste es im Jahr 2020 zur R-Besoldung in Berlin sowie zu kinderreichen Beamtenfamilien in Nordrhein-Westfalen detaillierte Vorgaben zu den notwendigen Mindestausgestaltungen treffen.

Dadurch liegen zur Ausgestaltung des Grundsatzes der amtsangemessenen Alimentation klare Vorgaben vor, so dass die Bemessung sowohl für die Vergangenheit als auch für die Zukunft anhand objektiver Kriterien überprüfbar ist. Diese Entscheidungen zeigen den Gesetzgebern dauerhaft auf, wie sie die Besoldung der Höhe nach sowohl im Bereich der Mindestalimentation, aber auch zur Einhaltung des Abstandsgebots zu bemessen haben.

Damit wird wirkungsvoll der sich seit Jahren verstärkt abzeichnenden Zugriffe in Form von willkürlichen Kürzungen oder der Entkoppelung der Besoldung von den finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklungen entgegengetreten und dem Anspruch auf Teilhabe an den tatsächlichen und finanziellen Entwicklungen entsprochen.

Die in der Vergangenheit verfassungswidrig zu niedrige Besoldung muss nachgeleistet werden. Generelle Besoldungserhöhungen und der gezielte Einsatz verschiedener Besoldungsinstrumente müssen eine flächendeckende, anforderungsgerechte, attraktive und verfassungskonforme Alimentation sichern.

Herstellung einer verfassungskonformen und attraktiven Besoldung

- Die Besoldungsgesetzgeber müssen allen Beamtinnen und Beamten eine verfassungsmäÙe Besoldung gewähren und diese entsprechend der tatsächlichen und finanziellen Entwicklung anpassen und fortentwickeln.
- Die vom Bundesverfassungsgericht explizit benannten strengen prozeduralen Anforderungen bei der Fortschreibung der Besoldungshöhe und der Ermittlung und Abwägung der berücksichtigten / berücksichtigungsfähigen Bestimmungsfaktoren für den verfassungsrechtlich gebotenen Umfang der Anpassung der Besoldung im Gesetzgebungsverfahren sind einzuhalten.

- Der dbb wird darüber wachen, dass diese Kriterien von den Gesetzgebern beachtet sowie den verfassungsrechtlichen Notwendigkeiten der Darlegungs- und Begründungspflicht in den Gesetzen Genüge getan werden.
- Dabei geht es um mehr als um die Einhaltung von Verfassungsvorgaben im Mindestmaß. Die besondere Wertigkeit des öffentlichen Dienstes darf sich nicht auf verbale Bekundungen der Gesetzgeber und Dienstherrn beschränken. Verbale Bekundungen müssen endlich finanzielle Anerkennungen folgen, die zu tatsächlichen Verbesserungen führen. Nur so kann die qualitätssichernde Funktion der Besoldung gewährleistet werden.
- Die Bereitstellung und Zuführung von finanziellen Mitteln im Bund, Ländern und Gemeinden ist unabdingbar, um auf Dauer den öffentlichen Dienst flächendeckend mit hoch qualifiziertem und motiviertem Personal auszustatten. Dabei gilt es auch Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen und an sich binden. Nur attraktive Beschäftigungs- und Bezahlungsbedingungen ermöglichen es den Dienstherrn, dauerhaft in Konkurrenz zur Privatwirtschaft um die besten Kräfte zu bestehen.

Teilhabe der Besoldung an der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung ist keine „Kann-Regelung“

Die durch Gesetz regelmäßig vorzunehmenden Anpassungen von Besoldung und Versorgung sichern in temporären Abständen den Grundsatz einer jeweils amtsangemessenen Alimentation. Sie sind kein Selbstzweck und auch kein Automatismus als Nachklapp etwaiger Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst.

Die Übertragung von Tarifabschlüssen in Bund, Ländern und Kommunen, mindestens durch zeit- und inhaltsgleiche lineare Anpassungen, ist eines von fünf vom Bundesverfassungsgericht zur Bemessung der amtsangemessenen Alimentation aufgestelltes Kriterium, das es zu beachten gilt.

Deshalb ist bei den nächsten Besoldungs- und Versorgungsanpassungen die stark ansteigende Inflationsrate nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mit einzubeziehen und auszugleichen, um tatsächlich eine Teilhabe an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung zu gewährleisten.

- Alle Beamtinnen und Beamten benötigen Besoldungssteigerungen, die einen tatsächlichen Zuwachs – nicht Realverluste – bedeuten. Voraussetzung dafür ist, dass die Beamtinnen und Beamten in allen Gebietskörperschaften in gleicher Weise an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben und ein weiteres Auseinanderdriften der Besoldung vermieden wird.
- Die Besoldung darf im Rahmen der Anpassungen nicht hinter der Entwicklung der Abschlüsse im öffentlichen Dienst zurückbleiben.
- Die Besoldung ist strukturell weiterzuentwickeln und attraktiv, leistungsgerecht und motivationssteigernd auszubauen. Dabei gilt es, die sich zuspitzenden demographischen Rahmenbedingungen und die an den öffentlichen Dienst gestellten veränderten Herausforderungen zur berücksichtigen.
- Auch die weiteren Bezügebestandteile, wie der Familienzuschlag, Amts-, Stellen- und Erschwerniszulagen, sind weiterzuentwickeln und an die tatsächlichen Gegebenheiten

anzupassen.

Anwärterinitiative – jetzt endlich dauerhaft die Anwärterbezüge erhöhen

Personalgewinnung setzt attraktive und konkurrenzfähige Angebote voraus. Zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit müssen die Anwärterbezüge, die strukturell keine Voll-Alimentation beinhalten, so ausgestaltet sein, dass sie bestens befähigte und fachlich im Spitzenbereich bewertete junge Menschen für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst im Status als Beamter auf Widerruf motivieren.

Dafür gilt es, die Anwärterbezüge in der ersten Berufsphase konkurrenzfähig gut auszugestalten. Es reicht nicht für einige wenige durch Anwärtersonderzuschläge temporäre Aufbesserungen zu ermöglichen. Durchgängig liegt heute das Niveau der Anwärtergrundbeträge – bezogen und in Relation auf die allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Verhältnisse – unter dem Niveau von Ende der siebziger Jahre. Das ist inakzeptabel. Da helfen schöne Sprüche überhaupt nicht.

- Für Anwärterinnen und Anwärter ist zur Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Sicherstellung der Attraktivität das Grundniveau der Bezüge deutlich anzuheben.
- Die Anwärtergrundbeträge sind zur Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Sicherstellung der Attraktivität bei den regelmäßigen Anpassungen in deutlichen Schritten und Mindestbeträgen zu verbessern.
- Hinzutreten müssen weitere Attraktivitätsbausteine, zum Beispiel ein massiver Ausbau der Wohnungsfürsorge, die Bereitstellung von Dienstwohnungen, Unterstützungen bei notwendiger Mobilität durch kostenfreie „Job-Tickets“ oder Flexibilisierungen bei den Dienstorten, um heimatnahe Verwendungen zu ermöglichen.

Bundesweite Grundeinheitlichkeiten sichern eine flächendeckende verfassungskonforme Ausgestaltung der Besoldung, vermeiden sachlich unnötige Normen- und Verwaltungsintensitäten, schaffen Transparenz und sichern Akzeptanz auch bei der Allgemeinheit

Aus einer Vielzahl von Sachgründen sind die Veränderungen der Besoldungsgesetzgebungskompetenz durch die sog. Föderalismusreform I kritisch zu bewerten. Nach mehr als 15 Jahren ist objektiv festzustellen, dass es eine nicht mehr überschaubare Normenflut und Verwaltungsvervielfältigung in der Besoldung gibt. Dies betrifft die unterschiedliche Ausgestaltung der Grundbesoldung, des Familienzuschlages, der Amts- und Stellenzulagen und Ähnliches.

Auch hat das Bundesverfassungsgericht zwischenzeitlich festgestellt, dass die Auseinanderentwicklung beim Besoldungsniveau nicht grenzenlos ist. So darf die Spreizung des Besoldungsniveaus zwischen den Gebietskörperschaften 10 Prozent nicht überschreiten.

Der dbb sieht es als seine Aufgabe an, Entwicklungen zu beobachten, Fehlentwicklungen sowie negative und unnötige Umstände zu benennen und Lösungen aufzuzeigen.

Die Differenzen innerhalb der Ausgestaltung der Grundbesoldung durch den Besoldungsföderalismus führen zu nicht akzeptablen Verwerfungen zwischen Bund und Ländern. Deshalb müssen auch unterhalb der Ebene einer Verfassungsänderung sachgerechte Weiterentwicklungen der Besoldung unter dem Gebot von Grundeinheitlichkeiten erfolgen. Mit Grundeinheitlichkeiten wird auch eine gleichmäßige Teilhabe aller Beamtinnen und Beamten an den überall in Deutschland stattfindenden finanziellen und wirtschaftlichen Veränderungen bewirkt.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Versorgungsrecht

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Positionen und Handlungsnotwendigkeiten im Versorgungsrecht

Die Beamtenversorgung ist rechtlich und strukturell eigenständig und ein über Artikel 33 Grundgesetz (GG) geschützter Bestandteil des Berufsbeamtentums

Für Beamtinnen und Beamte stellt das eigenständige, sichere und leistungsfähige Alterssicherungssystem der Beamtenversorgung einen herausragenden und wichtigen Bestandteil ihrer Beschäftigungsbedingungen dar. Deshalb müssen Beamtinnen und Beamte auf den Bestand und die Sicherheit ihrer Alterssicherung vertrauen können. Sie spiegelt die Wertschätzung und die Geltung des Leistungsprinzips für langjährigen Dienst wider.

Die Beamtenversorgung ist ein zentrales Anliegen der Berufspolitik und gewerkschaftlichen Arbeit des dbb in Bund und Ländern

Aufgrund ihrer Eigenständigkeit, des abgeschlossenen Empfängerkreises und auch wegen ihrer guten Leistungen ist die Beamtenversorgung häufig Gegenstand von unsachlichen Behauptungen und verfälschenden Darstellungen in den Medien. Diesen tritt der dbb klar, sachlich und anlassbezogen entgegen. Auch erteilt er Forderungen nach einer Einheitsversicherung eine Absage.

Die Beamtenversorgung in Bund und Ländern ist neben der Besoldung ein gleichrangiger Teil der Alimentation. Daher ist es unlauter, diese fortlaufend zu diskreditieren und prinzipiell in Frage zu stellen. Für die Beamtinnen und Beamten muss der Bestand, die Leistungsfähigkeit und die Verlässlichkeit der Beamtenversorgung unstreitig und eindeutig sein.

Zu einer verlässlichen Alterssicherung gehört die Teilhabe an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung und der Schutz vor dauerhafter Entwertung. Dies gilt umso mehr, als dass sich keine Bezieherin und kein Bezieher von Alterssicherungsleistungen mehr umorientieren oder anderweitige Vorsorge treffen kann.

Die Beamtenversorgung ist kein Gegenstand für Leistungskürzungen. Vielmehr sind laufende Anpassungen an aktuelle Entwicklungen nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts erforderlich. Auch sind Neuerungen im Sinne einer angestrebten Grundeinheitlichkeit des Versorgungsrechts bundesweit umzusetzen.

Der dbb sieht für die nächsten Jahre folgende Handlungsnotwendigkeiten:

Eine stabile Ausgestaltung der Alterssicherungssysteme erfordert stetige Anstrengungen, um zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln und auf den Weg zu bringen.

Das rechtlich und strukturell eigenständige Alterssicherungssystem ist im Bestand zu sichern sowie systemkonform und bundeseinheitlich weiterzuentwickeln.

- Ständig wiederkehrende Überlegungen und Forderungen, die in Diversität bestehenden Altersversorgungssysteme in Deutschland zu einer Einheitsversicherung umzugestalten, sind getragen von der Absicht, die eigenständige Beamtenversorgung zu beseitigen.
- Einen sinnbehafteten Fortschritt oder eine in der Gesamtbetrachtung finanzielle Vorteilhaftigkeit, enthalten solche Überlegungen und Begehrlichkeiten dabei jedoch nicht. Denn die Hoffnungen auf damit scheinbar verbundene Einnahmesteigerungen und Ausgabeneinsparungen sind nicht erfüllbar.
- Dies hat zuletzt im Jahr 2020 auch die von der Bundesregierung eingesetzte Kommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ erkannt und in ihrem Abschlussbericht berücksichtigt. Eine Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in das bestehende System der gesetzlichen Rentenversicherung hätte zur Folge, dass die Dienstherrn die Arbeitgeberbeiträge zusätzlich zu tragen hätten und zugleich die Bruttobezüge der Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf eine Beitragspflicht angehoben werden müssten. Somit wäre eine Systemumstellung insgesamt mit erheblichen finanziellen Mehrausgaben verbunden, für die die Haushalte der Gebietskörperschaften keinen Raum haben.
- Neben diesen Erkenntnissen und faktischen Einsichten ist eine Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten in eine sogenannte Erwerbstätigenversicherung mit der verfassungsmäßigen Ordnung des Grundgesetzes nicht vereinbar.

Keine isolierten Leistungskürzungen oder sachfremde Zugriffe auf die Beamtenversorgung

- Die über Artikel 33 GG eigenständige Beamtenversorgung ist eine Vollversorgung. Sie verbindet Grund- und Zusatzversorgung.
- Die Beamtenversorgung ist ein wesentlicher und erforderlicher Attraktivitätsbaustein des Berufsbeamtentums. Sie bietet als Teil des gegenseitigen Dienst- und Treueverhältnisses von Dienstherrn und Beamten eine jeweils amtsangemessene Alterssicherung.
- Wie alle Alterssicherungssysteme bedarf die Beamtenversorgung der stetigen Weiterentwicklung. Reformmaßnahmen, die geeignet und notwendig sind, die dauerhafte finanzielle Leistungsfähigkeit zu erhalten, wie z. B. die Anhebung der Lebensaltersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung von 65 auf 67 Jahre, wurden richtigerweise in die Beamtenversorgung übertragen. Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung können Anhaltspunkte für Weiterentwicklungen sein. Sie dürfen mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht ausschließlich aus Einsparzwecken erfolgen und müssen systemkonform unter Berücksichtigung der Eigenständigkeit durchgeführt werden.

Eintritt für eine „Grundeinheitlichkeit“ der wesentlichen versorgungsrechtlichen Regelungen in Bund und Ländern

- Die tragenden verfassungsrechtlichen Grundsätze der Beamtenversorgung und deren höchstrichterliche Präzisierungen binden Bund und Länder als Gesetzgeber gleichermaßen und erfordern bei den zentralen Regelungsinhalten und Berechnungsgrundlagen zumindest gleichartige Mindeststandards.
- Etwaige Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung können ausschließlich unter Berücksichtigung der rechtlichen und strukturellen Eigenständigkeit des Systems der Beamtenversorgung einen Maßstab für eine in Bund und Ländern gleichmäßige Weiterentwicklung der Beamtenversorgung sein.
- Gleiche Anforderungen und Aufgaben an den Beamtendienst sollten mit zumindest ähnlichen und materiell gleichwertigen Bedingungen in der Altersversorgung einhergehen; dies ist nicht zuletzt auch erforderlich, um die wichtige, Gebietskörperschaft übergreifende Mobilität und Flexibilität der Beamtinnen und Beamten aufrechtzuerhalten.

Verbesserungen bei Ruhegehaltfähigkeit von Bezügebestandteilen

- Die Ruhegehaltfähigkeit von Gehaltsbestandteilen ist punktuell auszubauen und in Bund und Ländern gleichgerichtet zu entwickeln. So müssen Gehaltsbestandteile, welche die Bezüge zu Aktivzeiten langjährig geprägt haben, sich auch im Ruhegehalt niederschlagen.
- Dies gilt insbesondere für den Bereich der Stellenzulagen, welche bislang nur in einigen Bundesländern berücksichtigt werden.
- Auch aus dem Grund, dass neben Bayern, Nordrhein-Westfalen und Sachsen nunmehr auch der Bund eine Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit (zunächst der Polizeizulage) umsetzt, sollte der dbb den diesbezüglichen Handlungsdruck in den anderen Bundesländern verstärken.

Gerechte Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten

- Gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten, insbesondere im Rahmen familienpolitisch bedingter Freistellungszeiten für Kindererziehung und Pflege von Angehörigen, müssen ausreichend honoriert werden, um eine gerechte und angemessene Kompensation der Ausfallzeiten in der Altersversorgung zu gewährleisten.
- Der dbb fordert – nachdem der Bund zuletzt den Ländern Bayern und Sachsen gefolgt ist – insbesondere die Gesetzgeber in den Ländern auf, in dem Bereich der Kindererziehungszuschläge endlich eine rentengleiche Berücksichtigung statt eines willkürlichen Flickenteppichs zu beschließen.

Europarechts- und systemkonforme Regelungen zur Portabilität

- Die sogenannte Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen ist gesetzlich flächendeckend in allen Rechtskreisen zu regeln. Dies erfolgt in sinnvollster Weise durch ein se-

parates Altersgeldgesetz, welches einen eigenständigen Altersversorgungsanspruch eröffnet, durch welchen der Verlust des „betrieblichen Teils“ der Alterssicherung systemkonform eingegrenzt wird. Primär soll durch eine in vielen Bundesländern noch ausstehende Regelung die vielerorts noch obligatorische sozialversicherungsrechtliche und wirtschaftlich sehr nachteilige Nachversicherung beim freiwilligen Ausscheiden aus dem Beamtendienst abgemildert werden. Dadurch soll auch ein Wechsel von Beamtinnen und Beamten zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft erleichtert werden sowie die seit langem bestehenden, offenkundigen europarechtlichen Probleme der bisherigen Rechtslage in vielen Gebietskörperschaften beseitigt werden.

Ausbau der Teilkapitaldeckung bei der Finanzierung

- Die Erkenntnis, dass für eine langfristige Sicherheit und Finanzierbarkeit der Alterssicherungssysteme grundlegende Weichenstellungen erforderlich sind, ist schon lange vorhanden.
- Eine sich für die Beamtenversorgung daraus ergebende konsequente Rücklagenbildung für die später berechenbar anfallenden und vorhersehbaren Versorgungsausgaben ist in den weiter zurückliegenden Jahrzehnten jedoch überwiegend unterlassen und versäumt worden. Erst ab 1999 erfolgte die bundeseinheitliche Einführung der Versorgungsrücklagen – und darüber hinaus die spätere Ergänzung durch kapitalgedeckte Versorgungsfonds in Bund und vielen Ländern.
- Der dbb ruft die Gesetzgeber in Bund und Ländern dazu auf, Versorgungskosten über Versorgungsrücklagen und -fonds mittelfristig zusätzlich und nachhaltig abzusichern und gegen zweckfremde Zugriffe zu schützen. So hat das Land Sachsen in der Landesverfassung festgelegt, dass die Mittel für Versorgungsempfänger vom allgemeinen Staatshaushalt getrennt auszuweisen und zweckgebunden zu verwenden sind. Dies gilt es in allen Ländern und im Bund entsprechend zu regeln, da es notwendig ist, die Alterssicherungssysteme dauerhaft finanzierbar und generationengerecht auszugestalten sowie in ihren jeweiligen Besonderheiten nachhaltig weiterzuentwickeln.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundestarifkommission

Antragsbetreff: Leitantrag „Herausforderungen für den öffentlichen Dienst annehmen – der Demografie begegnen, Attraktivitätsoffensive starten, Eingruppierung zeitgemäß weiterentwickeln“

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Um dem bereits jetzt bestehenden und sich in den kommenden Jahren durch altersbedingtes Ausscheiden massiv verschärfenden Personalmangel im öffentlichen Dienst zu begegnen, muss eine Attraktivitätsoffensive für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes gestartet werden. Nur so kann der öffentliche Dienst im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte mit der Privatwirtschaft bestehen. Wichtige Elemente dieser Attraktivitätsoffensive sind regelmäßige Entgelterhöhungen und die zeitgemäße Weiterentwicklung der verschiedenen Eingruppierungssysteme. Ein Augenmerk ist dabei auf die Gleichbehandlung der Beschäftigten in den unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu richten, um den Grundsatz gleicher Bezahlung für gleiche Tätigkeiten im Eingruppierungsrecht umzusetzen. Neben strukturellen Verbesserungen für einzelne Beschäftigtengruppen sind beispielsweise folgende bereichsübergreifende Maßnahmen notwendig:

Modernisierung der Entgeltordnungen konsequent fortsetzen

Durch die Vereinbarung neuer Entgeltordnungen bei Bund, Kommunen und Ländern (inklusive der Lehrkräfte) sind erste wichtige Schritte zur Modernisierung des Eingruppierungsrechts unternommen worden. Dieser Prozess muss jedoch fortgeführt werden, da auch die Entwicklung der Tätigkeiten und der verschiedenen Berufe im öffentlichen Dienst nicht stehen bleibt und regelmäßig weiteren Änderungen unterworfen ist. Hier muss die Eingruppierung Schritt halten. Die bestehenden Eingruppierungssysteme inklusive der Tätigkeitsbeschreibungen müssen fortlaufend auf Stimmigkeit und Aktualität geprüft und weiterentwickelt werden.

