



*Perspektiven schaffen –
Zukunft gestalten*

Grundsatzprogramm des dbb schleswig-holstein

verabschiedet vom 19. Landesgewerkschaftstag
des dbb schleswig-holstein am 26. Mai 2005 in Damp

 **dbb**
beamtenbund
und tarifunion
landesbund
schleswig-
holstein

Inhalt

Der dbb schleswig-holstein	2
Der öffentliche Dienst in Gegenwart und Zukunft	2
Bezahlung und Einkommen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst	3
Beamte und Arbeitnehmer	4
Beschäftigungsbedingungen	5
Beteiligungsrechte stärken	5
Aufgabengerechte Personalausstattung	5
Verwaltungsstrukturreform	6
Rechtsformänderung und Privatisierung	7
Personalentwicklung	7
Arbeitszeitflexibilisierung	8
Gender Mainstreaming	8
Sozial- und Wirtschaftspolitik	9
Modernisierung des Beamtenrechts	9
Modernisierung des Tarifrechts	10
Nachwuchsgewinnung	10

Der dbb schleswig-holstein

Der dbb schleswig-holstein ist die Spitzenorganisation der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privatisierten Dienstleistungssektors in Schleswig-Holstein. Er gewährleistet, dass das im Grundgesetz verankerte Recht, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern, auch für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und des privatisierten Dienstleistungssektors wirkungsvoll genutzt werden kann. Zu diesem Zweck bündelt er die gemeinsamen Interessen seiner Mitgliedsgewerkschaften, um sie mit größtmöglicher Kraft durchzusetzen. Der dbb schleswig-holstein vertritt die gemeinsamen Interessen seiner Mitgliedsgewerkschaften und der dort organisierten Einzelmitglieder gegenüber der Landesregierung, dem Landtag, der kommunalen Ebene sowie weiteren einschlägigen Institutionen und Verbänden. Dies geschieht durch die Entwicklung von Positionen, die Abgabe von Stellungnahmen, die Teilnahme an Anhörungen sowie – im Zusammenwirken mit der dbb tarifunion – den Abschluss von Tarifverträgen.

Der dbb schleswig-holstein beeinflusst und unterstützt darüber hinaus die Arbeit seiner Dachorganisation dbb beamtenbund und tarifunion

Die Aufgabenerfüllung erfolgt unter Beachtung der parteipolitischen Neutralität. Als dbb schleswig-holstein bekennen wir uns dazu, dass wir es sind, die Reformideen für den öffentlichen Dienst gerade in jüngster Zeit entwickelt haben und in naher Zukunft weiter entwickeln müssen.

Mit dem Grundsatz „Agieren statt Reagieren“ wollen wir Einfluss darauf nehmen, dass die Entwicklungen in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen den Interessen der Bürger an einer verlässlichen öffentlichen Aufgabenerfüllung und den Interessen der Beschäftigten an motivierenden dienst- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen stehen.

Der öffentliche Dienst in Gegenwart und Zukunft

Ein moderner, verlässlicher und leistungsfähiger öffentlicher Dienst gehört zu den elementaren Voraussetzungen für einen funktionierenden Rechts- und Sozialstaat. Der öffentliche Dienst setzt politische Entscheidungen in konkrete gesellschaftliche Prozesse um, er „produziert“ die Infrastruktur für das gesamte gesellschaftliche Leben, ist nicht zuletzt Grundlage für Rechts- und Planungssicherheit und damit Voraussetzung für unternehmerisches Handeln. Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist schließlich auch die Voraussetzung für eine verlässliche öffentliche Infrastruktur und die öffentliche Daseinsvorsorge, die gleiche Lebens-, Rechts- und Wirtschaftsbedingungen in allen Teilen des Landes sichert und das Bestehen im europäischen Wettbewerb gewährleistet. Der Schutz der inneren, der äußeren und der sozialen Sicherheit, ein die Zukunft jedes Einzelnen sicherndes Bildungsangebot, eine auf mehr Beschäftigung ausgerichtete Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik sowie eine Wissenschafts- und Forschungslandschaft mit innovativer Kraft sind und bleiben die Kernanliegen der Bürger. Diese Kernanliegen werden in der Verantwortung des Staates erhalten und damit ebenso Aufgabe des öffentlichen Dienstes bleiben müssen.

