
Forderungspapier

Öffentlicher Dienst

*Forderungen an den Landtag und an die Landesregierung in
Thüringen für die Legislaturperiode 2019 – 2024*

Impressum:

Herausgeber:

tbb beamtenbund und **tarifunion thüringen** e.V.

Schmidtstedter Str. 9, 99084 Erfurt

Tel: 0361/ 6 54 75 21 post@dbbth.de

Vertreten durch den Vorsitzenden Helmut Liebermann

Chefredakteure:

Helmut Liebermann, Vorsitzender tbb

Maria Jäkel, tbb Geschäftsstelle

November 2019

Selbstverständnis des tbb

Der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V. (tbb) ist einer der jüngeren Landesverbände im Deutschen Beamtenbund (dbb). Dieser ist mit über 1,26 Millionen Mitgliedern die große deutsche Interessenvertretung für Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst und im privaten Dienstleistungssektor und ist damit eine der beiden Spitzenorganisationen für den öffentlichen Dienst in Deutschland. Mit dem tbb beamtenbund und tarifunion thüringen ist sie seit 1991 im „grünen Herzen Deutschlands“ vertreten.

Der tbb ist aufgrund landesgesetzlicher (§ 98 ThürBG) Festlegung bei der Vorbereitung aller allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse beteiligt. Die Partner dabei sind die Landesregierung und der Landtag. Wir kümmern uns insbesondere um gemeinsame Anliegen der einzelnen Fachgewerkschaften. So unterstützen wir die Fachgewerkschaften darin, sich als erfolgreiche Interessenvertretung zu behaupten und die berechtigten Erwartungen ihrer Mitglieder zu erfüllen – nämlich die Durchsetzung von Forderungen und die Erbringung von Serviceleistungen.

All das, was wir als tbb erreichen, ist auch ein Erfolg jeder einzelnen Fachgewerkschaft für jedes einzelne ihrer Mitglieder.

Einer für alle – Beamte wie Tarifbeschäftigte

In den Fachgewerkschaften des tbb sind sowohl Beamte als auch Tarifbeschäftigte organisiert. Beide Statusgruppen gehören zum öffentlichen Dienst, deshalb kümmern wir uns auch als Spitzenorganisation für den öffentlichen Dienst selbstverständlich um die Anliegen beider Statusgruppen. Für beide gilt auch die im Grundgesetz verankerte Koalitionsfreiheit, die unter anderem das Recht bedeutet, seine Interessen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu fördern.

Für *Beamtinnen und Beamte* gewährleistet die Koalitionsfreiheit unter anderem Anhörungs- und Beteiligungsrechte in maßgebenden Gesetzgebungsverfahren. Das ist auch für uns in Thüringen von großer Bedeutung, denn das Land ist zuständig für das Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht und sogar für weite Teile des Statusrechts der Landes- und Kommunalbeamtinnen und –beamten. So sieht das Landesbeamtengesetz vor, dass die Spitzenorganisationen bei der Gestaltung des Beamtenrechts mit dem Ziel sachgerechter Verständigung zu beteiligen sind. Diese Aufgabe nehmen wir als tbb sehr ernst. Zudem schaffen wir Möglichkeiten dafür, dass Beamte an gewerkschaftlichen Protestaktionen teilnehmen können, um Forderungen durchzusetzen und Druck aufzubauen. All das ist gerade in Thüringen bedeutsam, weil unser Bundesland zu den „Nehmerländern“ gehört und im Vergleich zu den anderen Bundesländern eine höhere Personalquote aufweist. Deshalb ist die Versuchung groß, pauschalen Stellenabbau und einseitige Sparbeiträge durchzusetzen, was unbedingt abgewendet werden muss. Mit Sicherheit hätte sich das Recht des öffentlichen Dienstes wesentlich negativer entwickelt, wenn wir als Gewerkschaften nicht wirken würden.

Für *Tarifbeschäftigte* ist unsere Gewerkschaftsarbeit im Wesentlichen auf Bundesebene beim dbb angesiedelt. Das ist darauf zurückzuführen, dass die maßgebenden Tarifverträge meistens auf Bundesebene durch Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) bzw. dem Bund und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) zustande kommen und bundesweit gelten. Der dbb fungiert dabei als Tarifvertragspartei. Bei Tarifverhandlungen sitzen den Arbeitgebern damit zwei gewerkschaftliche „Gegenspieler“, verdi und der dbb, gegenüber. Im Interesse einer bestmöglichen Durchsetzungsfähigkeit wird eine Kooperation beider Gewerkschaftsorganisationen praktiziert, die in der Regel in gleichlautende Tarifabschlüsse münden. Der tbb bringt sich in die Tarifarbeit des dbb ein. Er stellt Mitglieder der Bundestarifkommission und von Verhandlungskommissionen und sorgt dafür, dass tarifpolitische Anliegen aus Thüringen in die Verhandlungen einfließen. Soweit regionale Tarifverhandlungen stattfinden, werden diese durch den tbb und die betroffenen Fachgewerkschaften unterstützt.