Stillstand durch die Problematik „Arbeitsvorgang“ überwinden

Initiativen der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, bestehende Eingruppierungsregelungen zu verschlechtern, gilt es entgegenzuwirken. Vielmehr ist es zur Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dringend erforderlich, insbesondere die Regelungen zur Eingruppierung attraktivitätssteigernd weiterzuentwickeln. Die von den unterschiedlichen Arbeitgebern in den vergangenen Einkommensrunden eingeforderten Anpassungen im Eingruppierungsrecht, um die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum so genannten Arbeitsvorgang auszuhebeln, lehnt der dbb daher ab. Die für Beschäftigte in Geschäftsstellenverwaltungen bei Gerichten im Bereich TVöD und Beschäftigte in Serviceeinheiten bei Gerichten im Bereich TV-L ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist umzusetzen. Danach umfasst der zur Eingruppierung maßgebliche Arbeitsvorgang sämtliche mit der Aktenführung zusammenhängende Einzeltätigkeiten. Nach Bildung des Arbeitsvor-

gangs wird dieser anhand der Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Entgeltordnung überprüft. Eine isolierte Betrachtung nur der schwierigen Tätigkeiten ist dem bestehenden Eingruppierungsrecht nicht zu entnehmen und erfolgt nicht. Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung gestellte Anträge auf Höhergruppierung sind umzusetzen. Der dbb fordert die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes auf, nicht weiter mit dem Hinweis auf die Problematik „Arbeitsvorgang“ Verhandlungen zur dringend notwendigen Modernisierung des Eingruppierungsrechts und zu anderen Themen zu verzögern.

Stufengleiche Höhergruppierung auch im TV-L festschreiben

Zur Herstellung der Gleichbehandlung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ist es insbesondere erforderlich, auch im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) den in den übrigen Bereichen des öffentlichen Dienstes bereits weitestgehend geltenden Grundsatz der stufengleichen Höhergruppierung festzuschreiben. Die bisher im TV-L vereinbarte betragsmäßige Höhergruppierung mit einem Garantiebetrug in Höhe von 100 beziehungsweise 180 Euro ist nicht geeignet, zur Motivation der Beschäftigten beizutragen, die eigentlich mit einer Höhergruppierung verbunden sein sollte. Die bereits absolvierten Tätigkeitszeiten sollen nicht durch eine Rückstufung im Rahmen der Höhergruppierung entwertet werden.

Entgeltgruppe 7 im Allgemeinen Teil der Entgeltordnungen angleichen

Ein weiterer zur Herstellung der Gleichbehandlung in den unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes wichtiger Punkt ist die noch ausstehende Angleichung der Entgeltgruppe 7 in den Allgemeinen Teilen der verschiedenen Entgeltordnungen. Während in den Allgemeinen Teilen der Entgeltordnungen für Bund und Kommunen für den Verwaltungsdienst das Merkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und zu einem Fünftel selbstständige Leistungen“ in Entgeltgruppe 7 vorgesehen ist, ist dies in den Allgemeinen Teilen der Entgeltordnungen zu TV-L und TV-H nicht der Fall. Dort sind Beschäftigte mit entsprechender auszuübender Tätigkeit in Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Erst bei einem Anteil an selbstständigen Leistungen von einem Drittel erfolgt dann, wie bei Bund und Kommunen, eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 8. Hier muss eine Angleichung erfolgen.

Entgeltordnung für Lehrkräfte weiterentwickeln

Seit dem 1. August 2015 ist die Entgeltordnung Lehrkräfte in Kraft. Damit hat der dbb erreicht, dass die zuvor geltenden Richtlinien und Erlasse der Arbeitgeberseite zur Lehrkräfteeingruppierung durch eine tarifvertragliche Regelung abgelöst werden. In der Einkommensrunde 2019 mit der TdL ist es gelungen, die so genannte Angleichungszulage auf 105 Euro zu erhöhen und damit Höhergruppierungen zu erwirken. Die Zulage wird dort gezahlt, wo die Entgeltgruppe (noch) nicht dem jeweiligen Besoldungsamt entspricht. Um die Eingruppierung der Lehrkräfte gerecht und zukunftsfest aufzustellen, muss das System der Angleichungszulage durch die Einführung der so genannten Paralleltabelle (Entgeltgruppe entspricht Besoldungsamt) ersetzt werden. Weitere strukturelle Verbesserungen – etwa die vollständige Berücksichtigung des Vorbereitungsdienstes / Referendariats bei der Stufenlaufzeit – sind notwendig.

Begründung

Nach Schätzung des dbb fehlen aktuell rund 330.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Dies betrifft nicht nur die in der Corona-Pandemie besonders im Fokus stehenden Bereiche Gesundheit, Bildung und Sicherheit, sondern alle Bereiche der Verwaltung, von der Steuerverwaltung über die Justiz bis zu den Arbeitsagenturen und Jobcentern. Betroffen sind Bund, Länder und Kommunen gleichermaßen. Die Problematik wird sich durch Altersabgänge weiter verschärfen. Im kommenden Jahrzehnt werden fast 1,3 Millionen weitere Beschäftigte altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Um im Zuge des demografischen Wandels gut qualifizierte Nachwuchskräfte im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft zu gewinnen, das vorhandene Personal zu halten und durch Entwicklungsmöglichkeiten weiter zu motivieren, ist ein attraktives, zukunftsfähiges und gerechtes Entgeltsystem unerlässlich.

Zur Attraktivität und Zukunftsfähigkeit trägt neben einer regelmäßigen und angemessenen Erhöhung der Tabellenentgelte auch eine Eingruppierungssystematik bei, die die Wertigkeit der unterschiedlichen Tätigkeiten zutreffend abbildet und auf Änderungen im Tätigkeitsbild, etwa durch die fortschreitende Digitalisierung und veränderte politische und gesellschaftliche Anforderungen, reagiert. Daher muss die bereits begonnene Modernisierung des Eingruppierungsrechts konsequent fortgesetzt werden.

Zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes „nach außen“ ist nicht zuletzt auch ein gerechtes und nachvollziehbares Eingruppierungssystem „nach innen“ entscheidend. Hierzu tragen gleichwertige Eingruppierungen, Aufstiegsperspektiven und Entgelte in den unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes entscheidend bei. Ein Wettbewerb von Bund, Ländern und Kommunen untereinander ist nicht zielführend und führt nur zur Schwächung des öffentlichen Dienstes insgesamt. Unterschiedliche Bewertungen gleicher Tätigkeiten und ein unterschiedlicher Umgang mit Höhergruppierungen, je nachdem, mit welchem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes das Arbeitsverhältnis besteht, müssen der Vergangenheit angehören.

Der öffentliche Dienst insgesamt ist nur so zukunftsfähig wie seine Arbeitsplätze. Ob Bund, Länder oder Kommunen – Investitionen in die Weiterentwicklung des Eingruppierungssystems und in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen insgesamt sind unerlässlich, um im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen zu können.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundestarifkommission

Antragsbetreff: Leitantrag „Schlechte Bilanz für das Tarifeinheitsgesetz, Tarifpartnerschaft stärken“

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der dbb beamtenbund und tarifunion lehnt den gesetzlich verankerten Grundsatz der Tarifeinheit weiterhin strikt ab. Auch in Zukunft setzt sich der dbb beamtenbund und tarifunion für eine pluralistische Gewerkschaftslandschaft und für freiwillige Tarifpartnerschaften auf Augenhöhe sowie gegenseitigem Respekt in Deutschland ein.

Begründung:

Durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts im Juli 2017 sah sich der dbb beamtenbund und tarifunion gezwungen vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg zu ziehen. Der dbb beamtenbund und tarifunion hat im Dezember 2017 gegen das ursprüngliche Tarifeinheitsgesetz (TEG) Beschwerde vor dem Straßburger Gericht erhoben. Aus Sicht des dbb beamtenbund und tarifunion verletzt das Tarifeinheitsgesetz vom 3. Juli 2015 das Grundrecht aus Artikel 11 Absatz 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK). Es wird erwartet, dass der EGMR ohne mündliche Verhandlung zu einer Entscheidung kommen wird.

Am 13. März 2019 hat der dbb beamtenbund und tarifunion zudem gegen die seit 2019 geltende Neuregelung zur Tarifkollision Verfassungsbeschwerde eingelegt. Diese hat die 3. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts nicht zur Entscheidung angenommen. In der Begründung heißt es, die Verfassungsbeschwerde sei nachrangig. Die aufgeworfenen Fragen müssten also zunächst von den Fachgerichten an einem konkreten Fall geklärt werden.

Daher steht fest, dass das TEG mit seinen negativen Auswirkungen und trotz zahlreicher offener Rechts- und Sachfragen aktuell theoretisch Anwendung finden kann. Dass das TEG in der Praxis auf große Untauglichkeit stößt, zeigt sich gegenwärtig auch am Beispiel des Konflikts zwischen der GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer und der Deutschen Bahn AG. Letztere verkündete im März 2021 gegenüber der Mitgliedsgewerkschaft GDL das TEG anzuwenden und legte unter anderem die Mehrheiten in den Betrieben des Konzerns willkürlich fest. Zur Feststellung der tatsächlichen betrieblichen Mehrheiten wurden bereits verschiedene Gerichtsverfahren durch die GDL eingeleitet.

Anders als von den Gesetzgebenden erörtert, führt das Gesetz also nicht zur Befriedung unter den Gewerkschaften. Durch die Geltung des Mehrheitstarifvertrages durch das Gesetz ist für die

bestehenden Gewerkschaften vielmehr ein Anreiz zur Konfrontation entstanden, um im jeweiligen Betrieb die Mehrheit der Mitglieder zu gewinnen. Für eine freiwillige Zusammenarbeit mit der zahlenmäßig kleineren gewerkschaftlichen Konkurrenz besteht keinerlei Notwendigkeit.

Der Grundsatz der Tarifeinheit ist nicht dazu geeignet, die Tarifautonomie zu schützen und die Zusammenarbeit der Gewerkschaften zu fördern. Anders als die Gesetzesbegründung es vorsieht, werden konkurrierende Gewerkschaften nicht bereits vor der Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Zusammenarbeit motiviert, Zuständigkeiten und Positionen abzustimmen und letztlich einheitliche Verhältnisse im Betrieb zu gewährleisten. Vielmehr verlieren die durch Gewerkschaften freiwillig und ohne gesetzlichen Zwang erfolgten Verhandlungsabsprachen an Wert, da kraft Gesetzes ausschließlich der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft Anwendung findet.

Bereits in der Vergangenheit hat der dbb beamtenbund und tarifunion die Bedeutung und den Wert von freiwilligen Tarifpartnerschaften hervorgehoben und in zahlreichen Tarifrunden mit unterschiedlichen Tarifpartnerinnen und Tarifpartnern erfolgreich auf Augenhöhe und mit großem Respekt füreinander gelebt. Dem dbb beamtenbund und tarifunion gelang es bisher stets, gemeinsam und in Absprache mit seinen zahlreichen Tarifpartnerinnen und Tarifpartnern in unterschiedlichen Tarifrunden auch und gerade trotz gewerkschaftspolitischer Unterschiede, bestmögliche Ergebnisse für seine Mitglieder in den Tarifverhandlungen zu erreichen. Aus Sicht des dbb beamtenbund und tarifunion ist es daher nur konsequent und zielführend, auch weiterhin freiwillige Tarifpartnerschaften zu leben und die gesetzlich verordnete Tarifeinheit strikt abzulehnen.

Es besteht weiterhin die Aufgabe, Einfluss auf das Gesetzgebungsverfahren zu nehmen und möglichst auf eine ersatzlose Streichung des Gesetzes hinzuwirken.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundestarifkommission

Antragsbetreff: Leitantrag Tarifbindung und Flächentarifvertrag

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der dbb ist unbedingter Befürworter des Flächentarifprinzips – aus tarif- und aus gesellschaftspolitischer Verantwortung heraus! Diese Position vertritt der dbb unverändert. Was sich verändert hat, ist die Bereitschaft der Politik, Tarifbindung und Flächentarifprinzip in eindeutiger Weise zu unterstützen. Es fehlt zwar nicht an wortreichen Bekenntnissen, wohl aber an praktischem Handeln.

Noch immer fehlt beispielsweise ein flächendeckendes Tariftreuegesetz. Der Bund geht hier weiterhin mit schlechtem Vorbild voran. Ferner muss der Erosion des Flächentarifs durch Erleichterungen beim Procedere zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen erfolgen. Wichtig ist ferner, sogenannte OT-Mitgliedschaften („ohne Tarif“) in Arbeitgeberverbänden zu verbieten, da diese ein ideales Schlupfloch zur Tariffucht darstellen.

Darüber hinaus gilt jedoch insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes, dass der Flächentarif für sich genommen noch keinen Wert darstellt, wenn manche Arbeitgeber ihn als Wagenburg missbrauchen, um in der Fläche nicht gestalten, sondern lediglich verhindern zu wollen. Konkretisiert hat sich dieses Vorgehen bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Die TdL ist zwar Flächentarifvertragspartei des TV-L, weigert sich jedoch seit Jahren, diesen Flächentarif zu pflegen und zu entwickeln, zum Beispiel im Bereich der Entgeltordnung für Lehrkräfte.

Tarifbindung und Flächentarif sind heute schon unersetzliche Bestandteile unserer Gesellschaftsordnung. Es ist zu erwarten, dass ihre Bedeutung für die Stabilität unserer Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung in den nächsten Jahren noch zunehmen wird. In diesem Sinne war und ist die Corona-Pandemie ein Beleg für die Bedeutung von Tarifbindung und Flächentarif.

Vor diesem Hintergrund müssen der Erhalt bzw. der Ausbau von Tarifbindung und Flächentarifprinzip zentrale Aufgaben des dbb sein.

Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen: Die zuständigen Gremien des dbb werden beauftragt, ihre Tarifarbeit auf Basis des Flächentarifprinzips durchzuführen und zugleich offensiv von der Politik unterstützende Maßnahmen zur Erhöhung der Tarifbindung einzufordern.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundestarifkommission

Antragsbetreff: Leitantrag „Chancen nutzen, Vorbehalte abbauen - Verlässlicher Rahmen für Digitalisierung durch Tarifverträge“

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der dbb möge sich dafür einsetzen, die Digitalisierung des Arbeitsmarktes als große Chance zu begreifen und die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitswelt bestmöglich zu gestalten.

Dafür soll der dbb mit den Arbeitgebenden des öffentlichen Dienstes in Tarifverhandlungen gehen und verlässliche Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten schaffen. Vorbildcharakter haben hier der TV Digitalisierung mit dem Bund und die letzte Tarifrunde mit dem Land Hessen, wo der dbb sehr erfolgreich und innovativ verhandeln konnte.

Die Digitalisierung ist ein vielschichtiger Prozess. Das Potential einer digitalen Arbeitswelt ist enorm und gehört ausgeschöpft, damit Arbeitsvorgänge unkomplizierter, schneller und dadurch effizienter gestaltet werden können, wovon Arbeitgebende und Arbeitnehmende gleichermaßen profitieren.

Der dbb nimmt jedoch auch die Ängste und Bedenken seiner Mitglieder ernst. Überall dort, wo Arbeitgebende versuchen Arbeitsplätze abzubauen oder eine Verdichtung der Arbeit absehbar ist, wird sich der dbb diesen Maßnahmen massiv zur Wehr setzen. Die konkrete Bandbreite der Veränderung am Arbeitsplatz lässt sich derzeit nicht vorhersagen, reicht wohl aber von unwesentlichen Anpassungen bis hin zu massiven Veränderungen. Bei allen denkbaren Veränderungen müssen die Gewerkschaften in jeden Fall an den Umgestaltungsprozessen beteiligt werden.

Konkret geht es um den vorausschauenden Umgang mit Veränderungen. Oberste Priorität hat dabei die Arbeitsplatzsicherung bzw. die Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes. In Fällen, wo dies nicht möglich ist, müssen verbindliche Regelungen rund um die Themen Entgeltsicherung und Qualifizierung getroffen werden. Niemand darf durch eine Digitalisierungsmaßnahme schlechter gestellt werden.

Die berufliche Weiterbildung ist Voraussetzung einer vorausschauenden Fachkräfte- und Innovationspolitik und lebenslanges Lernen muss gefördert werden. Daher fordert der dbb einen verbindlichen Anspruch auf echte Qualifizierung. Dieser Anspruch muss insbesondere auch für die Beschäftigten in Elternzeit und anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen gelten, um diesen einen Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Die Geeignetheit einer Qualifizierungsmaßnahme ist stets auch von einer angemessenen Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abhängig. Als geeignete Qualifizierungsmaßnahmen kommen zum Beispiel maßgeschneiderte Kurse oder Studiengänge in Betracht, die in Form von klassischen Schulungsmaßnahmen oder in digitalen Formen

der Wissensvermittlung (E-Learning) erfolgen können. Alle Kosten rund um eine Qualifizierungsmaßnahme sind von den Arbeitgebenden zu tragen und sämtliche Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen sind zwingend als Arbeitszeit zu betrachten.

Ein weiterer zentraler Punkt ist die Einführung und Nutzung moderner und flexibler Arbeitsformen. Die dafür notwendigen Arbeitsmittel sind von den Arbeitgebenden zu stellen bzw. die Kosten dafür zu tragen. Es bedarf zudem konkreter Regelungen zur Arbeitszeit, zum Datenschutz, der Vermeidung von Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie der Definition eines Rechts auf Nichterreichbarkeit zum Schutz vor Überlastung der Beschäftigten. Ortsflexibles Arbeiten darf zu keiner Pflicht für die Beschäftigten werden und keine beruflichen Nachteile mit sich bringen.

Ziel des dbb ist es, tarifliche Antworten auf digitale Veränderungen der Arbeitswelt zu geben und diese fortschrittlich und zukunftsweisend zu gestalten.

Kernforderungen des dbb sind:

- Entwicklung von Schutzmechanismen zur Arbeitsplatzsicherung, Entgeltsicherung und notwendigen Qualifizierung
- Arbeitsplatzertret als oberste Priorität
- verbindlicher Anspruch auf Qualifizierung auf hohem Niveau
- Schaffung zukunftssicherer Arbeitsplätze
- Ermöglichung flexibler Arbeitsmodelle auf freiwilliger Basis

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundestarifkommission

Antragsbetreff: Leitantrag „Konsequenzen aus der Pandemie für die Tarifarbeit“

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Corona-Pandemie war und ist ein medizinisches, soziales, gesellschaftliches, wirtschaftliches und damit unweigerlich auch ein tarifpolitisches Problem. Das gilt insbesondere für die Tarifpolitik im Bereich des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche.

Der öffentliche Dienst und seine privatisierten Bereiche haben maßgeblich dazu beigetragen, dass die Pandemie in der Bundesrepublik bis heute vergleichsweise gut bewältigt werden konnte. In diesem Zusammenhang waren und sind die sogenannten Coronaprämien unter Umständen eine erste symbolische Geste, sie sind jedoch keinesfalls eine ausreichende Antwort auf die Probleme, die teilweise schon vor der Pandemie erkennbar gewesen wären, die aber nunmehr unübersehbar vor den Tarifpartnern stehen.

Konkret wird es in den nächsten Jahren darum gehen, Fachpersonal für die Krankenhäuser, die KITAs, die Schulen, die Ordnungsämter, die... zu finden, zu fördern und zu halten. Die Arbeitgeber folgen oft noch der Argumentation keine Mittel für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu haben, weil sie das Geld für Neueinstellungen bräuchten. Diese beiden Dinge als Gegensatz aufzufassen, war schon immer falsch, während und nach der Pandemie ist dieser Ansatz noch klarer als Irrweg zu kritisieren. Die Entgelt- und Arbeitsbedingungen müssen insgesamt und strukturell neu gedacht werden, wenn Erziehung, Pflege und Infrastruktur in den dynamischen Jahren, die vor der Bundesrepublik liegen, den Ansprüchen der Bürger gerecht werden können.

In diesem Sinne strebt der dbb an, dass Tarifpolitik nicht allein als Reparaturwerkstätte für den öffentlichen Dienst und seine privatisierten Bereiche aufgefasst wird, sondern als Entwicklungsraum für einen attraktiven öffentlichen Dienst, der in die Lage versetzt wird, die vielen Aufgaben, die hohe technische, soziale, handwerkliche, pädagogische, oder intellektuelle Kompetenzen benötigen, auf dem Arbeitsmarkt auch wirklich „einzukaufen“.

Das bedeutet: Wir brauchen regelmäßige und zielorientierte Tarifpflege und wir brauchen eine Tarifpolitik, in der – selbstverständlich unter Berücksichtigung der Haushaltslage – von beiden Seiten gestaltet werden will.

Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen: Die zuständigen Gremien des dbb werden beauftragt, ihre Tarifarbeit mit dem Ziel durchzuführen, jenseits notwendiger tariftechnischer Reparaturen auf die Arbeitgeber einzuwirken, wieder verstärkt Tarifrecht zu gestalten.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Bundespersonalvertretungsrecht

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Positionen und Handlungsnotwendigkeiten im Bundespersonalvertretungsrecht

Die Beschäftigten der öffentlichen Einrichtungen sind das lebendige und für die Bürgerinnen und Bürger sichtbare Fundament aller Dienstherren. Ihre Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, ihre Arbeitsmotivation und ihre Bereitschaft, Veränderungen mitzugehen, waren und sind Bedingung für die Leistungs- und Reformfähigkeit des öffentlichen Dienstes.

Der Gesetzgeber hat die Vertretung der Interessen der Beschäftigten besonderen Gremien, den Personalvertretungen, anvertraut. Diese sind beauftragt, zum „Wohle der Beschäftigten“ und gleichermaßen auch zur „Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben“ mit der Dienststelle „vertrauensvoll“ zusammenzuarbeiten.

Die Personalvertretungen haben damit eine vermittelnde und befriedende Rolle zwischen Dienststelle und Beschäftigten einzunehmen. Damit dies auch unter den veränderten Rahmenbedingungen einer Gesellschaft und ihrer Verwaltung im Wandel so bleibt, bedarf es angemessener Arbeitsbedingungen und Befugnisse.