Diese Aufgaben können nur erfüllt werden, wenn ausreichende finanzielle Mittel vorhanden sind. Einnahmen und Ausgaben und die zu erfüllenden Aufgaben müssen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen.

Die Ziele des öffentlichen Dienstes sind strikt zu trennen von den Zielen der Privatwirtschaft. Ziel des öffentlichen Dienstes ist nicht die Erzielung von Gewinnen; er soll vielmehr flächendeckend und gemeinwohlorientiert Leistungsstandards gewährleisten. Die Leistungen des öffentlichen Dienstes orientieren sich nicht an marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten, sondern an politischen Vorgaben.

Bezahlung und Einkommen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst in Schleswig-Holstein muss wie im gesamten Bundesgebiet gleichermaßen leistungsfähig und wettbewerbsfähig bleiben. Das setzt gleiche Grundstrukturen in allen Bereichen voraus. Der dbb schleswig-holstein lehnt eine Bezahlung der Beschäftigten, die sich ausschließlich an der Kassenlage der öffentlichen Haushalte und nicht an den zu bewältigenden Aufgaben orientiert, entschieden ab.

Der dbb schleswig-holstein tritt ein für ein modernes Dienst- und Tarifrecht, das eine leistungsorientierte Bezahlung ermöglicht. Sie bietet die Chance einer besseren Bezahlungsgerechtigkeit.

Besonders wichtig bei der Einführung und Umsetzung ist daher:

- Die Finanzierung leistungsorientierter Bezahlung darf nicht in der Weise erfolgen, dass zunächst allen Beschäftigten Mittel weggenommen oder vorenthalten wird, um diese Mittel dann an wenige auszuschütten. Vielmehr müssen zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden, um Leistung ergänzend zu honorieren.
- Gehaltskürzungen – auch im Falle unterdurchschnittlicher Leistungen – sind nicht akzeptabel.
- Mittel, die für Leistungsbezahlung vorgesehen sind, müssen auch für diesen Zweck ausgegeben werden. Sie dürfen nicht anderweitig verwendet werden. Dies muss verbindlich festgelegt werden.
- Grundlage der Leistungsbezahlung ist die Leistungsfeststellung und –bewertung. Leistungsfeststellung und -bewertung müssen nachvollziehbar, transparent und zeitnah erfolgen, um die notwendige Akzeptanz unter den Beteiligten zu erreichen.

Hierfür bieten sich unterschiedliche Methoden an, insbesondere Zielvereinbarungen oder strukturierte Bewertungsverfahren. Zeit- und Verwaltungsaufwand müssen vertretbar sein. Meinungsverschiedenheiten sollten im Dialogverfahren gelöst werden, wobei ein internes Schlichtungsverfahren unter Beteiligung der Beschäftigten zielführend sein kann.

Die Leistungsfeststellung und -bewertung erfordert eine umfassende Vorbereitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine weitere Verbesserung der Führungs- und Kommunikationskultur. Eine intensive Schulung der Führungskräfte muss daher einen Schwerpunkt in der Einführungsphase des Systems bilden.

Beamte und Arbeitnehmer

Der dbb schleswig-holstein bekennt sich ausdrücklich zur Berechtigung des Nebeneinanders von Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die Aufgaben des öffentlichen Dienstes sind derart unterschiedlich, dass bei der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse Differenzierungen angebracht sind. Die Fragestellung, ob Beamte oder Arbeitnehmer eingesetzt werden sollen, richtet sich nach den Aufgaben.

Artikel 33 des Grundgesetzes gibt vor, dass „die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen ist, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen.“

Das Berufsbeamtentum ist als ein auf die staatlichen Aufgaben zugeschnittenes Dienstverhältnis unverzichtbar. Die politischen und gesellschaftlichen Anforderungen, die in Bezug auf Leistungssicherheit, Neutralität und Rechtsstaatlichkeit an den Staat gestellt werden, sind nicht mit denen vergleichbar, die an ein privates Unternehmen gestellt werden.