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Forderungen für den öffentlichen Dienst	6
1. Politische Wertschätzung des öffentlichen Dienstes, Stellenabbau beenden	6
2. Moderne Verwaltung braucht klare Kompetenzen	6
3. Klares Bekenntnis zum Berufsbeamtentum	7
4. Hoheitliche Aufgaben sind von Beamten auszuführen	8
5. Tarifverhandlungsergebnisse sind zeit- und systemgerecht auf die Beamtenbesoldung zu übertragen	9
6. Kein Auseinanderdriften der Besoldung in Bund und Ländern	9
7. Beamtenversorgung als eigenständiges System.....	10
8. Beihilfesystem erhalten	12
9. Die Alterssicherungssysteme sind auszubauen und zu stärken	13
10. Thüringen wettbewerbsfähig im Kampf um die besten Köpfe machen und halten.....	15
11. Vorbereitungsdienste sind wieder einzuführen	15
12. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist zu gewährleisten.....	16
Innere Sicherheit	17
13. Mehr als 300 Stellen bei Polizei schaffen	17
14. Justizvollzug mit dem laut Gesetz erforderlichen Personal ausstatten, Maßnahmen zur Verbesserung der Attraktivität des Berufes verbessern.....	18
Justiz	20
15. Übertragung der Forderungspfändung auf den Gerichtsvollzieher	20
Arbeitsschutz	20
16. Den Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Thüringen wieder erhöhen.....	20
Bildung und Schule	21
17. Schaffung und Etablierung eines umfassenden Konzepts zur Gewinnung von Lehrernachwuchs.....	21
18. Personelle Verstärkung im Bereich der Schulaufsicht	22
19. Stärkung der politischen Bildung an Thüringer Schulen.....	23
Umwelt	23
20. Etablierung eines umfassenden Waldumbauprogramms unter auskömmlicher Finanzausstattung der AÖR ThüringenForst	23
21. Rückführung von nicht schutzwürdigen Flächen in die Bewirtschaftung.....	24
22. Aufgabenkritische Überprüfung aller mit „Wald“ befassten Institutionen	25
Finanzen	25
23. Mehr Personal sowie bessere Personalentwicklung im Bereich der Finanzverwaltung.	25
Sonstiges	26
24. Jobticket für alle Landesbediensteten	26
25. Bereitstellung von Dienstfahrrädern an ausgewählten Standorten.....	26

Allgemeine Forderungen für den öffentlichen Dienst

1. Politische Wertschätzung des öffentlichen Dienstes, Stellenabbau beenden

Ein moderner, verlässlicher und leistungsfähiger öffentlicher Dienst gehört zu den elementaren Voraussetzungen für einen funktionierenden Rechts- und Sozialstaat sowie für einen erfolgreichen Wirtschaftsstandort. Deshalb ist die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten, indem die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Der tbb erwartet daher von der neuen Landesregierung, dass der öffentliche Dienst nicht vorrangig als Kostenfaktor, sondern als Leistungsträger betrachtet wird, der politische Entscheidungen vorbereitet und vor allem in konkretes Handeln umsetzt.

Die Rahmenbedingungen für die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst müssen so ausgestaltet sein, dass es gelingt, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und zu binden. Dazu gehören auch eine faire und anforderungsgerechte Bezahlung sowie eine verlässliche Altersversorgung. Diese Aspekte sollten nicht Gegenstand politischer Spardebatten sein, die naturgemäß abschreckend auf Interessenten und demotivierend auf Beschäftigte wirken. Vielmehr sollte eine konkurrenzfähige Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse gestaltet und auch kommuniziert werden.

Dabei ist der Fokus nicht nur auf diejenigen Bereiche des öffentlichen Dienstes zu richten, die reflexartig eine schnelle Zustimmung in der Öffentlichkeit erzeugen. Eine vorausschauende und ehrliche Politik muss die Voraussetzungen dafür schaffen, dass jede Aufgabe, die dem öffentlichen Dienst – letztendlich aufgrund politischer Entscheidungen – übertragen wurde und wird, professionell erfüllt werden kann. Damit ist auch ein Bekenntnis zum Berufsbeamtentum verbunden.

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ Aufgabenkritik als Daueraufgabe begreifen,
- ✓ Aufgabengerechte Personalausstattung,
- ✓ Stellenabbau beenden.