Die im Jahr 2021 erfolgte Novellierung des BPersVG stellt auch nach Auffassung des Gesetzgebers nur einen ersten Einstieg in eine bruchlos fortzuführende weitere Novellierung dar. Dies ist richtig, und aus Sicht des dbb besteht Regelungsbedarf insbesondere bei den folgenden Problembereichen.

Ausschluss der Benachteiligung von Personalratsmitgliedern in der beruflichen Entwicklung

Die Nachwuchsproblematik im öffentlichen Dienst spiegelt sich in der Nachwuchsproblematik für alle Personalvertretungen. Die Bereitschaft von Beschäftigten, sich ehrenamtlich zugunsten ihrer Kolleginnen und Kollegen in personalvertretungsrechtlichen Gremien zu engagieren, ist daher zu fördern.

Benachteiligungen in der beruflichen Entwicklung sind auszuschließen. Zur Sicherung der Akzeptanz der Institution Personalrat als solcher muss jede Regelung zur Verhinderung von Benachteiligungen klar und transparent sein. Engagement in einer Personalvertretung darf insbesondere für freigestellte Mitglieder kein „Karrierekiller“ sein. Der Einstieg in die Personalratsarbeit soll zudem für Neueinsteiger kein Abenteuer, sondern eine planbare berufliche Entwicklungsstufe darstellen. Zu den hier denkbaren vielfältigen Ansätzen gehören die Schärfung der Vorgaben für die Nachzeichnung des fiktiven beruflichen Werdegangs einschließlich Hinterlegung von Freistellungen mit Spiegeldienstposten. Zwingend zur Vermeidung wirtschaftlicher

Nachteile ist die Sicherstellung der Teilhabe freigestellter Personalratsmitglieder an leistungsorientierter Bezahlung. Eine kontinuierliche berufliche Qualifizierung von Personalratsmitgliedern ist ebenso zu gewährleisten wie hinreichend lange Übergangszeiten in die fachberufliche Praxis nach Beendigung der Freistellung. Die Erstreckung des Weiterbeschäftigungsanspruchs in Gestalt eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf Beamte im Vorbereitungsdienst trägt dem der Arbeitnehmervertreter entsprechenden Schutzbedürfnis Rechnung.

Schließung von Lücken in der Vertretung der Beschäftigteninteressen

Die Beteiligung an personellen, sozialen und innerdienstlichen Maßnahmen ist die Kernaufgabe des Personalrats. Besonders in Zeiten großer Veränderungen ist die Gewissheit der Beschäftigten über die Einbindung ihrer Interessenvertretungen essentiell für die Bewältigung von Umstrukturierungsprozessen in der öffentlichen Verwaltung.

Daher müssen die Personalvertretungen in die Prozesse, die auf beteiligungspflichtige Maßnahmen abzielen, frühzeitig, insbesondere bereits bei Pilotprojekten und Modellversuchen, zuverlässig und umfassend eingebunden werden.

Entscheidungen werden zunehmend von Stellen getroffen, denen keine die betroffenen Beschäftigten repräsentierende Personalvertretung gegenübersteht. Ein solches Auseinanderfallen von entscheidungsbefugtem Dienststellenleiter und zuständiger Personalvertretung/betroffenen Beschäftigten muss im Geist des BPersVG gelöst werden – der von der Rechtsprechung definierte Maßnahmebegriff gehört auf den Prüfstand. An den vom Gesetzgeber der Beteiligung unterworfenen Maßnahmen bedarf es einer Beteiligung desjenigen Personalrats, der von den von der Maßnahme betroffenen Beschäftigten zur Vertretung ihrer Interessen legitimiert ist. Bei ressortübergreifenden Maßnahmen sind die Interessen der betroffenen Beschäftigten durch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu vertreten.

Ausdehnung des personellen Schutzbereichs des BPersVG

Wer weisungsgebunden in das Dienststellengeschehen eingliedert und damit den dort geltenden Regeln unterworfen ist, hat Anrecht auf Vertretung seiner Interessen durch die Personalvertretung – selbst wenn sein Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht. Dies sichert insbesondere die Beschäftigteneigenschaft von Leiharbeitnehmern und gilt grundsätzlich auch für arbeitnehmerähnliche Personen.

Beschäftigte mit überwiegend künstlerischer oder wissenschaftlicher Tätigkeit müssen einen Antrag stellen, um die Beteiligung des Personalrats zu erlangen. Da ein überwiegender Teil dieser Beschäftigten einen solchen grundsätzlichen Ausschluss aus der Interessenvertretung nicht wünscht, ist das tendenziell die Einbindung des Personalrats erschwerende Antragserfordernis durch ein Widerspruchsrecht zu ersetzen.

Die Annahme, es handle sich bei Beamtenstellen der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts und vergleichbaren Arbeitnehmerstellen um herausgehobene, allein aufgrund des Vertrauens des Dienstherrn zu besetzende Spitzenpositionen, ist obsolet. Die Mitbestimmung bei Personalangelegenheiten dieser Beschäftigten wird dazu beitragen, die vielfach vorwiegend politisch motivierten zu Gunsten objektiver Entscheidungen zurückzudrängen und so einen Anlass für grundlegendes Misstrauen gegenüber der Institution des Berufsbeamtentums auszuschalten.

Anpassung der personellen Ausstattung an das Arbeitsvolumen

Qualifizierte Personalratstätigkeit braucht Zeit. Es muss ein mit dem realen Bedarf korrespondierender zeitlicher Raum für die Wahrnehmung der Personalratstätigkeit zur Verfügung gestellt werden. Von Kandidaturen darf nicht aus Sorge vor Verärgerung der Kolleginnen und Kollegen Abstand genommen werden, weil diese die dienstlichen Aufgaben der Personalratsmitglieder zusätzlich übernehmen müssen. Im Umfang von Dienstbefreiung zur Wahrnehmung von Personalratstätigkeit hat eine Entlastung von dienstlichen Aufgaben stattzufinden, die aufgrund vorsorgender Personalausstattung nicht als Mehrarbeit bei nicht dem Personalrat angehörenden Kolleginnen und Kollegen aufläuft.

Die Aufgaben der Personalvertretungen sind in den vergangenen Jahren deutlich anspruchsvoller, umfangreicher und komplexer geworden. Hochwertige Personalratsarbeit kommt unmittelbar den Beschäftigten und gleichermaßen der Aufgabenerfüllung der Dienststelle zu Gute. Der Umfang der Freistellungen ist an die unstreitig gestiegenen Anforderungen der Personalratsarbeit mindestens in demselben Maße anzupassen, wie der Gesetzgeber es aus den genannten Gründen für Betriebsratsmitglieder für erforderlich hielt.

Digitalisierung der Personalratsarbeit

Die in der Novelle 2021 begonnene Digitalisierung der Personalratsarbeit ist fortzuführen. Ein Ausbau des Anwendungsbereichs audiovisueller Formate entspricht den Erwartungen der jüngeren Generation sowie, altersunabhängig, der in den vergangenen zwei Jahren gelebten Homeofficekultur, fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege, entspricht der Zielsetzung der Nachhaltigkeitsregelungen des Bundesreisekostengesetzes und ist wesentlicher Baustein zur Steigerung der Bereitschaft von Beschäftigten zur Mitarbeit im Personalrat.

Personalvertretungen sind deshalb schnellstmöglich mit der erforderlichen Technik auszustatten; hierzu gehören neben gesicherten und ausreichend dimensionierten Datenleitungen u.a. auch Abstimmungstools und geeignete Software. Unter bestimmten Voraussetzungen ist die Option zur digitalen Durchführung personalratsinterner Wahlen zu eröffnen. Das Monatsgespräch zwischen Dienststelle und Personalvertretungen sollte im Hybridformat durchgeführt werden dürfen. Zudem ist ein voraussetzungsloser Anspruch der an einer Personalratssitzung Teilnehmberechtigten sowie der an einer Personalversammlung Teilnehmberechtigten auf jeweilige digitale Teilnahme vorzusehen.

Förderung der Qualifizierung für die Mandatsausübung

Personalratsmitglieder sollen und wollen nicht Sand im Getriebe sein, sondern konstruktiv und initiativ auf Augenhöhe mit der Dienststellenleitung tätig sein. Hierzu müssen sie über ein ähnlich breites Wissen verfügen. Der von § 54 Abs. 1 BPersVG eröffnete Interpretationsspielraum ist auszuschöpfen: Ob Wissen durch Schulung in dem von der Rechtsprechung tradierten „herkömmlichen“ Sinn oder durch Bildung im weiteren Sinne, die auch über Vorträge, Erfahrungsaustausch und Weitergabe von Know-how vermittelt wird, darf keine Rolle spielen. Um einen breiteren Wissenspool jederzeit verfügbar sicherzustellen, sind Schulungs- und Bildungsveran-

staltungen zudem in größerem zeitlichen Umfang und für mehr Personalrats- bzw. Ersatzmitglieder zu bewilligen. Ergänzend ist das Verfahren zur Freistellungs- und Kostenübernahmezusage durch die Dienststelle zu beschleunigen.

Erweiterung der Gestaltungsoptionen der Dienststellenpartner

Eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs für Dienstvereinbarungen kann Personalrat und Dienststelle in die Lage versetzen, ortsbezogene Sachverhalte schnell und auf die speziellen Bedürfnisse zugeschnitten zu regeln. Dies sollte mit einem umfassenden Initiativrecht der Personalvertretungen einhergehen. Gewünschte Einheitlichkeit kann durch den Abschluss von Rahmendienstvereinbarungen auf Ebene der Stufenvertretungen gesichert werden. erforderlich Auf Grund der heterogenen Interessen der Belegschaft notwendiger Vielfalt kann durch Bereitstellung entsprechender zu- oder abwählbarer Module Rechnung getragen werden.

Zeitgerechter Ausbau der Beteiligungsrechte

Das Bundesverwaltungsgericht hat betont, das demokratische Prinzip verlange nicht, Mitbestimmungstatbestände restriktiv zu interpretieren; soweit die Regierungsverantwortung berührt sei, sei dem nicht durch Ausschluss, sondern durch Einschränkung der Mitbestimmung nach den Regeln zur Verantwortungsgrenze Rechnung zu tragen (BVerwG v. 30. Juni 2005 - 6 P 9.04 -, juris, Rn. 19 ff.). In diesem Sinne sind Defizite bei der Beteiligung der Personalvertretungen – nicht nur mit Blick auf aus der Digitalisierung entstandene neue beteiligungsbedürftige Sachverhalte – zu beseitigen.

Eingrenzung des generellen Aufhebungsrechts der obersten Dienstbehörde

Ziel eines jeden Personalvertretungsgesetzes ist es, die Interessen der Dienststelle und der Beschäftigten mittels einvernehmlicher Lösung unter gleichberechtigter Beteiligung der Partner zur Geltung zu bringen. Diesem Kompromissfindungsprozess läuft das Recht der obersten Dienstbehörde zuwider, unter bestimmten Voraussetzungen jede Entscheidung der Einigungsstelle aufzuheben. Ein generelles Aufhebungsrecht entwertet die Beteiligung der Personalvertretungen ebenso wie die Funktion der Einigungsstelle. Es spiegelt ein Bild von Dienststelle und Personalvertretung wider, das mit der Vorstellung einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit auf Augenhöhe nicht in Einklang zu bringen ist.

Ergänzung des analogen gewerkschaftlichen Zugangsrechts um ein digitales

Neue Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle und auf den verschiedensten Gründen basierende Abwesenheitszeiten von der Dienststelle machen es Gewerkschaften zunehmend schwerer, Beschäftigte zuverlässig in der Dienststelle anzutreffen. Zur Ausübung des ihnen in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes garantierten Grundrechts auf koalitionsmäßige Betätigung sind sie indes auf die Kontaktaufnahme zu den Beschäftigten angewiesen. Dies gilt nicht nur, aber insbesondere auch im Vorfeld von Personalratswahlen. Gewerkschaftliche Werbe- und Informationskanäle müssen daher fortlaufend an die jeweils neuen technischen Standards der in der Dienststelle verwendeten digitalen Kommunikationswege und -programme angepasst werden.

Das analoge Zugangsrecht der Gewerkschaften zu Dienststelle und Beschäftigten ist daher um ein dynamisches digitales Zugangsrecht zu ergänzen.

Vereinfachung des Personalratswahlverfahrens

Das Wahlverfahren ist fehleranfällig. Die Beteiligten – in der Regel juristische Laien – müssen eine Vielzahl oft schwer verständlicher Vorschriften anwenden und umfangreiche Rechtsprechung berücksichtigen. Benötigt werden eindeutige Vorgaben in der Wahlordnung zum Beispiel für das Verfahren bei Vorabstimmungen und für die Bildung des Wahlvorstands, verbindlich zu verwendende Muster etwa für Zustimmungserklärungen und Wahlvorschläge sowie Beispielskataloge mit klarer Definition der Handlungsoptionen des Wahlvorstands bei Nichteinhaltung der Vorgaben.

Zur Vereinfachung von Abläufen sind die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen, etwa für elektronische Kommunikation mit den Beschäftigten und innerhalb des Wahlvorstands, für die Eröffnung der Option zur Durchführung bestimmter Wahlvorstandssitzungen in audiovisuellen Formaten sowie der Personalratswahl als Online-Wahl. Letztere stellt nicht nur eine wesentliche Verfahrenserleichterung für alle Beteiligten dar und trägt zur Kostensenkung bei, sondern trägt durch höhere Wahlbeteiligung zu größerer Legitimierung und Akzeptanz der Personalvertretung bei.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag „Krisenbewältigung nur mit den Personalvertretungen“

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Herausforderungen

Die Corona-Pandemie, die Flutkatastrophe im Ahrtal und nun der verbrecherische Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine zeigen in aller Deutlichkeit, dass die für das Funktionieren der öffentlichen Verwaltung unerlässlichen infrastrukturellen Bedingungen nicht zu jeder Zeit und in vollem Umfang als existent vorausgesetzt werden können.

Jede dieser Krisen, denen sicher weitere folgen, offenbart, dass jeweils spezifische kurzfristige Herausforderungen eintreten, die mit unmittelbaren Auswirkungen auf die öffentliche Verwaltung und damit auch die Personalvertretungen als deren integriertem Bestandteil verbunden sind. Exemplarisch zu nennen sind nach den Erfahrungen der jüngsten Zeit die angeordneten Kontaktbeschränkungen aufgrund epidemischer oder pandemischer Lagen.

Ebenso realistisches Szenario sind faktische Kontaktschwierigkeiten, die aufgrund nicht nur vorübergehenden Stromausfalls, z. B. durch Hackerangriffe oder Zerstörung von Infrastruktur durch Wetterextreme, desgleichen Flutkatastrophen, Stürme, Schnee als solche oder infolge von chemischen oder nuklearen Unfällen auftreten können.

Zielsetzung: Sicherstellung der Einbringung der Beschäftigteninteressen auch in Krisenzeiten

Gerade in Krisenzeiten sind Bürgerinnen und Bürger auf eine bestmöglich funktionierende Verwaltung angewiesen. Dies setzt – trotz krisenbedingter Widrigkeiten – motivierte und engagierte Mitarbeitende voraus. Gerade in Krisenzeiten mit ihren Erschwernissen in der privaten Lebensführung ebenso wie in der Verrichtung dienstlicher Aufgaben müssen deshalb die Beschäftigten darauf vertrauen können, dass ihre Interessen durch die von ihnen gewählten Personalvertretungen wahrgenommen werden.

Am Beispiel der Corona-Pandemie hat sich jedoch ganz konkret gezeigt, dass Personalvertretungen vielerorts nicht oder unzureichend in Krisenstäbe eingebunden waren und sind. Teilweise und – wenn überhaupt - wurde nur im Nachgang über beschlossene Maßnahmen und dann auch nur rudimentär informiert.

Es ist daher unumgänglich, ein Teilnahmerecht der Personalvertretungen an Krisenstäben gesetzlich zu verankern. Nur so kann sichergestellt werden, dass Entscheidungen über die zur Kri-

senbewältigung notwendigen Maßnahmen unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten, die diese Maßnahmen umsetzen sollen, getroffen werden sowie die spezielle Expertise der mit den Dienststellenbedingungen und dem Leistungspotential der Beschäftigten bestens vertrauten Personalvertretungen nutzbar gemacht wird.

Zu Unrecht werden Personalvertretungen zuweilen als „Bremser“ wahrgenommen. Richtig ist vielmehr, dass diese kraft ihres gesetzlichen Auftrags und im Interesse der von ihnen vertretenen Beschäftigten lösungsorientiert mitarbeiten. Die Einbindung der Personalvertretungen trägt erwiesenermaßen zur – gerade in Krisen notwendigen – Akzeptanz auch belastender Maßnahmen durch die Beschäftigten bei.

Forderung des dbb

Einbindung der Personalvertretungen in Krisenstäbe

Es ist gesetzlich sicherzustellen, dass die Personalvertretungen in Krisenstäbe, die bei ihren Dienststellen gebildet werden, von Anfang an eingebunden werden. Bei dienststellenübergreifenden Krisenstäben sind die Stufenvertretung sowie zusätzlich die Personalvertretungen aller betroffenen Dienststellen einzubinden. Die Einbindungspflicht gilt sowohl für dauerhaft eingerichtete als auch für ad hoc gebildete Krisenstäbe. Die von den Personalvertretungen entsandten Mitglieder sind als gleichberechtigte Teilnehmer in demselben Umfang und zu demselben Zeitpunkt zu unterrichten wie die weiteren Mitglieder des Krisenstabs.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Arbeitsmarktpolitik und Fachkräftesicherung

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ausgangssituation

Oberstes Ziel einer aktiven und aktivierenden Arbeitsmarktpolitik muss die Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sein. Geringfügige Beschäftigung ist auf ein Minimum zu reduzieren. Sie verfestigt Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, führt eher zu einer Entfernung vom Arbeitsmarkt und kann keine auskömmlichen Alterseinkommen sichern. Insbesondere Frauen sind von dieser Thematik betroffen.

Arbeitsmarktpolitik muss aus Sicht des dbb aber auch weitergedacht werden als die reine Vermittlung in Arbeit. Neben dem Grundsatz des Förderns und Forderns im Bereich der Grundversicherung für Arbeitsuchende sowie den Lohnersatzleistungen in Form von Arbeitslosengeld I, setzt Arbeitsmarktpolitik bereits in einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für den deutschen Arbeitsmarkt an, um dem immer stärker um sich greifenden Fachkräftemangel entgegen treten zu können.

In diesem Zusammenhang unterstützt der dbb die Abkehr vom Vermittlungsvorrang verbunden mit einer stärkeren Fokussierung auf Weiterbildung und Zusatzqualifizierungen von Arbeitsuchenden und Beziehenden von Arbeitslosengeld I. Insbesondere der Ausbau des Projektes „Agentur für Qualifizierung“ ist breit aufzustellen und mit ausreichendem Personal zu unterlegen, denn der Fachkräftemangel in Deutschland umfasst längst nicht mehr nur die so genannten MINT-Berufe. Egal ob Lehrende und Erziehende, ob Beschäftigte im Bereich der öffentlichen Sicherheit oder in den Gesundheitsberufen: die Liste der Bereiche mit Personalmangel ließe sich beliebig fortführen. Die Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte und Nachwuchs zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst war nie so angespannt wie derzeit.

Umso wichtiger ist es, die Weichen für einen zukunftsfähigen, personell gut ausgestatteten öffentlichen Dienst zu stellen. Denn unabhängig ob Finanzkrise, Migrationsbewegungen, Pandemie oder Krieg: die Herausforderungen sind vielfältig und machen die Notwendigkeit einer reibungslos funktionierenden staatlichen Infrastruktur mehr als deutlich.

Arbeitsmarktpolitik kann vor allem dann ihre aktivierende Wirkung entfalten, wenn die Angebote auf dem Arbeitsmarkt, hier speziell im öffentlichen Dienst, attraktiv ausgestaltet sind.

Zentrale Elemente zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind neben der Bezahlung auch die Arbeitszeiten, die Reduzierung von Wechselschichten und eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und ggf. Pflege eines Angehörigen.

Auch die Möglichkeit des beruflichen Fortkommens, ein modernes Laufbahnrecht sowie gezielte Aufstiegsmöglichkeiten durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen sollten zu sichtbaren Aushängeschildern des öffentlichen Dienstes werden. So werden Berufseinsteigenden bereits Perspektiven aufgezeigt.

Nach wie vor gibt es auf dem deutschen Arbeitsmarkt große ungenutzte Potenziale, die so genannte „Stille Reserve“. Sie speist sich überwiegend aus Frauen, die entweder gar nicht im Berufsleben stehen oder in Teilzeit beschäftigt sind. Auch Menschen mit Behinderung sind vielfach gut qualifiziert, eine Beschäftigung scheidet jedoch häufig am Unwillen der Arbeitgebenden, die Arbeitsplätze entsprechend auszugestalten. Auch älteren Menschen ist ein längerer Verbleib im Berufsleben zu ermöglichen. Neben Fortbildungen ist hier der präventive Charakter eines effektiv ausgestalteten Arbeits- und Gesundheitsschutzes hervorzuheben. So lassen sich vorzeitige Renten- und Ruhestandseintritte verhindern oder zumindest hinauszögern.

Auch die Integration von Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Vermittlungshemmnissen kann durch gezieltes Coaching auf kommunaler Ebene angegangen werden.