Der dbb schleswig-holstein spricht sich in aller Deutlichkeit gegen eine Aufweichung der in Artikel 33 des Grundgesetzes festgeschriebenen Schutzvorschriften des Berufsbeamtentums aus. Man kann nicht die besonderen Schutzrechte zurückfahren und gleichzeitig die Pflichten belassen oder sogar ausweiten. Vor diesem Hintergrund ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den beamtenrechtlichen Rechten und Pflichten unerlässlich. Wer die Rechte aushöhlt, kann die uneingeschränkte Erfüllung der Pflichten nicht mehr erwarten. Ein prägendes Element für den Beamtenstatus ist und bleibt das Streikverbot. Es sichert die volle Handlungs- und Funktionsfähigkeit des Staates. Dies bedeutet im Gegenzug, dass auch der Staat seinen Verpflichtungen in vollem Umfang gerecht werden muss. Die das Beamtenverhältnis prägenden Verfassungsgrundsätze des Art. 33 Abs. 4 und 5 GG beinhalten den Auftrag zur ständigen Anpassung an die gesellschaftlichen Anforderungen. Die bieten dafür ausreichende Potenziale und sind Garanten für einen kontinuierlichen und systemkonformen und leistungsorientierten Reformprozess.

Die Darstellung, dass die hergebrachten Grundsätze das Beamtenrecht betonieren, trifft nicht zu. Es hat stets Modernisierungen gegeben. Das gilt auch für Schleswig-Holstein – die Entwicklungen in der Beihilfe oder in den Teilzeitregelungen seien beispielhaft genannt. Es ist nicht den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums anzulasten, dass viele Modernisierungen bislang nicht erfolgt sind. So ist die Einführung leistungsorientierter Bezahlungselemente in der Vergangenheit nicht am Beamtenrecht, sondern vor allem an den fehlenden Mitteln gescheitert.

Bei der Abgrenzung hoheitlicher Tätigkeiten gibt es in der politischen Auseinandersetzung gegensätzliche Auffassungen. Während die Aufgaben von Polizei, Justiz und Steuerverwaltung unbestritten dem hoheitlichen Bereich zugeordnet werden, sieht der dbb schleswig-holstein auch den Bereich der Lehrerinnen und Lehrer als hoheitliche Aufgabe an.

Der dbb schleswig-holstein tritt ein für ein modernes Tarifrecht, das eine qualifizierte Personalausstattung im öffentlichen Dienst sicherstellt. Für die Beschäftigten muss es motivierend und konkurrenzfähig zur Privatwirtschaft sein. Das am 9. Februar 2005 erzielte Verhandlungsergebnis für einen neuen Tarifvertrag im öffentlichen Dienst wurde die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen

Dienstes verbessert. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die Leistungen, die ein moderner öffentlicher Dienst zu erbringen hat – sowohl für den Wirtschaftsstandort als auch für den Sozialstaat.

Beschäftigungsbedingungen

Der öffentliche Dienst steht für eine flächendeckende Leistungssicherheit. Demzufolge muss in allen Ländern, in allen Regionen gleichermaßen qualifiziertes Personal vorhanden sein. Das aber ist nur zu realisieren, wenn die wesentlichen Beschäftigungsbedingungen einheitlich sind. Der dbb schleswig-holstein lehnt Wettbewerbsföderalismus nach unten und Bezahlung nach Kassenlage ab. Er setzt sich ein für einheitliche Beschäftigungs- und Bezahlungsbedingungen. Grundlage hierfür bilden die im Reformmodell 21 und im Eckpunktepapier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ dargestellten Grundzüge für ein neu gestaltetes Dienst- und Bezahlungsrecht, sowie das neue Tarifrecht im öffentlichen Dienst. Der dbb schleswig-holstein hält landesspezifische Regelungen für notwendig und richtig, wenn diese sachlich begründet sind.

Beteiligungsrechte stärken

Der dbb tritt als gewerkschaftliche Spitzenorganisation für eine Stärkung eigener Beteiligungsrechte sowie für die Stärkung der Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten ein. Dabei reicht es nicht aus, mit den politisch Verantwortlichen nur im Gespräch zu sein. Es gilt nach wie vor: „Verhandeln statt Verordnen“ und „Mitbestimmung statt Diktat“. Die tief greifenden Veränderungsprozesse des Staates wirken sich unmittelbar auf alle im öffentlichen Dienst Beschäftigten aus. Noch nie war daher eine starke Interessenvertretung so wichtig wie heute. Der dbb schleswig-holstein will daher die Möglichkeiten der Mitgestaltung in vollem Umfang nutzen, um sich als Schrittmacher in die Bewegung zu einzubringen.

