



Stellungnahme des BBW - Beamtenbund Tarifunion

an die

Enquetekommission „Krisenfeste Gesellschaft“

Der BBW - Beamtenbund Tarifunion (BBW) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Einsetzung der Enquetekommission „Krisenfeste Gesellschaft“ hält der BBW für gut und richtig. Die deutliche Zunahme von klimabedingten Geschehnissen, die Auswirkungen politischer Krisen und damit verbundene Flüchtlingswellen, sowie die wachsende Gewaltbereitschaft der Gesellschaft, die sich zunehmend gegen öffentlich Beschäftigte richtet, erfordert umfassendes schnelles Handeln.

Gleichzeitig weisen wir darauf hin, dass ein funktionierender öffentlicher Dienst die Voraussetzung für eine effektive staatliche Krisenvorsorge ist. Diese Voraussetzung ist aufgrund des zunehmenden Personalmangels gegenwärtig nicht gegeben. Deshalb erneuert der BBW seine bereits im Dezember 2022 bei seinem Gewerkschaftstag erhobene Forderung nach einem „Sondervermögen öffentlicher Dienst“, um die Verwaltungen und Behörden personell und fachlich so aufzustellen, dass sie den wachsenden Anforderungen gerecht werden können.

Die Enquetekommission „Krisenfeste Gesellschaft“ des Landtags von Baden-Württemberg soll sich über einen Zeitraum von zwei Jahren mit der Frage beschäftigen, wie das baden-württembergische Gemeinwesen besser vor Krisen geschützt werden kann. Dabei sollen vor allem auch Lehren aus dem Umgang mit der Corona-Pandemie gezogen werden. Ziel ist es, konkrete Handlungsempfehlungen zu formulieren, um Staat und Gesellschaft krisenfester aufzustellen. Das zweite Handlungsfeld betrifft die Frage nach effektiver staatlicher Krisenvorsorge, -früherkennung und -bekämpfung. Die Kommission soll unter anderem erörtern, wie das Zusammenwirken von Politik, Zivilgesellschaft, spezialisierten Organisationen und Wirtschaft in diesem Bereich optimiert werden kann. Des Weiteren soll untersucht werden, wie staatliche Stellen ebenen-, ressort- und grenzübergreifend besser zusammenarbeiten können. Zudem sollen Einrichtungen der Daseinsvorsorge identifiziert werden, deren Betrieb auch in Krisenzeiten prioritär sicherzustellen ist.

Zu den im Wesentlichen im zweiten Handlungsfeld aufgeworfenen Fragen nehmen wir wie folgt Stellung:

Eine effektive staatliche Krisenvorsorge, -früherkennung und -bekämpfung benötigt zwingend einen funktionierenden öffentlichen Dienst. Dabei reicht es nicht aus, lediglich weitere Stellen im öffentlichen Dienst zu schaffen. Vielmehr müssen die Arbeitsplätze finanziell und mit einem zeitgemäßen Arbeitszeitangebot ausgestaltet sein, damit sie auch für hochqualifizierte Bewerber attraktiv sind, und somit auch geeignet, das vorhandene Personal zu binden. Denn wenn der Staat durch multiple Krisen kommen soll, benötigt er eine funktionierende Verwaltung, die die immer größer werdenden Herausforderungen meistern kann.

Wer am öffentlichen Dienst spart, riskiert nicht nur, dass die Bürgerinnen und Bürger das Vertrauen in den Staat verlieren, sondern verzichtet zudem auf den wirtschaftlich international anerkannten Standortfaktor, den unsere öffentliche Verwaltung darstellt.

Neben mehr Lehrerinnen und Lehrern für eine Bildungsoffensive benötigen wir mehr Personal in der Justiz, damit auch sämtliche Gewaltdelikte gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst konsequent verfolgt werden können. Es sind mehr Polizistinnen und Polizisten notwendig, um für die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger zu sorgen. Es ist mehr Personal in der Finanzverwaltung erforderlich, um für mehr Steuergerechtigkeit sorgen zu können.