Darüber hinaus muss die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte erleichtert werden. Hierzu ist das Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufs- und Hochschulabschlüsse zu vereinfachen und zu entbürokratisieren. Das Angebot von vorgelagerten Deutschkursen in Drittstaaten ist auszubauen, um die spätere Arbeitsmarktintegration zu erleichtern.

Der dbb steht nach wie vor zum Grundsatz des Förderns und Forderns und lehnt die vollständige Abschaffung von Sanktionsmöglichkeiten bei Verletzung der Mitwirkungspflichten ab. Eine Beratung und Vermittlung auf Augenhöhe kann nur dann erfolgen, wenn die Kooperation der zu Vermittelnden sichergestellt werden kann. Hierzu bedarf es von Fall zu Fall auch Sanktionen. Eine Preisgabe entsprechender Möglichkeiten ist aus Sicht des dbb kontraproduktiv. Dies schließt eine Prüfung der Sanktionsinstrumente, insbesondere im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, nicht aus.

Kernforderungen des dbb in der Arbeitsmarktpolitik:

- Rückkehr ins Berufsleben bzw. Rückkehr aus Teil- in Vollzeit ist zu unterstützen. Hierzu ist eine Verbesserung der Rahmenbedingungen zwingend erforderlich. Hierzu zählen neben einer besseren Bezahlung auch Arbeitszeiten, die beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und ggf. Pflege ermöglichen. So kann gezielt die so genannte „Stille Reserve“ gehoben werden.
- Geringfügige Beschäftigung ist auf das absolut notwendige Minimum zu reduzieren. Die Notwendigkeit, aufstockende Leistungen zu beziehen, kann so effektiv reduziert wer-

den. Scheinselbstständigkeit ist konsequent zu bekämpfen. All dies sichert den Betroffenen nicht nur einen angemessenen Lebensstandard, sondern verhindert in vielen Fällen auch drohende Altersarmut.

- Lebenslanges Lernen sichert Arbeitsplätze und gewährleistet hohe Qualifikationsniveaus bis zur Rente bzw. zum Ruhestand. Im Bildungsbereich muss dafür gesorgt werden, dass Schülerinnen und Schüler sowie Studierende, die durch Corona bedingten Unterrichtsausfall oder Wechselunterricht benachteiligt sein könnten, den Anschluss nicht verlieren und durch gezielte Qualifizierungsangebote fit für den Arbeitsmarkt gemacht werden.
- Durch konsequente Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz können präventiv frühzeitige Renten- bzw. Ruhestandseintritte vermieden werden.
- Die Zuwanderung gut qualifizierter Fachkräfte ist weiter zu fördern. Hierzu sind die Anerkennung von Berufsabschlüssen zu erleichtern sowie erste Sprachkenntnisse bereits im Heimatland zu vermitteln. Entsprechende Projekte sind zu fördern und zu evaluieren.
- Der dbb steht nach wie vor zum bewährten Grundsatz des Förderns und Forderns. Auch wenn eine Abkehr vom Vermittlungsvorrang und ein stärkeres Gewicht auf individueller Qualifizierung richtig ist, müssen die Beschäftigten in den Arbeitsagenturen und Jobcentern gegenüber Menschen, die sich dem Arbeitsmarkt konsequent verweigern und auf staatliche Hilfe angewiesen sind, Sanktionsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Bei der vorgesehenen Neugestaltung dieser ist selbstverständlich die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum menschenwürdigen Existenzminimum zu beachten.
- Die Vorteile einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst und besonders in den Mangelberufen sind besser zu kommunizieren. Hier kann direkt in den (Berufs-) Schulen und Universitäten angesetzt werden, um junge Menschen von einer Beschäftigung in den entsprechenden Bereichen zu überzeugen.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Arbeitsrecht

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Den Wandel der Arbeitswelt durch neue Technologien, digitales Arbeiten aber auch die geänderte Einstellung der Beschäftigten zu ihrer Arbeit, gilt es auch künftig aktiv gewerkschaftlich zu begleiten. Die bisherigen Regelungen des Arbeitsrechts sind weiter zu entwickeln und den tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen, um die Interessen der Beschäftigten zu wahren. Das Arbeitsrecht als Arbeitnehmerschutzrecht hat eine erhebliche Bedeutung für den sozialen Frieden. Arbeitsrechtliche Regelungen sollten diese Bedeutung widerspiegeln und alle Beschäftigungsgruppen im Blick haben. Dabei gilt es, Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten zu erhalten und im Sinne dieser weiterzuentwickeln. Einem Aufweichen bestehender Schutzvorschriften, wie beispielsweise dem Arbeitszeitgesetz, muss entgegengetreten werden.

Es gilt Arbeitsformen einzuschränken, die für die Beschäftigten eine erhebliche Belastung darstellen, wie zum Beispiel die Befristung von Arbeitsverträgen. Es gilt aber auch Arbeitsformen zu fördern, bei denen die Beschäftigten mehr Einfluss auf die Lage, die Dauer und den Ort der Arbeitserbringung erhalten. Beschäftigten ist ein flexibles Arbeiten passend zur jeweiligen Lebenssituation zu ermöglichen.

Der dbb vertritt zu einzelnen Regelungsbereichen des Arbeitsrechts folgende Positionen:

Befristung von Arbeitsverträgen

Trotz der seit Jahren von Arbeitgebenden vorgetragenen Behauptung, dass sich aufgrund des steigenden Fachkräftebedarfs die Anzahl von Befristungen verringern werde, ist festzustellen, dass dem nicht so ist. Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse ist immer noch auf einem hohen Stand. 2019 war fast jede zweite Neueinstellung befristet, rund 60 Prozent davon ohne Sachgrund. Der hohe Anteil der befristeten Arbeitsverträge gerade bei Neueinstellungen zeigt, dass das Instrument der Befristung von Arbeitsverhältnissen missbräuchlich verwendet wird, um das Kündigungsschutzgesetz auszuhöhlen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis zu haben, vielfach über einen längeren Zeitraum durch aufeinanderfolgende befristete Verträge, verändert zunehmend das Arbeitsleben und das Verhalten der einzelnen Beschäftigten. Es führt bei den Betroffenen in sämtlichen Lebensbereichen zu Unsicherheiten bei der Planung für die Zukunft. Wer einen befristeten Arbeitsvertrag hat, wird kaum längerfristige Verbindlichkeiten eingehen, etwa zur Finanzierung eines Eigenheims. Kredite sind nur unter erschwerten Bedingungen zu erhalten. Planungen zur Gründung einer Familie werden möglicherweise aufgeschoben. Auch fällt es Men-

schen mit befristeten Arbeitsverträgen schwerer, sich für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen, da sie damit rechnen müssen, dass ihr befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund ihres Eintretens für ihre Rechte unter Umständen nicht mehr verlängert bzw. nicht entfristet wird.

Daher fordert der dbb folgende Forderungen unverzüglich umzusetzen.

- Der dbb fordert, die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung abzuschaffen. Befristungen ohne Sachgrund waren ursprünglich als Ausnahme gedacht, heute sind sie weit verbreitete Praxis und öffnen dem Missbrauch zur Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes Tür und Tor.
- Auch stellt die Befristung des Arbeitsverhältnisses zur Erprobung eine nicht hinnehmbare Ausweitung der sechsmonatigen Probezeit im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses dar. Der dbb spricht sich gegen eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses zur Erprobung aus.
- Der dbb lehnt eine Befristung von Arbeitsverträgen aus haushaltsrechtlichen Gründen ab. Der Sachgrund der Haushaltsbefristung ist aufgrund der freien Gestaltbarkeit für den Normgeber äußerst missbrauchsanfällig. Öffentliche Arbeitgebende müssen sich darüber hinaus auch ihrer Vorbildfunktion bewusst sein.
- Für sachlich begründete Befristungen muss eine geeignete gesetzliche Regelung geschaffen werden, die stetig aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse (Kettenbefristungen) verhindert und in unbefristete überführt. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind auf das notwendige Maß zu beschränken.
- Die Regelungen des Befristungsrechts sind auf ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und insbesondere auf das Arbeitsleben hin zu überprüfen. Vorschriften, die Missbrauch erlauben, müssen geändert werden.

Arbeiten in Teilzeit

Umfang oder Lage der Arbeitszeit entsprechen oftmals nicht den Wünschen der Beschäftigten. Generell ist Teilzeitarbeit unter Frauen deutlich stärker verbreitet als unter Männern, insbesondere, wenn Kinder im Haushalt leben, reduzieren Frauen häufig ihre Arbeitszeit.

Dabei führt die Entscheidung, die Arbeitszeit zu reduzieren, oftmals zu einer unumkehrbaren Situation, wenn den Beschäftigten die Möglichkeit verwehrt wird, ihre Arbeitszeit wieder aufzustocken. Hinzu kommt, dass Teilzeiterwerbstätigkeit oft mit weitreichenden Nachteilen verbunden ist. Zu nennen sind hier die Fragen der sozialen Sicherung, Beschränkungen der Karrieremöglichkeiten und Entgeltdiskriminierung.

Trotz der Einführung einer sogenannten „Brückenteilzeit“, die es den Beschäftigten ermöglicht, zeitlich begrenzt ihre Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit zu reduzieren, lassen die bestehenden

gesetzlichen Rahmenbedingungen eine wirkliche Arbeitszeitsouveränität und flexibles Arbeiten der Beschäftigten nicht zu.

- Der dbb fordert, die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, ihre Arbeitszeit flexibel an ihre Lebenssituation anzupassen.
- Den Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit sollen Arbeitgebende nur noch aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen können. Der dbb spricht sich dafür aus, eine Komponente der Interessenabwägung in das Gesetz aufzunehmen. Die Interessen des Arbeitgebenden und des Beschäftigten sind gegeneinander abzuwägen. Insbesondere familiäre Verpflichtungen sind hier gewichtige Gründe für eine Reduzierung des Arbeitszeitumfangs und bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit.
- Eine Erhöhung des Arbeitszeitumfangs ist zu erleichtern. Eine Aufstockungsmöglichkeit soll auch durch Zusammenlegung der bisher ausgeführten Teilzeitstelle mit einer neu geschaffenen oder einer frei werdenden Teilzeitstelle möglich sein. Die Darlegungs- und Beweislast bei der Frage, ob der Beschäftigte bei Erhöhung des Stundenumfanges für die freie Stelle fachlich qualifiziert und geeignet ist, ist umzukehren, wenn der Beschäftigte vor Reduzierung der Stundenzahl bereits diese Stelle oder eine vergleichbare innehatte.
- Der Anspruch auf Flexibilisierung des Arbeitszeitumfangs ist auch in kleineren Betrieben einzuräumen.

Leiharbeit

Leiharbeit sollte ursprünglich zur Abdeckung von Auftragsspitzen dienen. Längst wird diese Form der vertraglichen Gestaltung auch dazu genutzt, Stammbeschäftigte auszutauschen und/oder Lohndumping zu betreiben.

- Der dbb fordert, den Missbrauch der Leiharbeit wirkungsvoll durch geeignete gesetzliche Regeln und effektivere Rechtsdurchsetzung einzudämmen.
- Der Tarifvorbehalt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) muss hierzu zugunsten einer bedingungslosen Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten gestrichen werden. Diese Gleichbehandlung muss vom ersten Tag an gewährt werden.
- Der Gesetzgeber hat ferner konkrete Tatbestände in das Gesetz aufzunehmen, bei deren Vorliegen vermutet wird, dass es sich um einen Scheinwerkvertrag handelt.
- Der dbb fordert eine gesetzliche Höchstdauer der Arbeitnehmendenüberlassung, die nicht durch tarifvertragliche Regelungen aufgehoben bzw. verlängert werden kann.

- Leiharbeit darf nicht dazu führen, Stammbeschäftigte zu verdrängen. Durch das derzeitige Abstellen auf die Person des überlassenen Arbeitnehmenden und nicht auf den Arbeitsplatz wird diese Verdrängung nicht verhindert.
- Der dbb fordert, dass Leiharbeitnehmende ausnahmslos nicht in bestreikten Betrieben eingesetzt werden dürfen.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Gesundheitspolitik

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ausgangssituation und Herausforderungen

Das deutsche Gesundheitssystem bietet auch wegen der Reformmaßnahmen der vergangenen Jahre im internationalen Vergleich ein sehr hohes Schutzniveau für alle Bürgerinnen und Bürger. Dies zu erhalten und langfristig zu sichern muss oberstes Ziel der Gesundheitspolitik sein. Dabei sind zahlreiche, teils gravierende Herausforderungen im Blick zu behalten:

Bereits aktuell entwickelt sich das zahlenmäßige Verhältnis von Beschäftigten im Gesundheitswesen und die Zahl der Patientinnen und Patienten immer stärker in Richtung eines Versorgungsengpasses. Die Pandemie hat dies mehr als deutlich gezeigt: es mangelt nicht an Betten, sondern an Personal. Die demografischen Effekte, die Deutschland in den nächsten Jahrzehnten bevorstehen, werden den Fachkräftemangel weiter verstärken und die Zahl der zu Versorgenden steigern. Hiervon ist in besonderem Maße die Pflegeversicherung betroffen. Notwendige Leistungsausweitungen treffen auf eine steigende Zahl an Pflegebedürftigen. Die Angehörigenpflege als eine wichtige Säule der Pflegeversicherung erfährt nach wie vor zu wenig Unterstützung während in der stationären Versorgung die Eigenanteile stark steigen.

Die Krankenhäuser sind chronisch unterfinanziert, weil die Länder ihrer Verpflichtung zur Tragung der Investitionskosten nicht hinreichend nachkommen. Dies führt zu Rationalisierungstendenzen seitens der Betreibenden zu Lasten der Beschäftigten und Patientinnen und Patienten. Arbeitsbedingungen und Versorgungsqualität leiden. Gesetzlich verordnete Personaluntergrenzen in einzelnen Versorgungsbereichen können die Lage weiter verschärfen.

Die Kosten im Gesundheitssystem werden durch den medizinisch-technischen Fortschritt und die steigende Lebenserwartung weiter steigen. Die Einführung einer so genannten solidarischen Einheitsversicherung würde nicht zu einer mittel- bis langfristigen Entlastung, sondern zu einer Gefährdung des bewährten dualen Systems von privater und gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung führen. Ein vermeintliches Wahlrecht für Beamtinnen und Beamte zum Wechsel in die GKV mit einer pauschalen Beihilfe wird den individuellen Bedürfnissen der Betroffenen in den meisten Fällen nicht gerecht und entlastet das System mittel- bis langfristig nicht.

Forderungen des dbb

Die künftige Entwicklung des deutschen Gesundheitssystems wird in den nächsten Jahrzehnten von zunehmendem Finanzbedarf und einem fortschreitenden Fachkräftemangel geprägt sein.

Die Aufrechterhaltung eines qualitativ hochwertigen medizinischen und pflegerischen Versorgungsniveaus, unabhängig von der individuellen finanziellen Situation und dem Versicherungsstatus des Einzelnen, erfordert entschiedenes, prospektives Handeln. Das Solidarprinzip, d.h. die Solidarität zwischen Gesunden und Kranken, Gutverdienenden und Einkommensschwachen, Jungen und Alten muss hierbei erhalten bleiben.

Verbesserungen in der ambulanten und stationären Pflege

In der Pflegeversicherung ist ein stärkerer Fokus auf die Gruppe der pflegenden Angehörigen zu richten. Durch eine entsprechende steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung können Betroffene deutlich entlastet und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessert werden. Es gilt, unbürokratische, passgenaue Anreize zu etablieren, die die Partnerschaftlichkeit in der pflegerischen Sorgearbeit fördern. Hierbei gilt es auch den unterschiedlichen familiären Konstellationen Rechnung zu tragen.

Analog zur Kinderbetreuung ist ein Rechtsanspruch auf einen Platz in der Kurzzeitpflege zu schaffen. Hierzu bedarf es eines flächendeckenden Ausbaus der Pflegeinfrastruktur. Durch stärkere Pauschalierung ambulanter Leistungen zu einem Pflegebudget kann dem Wunsch- und Wahlrecht der Betroffenen besser Rechnung getragen werden als mit der derzeitigen Vielfalt an unterschiedlichen Leistungen, die zudem ein hohes Maß an Beratung erfordern. Kommunale Beratungsangebote sind weiter auszubauen.

In der stationären Pflege gilt es, die zaghafte begonnene Deckelung der pflegebezogenen Eigenanteile konsequent auszubauen. Die derzeitige Zuschussregelung ist gerade in den ersten zwei Jahren einer stationären Unterbringung unzureichend.

Die Bewertung der Heimqualität muss transparenter werden. Das Instrument der unangekündigten Heimprüfungen ist auszubauen.

Finanzierung und ergänzende Kapitaldeckung

Das Umlagesystem in der Sozialversicherung hat in der Vergangenheit für eine stabile Finanzgrundlage gesorgt. Mit dem demographischen Wandel wird die Umlagefinanzierung vor neue Herausforderungen gestellt. Nach Dafürhalten des dbb muss am Umlagesystem grundsätzlich festgehalten werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der anhaltenden Niedrigzinsphase, deren Ende nicht absehbar ist. Allerdings ist eine Stabilisierung der Finanzgrundlagen durch die Fort- bzw. Einführung einer Teilkapitaldeckung insbesondere in der Pflegeversicherung durchaus zielführend. Der zu diesem Zwecke bereits eingeführte Pflegevorsorgefonds bildet hierfür eine solide Grundlage, die es auszubauen gilt.

Ergänzende, staatlich geförderte private und betriebliche Zusatzvorsorge muss allen Bürgern zugänglich gemacht werden. Mitnahmeeffekte müssen ebenso vermieden werden wie hohe Abschluss- und Verwaltungskosten.

Der dbb fordert die Finanzierung von Zuzahlungen für Hilfs-, Heil- und Arzneimittel sowie die Rezeptgebühren und die Tagespauschale für stationäre Aufenthalte über die Krankenversicherung abzuwickeln. Hierdurch wird ein weiterer Schritt hin zu einer umfassenden paritätischen Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer begangen.

„Bürger- und/oder Erwerbstätigenversicherung“ sind der falsche Weg

Die Einbeziehung von Beamten in das System der gesetzlichen Krankenversicherung (die sog. „Bürgerversicherung“) lehnt der dbb entschieden ab. Deren Finanzen würden dadurch wegen der spezifischen Risikostruktur keine nennenswerte Entlastung erfahren; gleichzeitig wäre damit der Weg in eine Einheitsversicherung vorgezeichnet, der das wegen der Altersrückstellungen zukunfts feste System der privaten Krankenversicherung ohne Grund preisgeben würde. Beamte sind weiter über das Beihilfesystem abzusichern. Vermeintliche „Wahlrechte“, die Beamtinnen und Beamten den Wechsel von der PKV in die GKV ermöglichen, höhlen das duale System ohne Not aus und bieten nur in Einzelfällen reale Vorteile. Zudem würden die Anstrengungen zur Kapitaldeckung mittels Altersrückstellungen in der privaten Kranken- und Pflegeversicherung zunichtegemacht.

Krankenhausfinanzierung

Die Länder müssen bei der Investitionskostenfinanzierung der Krankenhäuser stärker in die Pflicht genommen werden. Das System der Fallpauschalen ist zu überarbeiten und um eine erlösunabhängige Basisfinanzierung zu ergänzen, um beispielsweise die Vorhaltekosten abzudecken. Personaluntergrenzen in einzelnen Bereichen sind kein probates Mittel, Versorgungsqualität zu Erhöhung und Beschäftigte zu entlasten, sofern nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die Gewinnung von qualifiziertem Personal muss oberste Priorität haben. Hilfskräfte können die Lücke nicht schließen.

Ein ausgewogenes Verhältnis von Wirtschaftlichkeit und finanzieller Unterstützung verbessert die Arbeitsbedingungen und verhindert nicht medizinisch erforderliche Eingriffe.

Prävention

Prävention ist nach wie vor einer der entscheidenden Faktoren, um künftige gesundheitliche Risiken zu minimieren und die sozialen Sicherungssysteme dadurch mittel- bis langfristig finanziell zu entlasten. Die Einbeziehung aller beteiligten Akteure, wie etwa der Sozialversicherungsträger, Arbeitgeber und Versicherten, Ländern und Kommunen, sowie der Unternehmen der privaten Kranken- und Pflegeversicherung müssen integraler Bestandteil künftiger Präventionsstrategien sein.

Die Erfahrungen der Pandemie sowie die geopolitische Lage erfordern aus Sicht des dbb darüber hinaus die Einrichtung einer strategischen Reserve, die neben Arzneimitteln, Medizin- und Hygieneprodukten auch deren Produktion im Inland umfassen muss.