Aufgabengerechte Personalausstattung

Der dbb schleswig-holstein fordert eine Personalausstattung, die sich an den übertragenen und zu erfüllenden Aufgaben orientiert. Es erfüllt den dbb mit Sorge, dass im öffentlichen Dienst auch in Schleswig-Holstein ein ungebrochener Trend zu Personalkostensenkungen zu verzeichnen ist. Der erhebliche Personalabbau hat bereits dazu geführt, dass in weiten Teilen öffentlicher Verwaltungen und Betriebe eine aufgabengerechte Personalausstattung nicht mehr existiert. Überlastungen, die Gefahr eines steigenden Krankenstandes sowie ein schlechtes Betriebsklima sind die Folgen für die Beschäftigten, die sich auch für die Bürgerinnen und Bürger negativ auswirken. In diesem Zusammenhang sind weitere Gefahren und Fehlentwicklungen zu vermeiden, und soweit sie bereits eingetreten sind, zu stoppen und zu korrigieren.

Der dbb schleswig-holstein spricht sich entschieden dagegen aus, öffentliche Aufgaben zu Dumpingpreisen zu erfüllen, Empfänger von Arbeitslosengeld II zu schlechteren Konditionen zur Arbeitsleistung heranzuziehen oder von dem Instrument der Arbeitnehmerüberlassung Gebrauch zu machen. Der tatsächliche Bedarf an Arbeitskräften muss durch reguläre Beschäftigungsverhältnisse gedeckt sein. Es muss im Interesse der öffentlichen Hand liegen, die Arbeitslosigkeit abzubauen, statt sie auszunutzen.

Der dbb schleswig-holstein erwartet Entscheidungen darüber, welche Aufgaben ausschließlich und abschließend der öffentliche Dienst zu erfüllen hat. Es sollten alle Aufgaben sein, für die eine flächendeckende Leistungssicherheit und eine Gemeinwohlorientierung zu gewährleisten ist.

Um die aufgabengerechte Personalausstattung sicherzustellen, muss in der Gegenwart vorausschauend gehandelt werden. Nur so können die Herausforderungen der Zukunft bewältigt werden. Nach übereinstimmenden Ergebnissen der Arbeitsmarktforscher wird sich in absehbarer Zeit das Angebot auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der demographischen Entwicklung dramatisch nach unten entwickeln. Die Konsequenz für den öffentlichen Dienst: Die Nachwuchsgewinnung wird nicht nur schwieriger, sondern auch teurer. Deshalb muss jetzt Vorsorge für die künftige Aufgabenerledigung durch entsprechende Nachwuchsgewinnung „über den Bedarf hinaus“ getroffen werden. Streichung von Stellen und Ausbildungsplätzen ohne Wegfall von Aufgaben oder Arbeitszeitverlängerung lehnt der dbb schleswig-holstein ab.

Verwaltungsstrukturreform

Die Diskussion um eine Verwaltungsstrukturreform ist in Schleswig-Holstein in vollem Gange. Um Effizienzsteigerungen zu erreichen, werden zunehmend weit reichende Änderungen bzw. Verlagerungen von Zuständigkeiten für öffentliche Aufgaben, eine umfangreiche Zusammenarbeit der Verwaltungen insbesondere unter Einbeziehung der Möglichkeiten von Informationstechnik und eGovernment, eine neue Gliederung der Verwaltungen und sogar eine Gebietsreform diskutiert. Der dbb schleswig-holstein sieht es als wichtige Aufgabe an, sich in diesen Diskussionsprozess einzubringen, da wesentliche gewerkschaftliche Interessen/Ziele betroffen sind. Insbesondere geht es hierbei um die Belange der Beschäftigten, auf die weit reichende Änderungen zukommen können. Aber es geht auch darum, im nationalen und internationalen Wettbewerb und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine leistungsfähige öffentliche Verwaltung sicherzustellen, die auf eine gute Akzeptanz bei den Bürgerinnen und Bürgern sowie bei der Wirtschaft stößt.