- Ein Sondervermögen öffentlicher Dienst wäre deshalb sinnvoll, um diese Stellen zu schaffen und die Arbeitsplätze attraktiver zu gestalten.
- Neben einem Sondervermögen für den öffentlichen Dienst ist unserer Ansicht nach ein ständiger Ausschuss öffentlicher Dienst im Landtag nach bayrischem Vorbild erforderlich, um sich den Herausforderungen der Zukunft für unsere Verwaltung zu stellen. Damit würde die Debatte tendenziell versachlicht, weil sie nicht mehr so stark vom Wechsel der Regierung und der handelnden Personen an der Spitze der Ministerien abhinge. Die parlamentarische Opposition wäre im Ausschuss vertreten und laufend in die Behandlung der aktuellen Themen eingebunden, so dass es zu mehr Kontinuität kommen dürfte. Die Chance auf einvernehmliche Problemlösungen, oder zumindest von einer breiten Mehrheit getragene, dürfte damit steigen. Die Wünsche und Erwartungen an die Verwaltung (z.B. bei der Digitalisierung) dürfte unter diesen Bedingungen realistischer ausfallen. Dies würde zu einer intensiveren Verzahnung der Fachausschussarbeit mit den Belangen der Beschäftigten führen. Auch in den fraktions- und parteiinternen Gesprächsrunden dürfte dieser Aspekt positiv in die Breite wirken.

Im Einzelnen verweisen wir hier auf die zentralen Forderungen des BBW zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes, die das höchste Beschlussgremium des BBW, der Gewerkschaftstag, am 7. Dezember 2022 in einer Resolution beschlossen hat (siehe Anhang).

- Das Personal muss leistungsgerecht und verfassungskonform bezahlt werden, das heißt, die Gehälter müssen sich deutlich vom Grundsicherungsniveau abheben. Eine leistungsgerechte Bezahlung ist die Voraussetzung, um eine Abwanderung in die Privatwirtschaft zu verhindern. Sie ist insbesondere in Zeiten mit sich überlagernden Krisen und drastisch steigender Inflation von grundlegender Bedeutung. Erforderlich ist auch eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung aller Bestandteile der Tarifergebnisse auf Beamtinnen und Beamte sowie Ruhegehaltsempfängerinnen und Ruhegehaltsempfänger. Ebenso muss die Wegstreckenentschädigung für den Einsatz privater Kraftfahrzeuge kostendeckend ausgestaltet werden.
- Zudem müssen endlich Lebensarbeitszeitkonten eingeführt werden, damit eine in Krisen noch mehr als sonst anfallende zeitliche Mehrbelastung angespart werden kann. Bei ständigem Personalmangel sollte auch ein Ausgleich über Mehrarbeitsvergütung ermöglicht werden. In diesem Zuge muss schließlich die Wochenarbeitszeit von Beamtinnen und Beamten reduziert und der Arbeitszeit im Tarifbereich angeglichen werden.

- Um mit der Privatwirtschaft mithalten zu können, ist es aus unserer Sicht erforderlich, das Homeofficeangebot weiter fortzuführen und auszubauen sowie zusätzlich mobiles Arbeiten in den Bereichen, in denen es möglich ist, einzuführen. Zwingend ist hierfür eine funktionierende digitale Infrastruktur, die neben dem Personal auch die Bürgerinnen und Bürger entlasten kann. Auch die technische Ausstattung der Behörden muss hierfür verbessert werden und zeitgleich muss Beschäftigten ermöglicht werden, die notwendigen Befähigungen zu erlangen.
- Neben der Verbesserung der bevölkerungsbezogenen Gesundheitskompetenz (Themenfeld 1 g) ist der Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Verwaltung zwingend erforderlich, um das vorhandene Personal länger im Dienst zu halten und die frühzeitige Pensionierung (trotz Abschlägen) zu verhindern. Die Gesunderhaltung und Förderung der Resilienz der Mitarbeitenden ist insbesondere auch in Krisenzeiten zwingend erforderlich.
- Zudem sollten Führungskräfte - wie vom BBW seit Jahren gefordert - zum Ausbau ihrer Führungsfähigkeiten weitere Qualifizierungsmöglichkeiten erhalten (Themenfeld 1c).
- Schließlich halten wir die Stärkung des Ehrenamtes (Themenfeld 2 d) für zwingend erforderlich. Netzwerke und Fähigkeiten des Ehrenamtes können jedoch nur wahrgenommen und weitergegeben werden, wenn ehrenamtliches Engagement nicht durch eine beständig zunehmende Arbeitsbelastung behindert wird.