Zusammenfassung

- Das duale System in der Kranken- und Pflegeversicherung hat sich bewährt und ist beizubehalten. Eine so genannte solidarische Bürgerversicherung wird vom dbb abgelehnt.
- Der beschrittene Weg zu einer vollständig paritätischen Finanzierung in der GKV ist konsequent fortzusetzen und muss künftig auch Zuzahlungen und Rezeptgebühren umfassen.
- Die finanzielle Situation der Krankenhäuser ist zu verbessern. Die Länder müssen stärker in die Pflicht genommen werden, sich an den Investitionskosten zu beteiligen. Das Fallpauschalensystem ist zu überarbeiten und um eine erlösunabhängige Basiskomponente zu erweitern.
- Der dbb fordert die Einrichtung einer strategischen Reserve an Arzneimitteln, Impfstoffen, Medizin- und Hygieneprodukten sowie den Aufbau und die Förderung entsprechender inländischer Produktionsstätten, um die Abhängigkeit von Importen in Krisenzeiten zu verringern.
- Die Herausforderungen in der Pflegeversicherung werden zunehmen. Der dbb fordert ein konzertiertes Reformprogramm für die Pflege:
 - Die ergänzende Kapitaldeckung in der sozialen Pflegeversicherung (Pflegevorsorgefonds) ist auszubauen und um staatlich geförderte, private und betriebliche Zusatzvorsorge zu ergänzen. Hierbei gilt es, Mitnahmeeffekte zu minimieren.
 - Die Angehörigenpflege ist deutlich aufzuwerten. Hierzu fordert der dbb eine steuerfinanzierte Entgelersatzleistung für pflegende Angehörige sowie eine stärkere Pauschalierung bestehender Leistungen zu leichteren und individualisierteren Inanspruchnahme.
 - Der dbb fordert einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in der Kurzzeitpflege. Entsprechende Angebote sind flächendeckend auszubauen.
 - Der dbb bekennt sich zum Leitsatz: „Prävention vor Reha vor Pflege“. Entsprechende Angebote sind auszubauen. Die geriatrische Rehabilitation ist zu stärken.
 - Die Arbeitsbedingungen in den Pflegeberufen sind zu verbessern: Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, bessere Bezahlung, Begrenzung der Nacht- und Wechseldienste sowie die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg müssen priorisiert werden. Der Einsatz von Hilfskräften kann nur als zusätzliche Entlastung verstanden werden und darf Fachkräfte nicht substituieren.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Gesundheitsfürsorge

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Positionen und Handlungsnotwendigkeiten zur Gesundheitssicherung durch Beihilfe und Heilfürsorge für Beamtinnen und Beamte

Gegen Krankheits- und Pflegerisiken sind Beamte und Versorgungsempfänger durch die Dienstherrn über die eigenständigen, bewährten und leistungsfähigen Beihilfe- oder Heilfürsorgesysteme gesichert. Beihilfe- und Heilfürsorge sind Bestandteile des Berufsbeamtentums und ergänzen die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten.

Im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses sind Beamte und ihre Familien durch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegen Krankheits- und Pflegerisiken abzusichern. Dies erfolgt durch das eigenständige, bewährte und leistungsfähige Beihilfesystem. Die Beihilfe ist für Beamte als Kostenerstattungssystem ausgestaltet. Restkostendeckend – und pflichtig – tritt ergänzend die von den Beamtinnen und Beamten finanzierte Eigenvorsorge in Form von privaten Kranken- und Pflegeversicherungen hinzu.

Mit der kostenfreien dienstherrnseitigen Beihilfe und der ergänzenden privaten und eigenfinanzierten privaten Krankenversicherung besteht ein stabiler für Dienstherrn und Beamte leistungsfähiger und insgesamt langfristiger Vollschutz.

In Bereichen mit dauerhaften besonderen Gefährdungen erfolgt die Absicherung über die eigenständige Heilfürsorge. Beihilfe und Heilfürsorge der Dienstherrn auf der einen sowie restkostendeckende private Absicherung als Eigenvorsorge der Beamtinnen und Beamten auf der anderen Seite gewährleisten die notwendige Konkurrenzfähigkeit mit der Privatwirtschaft im Wettbewerb um beruflichen Nachwuchs. Damit sind Beihilfe und Heilfürsorge wichtige Bausteine für die Attraktivität und Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst.

Ebenso bekennt sich der dbb zum bewährten dualen Versicherungssystem in Deutschland mit seinen spezifischen Ausgestaltungen. Dies ist kein Gegensatz. Vielmehr besteht ein gesamtgesellschaftliches Interesse an einem insgesamt leistungsfähigen, bezahlbaren und guten Gesundheitssystem für alle.

Die ständig klare Positionierung des dbb zur Beihilfe und zum dualen System wird gestützt durch das gute Kosten-Leistungsverhältnis des Beihilfesystems und der Überzeugung, dass sich die Dualität auch positiv für GKV-Versicherte auswirkt.

Alle Ansätze, die eine Zwangsvereinheitlichung verfolgen, sind ideologisch motiviert und sachlich nicht zu rechtfertigen. Die Zerstörung des dualen Gesundheitssystems und die Abschaffung der Beihilfe kann nicht die strukturellen Probleme der Gesetzlichen Krankenversicherung lösen. Notwendige Reformmaßnahmen des GKV-Systems würden nur aufgeschoben und sogar verschlimmert.

Eine Abschaffung der Beihilfe oder Heilfürsorge ist für alle Beteiligten mit dauerhaften und irreversiblen Problemen verbunden. Als solche sind u. a. zu nennen:

- Eine schlichte Erweiterung eines Einheitssystems gleicht nicht die Finanzierungsprobleme der GKV wegen der spezifischen Risikostrukturen aus.
- Einheitssysteme fördern tatsächlich die Rationierung von Leistungen. Der Zugang zur Spitzenmedizin organisiert sich außerhalb des Einheitssystems –und schafft tatsächlich Gesundheitsleistungen nach Finanzkraft, weil die Preis- und Leistungsentwicklung nicht mehr durch den Wettbewerb der Systeme positiv beeinflusst würde.
- Im Gegensatz zur gesetzlichen Krankenversicherung ist die ergänzende Absicherung der Beamtinnen und Beamten durch die private Krankenversicherung durch die Bildung von Altersrückstellungen generationengerecht finanziert.

Der dbb lehnt deshalb alle Bestrebungen nach einer Abschaffung der eigenständigen Beihilfe durch Einheitszwangsversicherung oder Bürgerversicherung, aber auch Zwischenschritten wie der pauschalen Beihilfe ab.

Damit die Beihilfe dauerhaft einen leistungsfähigen und bezahlbaren Schutz bieten kann, sind die prägenden Elemente des Beihilfesystems systemkonform zu verbessern und sachgerecht weiterzuentwickeln.

Die Beihilfebearbeitung befindet sich mit der Digitalisierung in einem umfassenden und positiven Transformationsprozess. Viele Prozesse können schneller, transparenter und verwaltungsexensiver organisiert und durchgeführt werden. Der dbb unterstützt deshalb alle Dienstherren, die Abrechnungsstrukturen der Beihilfeträger innovativ und agil auf die Zukunft auszurichten.

Die Politik ist aufgefordert, gemeinsam mit den privaten Krankenversicherungen und Leistungserbringern an der Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen mitzuwirken, wie z. B. an der Novellierung der Gebührenordnung für Ärzte.

Als Verbesserung und Weiterentwicklung sieht der dbb deshalb an:

- Harmonisierung beihilferechtlicher Rahmenbedingungen in Bund und Ländern.
- Eine jeweils zeitnahe Beihilfeerstattung durch flächendeckende personelle und technische Ausstattung.
- Wirkungsgleiche systemgerechte Fortschreibungen der Reformen des Gesundheitswesens in der Beihilfe.
- Ausschöpfung von Kostensenkungsmaßnahmen, wie z. B. Rabattierungen für Arzneimittel oder flächendeckende Einführung elektronischer Bearbeitungen.

- Förderung von Prävention und neuen Behandlungsmethoden (z. B. Telemedizin) durch die Beihilfe sowie Ausschöpfen aller medizinisch sinnvollen Kostendämpfungen (z. B. Generika).
- Vermeidung von überproportionalen Kostenbelastungen der Beamtinnen und Beamten für die Beiträge der privaten Krankenversicherung insbesondere bei unteren Besoldungsgruppen, besonderen Familiensituationen oder temporären Veränderungen des Dienstumfangs durch Anpassungen der Beihilfebemessungssätze.
- Neujustierung der Regularien für Beitragserhöhungen in der privaten Krankenversicherung zur Vermeidung von Beitragssprüngen.
- Stärkung und Flexibilisierung der Möglichkeiten der Bildung von Altersrückstellungen zur Kostendämpfung der Beiträge im Alter.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Arbeitsschutz

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

A. Herausforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Aufgabe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es zuvorderst, die Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten, indem Vorkehrungen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten getroffen werden. Diese Maßnahmen sind regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und an neue Gegebenheiten anzupassen. Über diesen reinen Sicherheitsaspekt hinaus muss ein umfassendes Schutzkonzept aber auch die langfristige Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten und deren Wohlbefinden bei der Arbeit zum Ziel haben.

In Deutschland ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz dual organisiert und wird vom staatlichen Arbeitsschutz und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung in gemeinsamer Verantwortung wahrgenommen. Im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten wird die Einhaltung des technischen, medizinischen und sozialen Arbeitsschutzes, beispielsweise hinsichtlich der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes oder der Anforderungen an Arbeitsmittel und Arbeitsstätten, den Umgang mit Gefahrstoffen, überwachungsbedürftigen Anlagen und Medizinprodukten und den Strahlenschutz, überwacht. Die zuständigen Stellen informieren und beraten Unternehmen, Dienststellen und Beschäftigte und unterstützen sie bei der Umsetzung der einschlägigen Vorschriften. Diese Unterstützung erweist sich in der Praxis als unentbehrlich, denn nach wie vor ist die Umsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen in den Unternehmen und Behörden nicht immer befriedigend.

Eine weitere Aufgabe der Arbeitsschutzbehörden sind der technische Verbraucherschutz bzw. die Überprüfung der Sicherheit von Produkten. Hierbei handelt es sich um den Schutz der Bevölkerung vor mechanischen, elektrischen, thermischen oder akustischen Gefährdungen.

Insbesondere die Corona-Krise hat die enorme Wichtigkeit und Notwendigkeit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in das Bewusstsein vieler Menschen gerückt. Welche Bedeutung ein funktionierendes System des Arbeitsschutzes hat, ist durch die Krise klar zu Tage getreten. Der Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss nicht nur aufgrund der Erfahrungen in der Corona-Pandemie erhöht werden. So waren beispielsweise die skandalösen Verhältnisse in der Fleischindustrie schon vor Beginn der Pandemie sichtbar, aber erst die drastischen Folgen hieraus haben die Gesetzgebenden bewogen, den Arbeits- und Gesundheitsschutz stärker in den Fokus zu rücken. Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz wurde immerhin ein moderater Personalaufbau beschlossen. Diese Maßnahmen können jedoch nur ein erster Schritt sein, denn die

jahrzehntelangen Versäumnisse können nicht ad hoc behoben werden. Hier bedarf es eines echten Sinneswandels. Mit der (noch andauernden) Pandemie hat sich in vielen Bereichen auch die Arbeitsweise geändert. Das Mobile Arbeiten hat stark zugenommen. Auch wenn dieser Trend sehr wahrscheinlich nicht in dieser Intensität aufrecht erhalten bleibt, ist jedoch davon auszugehen, dass Mobile Arbeit künftig stärker im Arbeitsalltag vieler Menschen verankert sein wird als in der Zeit vor Corona. Dies wird unweigerlich dazu führen, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Verantwortung für ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz übernehmen müssen als wenn sie in Büro, Behörde oder Fabrik arbeiten. Diese zunehmende (Eigen-)Verantwortung darf aber keinesfalls die Arbeitgebenden oder die Arbeitsschutzbehörden aus ihrer Verantwortung entlassen. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind auch heute noch nicht selbstverständlich. Viele Betriebe haben beispielsweise bis heute noch keine vollständige Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Es ist Aufgabe der Gewerkschaften und Arbeitgebenden im Sinne der Beschäftigten auf die Einhaltung und Umsetzung der Schutzvorschriften zu drängen. Diese Verantwortung ist angesichts des Wandels in der Arbeitswelt (Stichwort: Homeoffice) umso dringlicher.

Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz kommt bei der Bewältigung der geschilderten Herausforderungen eine hohe sozialpolitische und volkswirtschaftliche Bedeutung und Verantwortung zu. Damit er dieser gerecht werden kann, ist es unumgänglich, im Arbeitsschutz nicht nur einen Kostenfaktor bzw. einen Ansatzpunkt für Sparmaßnahmen zur Haushaltssanierung zu sehen, sondern es ist an der Zeit, dieser Bedeutung Rechnung zu zollen und dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitsschutz die Wertschätzung erfährt, die er verdient. Dies schließt mit ein, dass der Arbeitsschutz ausgebaut wird und die dafür notwendige Ressourcenausstattung erhält.

Der gesellschaftliche Wandel und die technologischen Entwicklungen wie die Digitalisierung stellen die Arbeitswelt vor neue Herausforderungen. Insbesondere im öffentlichen Dienst kommen infolge von jahrelangem Personalabbau noch Arbeitsverdichtung, Arbeitsbeschleunigung, Leistungsdruck und Informationsüberflutung hinzu. Dies gilt nicht zuletzt auch für die Arbeitsschutzbehörden selber. Gleichermaßen verlangt die demografische Entwicklung in Deutschland nach Anpassungen bei der Gestaltung des Arbeits- und betrieblichen Gesundheitsschutzes. So müssen die Menschen aufgrund der Anhebung des Renteneintrittsalters durch eine alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung in die Lage versetzt werden, die verlängerten Lebensarbeitszeiten gesundheitlich auch bewältigen zu können.

Die neuen Arbeitsbedingungen in Folge der Digitalisierung bieten für viele Erwerbstätige Vorteile im Sinne größerer Flexibilität und neuer Freiräume bei der Arbeitsausübung. Damit diese Vorteile nicht durch die mit permanenter Erreichbarkeit einhergehende Entgrenzung der Arbeit zunichtegemacht werden, müssen unter Mitwirkung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen passende Schutzmechanismen etabliert werden.

Mit Blick auf die zunehmende Zahl an psychischen Erkrankungen müssen die Auswirkungen der neuen Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit der Beschäftigten aufmerksam beobachtet und begleitet werden. Bereits unter den bisherigen Arbeitsbedingungen sind psychische Erkrankungen der Hauptgrund für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. An dieser Stelle müs-

sen Arbeitsschutzbehörden, Arbeitgebende, Mitarbeitende und Gewerkschaften gemeinsam Lösungen finden. Allzu oft ist bei den Gefährdungsbeurteilungen festzustellen, dass gerade der Teil, der sich mit den psychischen Belastungen auseinandersetzt, nicht vollständig ist oder sogar fehlt.

Unabhängig von gesetzlichen Regelungen bedarf es neuer Formen der Arbeitsorganisation und der Prävention, um die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu schützen und zu fördern. Eine zentrale Rolle muss hierbei das betriebliche Gesundheitsmanagement einnehmen. In vielen Betrieben und Dienststellen existieren bereits unterschiedliche Managementsysteme, die häufig unabhängig voneinander betrieben werden. Der dbb hält ein ganzheitliches System, das die Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit systematisch miteinander verknüpft und in die betrieblichen Prozesse integriert, für zielführender. Im Rahmen ihres Präventionsauftrags müssen die staatliche Arbeitsschutzverwaltung sowie die Unfallversicherungsträger mit allen geeigneten Mitteln darauf hinwirken, dass in den Dienststellen und Betrieben ein solches systematisches und interdisziplinäres Sicherheits- und Gesundheitsmanagement entwickelt wird und die gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden. Dies setzt voraus, dass deren Mitarbeiter falls nötig Qualifikationsmaßnahmen erhalten, die sie in die Lage versetzen, die geforderte umfassende Beratungsleistung kompetent erbringen zu können.

B. Forderungen des dbb

1. Der Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss weiter erhöht werden, damit er die politische Akzeptanz und Unterstützung erhält, die ihm aufgrund seiner sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Bedeutung zukommt.
2. Die Corona-Krise hat wie ein Brennglas die Lücken und Versäumnisse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aufgezeigt. Der Gesetzgeber muss dafür sorgen, künftige Epidemien besser zu bewältigen, um den Gesundheitsschutz für Beschäftigte zu verbessern.
3. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss an die Veränderungen im Berufsalltag angepasst werden, um die Gesundheit der Berufstätigen wirksam schützen und langfristig erhalten zu können.
4. Die Arbeitsschutzbehörden und die gesetzlichen Unfallversicherungsträger müssen endlich personell und finanziell so ausgestattet werden, dass sie ihren vielseitigen Kontroll-, Informations- und Beratungsaufgaben in einem höheren Maße tatsächlich gerecht werden können.
5. Unter Beibehaltung der bisherigen bewährten Arbeitsteilung zwischen gesetzlicher Unfallversicherung und Arbeitsschutzverwaltung müssen die Organisationsstrukturen in der Arbeitsschutzverwaltung der Länder dahingehend harmonisiert werden, dass ein bundesweit einheitliches Niveau im Arbeits-, Gesundheits- und technischen Verbraucherschutz erreicht wird, die internationale Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden verbessert wird und die Zuständigkeiten für Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen transparenter

werden; dies schließt auch die für den medizinischen Arbeitsschutz zuständigen Stellen mit ein.

6. Die Ausbildung der Aufsichtsbeamten/-beamtinnen der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung muss demzufolge länderübergreifend abgestimmt werden.
7. Betriebliche Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit müssen in den Dienststellen und Betrieben flächendeckend ein- und durchgeführt werden.
8. Die zunehmende Zahl von psychischen Erkrankungen, die durch die Arbeit verursacht wird, muss endlich ernst genommen werden. Hier fällt neben den Arbeitsschutzbehörden, den Arbeitgebenden, den Mitarbeitenden auch den Gewerkschaften und Interessenvertretungen eine entscheidende Rolle zu. Nur gemeinsam kann eine Verbesserung des Arbeitsumfelds dazu führen, dass die psychischen Erkrankungen abnehmen. Hierzu gehört auch eine vollständige Gefährdungsbeurteilung, die psychische Leiden ebenso ernst nimmt, wie körperliche Beschwerden.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragbetreff: Leitantrag Inklusions- und Teilhabepolitik

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ausgangssituation

Auch wenn die Interessen von Menschen mit Behinderung mittlerweile zum festen Bestandteil der politischen Agenda geworden sind, hat der Weg in eine inklusive Gesellschaft viele Facetten. Die Umsetzung einer zielgerichteten Inklusions- und Teilhabepolitik muss konsequent weitergeführt werden.

Besonderer Handlungsbedarf besteht im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Mit einer Integration von Menschen mit Teilhabebeeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt ist es nicht getan; es muss stets der weitgehendere Ansatz der Inklusion gelten. Vorausschauendes und nicht nur reaktives politisches Handeln ist gefragt.

Öffentliche, insbesondere aber auch private Arbeitgeber müssen noch stärker motiviert werden, vermehrt Menschen mit Behinderung einzustellen, denn sie tragen mit ihren Fähigkeiten zum Unternehmenserfolg bei, wenn sie auf dem passenden Arbeitsplatz eingesetzt werden. Als Teil des Diversity-Managements in den Betrieben und Dienststellen sind die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zudem ein Gewinn für die Wettbewerbsfähigkeit und die Unternehmenskultur.

Entsprechend ist eine deutliche Anhebung der Ausgleichsabgabe, besonders für Unternehmen, die gar keine Menschen mit Teilhabebeeinträchtigung beschäftigen, unverzüglich umzusetzen. Die derzeitige Praxis des „Sich-Freikaufen-Könnens“ muss wirksam bekämpft werden, denn viel Potenzial von gut qualifizierten Menschen mit Behinderung bleibt derzeit ungenutzt, weil viele Unternehmen immer noch den vermeintlich einfacheren Weg wählen können. Diese Tatsache ist auch vor dem Hintergrund des immer stärker zu Tage tretenden Fachkräftemangels inakzeptabel.

Die aus der angehobenen Ausgleichsabgabe möglicherweise zusätzlich vereinnahmten Mittel sind für die Förderung barrierefreier Arbeitsplätze zu verwenden. Denn auch das Thema Barrierefreiheit muss konsequenter mitgedacht werden. Nicht nur bei der Umsetzung von Mobilitätsangeboten und Bauprojekten, sondern auch im Bildungsbereich, bei der Implementierung digitaler Arbeitsplatzgestaltung sowie bei der sozialen und kulturellen Teilhabe. Von einem barrierefreien Arbeitsplatz in einer Behörde profitieren neben den Beschäftigten auch die Bürgerinnen und Bürger mit Behinderung.

Der digitale Wandel der Arbeitswelt ist nicht mehr aufzuhalten. Durch ihn eröffnen sich auch im öffentlichen Dienst neue Chancen auf Beschäftigung für Menschen mit Behinderung. Digitale Technologien wie beispielsweise computergesteuerte Assistenz- und Tutorensysteme können Beschäftigungsfelder öffnen, die bislang verschlossen waren.

Will man die Digitalisierung der Arbeitswelt tatsächlich als Chance für eine stärkere Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben verstehen, müssen beeinträchtigungssensible Personalpolitik und Führung zwingend Anwendung finden. Hierbei müssen alle Chancen und Risiken durch die Veränderung der Arbeitswelt aufgrund von Digitalisierung berücksichtigt werden. Hierzu zählt insbesondere auch die Vermeidung sozialer Isolation, die etwa durch eine Verlagerung des Arbeitsplatzes ins Homeoffice entstehen kann.

Körperlich oder psychisch stark belastende Tätigkeiten erhöhen das Risiko, im Laufe des Arbeitslebens eine Behinderung zu erwerben. Hier ist die Sensibilisierung der Dienststelle in Fragen der Prävention, Arbeitssicherheit und psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ein weiteres wichtiges Handlungsfeld. Arbeitsplätze müssen sich entwickeln, wenn Beschäftigte im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben.

Menschen mit Behinderung sind steuerlich besser zu stellen als bisher. Die nach Jahrzehnten angehobenen steuerlichen Pauschbeträge sind an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten zu koppeln, um eine erneute Entwertung im Zeitablauf von Beginn an zu verhindern.

Die mit dem Bundesteilhabegesetz erfolgte Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretungen ist weiterzuentwickeln und auch an die zunehmende Digitalisierung anzupassen. Neben der Kündigung ist die Unwirksamkeitsklausel im SGB IX auch auf andere Personalmaßnahmen, die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durchgeführt wurden, auszuweiten.