Aus der Sicht des dbb schleswig-holstein sind folgende Punkte von zentraler Bedeutung:

- Zusammenführung von „bürger-nahen Standardaufgaben“, die derzeit auf verschiedenen kommunalen Ebenen, sowie auf Landesebene und teilweise auch auf Bundesebene angesiedelt sind
- Landesweit möglichst geringe Entfernungen und gute Zugangsmöglichkeiten für die Bürgerinnen und Bürger zu den Verwaltungen
- Steigerung der Rechtssicherheit und der Effizienz bei der Bearbeitung von komplizierten und/oder nur sporadisch auftretenden Aufgaben

- Gewährleistung permanenter Kompetenz durch praxisgerechte Vertretungsregelungen und -möglichkeiten innerhalb aller Verwaltungen und bezüglich aller Aufgaben
- Vereinheitlichung von räumlichen Zuständigkeiten von übergeordneten Verwaltungen der Kommunen (Kreise) sowie von Verwaltungen des Landes
- Nutzung des Internets als leistungsfähige Serviceplattform mit Informationen und Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger rund um die Uhr
- Qualitätsverbesserung in der Rechtsetzung durch klare Zuordnung von Aufgaben und Zuständigkeiten durch den Gesetz- und Verordnungsgeber

Der Erfolg jeglicher Veränderung ist maßgeblich davon abhängig, ob es gelingt, das Personal mitzunehmen. Deshalb gilt das Ziel jeglicher Strukturveränderung muss eine Optimierung der Aufgabenerfüllung, nicht aber ein weiterer Personalabbau sein.

Rechtsformänderungen und Privatisierung

Der dbb schleswig-holstein beobachtet in immer stärkerem Maße, dass Teile von Behörden beziehungsweise Einrichtungen des öffentlichen Dienstes in andere Rechtsformen umgewandelt werden. In vielen Fällen ist dies gleichbedeutend mit einer Privatisierung. Als Ziel der Rechtsformänderungen wird in der Regel eine Verbesserung der Wirtschaftlichkeit angeführt. Dies allerdings ist kein Selbstgänger. Negativ wirkt sich vielmehr eine tiefe Verunsicherung der Mitarbeiter als Folge derartiger Bestrebungen aus. Für den dbb schleswig-holstein ist es deshalb unerlässlich, dass die Ziele und die konkreten Auswirkungen jeglicher Rechtsformänderungen transparent dargestellt werden und die Vorteile und Nachteile aufgezeigt werden. Weiterhin ist es unerlässlich, dass eine rechtliche und wirtschaftliche Absicherung der Beschäftigten gewährleistet ist. Diese Absicherung muss für Beamtinnen und Beamte über beamtenrechtliche Vorschriften und für die Arbeitnehmer gegebenenfalls durch Überleitungs-Tarifverträge erfolgen.

Personalentwicklung

Die Reformprozesse in den öffentlichen Verwaltungen, aber auch die mit der Dienstrechts- und Tarifreform einhergehenden Veränderungen stellen Mitarbeiter und Führungskräfte vor neue Anforderungen. Fortbildung hat deshalb eine Schlüsselfunktion für die Sicherung von Qualifikation und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Angesichts wachsender Anforderungen an die berufliche Flexibilität der Mitarbeiter, der Einführung neuer Techniken oder Arbeitsverfahren, gewinnt eine kontinuierliche und systematische Fortbildung einen herausragenden Stellenwert. Mit der Pflicht der Beschäftigten, sich beruflich fortzubilden, korrespondiert die Aufgabe der Dienstherren, entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote bereitzustellen. Es sollte angestrebt werden, dass jeder Beschäftigte eine Stelle besetzt, die seinen Neigungen und Qualifikationen entspricht. Dies wirkt sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsergebnisse aus.

Grundsätzlich ist zu beachten: Voraussetzungen für mehr Mobilität und Flexibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Motivation, Information und Beteiligung.

Gerade die Beschäftigten spielen bei der Optimierung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes die wesentliche Rolle. Nur auf der Basis einer neuen Führungskultur, wo der Mensch im Mittelpunkt steht, bei der Mitarbeitergespräche und Personalentwicklungskonzepte eine zentrale Bedeutung haben, wird es gelingen, motivierende und leistungsgerechte Arbeitsstrukturen aufzubauen. Objektive, nachprüfbar und damit für alle Betroffenen nachvollziehbare Entscheidungen sind von ausschlaggebender Bedeutung, um Leistungsfähigkeit und Motivation zu fördern. Ein praktikables Beurteilungssystem muss Teil einer modernen Personalführung werden.