Für eine Erörterung stehen wir gerne zur Verfügung.

Stuttgart, den 11. Januar 2023


Kai Rosenberger
Vorsitzender



Resolution des BBW-Beamtenbund Tarifunion

beschlossen vom Gewerkschaftstag 2022 am 7.12.2022

Für einen attraktiven und krisenfesten öffentlichen Dienst:

Personalmangel wirkungsvoll begegnen – Anreize für Beschäftigte schaffen

Der Personalmangel im öffentlichen Dienst des Landes wird zu einem zunehmend größeren Problem. Das vorhandene Personal hat inzwischen in nahezu allen Bereichen die Grenzen der Leistungsfähigkeit erreicht und teilweise schon überschritten.

- Das geht zulasten der Gesundheit der Beschäftigten und wirkt sich zwangsläufig auch auf die Qualität öffentlicher Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger aus. Die verzögerte Bearbeitung von Anträgen jeglicher Art ist hier nur das geringste Übel.
- Weit Schlimmeres lässt die aktuelle Entwicklung befürchten, wenn sich der Personalmangel weiter zuspitzt.
- Neue Stellen zu schaffen ist gut und richtig. Wenn diese nicht besetzt werden können, ist aber alles nur blinder Aktionismus.
- Statt Lippenbekenntnissen sind jetzt Taten gefragt, um Beschäftigte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und vorhandenes Personal durch geeignete Maßnahmen zu binden.

Der BBW fordert deshalb konkrete Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes, insbesondere:

- angemessene Tarifergebnisse für TVÖD und TV-L. Weitere Reallohnverluste darf es nicht geben, Neustrukturierung der Entgeltordnung und Anpassung an geänderte Arbeitswelt,
- leistungsgerechte Bezahlung sowie verfassungskonforme Besoldung und Versorgung, Weiterentwicklung des 4-Säulen-Modells durch Ämteranhebungen beim höheren und gehobenen Dienst sowie entsprechende Anpassung von Dienstpostenbewertungen, verbesserte Aufstiegschancen und Aufhebung der Stellenobergrenzen,
- zeit- und wirkungsgleiche Übertragung aller Bestandteile der Tarifergebnisse auf Beamtinnen und Beamte sowie auf Ruhegehaltsempfängerinnen und Ruhegehaltsempfänger,
- angemessene Arbeitszeit, d.h. gleiche Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte wie für die Tarifbeschäftigten,
- flexible Arbeitszeitgestaltung (Work-Life-Balance) und endlich die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten,
- Konsequente Verfolgung von jeglicher Gewalt und Aggression gegen öffentlich Beschäftigte.

Für einen funktionierenden krisenfesten öffentlichen Dienst fordert der BBW darüber hinaus:

- eine aufgabenangemessene Personal- und Sachmittelausstattung und Einstellungsoffensive insbesondere bei Lehrerinnen und Lehrern für alle Schularten,
- die Beschleunigung der Digitalisierung auf allen Ebenen (Infrastruktur, Ausstattung der Behörden inklusive eines Gesamtkonzeptes) sowie die Schaffung von notwendigen Befähigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der BBW und seine Mitgliedsgewerkschaften sind jederzeit bereit, an Maßnahmen zur Verbesserung und Modernisierung der staatlichen Leistungsfähigkeit mitzuwirken. Maßnahmen, die überwiegend auf Einsparungen und Haushaltsentlastungen abzielen, erteilen wir eine klare Absage.