Eine Reform der versorgungsmedizinischen Grundsätze ist überfällig, auch um wissenschaftliche Erkenntnisse in der Medizin berücksichtigen zu können. Allerdings darf dies nicht dazu führen, dass aus dem Vollzug des Schwerbehindertenrechts eine Wissenschaft wird. Ein möglichst unbürokratisches Antragswesen mit einem angemessenen Verhältnis von Pauschalierungen zu Einzelfallentscheidungen sollte die Grundlage der anstehenden Novellierung darstellen. Dabei darf es jedoch keinesfalls zu Verschlechterungen für die Betroffenen kommen. Dies gilt im Besonderen für die Berechnung des Gesamt-Grades der Behinderung, bei der diesbezüglichen Berücksichtigung von Hilfsmitteln sowie den Regelungen zur Heilungsbewährung. Automatische Befristungen von Leistungsbescheiden werden der individuellen Situation der Betroffenen nicht gerecht und sollten auf Standardfälle begrenzt sein.

Kernforderungen des dbb in der Inklusions- und Teilhabepolitik:

- Alle Bürgerinnen und Bürger müssen im Rahmen uneingeschränkter Gleichstellung befähigt werden, ihr Leben selbstbestimmt nach den eigenen Vorstellungen und Wünschen führen zu können. Der öffentliche Dienst muss hier in allen Bereichen und auf allen Ebenen vorbildhaft vorangehen.

- Nicht nur für eine langfristig erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ist Barrierefreiheit zwingende Voraussetzung. Der unbeschränkte Zugang muss vielmehr sich auf alle Lebensbereiche erstrecken: Mobilität, Zugang zu Information sowie Schule und Bildung. Gesellschaftliche Teilhabe ist ein Grundrecht, das nicht „verbaut“ sein darf.
- Will man die Digitalisierung der Arbeitswelt tatsächlich als Chance für eine stärkere Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben verstehen, müssen beeinträchtigungssensible Personalpolitik und Führung zwingend Anwendung finden: Bereits bei der Implementierung von digitalen Angeboten muss an die Barrierefreiheit gedacht werden, dabei müssen alle Chancen und Risiken durch die Veränderung der Arbeitswelt aufgrund von Digitalisierung berücksichtigt werden.
 - Darüber hinaus unterstützt der dbb das Vorhaben zur Einführung eines digitalen Teilhaberausweises. Dieser darf jedoch nur als zusätzliche Variante verstanden werden und die physische Variante des derzeitigen Schwerbehindertenausweises nicht vollständig ersetzen, da in digitaler Form eine vollumfängliche Barrierefreiheit nicht gewährleistet ist.
- Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sind weiter auszubauen. Vor Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist die SBV zu unterrichten und anzuhören sowie die daraufhin getroffene Entscheidung der SBV mitzuteilen. Die Unwirksamkeitsklausel im SGB IX ist auch auf andere Personalmaßnahmen, die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durchgeführt wurden, auszuweiten.
- Um die Beschäftigungspflicht mit Leben zu füllen, ist die bisherige Ausgleichsabgabe zielgenauer auszugestalten und deutlich anzuheben, um Verstöße entsprechend wirksam sanktionieren zu können.
- Die mit dem Behindertenpauschbetragsgesetz zuletzt deutlich angehobenen steuerlichen Pauschbeträge sind jährlich zu dynamisieren. Die Anpassung ist an die Inflationsrate zu koppeln.
- Eine Aktualisierung der versorgungsmedizinischen Grundsätze ist überfällig, darf jedoch nicht zu Verschlechterungen für die Betroffenen führen. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Regelung zur Ermittlung des Gesamt-GdB, der Heilungsbewährung sowie die Berücksichtigung von Hilfsmitteln.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Familienpolitik

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Familienpolitik umschließt einen weiten Bereich an Aufgaben und Möglichkeiten. Dabei ist die Familie als Vater, Mutter und Kind genauso in den Blick zu nehmen, wie auf Dauer angelegte Partnerschaften und Verbindungen, bei denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Kinder mit ihren Rechten und Bedürfnissen gilt es zu unterstützen und ihnen durch stabile Strukturen gesicherte Verhältnisse zu ermöglichen. Eltern und Personen, die dauerhaft Verantwortung für das Kind übernehmen, gilt es zu unterstützen, damit diese durch finanzielle und zeitliche Stabilität in die Lage versetzt werden, dem Kind stabile Strukturen zu gewähren.

Dies geschieht derzeit zunächst durch Regelungen wie Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit, die es gilt, weiterzuentwickeln.

Das Elterngeld muss künftig vereinfacht, digitalisiert und bedarfsgerecht erhöht werden, damit es seiner Aufgabe noch gerecht werden kann. Ferner sind Regelungen aufzunehmen, die die partnerschaftliche Verantwortung stärken, damit das klassische Rollenbild weiter aufgebrochen wird. Die Partnermonate beim Elterngeld sind zu erweitern, um mehr partnerschaftliche Erziehungsarbeit leisten zu können. Auch ist eine vergütete Freistellung für den Vater bzw. der Partnerin oder des Partners nach der Geburt eines Kindes einzuführen. Bei Mehrlingsgeburten ist wieder ein Anspruch auf Elterngeld für jedes Kind zu gewähren. Bei den Elternzeitregelungen ist den Eltern mehr Gestaltungsspielraum einzuräumen. Es ist sowohl über die Dauer, die Möglichkeit der gemeinsamen auch zeitgleichen Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Eltern als auch über die Verteilung der Elternzeit über eine größere Zeitspanne neu zu entscheiden. Die Übertragung der Elternzeit ist auf wenigstens bis zum 14. Lebensjahr des Kindes zu erweitern, da die bisherige Übertragung bis zum vollendeten achten Geburtstag zu kurz greift. Hinsichtlich des elternzeitbedingten Kündigungsschutzes ist dieser nach Rückkehr in den Beruf zu verlängern, um den Wiedereinstieg abzusichern.

Eines weiteren Handelns bedarf es im Kinder- und Jugendschutzbereich. So sind personell gut ausgestattete Jugendämter und eine Entlastung der Fachkräfte erforderlich, um Kindern und Jugendlichen die notwendige Unterstützung gewähren zu können. Die Erstellung und Umsetzung der Qualitätsstandards hat gemeinsam mit den Beteiligten zu erfolgen und ist finanziell ausreichend zu sichern. Die Jugendlichen sind bei der Erzielung von Einkommen durch die Abschaffung des Kostenbeitrages in einer vollstationären Einrichtung oder Pflegefamilie zu unterstützen.

Familie bedeutet aber auch die Sorge für Eltern und nahe Angehörige. Die alternde Gesellschaft wird vermehrt familiäre Pflege benötigen. Den Pflegenden sind Ansprüche einzuräumen, die mehr Gestaltungsfreiheit bieten und auch finanzielle Einbußen kompensieren.

Ein zentraler Baustein der Familienpolitik ist die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Ausgestaltung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nimmt einen hohen Stellenwert ein. Eltern und pflegende Angehörige wollen Arbeit und familiäre Verpflichtungen vereinbaren können. Dazu braucht es ein Bündel von aufeinander abgestimmten Maßnahmen.

Der in den letzten Jahren vorgenommene Ausbau der Kinderbetreuung muss zügig fortgesetzt werden. Kinder in jedem Alter müssen die Möglichkeit erhalten, von qualifizierten Personen professionell betreut zu werden. Eltern brauchen deshalb bedarfsgerechte, kostenfreie und flexible Angebote der Kinderbetreuung. Die Interessen der Beschäftigten in den Einrichtungen sind dabei zu wahren.

Dem Wunsch der Eltern nach partnerschaftlicher Teilung der Erziehungsarbeit kann durch eine gemeinsame Reduzierung der Arbeitszeit der Eltern mit finanziellem Ausgleich Anschub geleistet werden. Erziehungsarbeit stellt eine wichtige gesellschaftsrelevante Aufgabe dar, weshalb die Einkommensverluste, die durch die Reduzierung entstehen, auch gesamtgesellschaftlich getragen werden müssen.

Eltern sollte eine Bandbreite an Arbeitszeitmodellen zur Verfügung gestellt werden, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erzielen. Hierzu zählt auch die Einführung von (Lebens-) Arbeitszeitkonten. Zudem bedarf es einer verstärkten Abkehr von der Präsenzkultur hin zu einer Stärkung der flexiblen beruflichen Tätigkeit außerhalb der Arbeitsstelle, insbesondere in Form des mobilen Arbeitens. Der Anspruch auf Teilzeit muss erleichtert werden. Gleichzeitig muss es den Beschäftigten ohne Hindernisse ermöglicht werden, den zeitlichen Umfang der Tätigkeit ihren familiären Bedürfnissen entsprechend weiter zu senken oder anzuheben.

Der Wiedereinstieg in den Beruf muss erleichtert werden. Der dbb fordert in diesem Zusammenhang ein Rückkehrrecht in Teilzeit. Eltern, zumeist Mütter, finden nach der Erziehung ihrer Kinder schwer wieder in ihren Beruf. Hier muss sich das Bewusstsein der Arbeitgebenden ändern. Dabei müssen die Arbeitgebenden anerkennen, dass Familienarbeit die Sozialkompetenz, Belastbarkeit und Teamfähigkeit der Betroffenen fördert.

Die Möglichkeiten einer temporären Freistellung von der Arbeit müssen weiter ausgebaut werden. In vielen Lebenslagen ist es einem Beschäftigten nicht ohne weiteres möglich, seiner Arbeit nachzukommen. Die derzeit geregelten Möglichkeiten, eine Auszeit zu nehmen, greifen oftmals zu kurz.

Kernforderungen des dbb sind:

- Die Regelungen des Elterngeldes und der Elternzeit sind weiterzuentwickeln, um eine partnerschaftliche und finanziell abgesicherte Erziehung des Kindes zu ermöglichen.

- Im Kinder- und Jugendschutzbereich bedarf es besser personell ausgestatteter Jugendämter und einer Entlastung der Fachkräfte, um Kindern und Jugendlichen die notwendige Unterstützung gewähren zu können.
- Die Betreuung und Unterstützung der zu pflegenden Eltern und naher Angehöriger sind durch gesetzgeberische Maßnahmen dahingehend abzusichern, dass die Pflegenden mehr Gestaltungsfreiheit erhalten und keine finanziellen Einbußen hinnehmen müssen.
- Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist durch eine Bandbreite an Maßnahmen zu fördern. Hierzu zählen der Ausbau der Kinderbetreuung, unterschiedliche Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, die die partnerschaftliche Erziehung und den Wunsch der Eltern auf ihre Lebens- und Arbeitsform berücksichtigen, als auch eine Erleichterung des Wiedereinstieges in den Beruf.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Rentenpolitik

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ausgangssituation

Die Prognostizierbarkeit der wirtschaftlichen und finanziellen Rahmendaten fällt zunehmend schwerer. Die innen- und außenpolitischen Unsicherheitsfaktoren nehmen in der letzten Zeit erheblich zu. In Deutschland wird sich der demografische Wandel jedoch voraussehbar auch auf die Finanzen der Alterssicherungssysteme und die Finanzierung staatlichen Handelns durch Steuern auswirken.

Auch in der Rentenpolitik sind die notwendigen Änderungen und Anpassungen so auszurichten, dass sie den Bedürfnissen der heutigen Generation entsprechen, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.

Umso wichtiger ist es, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Finanzierungsgrundlagen der Rentenversicherung zu verbessern. Hierzu gehört eine verstärkte Erwerbsbeteiligung bislang am Arbeitsmarkt unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen, um die Basis der paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung zu sichern. Hierzu ist es unabdingbar, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dauerhaft zu verbessern. Die gezielte Zuwanderung von Fachkräften in die Bundesrepublik Deutschland und deren Integration in den Arbeitsmarkt kann helfen, die demografiebedingten Austritte zumindest abzdämpfen.

Vor diesem Hintergrund verfolgt der dbb folgende Ziele:

Rentenniveau

Die gesetzlich festgeschriebene weitere Kürzung des Rentenniveaus wird das Problem der Altersarmut weiter verschärfen. Der dbb tritt demgegenüber für eine angemessene Beteiligung der Beschäftigten und Rentner an der wirtschaftlichen Entwicklung ein. In der gesetzlichen Rentenversicherung muss ein Rentenniveau gewahrt bleiben, das – zumindest im Zusammenspiel mit einer zusätzlichen betrieblichen oder privaten Vorsorge – eine Lebensstandardsicherung im Alter gewährleistet. Für weitere Niveauabsenkungen ist insoweit kein Raum. Die Kürzungsfaktoren müssen daher aus der Rentenanpassungsformel entfernt werden, so dass die Entwicklung der Löhne und Gehälter wieder voll bei den Rentnerinnen und Rentnern ankommt. Damit wird das Rentenniveau auf dem gegenwärtigen tatsächlichen Stand stabilisiert und nicht wie bislang vorgesehen weiter abgesenkt, Altersarmut wird entgegengewirkt. Fortgesetzte Verringerungen

der Ansprüche würden zudem das System an sich in Frage stellen, wenn den geleisteten Beiträgen keine adäquaten Leistungen mehr gegenüberstehen.

Erwerbsminderungsrenten

Ein bereits jetzt vielfach von Altersarmut betroffener Personenkreis sind Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden mussten und eine Erwerbsminderungsrente beziehen. Der dbb fordert über die bei den Erwerbsminderungsrenten bereits vorgenommenen Verbesserungen (Verlängerung der Zurechnungszeiten und Nichtberücksichtigung bestimmter Versicherungszeiten, soweit diese den Anspruch verringern würden) hinaus deren Wirkung auch für Bestandsrentner sowie die Abschaffung des dauerhaften Rentenabschlages von regelmäßig 10,8 Prozent. Schließlich beziehen Erwerbsminderungsrentner ihre Rente nicht freiwillig vorzeitig, sondern weil sie krankheitsbedingt nicht mehr arbeiten können.

Regelaltersgrenze

Die Möglichkeiten eines flexiblen Renteneintritts unterhalb und oberhalb der Regelaltersgrenze müssen weiter ausgebaut werden. Eine weitere Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze wird entschieden abgelehnt. Tatsächlich sind zunächst erst einmal Bedingungen zu schaffen, die es den Menschen ermöglichen, bis zur aktuellen Regelaltersgrenze arbeiten zu können. Außerdem muss eine mögliche Weiterarbeit insoweit freiwillig sein, als dass die Beschäftigten nicht etwa durch eine zu niedrige Rentenhöhe gezwungen sind, weiter einer Beschäftigung nachzugehen. Wichtig wäre weiterhin eine verbesserte Möglichkeit des gleitenden Übergangs in den Ruhestand wie beispielsweise durch die weitere Verbesserung, Flexibilisierung und Vereinfachung der Hinzuverdienstregelungen. Für diejenigen, die freiwillig über die Altersgrenze hinaus tätig sein wollen, sind flexiblere Modelle und Anreize zu entwickeln, die den individuellen Möglichkeiten und Bedürfnissen sowie dem Gesundheitszustand und der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter Rechnung tragen. In diesem Zusammenhang müssen allerdings neben der Verbesserung der Präventions- und Rehabilitationsangebote seitens der Sozialversicherung auch von Arbeitgeberseite verstärkt Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und -förderung ergriffen werden.

Information

Es ist notwendig, alle Versicherten frühzeitig über den Stand und die erwartbare Höhe ihrer jeweiligen Alterssicherung zu informieren. Es muss mehr Transparenz über das Alterssicherungsrisiko geschaffen und dabei auch offengelegt werden, welche Einbußen in der Alterssicherung beispielsweise aus längerfristiger Teilzeitbeschäftigung oder Mini-Jobs folgen. Die bereits bestehenden Informationsangebote müssen daher ausgeweitet und noch niedrigschwelliger ausgestaltet werden damit entsprechende Handlungsnotwendigkeiten deutlich werden. Die trägerübergreifende Vorsorgeinformation ist insoweit ein Schritt in die richtige Richtung.

Finanzierung

Die paritätische Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat sich bewährt. Das Umlagesystem in der Rentenversicherung hat in der Vergangenheit für eine stabile Finanzgrundlage gesorgt. Mit dem demografischen Wandel wird die Umlagefinanzierung vor neue Herausforderungen gestellt. Nach Dafürhalten des dbb muss am Umlagesystem grundsätzlich festgehalten werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Niedrigzinsphase, deren Ende nicht absehbar ist. Darüber hinaus wäre eine vollständige Kapitaldeckung beispielsweise der Rentenversicherung schlicht nicht finanzierbar. Allerdings ist eine Stabilisierung der Finanzgrundlagen durch die Einführung einer Teilkapitaldeckung, insbesondere in der Alterssicherung, durchaus zielführend. Insoweit ist die Idee kapitalgedeckter Elemente in der gesetzlichen Rentenversicherung ein interessanter Ansatz.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbesserung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung sind aus unterschiedlichen Quellen zu finanzieren.

Zunächst ist sicher zu stellen, dass die versicherungsfremden Leistungen - wie zum Beispiel aus der letzten Zeit die Mütterrente bzw. Grundrente - als gesamtgesellschaftliche Aufgaben künftig vollständig aus Steuermitteln und nicht aus Beiträgen finanziert werden. Auch wird eine stärkere Steuerfinanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels unumgänglich sein. Die Mittel des Bundes zur Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung sind daher aufzustocken. Der Bundeszuschuss kann damit auch seiner allgemeinen Sicherungsfunktion der gesetzlichen Rentenversicherung besser gerecht werden. Auch eine moderate Anhebung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung erscheint vor dem Hintergrund besserer Leistungen jedenfalls vertretbar.

Keine sinnvolle Finanzierungsvariante ist die Anhebung respektive eine gänzliche Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung oder Ausweitung der beitragspflichtigen Einnahmen. Da den mit einer Ausweitung der Bemessungsgrundlage verbundenen Mehreinnahmen auch höhere zukünftige Anwartschaften und Ansprüche gegenüberstehen, verschieben sich Lasten lediglich in die Zukunft – wie bei einer Ausweitung des versicherungspflichtigen Personenkreises. So wäre eine Versicherungspflicht von Beamten in der gesetzlichen Rentenversicherung ebenfalls kein Beitrag zur nachhaltigen Sicherung dieses Systems. Kurzfristig erzielbaren Beitragsmehreinnahmen stünden später hohe Mehrausgaben wegen entsprechender Rentenansprüche gegenüber, die langfristig negativ wirken würden. Zudem würden die Anstrengungen zur Kapitaldeckung und damit generationengerechten Finanzierung der Beamtenversorgung zunichtemacht.

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung ist als zweite Säule innerhalb des Gesamtsystems der Alterssicherung weiter zu stärken und zu fördern. Gerade auch vor dem Hintergrund der strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft sowie der damit verbundenen Probleme für die Alterssicherung ist ihr Ausbau unumgänglich. Insoweit ist eine bessere Verteilung der Leistungen erforderlich. Ziel muss es sein, möglichst alle Arbeitnehmer und insbesondere

auch die mit geringeren Entgelten und höheren Arbeitsmarktrisiken in weit höherem Maße einzubeziehen. Keinesfalls darf - insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes - ein Modell einer reinen Beitragszusage Raum greifen, da den Arbeitnehmern damit keine konkreten Rentenleistungen mehr garantiert würden und der Ruhestand in finanzieller Hinsicht nicht mehr planbar wäre.

Kernforderungen des dbb in der Rentenpolitik:

- Stabilisierung des Rentenniveaus
- keine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze
- bessere Möglichkeiten eines flexiblen Renteneintritts unterhalb und oberhalb der Regelaltersgrenze
- weitere Verbesserung der Erwerbsminderungsrenten
- frühzeitige und umfassende Information über Altersversorgungsansprüche
- sachgerechte Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuermitteln
- Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Finanz- und Steuerpolitik ist ein zentrales Feld staatlichen Handelns. Eine solide Finanz- und Steuerpolitik ist das Fundament, um einen finanziell handlungsfähigen Staat zu gewährleisten. Denn nur so kann auch eine für die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands unabdingbare Infrastrukturpolitik gewährleistet werden. Aus diesen Gründen hält der dbb beamtenbund und tarifunion es für erforderlich, folgende Aspekte zu berücksichtigen:

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Trotz der allgegenwärtigen Corona-Pandemie hat sich der Arbeitsmarkt in Deutschland erstaunlich resilient gezeigt. Nach sehr guten Jahren, waren bis dato die befürchteten Einbrüche nicht zu verzeichnen. Dies ist nicht zuletzt auch dem Einsatz des Instruments „Kurzarbeit“ zu verdanken, dass Deutschland zumindest wirtschaftlich relativ gut durch die Corona-Krise gekommen ist. Gleichwohl gibt es auf der einen Seite immer noch einen verfestigten Sockel von Langzeitarbeitslosen. Auf der anderen Seite gibt es einen starken Fachkräftemangel, der die deutsche Wirtschaft, aber insbesondere auch den öffentlichen Dienst betrifft. Dies ist für den öffentlichen Dienst von besonderer Bedeutung, da die Altersstruktur in Teilen ungünstiger ist als in der Privatwirtschaft. Zudem wird der demografische Wandel sich in naher Zukunft noch stärker bemerkbar machen (Stichwort: Geburtenstarke Jahrgänge treten in den Ruhestand).