Arbeitszeitflexibilisierung

Intelligente Arbeitszeiten bieten Vorteile für Arbeitgeber, Bürger sowie Beschäftigte. Deshalb sollen die bestehenden weitgehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten genutzt und auch bei Bedarf ausgebaut werden. Das Volumen und die Verteilung der Arbeitszeit erfordert im Bereich des öffentlichen Dienstes eine spezifische Betrachtung. Allgemeine Forderungen nach Arbeitszeitverlängerungen sind in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit kritisch zu sehen und schon gar nicht auf den öffentlichen Dienst übertragbar. Diese werden nämlich mit einem anzustrebenden Produktivitätszuwachs begründet, der durch eine Senkung der Lohnstückkosten eintreten kann. Im öffentlichen Dienst jedoch wird keine Ausweitung der Produktion beziehungsweise der Aufgaben angestrebt, eher ist das Gegenteil der Fall. Vor diesem Hintergrund gilt im öffentlichen Dienst noch viel stärker als in der Privatwirtschaft: Pauschale Arbeitszeitverlängerung ohne Wachstum bedeutet Arbeitsplatzabbau.

Gender Mainstreaming

Es ist eine bedauerliche Tatsache, dass Männer und Frauen immer noch dem Druck von traditionellen Rollenzuweisungen ausgesetzt sind.

Der Gedanke des „Gender Mainstreaming“ verfolgt das Ziel, dass Frauen und Männer ihr Leben ohne diese Rollenzuweisungen führen können. Diesem Gedanken hat sich der dbb schleswig-holstein angeschlossen und richtet seine gewerkschaftlichen Positionen und politischen Forderungen im Sinne des „Gender Mainstreaming“ aus.

Der dbb schleswig-holstein engagiert sich daher für ein gleichberechtigtes Mitspracherecht für Frauen sowohl im öffentlichen Dienst als auch im gesellschaftlichen und politischen Leben.

Daneben tritt er für eine qualifizierte Ausbildung und verbesserte Fortbildungsmöglichkeiten für Frauen ein.

Der dbb schleswig-holstein fordert die verbesserte staatliche Anerkennung von Arbeit in und für die Familie, z. B. durch steuerliche Absetzbarkeit berufsbedingter Kinderbetreuungskosten und die Förderung des Ausbaus qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze.

Sozial- und Wirtschaftspolitik

Der dbb setzt sich ein für eine Gesellschaft, die

- den sozialen Zusammenhalt wahrt,
- jungen Menschen gute Startchancen bietet,
- alten Menschen die Möglichkeit gibt, sich einzubringen
- zukunftsfähige Arbeitsplätze anstrebt

Das sind unsere Ziele für einen modernen und zukunftsfähigen Sozialstaat, der mit kurzen Entscheidungswegen attraktive Standortbedingungen für die Wirtschaft bereithält.

Dies bedeutet insbesondere, dass berufliche Karriere und Familie keine Begriffe sind, die sich gegenseitig ausschließen.

Wir erkennen und formulieren bestehenden Verbesserungsbedarf und setzen uns mit unserer Arbeit nachhaltig dafür ein.

Modernisierung des Beamtenrechts

Im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grundlagen unterstützt der dbb schleswig-holstein eine Modernisierung des Beamtenrechts, dass auf die Anforderungen des Staates und die berechtigten Erwartungen der Beschäftigten zugeschnitten ist. Das zwischen dem Bundesinnenministerium und dem dbb vereinbarte Eckpunktepapier weist in die richtige Richtung. Es stellt eine gute Alternative zur Kompetenzverlagerung des Beamten- und Besoldungsrechts auf die Länder dar. Dennoch kommt es den Länderinteressen substanziell entgegen, wobei es gleichzeitig ein flächendeckend hohes Niveau öffentlicher Dienstleistungen sicherstellt.