Allerdings sind auch die Folgen der Corona-Krise noch nicht überwunden und die Probleme in den Lieferketten können sich weiterhin bemerkbar machen. Kriegerische Auseinandersetzungen auch in Europa gefährden die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland, Europa und letztlich weltweit. Die heftigen Preissprünge im Energiebereich lassen erahnen, welche Probleme auf die Weltwirtschaft aber insbesondere auch auf rohstoffarme Länder wie Deutschland zukommen. Dies muss auch vor dem Hintergrund der notwendigen Dekarbonisierung der Volkswirtschaft betrachtet werden. Der große Nachholbedarf bei Infrastrukturprojekten und das nicht nur im Bereich der Verteidigung bereitet zusätzliche Probleme.

Hier stehen öffentlicher Dienst und die Privatwirtschaft vor großen Herausforderungen. Klar muss sein, dass der öffentliche Dienst nur effektiv arbeiten kann, wenn er personell und materiell gut ausgestattet ist.

Dies gilt insbesondere deswegen, weil Deutschland mit seinem gut funktionierenden öffentlichen Dienst dafür Sorge tragen kann, dass die Voraussetzungen für eine prosperierende Wirtschaft gegeben sind. Der öffentliche Dienst garantiert, dass ein funktionierendes – wenn auch

verbesserungswürdiges – Steuersystem Einnahmen generiert, die u. a. zur Ausbildung und Bildung der Bevölkerung verwendet werden können. Darüber hinaus können stetige Einnahmen dafür sorgen, dass die Infrastruktur wie etwa ein funktionierendes Straßen- und Schienennetz und der Modernisierungstau etwa bei Brücken überwunden werden kann. Insbesondere auch der Bereich der Kindertagesstätten und der Schulen hat riesigen Nachholbedarf. Die Dekarbonisierung erfordert einen Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs aber auch des Fernverkehrs. Eine verlässliche staatliche Infrastruktur ist für eine entwickelte Volkswirtschaft unabdingbar. Weiterhin ist ein verlässliches und willkürfreies Steuersystem neben einem guten Rechtssystem per se ein Standortvorteil. Diese (öffentlichen) Güter können nur durch einen öffentlichen Dienst bereitgestellt werden, der dafür personell und strukturell auch adäquat ausgestattet ist.

Globalisierung

Aufgrund der zunehmenden Globalisierung, d. h. der Verflechtung der nationalen Volkswirtschaften durch die „Wanderungsfreiheit“ von Personen, Gütern, Dienstleistungen und Kapital, wird eine nationale Wirtschafts- und Steuerpolitik teilweise überlagert. Der internationale Wettbewerbsdruck auf Unternehmen, wie auch auf die Staaten, nimmt zu, gleichwohl bietet die Globalisierung insbesondere der exportorientierten deutschen Wirtschaft erhebliche Chancen; der Staat muss dabei soziale Mindeststandards für seine Bürger garantieren. Es ist wahrscheinlich, dass es auch künftig zu Handelskrisen kommt. Die Diskussion um Freihandelsabkommen bzw. um drohende Zölle und Handelsbeschränkungen muss von einem exportorientierten und stark arbeitsteiligen Wirtschaftssystem ernst genommen werden. Dazu gehören auch mutige Schritte in der Digitalisierung, die in vielen Ländern der Erde erfolgen, Deutschland hinkt hier in Teilen deutlich hinterher.

Haushalte und Verschuldung

Die Schuldenlast aller öffentlichen Haushalte hatte sich seit Anfang der 90er Jahre nahezu vervierfacht. Lag die Verschuldung 1950 noch bei zehn Mrd. Euro, so stieg sie kontinuierlich auf 536 Mrd. Euro im Jahr 1990. Erstmals im Jahr 2010 überstieg sie die Zwei-Billionen-Euro-Grenze. Nachdem u.a. die Niedrigzinspolitik dafür gesorgt hat, dass sich die öffentlichen Haushalte in Deutschland nach der Finanzkrise konsolidieren konnten, führen die Krisenbewältigungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie sowie erhöhte Verteidigungsausgaben zu hoher Neuverschuldung. Die darüber hinaus bestehende Notwendigkeit zur Sanierung bzw. zum Ausbau der Infrastruktur und der Bekämpfung der Klimakrise machen eine Neuregelung der Schuldenbremse erforderlich, damit die notwendigen Investitionen tatsächlich vorgenommen werden können.

Steuerrecht

Das deutsche Steuerrecht, insbesondere das Einkommensteuerrecht, ist noch immer zu kompliziert und unübersichtlich. Dies führt zu Steuerungerechtigkeiten, -hinterziehungen, -vermeidungen und zu unternehmerischen Gestaltungen zur Abwehr von Steuerpflichten. Der Grundgedanke des deutschen Steuersystems – die Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungs-

fähigkeit – ist weiterhin nicht im notwendigen Maße gewährleistet. Die Umsetzung erster Maßnahmen zur Steuervereinfachung wäre ein erster Schritt zu mehr Steuergerechtigkeit. Steuergerechtigkeit ist keine beliebige Forderung, sie ist vielmehr ein verfassungsrechtliches Gebot. Insofern sollte das deutsche Steuerrecht einer systematischen Überprüfung unterzogen werden. Eine Vielzahl von „Ausbesserungsgesetzen“ hat die Unübersichtlichkeit des deutschen Steuerrechts verschärft. Ein immer unübersichtlicheres Steuerrecht wirft große Probleme beim praktischen Vollzug der Steuergesetze auf und erschwert in hohem Maße die Ausbildung des Nachwuchses und stellt die elektronische Datenverarbeitung vor immer schwierigere Herausforderungen. Insofern wäre eine Steuervereinfachung nicht nur Bürgerinnen und Bürger entlasten, sondern auch die Finanzverwaltung.

In Bezug auf die Besteuerung von Kapitaleinkünften sieht der dbb beamtenbund und tarifunion eine Bevorzugung dieser Art von Einkünften. Mit der Einführung der sog. Abgeltungsteuer in 2009 werden die über den Sparerpauschbetrag hinausgehenden Einkünfte pauschal mit 25 Prozent besteuert, zuzüglich Solidaritätszuschlag und eventuell zuzüglich Kirchensteuer. Die Begründung der Einführung der Abgeltungsteuer überzeugt nicht, da der Steueranspruch mit Hilfe einer elektronischen Übermittlung der Jahressteuerbescheinigung systemgerecht hätte sichergestellt werden können. Die Bevorzugung einer Einkunftsart gegenüber den sechs anderen ist nach Meinung des dbb nicht mit den Grundsätzen der Gleichmäßigkeit der Besteuerung zu vereinbaren. Unverständlich bleibt auch, dass Einkünfte aus Arbeit in der Spitze mit 42 plus drei Prozent und Einkünfte aus Vermögen definitiv mit 25 Prozent besteuert werden.

Auch das Umsatzsteuerrecht ist weiterhin reformbedürftig, immer noch besteht die Möglichkeit des Umsatzsteuerbetruges, Schätzungen gehen von einem Schaden in der Größenordnung von 15 Milliarden Euro im Jahr aus. Zudem ist das System der unterschiedlichen Steuersätze intransparent und nicht mehr nachvollziehbar. Die mit dem ermäßigten Umsatzsteuersatz verfolgte soziale Lenkungswirkung sollte bei Bedarf eher über direkte Transfers ihre beabsichtigte Wirkung entfalten, da hierdurch das Umsatzsteuerrecht überfrachtet und dessen Handhabung erschwert wird. Finanzämter und Unternehmen könnten durch eine grundlegende Reform wesentlich entlastet werden, dies wäre zusätzlich ein wesentlicher Beitrag zum vielfach postulierten Bürokratieabbau. Die in Zukunft geplanten Änderungen im deutschen Steuerrecht, u. a. die Novellierung der Grundsteuer, und der vermehrte europäische bzw. weltweite Abgleich von Steuerdaten führen zu einem zusätzlichen Stellenbedarf. Schon jetzt arbeiten die Finanzbehörden an der Kapazitätsgrenze. Für die zukünftige Aufgabenbewältigung und zur Wahrung der Gleichmäßigkeit der Besteuerung müssen die Finanzbehörden personell und finanziell besser ausgestattet werden.

Gerechtes Steuersystem, Europa und die Welt

Damit der Staat die gesellschaftlich notwendigen und politisch gewollten Aufgaben erfüllen kann, muss die Steuerbasis nachhaltig gestärkt werden. Zugleich muss das deutsche Steuersystem an den durch die Globalisierung ausgelösten rasanten Wandel in der Welt angepasst werden. Dies bedeutet nicht, dass sich Deutschland in einen fortwährenden Steuersenkungswett-

bewerb um die niedrigsten Steuersätze begeben darf. In Europa und weltweit ist vielmehr darauf zu drängen, dass nicht einzelne Staaten mit Steerdumpingmaßnahmen einen Steuersenkungswettbewerb nach unten in Gang setzen.

Mit dem Gesetz zur Abwehr von Steuervermeidung und unfairem Steuerwettbewerb wurde ein erster Schritt unternommen, den unfairen Steuerwettbewerb zu beenden. Ziel dieses Gesetzes ist es, Steuerhoheitsgebiete, die anerkannte Standards in den Bereichen Transparenz in Steuer-sachen, unfairen Steuerwettbewerb und bei der Umsetzung der verbindlichen BEPS-Mindeststandards nicht erfüllen, dazu anzuhalten, Anpassungen in Richtung einer Umsetzung und Beachtung internationaler Standards im Steuerbereich vorzunehmen. Allerdings muss sich noch erweisen, ob das Gesetz die gesteckten Erwartungen erfüllt. Es ist davon auszugehen, dass hier noch Verbesserungsbedarf besteht.

Darüber hinaus haben die G20-Finanzministerinnen und -minister eine Reform der internationalen Unternehmensbesteuerung beschlossen. Zum einen hat sich die G20 auf einen Mechanismus verständigt, mit dem die Besteuerungsrechte der größten und profitabelsten Konzerne der Welt, insbesondere der digitalisierten Wirtschaft, neu verteilt werden. Zum zweiten sieht das Übereinkommen eine globale Mindestbesteuerung vor, die den schädlichen Steuerwettbewerb vermeiden soll. Künftig sollen Unternehmen einen globalen effektiven Steuersatz von mindestens 15 Prozent auf ihre Gewinne zahlen. Auch hier bleibt abzuwarten, wie die Wirkungen mittelfristig aussehen. Der dbb fordert in diesem Zusammenhang eine Evaluation und ggf. eine wirksame Nachsteuerung um die beabsichtigten Ziele zu erreichen.

Der dbb fordert:

Investitionen

- zur Erhaltung und Verbesserung der Infrastruktur,
- in den Klimaschutz,
- zur Krisenbewältigung (beispielsweise Versorgungssicherheit mit Energie, äußere Sicherheit).

Dabei ist sicherzustellen, dass der öffentliche Dienst personell und mit Sachmitteln so ausgestattet wird, dass dieser seiner wichtigen Rolle bei der Erreichung der Ziele gerecht werden kann.

Nötig ist Transparenz über den notwendigen Finanzbedarf für diese nachhaltigen Aufgaben, wobei gegebenenfalls über eine Neujustierung der Schuldenbremse nachgedacht werden muss.

Steuerpolitisch

- die Umsetzung des Grundprinzips der Steuergerechtigkeit. Diese muss Leitlinie aller steuerpolitischen Aktivitäten sein, wobei dies keine beliebige Forderung, sondern verfassungsrechtlich geboten ist,
- das Thema Steuervereinfachung anzugehen, um Bürgerinnen und Bürger sowie die Finanzverwaltung zu entlasten (z. B. durch die Verstetigung der Homeoffice-Pauschale),
- die Stärkung der Einnahmebasis des Staates (Bund, Länder und Kommunen), um die notwendigen staatlichen Aufgaben erfüllen zu können (z. B. durch die Überprüfung der Erbschaftsbesteuerung im Hinblick auf die großzügigen Verschonungsregelungen für Unternehmensübergänge im Vergleich zu privaten Erbschaften),
- dass der Gesetzgeber die nötigen Schritte unternimmt, um Steuerdumping, Steuervermeidung und Steuerhinterziehung zu verhindern, (z. B. durch eine Reform der Umsatzbesteuerung und eine Nachschärfung des Steueroasenabwehrgesetzes).

Dazu ist es unerlässlich, dass die Finanzbehörden personell und strukturell adäquat ausgestattet werden.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Familienbesteuerung

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

A) Reform des Existenzminimums von Kindern

In Deutschland gelten etwa 2,8 Millionen Kinder und Jugendliche als armutsgefährdet. Kinderarmut ist seit Jahren ein ungelöstes strukturelles Problem in Deutschland. Die Corona-Krise könnte die Situation weiter verschärfen. Da Armut häufig auch mit einer Benachteiligung bei den Bildungschancen einhergeht, ist die Behebung von Armut ein erster Schritt um auch die Bildungschancen ärmerer Bevölkerungsschichten zu verbessern. Zur Behebung dieses negativen Zustands gehören Strukturen für eine konsequente Beteiligung von Kindern und Jugendlichen und eine Absicherung ihrer finanziellen Bedarfe durch eine Grundsicherung.

Berechnungen des DIW haben ergeben, dass von der steuerlichen Ungleichbehandlung durch Kindergeld und Freibeträge vor allem Haushalte mit hohem Einkommen profitieren. In 2022 gilt dies erst ab einem zu versteuernden Einkommen von 70.000 Euro. Der Kinderfreibetrag beträgt 8.388 Euro, das Kindergeld für das erste Kind liegt bei 219 Euro im Monat oder 2.628 Euro im Jahr.

In seiner Spitze erreicht der Steuervorteil bei einem Kind von Eltern mit hohem Einkommen 1.354 Euro im Jahr gegenüber der reinen Kindergeldzahlung (unter Berücksichtigung des Solidaritätszuschlags).

Dieses Ergebnis ist Ausfluss des progressiven Besteuerungssystems. Ausgehend von der Prämisse, dass nach Meinung des dbb alle Kinder dem Staat gleich viel wert sein müssen, bedarf es einer grundlegenden Korrektur des bisherigen Systems. Mit der Einführung einer sog. Kindergrundsicherung kann der bisherigen Ungleichbehandlung entgegengesteuert werden. So sollte die Kindergrundsicherung an den bisher geltenden höchsten steuerlich möglichen Vorteil anknüpfen. Mit 290 Euro (Garantie-Betrag) für jedes Kind und einem ergänzenden zusätzlichen Betrag für Kinder von Familien mit geringem Einkommen wird zum einen die Bevorzugung von Familien mit höherem Einkommen beendet. Zum anderen führt der Zusatzbetrag dazu, dass Kinder aus Familien mit niedrigerem Einkommen eine bessere Teilhabemöglichkeit gewährt wird. Durch den Garantiebetrag wird jedenfalls auch erreicht, dass die verfassungsrechtliche Freistellung des Existenzminimums des Kindes gewährleistet ist. Zusammengefasst heißt dies, dass der Garantie-Betrag unabhängig vom Haushaltseinkommen gewährt wird, der Zusatz-Betrag wird mit einer sog. Abschmelzrate versehen, sobald das Bruttoerwerbseinkommen der Eltern über eine definierte Höhe steigt.

Je nach Gestaltung ergeben sich zahlreiche Variationsmöglichkeiten dieses Reformvorschlags. Festhalten lässt sich, dass die Leistungshöhe relativ einfach zu berechnen ist. Als Folge würden die niedrigen und mittleren Einkommen profitieren. Das Armutsrisiko würde erheblich gesenkt.

B) Reform des Ehegattensplittings

Von der Tatsache ausgehend, dass die steuerliche Berücksichtigung des Instituts Ehe aus verfassungsrechtlichen Gründen **nicht vollständig** abgebaut werden kann, ist ein Umbau aufgrund des gesellschaftlichen Wandels bzw. eine Anpassung an die gesellschaftliche Realität jedoch nach Ansicht des dbb angezeigt und möglich. Das derzeitige Problem beim geltenden Recht ist, dass es aus ökonomischer Sicht für die Zweitverdienenden, in der Regel Frauen, starke Anreize gibt, keiner Erwerbsarbeit nachzugehen.

Eine reine Individualbesteuerung der Ehepartner hätte aus arbeitsmarktpolitischen Erwägungen und Gleichstellungsaspekten insoweit den größten positiven Effekt. Jedoch müssen aus verfassungsrechtlichen Gründen auch Unterhaltsverpflichtungen innerhalb der Ehe berücksichtigt werden. Daher fordert der dbb ein Konzept der Individualbesteuerung unter Berücksichtigung von Unterhaltsverpflichtungen. Der geringste Betrag, der übertragen werden könnte, wäre ein Betrag in Höhe des Grundfreibetrags. Hiermit wäre das Existenzminimum des Partners, der Partnerin gewährleistet. Allerdings könnten auch höhere Beiträge analog zum heute gültigen Unterhaltsrecht ausgewählt werden. Dann wären 13.805 Euro zu übertragen. Läge bei einem Ehepartner das Einkommen unter dem Grundfreibetrag oder gar kein Einkommen vor, könnte der nicht ausgeschöpfte Teil bzw. der gesamte Grundfreibetrag beim Partner vom zu versteuernden Einkommen abgezogen werden.

Der Koalitionsvertrag vom 7. Dezember 2021 enthält die Absicht, die Steuerklassen 3 und 5 abzuschaffen. Dies hätte zwar keine direkten Auswirkungen auf das Ehegattensplitting, würde aber die Steuerverteilung innerhalb eines Veranlagungsjahres verändern. Klar muss sein, dass bereits eingegangene Ehen bzw. eingetragene Lebenspartnerschaften keine finanziellen Nachteile aufgrund einer geänderten Familienbesteuerung erwachsen.

Gesamtfazit

Der dbb fordert, die skizzierte Kindergrundsicherung, die zu einer spürbaren Verbesserung der Situation von Kindern beiträgt, mit einer Reform des Ehegattensplittings zu kombinieren, die positive Arbeitsanreizeffekte setzt und die gleichzeitig die Splittingvorteile von Besserverdienenden kürzt.

Allerdings muss beachtet werden, dass sich ein Teil der Ehepartnerinnen und Ehepartner auf die derzeitige Rechtslage verlassen und ihre Lebensplanung darauf eingerichtet haben. Viele verheiratete Paare müssten mehr Steuern zahlen. Die Steuererhöhung könnte auch viele Ehepaare treffen, die sich im Vertrauen auf die geltenden Regelungen auf die „klassische“ Arbeitsteilung eingerichtet haben. Eine nachträgliche Korrektur dieser Lebensentscheidungen, sprich die Aufnahme einer Erwerbsarbeit ist vielfach nicht (mehr) möglich. Aus Gründen des Vertrauensschutzes müssten die bisherigen Regelungen für existierende Ehen fortbestehen.

Der dbb fordert im Bereich der Freistellung des Existenzminimums von Kindern:

- Zur Vermeidung von Kinderarmut und der Verbesserung von Bildungschancen von Kindern müssen in einer modernen, sich wandelnden Gesellschaft Prioritäten gesetzt werden. Bildungschancen für Kinder sollten nicht vom Einkommen und Bildungsgrad der Eltern abhängen. Insofern müssen Maßnahmen ergriffen werden, die die derzeitige Situation verbessern. Hierzu sollte die Einführung einer Kindergrundsicherung im Zusammenspiel mit einem Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten kombiniert werden.
- Die Maßnahmen zum Ausbau der Kinderbetreuung sind aber auch Voraussetzung für die angestrebten Ziele der Gleichstellung von Mann und Frau und der Setzung von Anreizen für Frauen stärker am Erwerbsprozess teilzunehmen.
- Durch das derzeitige System von Kindergeld und Kinderfreibeträgen werden Familien mit höheren Einkommen bevorzugt. Sie erhalten in der Spitze 1.354 Euro mehr im Jahr pro Kind, als Familien, die (nur) Kindergeld beziehen. Nach Ansicht des dbb darf dem Staat kein Kind mehr wert sein als ein anderes.
- Insofern sollte eine Kindergrundsicherung in Höhe von 290 Euro pro Monat und Kind ausbezahlt werden. Mit diesem Betrag wäre das Existenzminimum eines jeden Kindes abgedeckt. Zusätzlich sollten Kinder von Familien mit geringerem Einkommen zur Verbesserung der Teilhabe einen Zusatzbetrag erhalten. Dieser wird mit zunehmenden Bruttoeinkommen der Eltern abgeschmolzen.

Der gesellschaftliche Wandel macht es zudem notwendig, das bestehende System des Ehegattensplittings zu verändern:

- Das Ehegattensplitting bevorzugt Spitzenverdienerinnen und Spitzenverdiener mit hohen Splittingvorteilen; diese Vorteile – insbesondere, wenn nur ein Ehegatte/Lebenspartner berufstätig ist – sind schon aus Gerechtigkeitsgründen abzuschaffen.
- Die Gesellschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert. Das bestehende Ehegattensplitting setzt Fehlanreize in Bezug auf Gleichstellung und Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt. Das Ehegattensplitting fördert die Alleinverdienerhe, da sich die Arbeitsaufnahme bei stark differierenden Einkommen finanziell oft nicht lohnt. Dies ist nicht zuletzt auch aufgrund des demografischen Wandels nicht mehr zeitgemäß.
- Der dbb setzt sich insofern für eine Ablösung des derzeit gültigen Ehegattensplittings ein. Hierbei kann beim (höher)verdienenden Partner ein zu bestimmender Betrag von dessen zu versteuerndem Einkommen in Abzug gebracht werden, um den Unterhaltsverpflichtungen in einer Ehe/eingetragener Lebenspartnerschaft Rechnung zu tragen. Ehen/eingetragene Lebenspartnerschaften, die zukünftig geschlossen werden, fallen unter das neue Recht.

- Für bereits eingegangene Ehen/eingetragene Lebenspartnerschaften, die sich auf die geltende Rechtslage eingestellt haben, besteht ein Wahlrecht. Sie können an der derzeitigen Rechtslage festhalten oder die Individualbesteuerung mit Übertragung eines Unterhaltsbetrags wählen.
- Die Kombination der Reform des Ehegattensplittings mit einer armutsvermeidenden Kindergrundsicherung und dem dringenden Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten ist geeignet, um die verschiedenen Ziele und insbesondere das Ziel, Familien besser zu stellen, zu erreichen.
- Das neue Recht würde zudem verständlich und relativ einfach zu administrieren sein.

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragsbetreff: Leitantrag Europa

Geteilte Souveränität, europäische Handlungs- und staatliche Funktionsfähigkeit sind kein Widerspruch

Europa muss krisenfester werden. Seit vielen Jahren reißen unvorhergesehene, die Europäische Union wie auch ihre einzelnen Mitgliedstaaten überfordernde Entwicklungen gesellschaftliche Gräben auf, gefährden den Zusammenhalt der EU und schwächen ihre Stellung in der Welt. Die EU erscheint zunehmend uneins und ohnmächtig. Weltfinanz- und Eurokrise, die große Fluchtbewegung der Jahre 2015/2016, die Pandemie oder auch der gewaltbereite Revisionismus benachbarter Mächte erfordern demgegenüber konzertiertes Handeln, was nur teil- und zeitweise gelang.

Die Folgen dieser mangelhaften Krisenresilienz sind nicht zuletzt innergesellschaftliche Spaltungen und der Aufstieg populistischer Strömungen, die die freiheitliche Demokratie, unterstützt und gefördert von aggressiven autokratischen Drittstaaten, offen herausfordern und damit auch die Zukunft der freiheitlich-demokratischen Grundordnung in Deutschland in Frage stellen.

Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine verdeutlicht auf brutale Weise, dass Deutschland oder andere europäischen Staaten auf sich allein gestellt nicht in der Lage sind, ihre äußere Sicherheit zu gewährleisten. Sie sind auch zu Friedenszeiten auf sich alleingestellt nicht mehr in der Lage, Marktzugänge sicherzustellen, neue Normen und Standards im weltweiten Handel durchzusetzen, die zunehmend von digitaler Infrastruktur abhängige Integrität ihrer Verwaltung und damit ihre staatliche Funktionsfähigkeit zu wahren. Die Europäische Union als Summe ihrer Mitglieder könnte jedoch ausreichend Gewicht auf die Waage bringen, um Stabilität im Inneren zu sichern und auch in ihre Nachbarschaft auszustrahlen. Ihre Institutionen und die sie bestimmenden Vertragsgrundlagen sind aber nicht oder nicht mehr dazu geeignet, die Handlungsfähigkeit zu gewährleisten, die es angesichts der Herausforderungen unserer Zeit braucht.

Zu den unerwarteten Krisen und weiteren unvorhersehbaren künftigen krisenhaften Entwicklungen kommen langfristig angelegte und seit langer Zeit bekannte, größtenteils jedoch verdrängte Herausforderungen hinzu. Diese sind etwa die demografische Alterung und der Klimawandel, aber auch der durch technologischen Fortschritt, immer kürzere Innovationszyklen und Machtverschiebungen in den Welthandelsbeziehungen enorm beschleunigte Strukturwandel der europäischen Wirtschaft mit all seinen umwälzenden Folgen für die nationalen Arbeitsmärkte.

All diese Prozesse, langfristig wirkende Transformationen ebenso wie abrupte, disruptive Ereignisse bedeuten für die öffentliche Verwaltung und die öffentliche Daseinsvorsorge und die hier

Beschäftigten großen Anpassungsdruck. Die Bürgerinnen und Bürger erfahren in diesen Krisen teils verspätete, teils dysfunktionale staatliche Reaktionen. Für die staatliche Funktionsfähigkeit ist Souveränität unabdingbar. Diese lässt sich auf entscheidenden politischen Feldern nur noch europäisch konzertiert gewährleisten. Dem stehen aber die europäische Vielstimmigkeit und eine diese begünstigende Vertragsordnung entgegen. Eine hohe Regelungsdichte in Fragen des alltäglichen Lebens trifft auf ausbleibende Antworten auf die großen Fragen der Zeit und eklatante Fehleinschätzungen von Bedarfen.

Das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Veränderung hin zu einer neuen europäischen Handlungsfähigkeit und damit auch zur Gewährleistung staatlicher Funktionsfähigkeit ist in den vergangenen Jahren stetig größer geworden. Die EU-Kommission spricht von europäischer Souveränität. Das übersetzt sich aber noch nicht in institutionelle Reformschritte. Europäische Reformdebatten, wie sie noch von der Juncker-Kommission angestoßen wurden, versandeten, auch die Konferenz zur Zukunft Europas hat mit ihren Empfehlungen noch keinen wirklichen Reformprozess in Gang gesetzt.

Teilweise ist dieser Stillstand auf Ängste der Mitgliedstaaten zurückzuführen, weitere Kompetenzen an die supranationale Ebene abgeben zu müssen. Angesichts des Regelungseifers mancher EU-Initiative erscheint dies durchaus nachvollziehbar. Dabei bräuchte es mehr Mut und Klarheit, Mut für echte Reformen, die europäische Handlungsfähigkeit sicherstellen und Klarheit, welche Aufgaben die Mitgliedstaaten eigenständig und gemäß ihren eigenen Traditionen und der politischen Wünsche ihrer Bürgerinnen und Bürger wahrnehmen wollen und können.

Europa erscheint groß und wirksam im Kleinteiligen und gelegentlich klein und ohnmächtig in großen Fragen. Die Lösung liegt in einer revidierten Kompetenzordnung, die für die Identität der Mitgliedstaaten ebenso wie für die der Regionen und für starke selbstverwaltete Kommunen günstig ist und der EU gleichzeitig mehr Kohärenz und Wirksamkeit ihrer Politiken ermöglicht. Der Schlüssel für die zukünftige europäische Handlungsfähigkeit ist eine verstärkte Zusammenarbeit. Und die Mitgliedstaaten müssen damit aufhören, so viel als möglich aus dem Gemeinschaftsbund herauszuziehen und nur ihre eigenen Interessen und Lobbygruppen zu bedienen. Sie müssen mehr Verantwortung für die EU, die Europas Ordnung sichert, übernehmen.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Zukunft Europas

Der dbb

- spricht sich grundsätzlich für eine weitere Vertiefung der europäischen Integration aus, sofern diese einer größeren europäischen Handlungsfähigkeit bei voller Beachtung der Grundsätze der Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit dient und mehr Klarheit in die Kompetenzordnung bringt;

- befürwortet einen neuen Konvent zum Zwecke einer Reform der Europäischen Verträge, der auch unabhängige anerkannte und repräsentative Sozialpartner und weitere repräsentative Vertreter der organisierten Zivilgesellschaft einbezieht;
- ist offen für ein Europa verschiedener Geschwindigkeiten, solange kein Mitglied trotz Erfüllung aller Voraussetzungen gegen seinen Willen zurückgelassen wird, und spricht sich deshalb für mehr verstärkte Zusammenarbeit aus;
- unterstützt die Forderung nach einem Übergang zu qualifizierten Mehrheitsentscheidungen im Rat in der Außen- und Steuerpolitik, weil das Vetorecht einzelner Mitgliedstaaten zu sachfremden Händeln oder gar Erpressungen führt und Europa nur so eine wirksame europäische Außenpolitik und eine effektive Bekämpfung von Steuervermeidung und Steuerhinterziehung gewährleisten kann;
- unterstützt die Stärkung der repräsentativen Demokratie auf europäischer Ebene, vor allem des Europäischen Parlaments, etwa durch ein Initiativrecht und im Lichte des Ausgangs der Europawahlen ein Vorschlagsrecht für die durch das Parlament zu wählende Präsidentin oder den Präsidenten der EU-Kommission.

Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften

Der dbb

- bekennt sich zur Mitgliedschaft bei der CESI und schätzt sie als wertvollen Dachverband des europäischen Engagements des dbb;
- sieht sich als einen integralen Bestandteil der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) und unterstützt sie aktiv als europäische Sozialpartnerin und Interessenvertreterin;
- setzt sich für eine weiterhin systematische und enge Zusammenarbeit zwischen seinen Gremien und Abteilungen und dem Generalsekretariat der CESI ein. Er unterstützt eine verstärkte Mitarbeit seiner Mitglieder in allen Gremien der CESI, vor allem in seinen verschiedenen Kommissionen, Expertenkommission und Arbeitsgruppen;
- nutzt verstärkt die Gewerkschaftskooperation auf europäischer Ebene, um besonders arbeits- und gesundheitsschutzrechtliche Ziele durchzusetzen. Er steht Mitgliedsorganisationen der CESI in anderen europäischen Ländern in Solidarität und mit Rat zur Seite.

Öffentlicher Dienst

Der dbb

- fordert die Europäische Union auf, sich verstärkt für eine europäisch vernetzte, qualitativ hochwertige öffentliche Infrastruktur zum Wohle aller Bürgerinnen und Bürger in den EU-Mitgliedstaaten einzusetzen;
- erwartet von den EU-Institutionen, die Eigenständigkeit der öffentlichen Verwaltung der Mitgliedstaaten und die besondere Bedeutung der öffentlichen Dienste für die Identität der Mitgliedstaaten stets zu achten und in allen EU-Politiken zu berücksichtigen;
- erachtet eine personell und materiell gut ausgestattete öffentliche Verwaltung mit attraktiven Arbeitsbedingungen auf allen europäischen Ebenen, von der Kommune bis zur EU selbst, als eine Grundvoraussetzung für größere staatliche und überstaatliche Handlungsfähigkeit und europäische Souveränität;
- betont, dass das öffentliche Dienstrecht der Mitgliedstaaten ausschließlich der nationalen Regelungszuständigkeit unterliegen darf und daher Normenkonflikte mit europäischem Recht erforderlichenfalls durch Ausnahmebestimmungen in den europäischen Rechtsakten zu vermeiden sind, um weder die legitimen Zielsetzungen des jeweiligen Rechtsakts noch die Eigenständigkeit des öffentlichen Dienstrechts zu gefährden;
- regt zur Vermeidung solcher Normenkollisionen eine grundsätzliche Regelung etwa im Rahmen einer künftigen Vertragsrevision an, um für mehr Rechtsklarheit und Rechtssicherheit und vor allem die Einhaltung der Kompetenzordnung und die Wahrung der Identität der Mitgliedstaaten besser Sorge zu tragen;
- setzt sich für Verbesserungen im Rahmen der europäischen Freizügigkeit auch für Mitarbeitende des öffentlichen Diensts ein und unterstützt die europäische Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zur Verwirklichung der Freizügigkeit, insoweit die nationale Zuständigkeit für deren Finanzierung, Organisation und Verwaltung vollständig gewahrt wird;
- spricht sich dafür aus, dass bei der besseren Rechtsetzung neben potentiellen Belastungen für die Wirtschaft mehr als bisher auch Auswirkungen auf die öffentliche Verwaltung mit dem Ziel der Verminderung von Bürokratielasten berücksichtigt werden;
- lehnt es ab, wenn eine quantitative Verringerung des EU-Besitzstandes ohne Prüfung eventuell negativer Folgen für Standards im Sozial-, Umwelt- und Verbraucherschutz erfolgt; auch die Folgen der Verringerung des EU-Besitzstandes für die nationalen Verwaltungen müssen berücksichtigt werden. So sind etwa Deregulierungen im Bereich des Finanzmarkts unter Umständen folgenreich für die nationale Steuerverwaltung. Auch weniger EU-Recht im Bereich der inneren Sicherheit kann negative Auswirkungen haben.

Digitalisierung

Der dbb

- begrüßt, dass die Digitalisierung ganz oben auf der politischen Agenda der Europäischen Kommission steht und mit dem digitalen Kompass konkrete Ziele für 2030 formuliert wurden. Der dbb weist daraufhin, dass allerdings nicht politische Versprechen, sondern einzig und allein deren Umsetzung maßgeblich sein werden;
- befürwortet den Aufbau einer gemeinsamen europaweit vernetzten Datenverarbeitungsinfrastruktur, die den einfachen Austausch und die gemeinsame Nutzung von Daten ermöglicht, insbesondere für gemeinsame europäische Datenräume, eine europaweite Einführung von 5G- Korridoren für einen digitalen Bahnbetrieb sowie für eine vernetzte und automatisierte Mobilität, die zur Verkehrssicherheit und zu den Zielen des Green Deal beiträgt;
- begrüßt Maßnahmen der EU - Institutionen und ihrer Mitgliedstaaten zur Förderung der digitalen Souveränität in der EU, um unter anderem unabhängiger von nicht-europäischen Tech Giganten zu werden. Der dbb erachtet es als wichtig, dass die digitale Souveränität der EU geschützt und ausgebaut wird, da sie die Grundvoraussetzung dafür ist, dass die gemeinsamen Werte der EU im digitalen Bereich gefördert sowie die Grundfreiheiten – einschließlich Datenschutz, Privatsphäre und Sicherheit – gewahrt werden
- bewertet das europäische Projekt GAIA X in diesem Zusammenhang als einen wichtigen Schritt in Richtung Datensouveränität für Europa;
- begrüßt den Vorschlag der Europäischen Kommission für einen einheitlichen europäischen Rechtsrahmen zur Regulierung von Künstlicher Intelligenz. Der dort enthaltene risikobasierte Ansatz, nach der sich der Regulierungsgrad einer Anwendung nach seinem Risiko bemessen soll, ist der richtige Ansatz und muss schnellstmöglich umgesetzt werden;
- unterstützt das Ziel der EU-Kommission, bis 2030 alle wichtigen Dienstleistungen für Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen online anzubieten. Die Europäische Union hat bereits 2018 mit der Single-Digital-Gateway Verordnung die Mitgliedstaaten verpflichtet, bis Ende 2023 21 ausgewählte Dienstleistungen grenzüberschreitend in allen Mitgliedstaaten für EU-Bürgerinnen und EU-Bürger sowie Unternehmen bereitzustellen – das Ziel der Kommission, alle wichtigen Dienstleistungen bis 2030 online anzubieten, müsste daher erreichbar sein und wird bereits durch die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes in Deutschland vorangetrieben.

Innere und äußere Sicherheit

Der dbb

- fordert, dass die Handlungsfähigkeit Europas nicht nur nach innen, sondern auch nach außen gestärkt wird;
- hebt hervor, dass es ohne gut funktionierende europäische Zusammenarbeit der Sicherheitsbehörden keine erfolgreiche Abwehr terroristischer Gefahren, keine wirksame Bekämpfung des organisierten Verbrechens sowie keinen wirksamen Schutz der Grundfreiheiten gibt;
- unterstreicht, dass zu einem handlungsfähigen Europa auch ein europaweit funktionierender Katastrophenschutz gehört;
- begrüßt die neue Strategie für die innere Sicherheit der Kommission. Besonders die EU-Strategie für eine wirksamere Bekämpfung des Kindesmissbrauchs, die EU-Drogenstrategie sowie der EU-Aktionsplan gegen den Handel mit Schusswaffen stellen zielführende Maßnahmen für die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger und eine zielführende Verwaltungszusammenarbeit in Europa dar;
- befürwortet die jüngsten Initiativen der EU-Kommission, die für die Verteidigung und Sicherheit der EU von großer Bedeutung sind. Durch die Initiativen kann der Weg zu einem stärker integrierten und wettbewerbsfähigeren europäischen Verteidigungsmarkt gestaltet werden, sei es für die konventionelle Rüstungsindustrie und -ausrüstung zu Lande, zu Wasser und in der Luft oder die Cyber-, Hybrid- und Weltraumbedrohungen;
- fordert in der Außen- und Sicherheitspolitik einen Übergang zu Mehrheitsentscheidungen in der EU. Die weltpolitischen Krisen verdeutlichen Europas Ohnmacht, die nicht zuletzt seiner Vielstimmigkeit in der Außen- und Sicherheitspolitik geschuldet ist. Der dbb hebt hervor, dass Mehrheitsentscheidungen auch im Rahmen der bestehenden Verträge möglich wären;
- unterstützt den Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Verordnung über den Schutz der Union und ihrer Mitgliedstaaten vor wirtschaftlichem Zwang durch Drittländer. Der dbb betont, dass trotz zunehmender Spannungen in der Welt der Zusammenhalt der Demokratien und eine Kontinuität der transatlantischen Beziehungen von elementarer Bedeutung sind.

Sozialpolitik

Der dbb

- unterstützt weiterhin den europäischen sozialen Dialog und Vereinbarungen der Sozialpartner auf europäischer Ebene, wo gemeinsame Interessen und die Kompetenzordnung dies erlauben;
- begrüßt, dass die Kommission die Sozialpartner, besonders die Gewerkschaften, stärken und in Europa für mehr Tarifbindung sorgen will;
- unterstreicht die Bedeutung des Gewerkschaftspluralismus, der eine tragende Säule der freiheitlichen Demokratie ist. Auch die unabhängigen Gewerkschaften müssen eine Stimme haben und effektiven Zugang zum europäischen sozialen Dialog erlangen können, wenn dies auf Grundlage von Repräsentativitätsstudien der EU-Agentur gerechtfertigt werden kann;
- begrüßt die Verwirklichung des Aktionsplans der Säule sozialer Rechte sowie die drei Hauptziele, die bis 2030 erreicht werden sollen, nämlich eine deutlich höhere Erwerbsbeteiligung, mehr Weiterbildung und signifikant weniger Armut oder soziale Ausgrenzung;
- fordert die EU-Kommission auf, bestehende rechtliche Lücken zu schließen, die im Binnenmarkt zu einer Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Sozialdumping führen können;
- fordert von der Kommission, dass bei allen beschäftigungs- und sozialpolitischen Maßnahmen die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Organisation von Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden müssen;
- erwartet, dass die EU einen Rahmen dafür schafft, dass die Digitalisierung nicht nur Arbeitgebenden und Unternehmen dient, sondern auch den Arbeitnehmenden;
- sieht die Gleichstellung von Frauen und Männern als einen Grundpfeiler des Wertesystems der Europäischen Union. Der dbb erachtet es als wichtiges Zeichen, dass die Förderung der Gleichstellung zu einem Querschnittsziel des Europäischen Sozialfonds ernannt wurde;
- begrüßt die neue Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen. Durch die von der Kommission erarbeiteten Vorschläge wird es Menschen mit Behinderungen erleichtert, an allen Lebensbereichen gleichberechtigt teilzuhaben;
- wünscht sich von der Kommission eine engagierte Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Maßnahmen der neuen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen. Auch von der Bundesregierung fordert der dbb, sich mit den Zielen der

Strategie intensiv auseinanderzusetzen, um die uneingeschränkte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen bestmöglich zu gewährleisten.

Bildung in Europa

Der dbb

- erachtet es grundsätzlich als begrüßenswert, dass die Kommission den europäischen Bildungsraum weiter ausbauen will. Der dbb unterstützt dies, wo es um die Weitung von Horizonten und die Entwicklungschancen der Lehrenden und Lernenden geht. Die unterschiedlichen Traditionen innerhalb Europas gilt es aber zu respektieren. Dies gilt insbesondere für das jeweilige Bildungsverständnis. Für die Forschung kommt es auf den produktiven Wettbewerb an, nicht nur von Ideen, sondern auch von innovativen Methoden;
- beurteilt die Förderung der Globalen Bildungspartnerschaft als eine klare Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft, welche ein wichtiges Signal an die internationale Staatengemeinschaft sendet. Um jedoch die Langzeitfolgen der Pandemie zu bekämpfen und nachhaltigen Fortschritt zu erreichen, fordert der dbb weitere, fortlaufende Maßnahmen, da die Vermittlung von Grundkompetenzen eine zentrale Voraussetzung zur Überwindung von Armut, für selbstbestimmtes Handeln und Teilhabe und daher von außerordentlicher Wichtigkeit für die Entwicklungszusammenarbeit ist;
- begrüßt das Erasmus+-Jahresarbeitsprogramm 2021-2027 der Kommission. Es ist von großem Mehrwert, dass mit dem erneuerten Programm Projekte zur Förderung des Lernens und der multinationalen Zusammenarbeit für zehn Millionen europäische Bürgerinnen und Bürger aller Altersgruppen und mit unterschiedlichem Hintergrund finanziert werden. Der dbb fordert, dass in diesem Rahmen mehr Möglichkeiten für europäische Ausbildungsstationen im öffentlichen Dienst geschaffen werden, auch für Beamtenanwärterinnen und -anwärter;
- erwartet, dass in den einzelnen EU-Staaten verliehene Qualifikationen verständlicher und vergleichbar gemacht werden. Der Europäische Qualifikationsrahmen wird hier von dem dbb als zielführende Maßnahme erachtet, jedoch sollte besonders auch die grenzüberschreitende Mobilität von Ausbildungsstationen im öffentlichen Dienst erleichtert werden.

Green Deal

Der dbb

- bewertet den Klimawandel als eine Tatsache und als ein globales Problem. Die Bewältigung der Herausforderung des Klimawandels sieht der dbb in besonderer Weise in der öffentlichen Hand;

- hebt hervor, dass die öffentliche Hand, wie von der Bundesregierung in ihrem aktuellen Koalitionsvertrag betont, bei ihrer Beschaffung mit gutem Beispiel vorangeht;
- betont die Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung bei ihrer Beschaffung und Vergabe, und dass sie sich an dieser messen und ihr auch zukünftig gerecht werden muss.