Weitere Reformen müssen deshalb auf der Grundlage des Eckpunktepapiers erfolgen. Dabei sind aus Sicht des dbb schleswig-holstein neben den unter anderen Themenbereichen dargestellten übergreifenden Positionen folgende Punkte von besonderer Bedeutung:

- Eine Bezahlung, die sich an den tatsächlichen Aufgaben und der individuellen Leistung orientiert, kann nur realisiert werden, wenn sachgerechte Beförderungen nicht durch leistungsfeindliche Beschränkungen blockiert werden.
- Die Möglichkeit, das allgemeine Bezahlungsniveau für jede Bezahlungsebene innerhalb einer Bandbreite von 5 % nach oben und nach unten festzulegen (Bezahlungsbandbreiten), darf nicht für sachwidrige Besoldungsabsenkungen missbraucht werden. Es darf sich ausschließlich und nachprüfbar um arbeitsmarktbezogene oder regionale Differenzierungen handeln, wobei entsprechende Festlegungen ausschließlich und einheitlich durch den Landtag erfolgen müssten.

- Das Beihilfesystem muss erhalten bleiben, da es sich als wirtschaftlich erwiesen hat. Eine Ausweitung der gesetzlichen Versicherungspflicht auf alle Bürgerinnen und Bürger würde der historisch gewachsenen Pluralität der Versicherungssysteme ein Ende setzen, ohne dass eine nachhaltige Sanierung des gesetzlichen Krankenversicherungssystems erreicht werden könnte.
- Das bestehende Laufbahnrecht mit den Einengungen des Laufbahngruppenprinzips muss reformiert werden. An seine Stelle tritt das Konzept der Einstiegslaufbahn. Dieses Konzept bringt die individuelle Leistung stärker zur Geltung, setzt das Ziel lebenslanger Qualifikation und Fortbildung systemgerecht um und trägt damit gleichzeitig personalwirtschaftlichen Anforderungen mehr als bisher Rechnung.

Modernisierung des Tarifrechts

Mit dem erzielten Ergebnis zur Neugestaltung des Tarifrechts bricht für Tarifangehörige ein neues Zeitalter an. Für den dbb ist besonders wichtig, dass alle Arbeitgeber in Bund, Ländern und Kommunen ein einheitliches Tarifrecht anwenden. Deshalb werden tarifpolitische Alleingänge des Landes oder einzelner Kommunen beziehungsweise einzelner Betriebe oder Einrichtungen – sei es durch die Kündigung von Tarifverträgen, durch Austritte aus Arbeitgeberverbänden oder durch Sondertarifverträge – abgelehnt.

Eine Neugestaltung des Tarifrechts muss die Eingruppierungsvorschriften einbeziehen. Die Vielzahl von Eingruppierungstarifverträgen ist zu vereinheitlichen. Die Eingruppierungstarifverträge sind so zu flexibilisieren, dass sie künftig an neue Arbeitsinhalte und -abläufe angepasst werden können.

Die Arbeitsplatzsicherheit ist auch für Arbeitnehmer ein wesentlicher Faktor für die Motivation. Deshalb sind betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern. Gesetzliche sowie ergänzende auf den öffentlichen Dienst zugeschnittene tarifvertragliche Schutzvorschriften müssen das gewährleisten.

Die Gestaltung der Tarifpolitik muss in der Hand der Tarifpartner bleiben.

Die bisherige einheitliche Tarifpartnerschaft mit Bund, Ländern und Gemeinden muss fortgeführt werden.

Nachwuchsgewinnung

Die gegenwärtige Lage ist gekennzeichnet von Jugendarbeitslosigkeit, Ausbildungsplätzen ohne Chance auf Weiterbeschäftigung, Stellenabbau, unterfinanzierter Alters- und Krankenversorgung und Leistungskürzungen, um nur einige Beispiele zu nennen. Wenn dann bei Leistungskürzungen Besitzstandsregelungen getroffen werden, nützt das nur den gegenwärtig Betroffenen, nicht der nachfolgenden Generation. Und wenn diese Besitzstandswahrung dann auch noch mit Krediten finanziert wird, muss sie sogar von der nachfolgenden Generation bezahlt werden.

Für die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist es von entscheidender Bedeutung, qualifizierte und leistungsbereite junge Menschen zu gewinnen. Wegen der Absenkungen in den letzten Jahren betragen die Anwärterbezüge nur noch zwischen 35 % und 51 % der Eingangsbezahlung. Angesichts der demographischen Entwicklung ist alles zu tun, um in den nächsten Jahren die besten Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.

Der dbb schleswig-holstein fordert zur Verbesserung der Nachwuchsgewinnung eine stufenweise Anhebung der Anwärterbezüge in den nächsten Jahren auf einen Mindestbetrag von 55 % der Bezüge des Eingangsamtes.