2. Moderne Verwaltung braucht klare Kompetenzen

Die Ausgestaltung der öffentlichen Verwaltung muss sich an den Belangen der Bürgerinnen und Bürger sowie der Wirtschaft, aber auch an der Praktikabilität für die Beschäftigten orientieren. Notwendige Anpassungsbedarfe sind zu ermitteln und umzusetzen, sie dürfen aber nicht mit Reformaktivismus als Selbstzweck verwechselt werden. Dies gilt gleichermaßen für die Qualifikation der Beschäftigten. Eine größere Effizienz des Verwaltungshandelns kann erreicht werden, indem Verwaltungsebenen und Beschäftigten sachgerechte Entscheidungskompetenzen eingeräumt, klar zugeordnet und von diesen auch genutzt werden. Das Ziel sind weniger Zuständigkeitsdebatten, Rück-

sprachebedarfe und Arbeitskreise, stattdessen mehr direkte Entscheidungen, für die eine entsprechende Qualifikation gefordert wird.

Ein zeitgemäßes Personalmanagement, flexible Arbeitszeitmodelle inklusive Langzeitkonten, ein aktives Gesundheitsmanagement sowie alter(n)sgerechte Beschäftigungsbedingungen sind ebenfalls wichtige Elemente einer modernen Verwaltung.

3. Klares Bekenntnis zum Berufsbeamtentum

Das an rechtsstaatlichen Grundsätzen ausgerichtete Berufsbeamtentum in einem spezifischen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis ist Grundlage für unsere funktionierende, verlässliche und unabhängige öffentliche Verwaltung. Der tbb erwartet daher von der neuen Landesregierung ein klares Bekenntnis zum Berufsbeamtentum sowie zu dessen hergebrachten Grundsätzen.

Die Diskussion um das Berufsbeamtentum „leidet“ daran, dass nicht das übergeordnete Gesamtkonzept in den Blick genommen wird, sondern immer nur einzelne Teilaspekte. Grundlage sind die für die Gesellschaft als wichtig angesehenen Aufgaben und das Interesse an einer sicheren, verlässlichen und unbestechlichen Erledigung. Daraus resultieren Anforderungen an das dafür bestimmte Personal, hier in Gestalt des Berufsbeamtentums und seiner spezifischen Pflichten und Rechte, die sich wechselseitig bedingen. Die isolierte Diskussion einzelner Elemente - etwa zum Versorgungsniveau im Verhältnis zum Rentenniveau oder auf der anderen Seite das Streikverbot - lässt die Wechselwirkung mit dem Gesamtkonzept außer Acht. Die bestehenden Verfassungsvorgaben für das Berufsbeamtentum in seiner Gesamtheit und in seinem verfassungspolitischen Auftrag geraten dabei aus dem Blick.

Art. 33 Abs. 4 GG, der Funktionsvorbehalt, und Art. 33 Abs. 5 GG, die Strukturen des Berufsbeamtentums, müssen deshalb als Gesamtheit gesehen werden: Es ist zwingend notwendig, die prägenden und wertigen Grundlagen des Art. 33 Abs. 4 GG, des Funktionsvorbehaltes und die durch Art. 33 Abs. 5 GG gegebenen Strukturen des Berufsbeamtentums in ihrer Gesamtheit klar, strukturiert und deutlich ins allgemeine Bewusstsein zu stellen. Dazu gehört auch, die historisch gewachsene Verankerung des Berufsbeamtentums in Erinnerung zu rufen. Dass sich diese historisch gewachsene Verankerung bewährt hat, hat das Berufsbeamtentum in Krisenzeiten immer wieder unter Beweis gestellt, wie etwa bei der Wiedervereinigung, der Bewältigung der Finanzkrise oder jüngst der Aufnahme geflüchteter Menschen. Ein funktionsfähiger Staat benötigt einen professionellen und loyalen Personalkörper. So sehr es abzulehnen ist, Beamte als Streikbrecher einzusetzen, so wichtig ist es, einen funktionsfähigen Apparat in Krisenzeiten zu haben. Das hiermit einhergehende Sonderrecht bedingt und rechtfertigt den Beamtenstatus. Diese Leistungen - insbesondere der Beamtinnen und Beamten - werden Deutschland einen sicheren Weg in die Zukunft ebnen.

Ungeachtet der Regel im Funktionsvorbehalt werden Beamte und Tarifbeschäftigte in der Personalwirklichkeit parallel eingesetzt. Oftmals werden dabei systematische Erwägungen außer Acht gelassen. Beamte und Tarifangehörige stehen dabei nicht in einem „Rangverhältnis“, und Versuche, sie gegeneinander auszuspielen, werden vom tbb abgelehnt. Beide Statusgruppen erledigen spezifische Aufgaben. Sie arbeiten nicht gegeneinander, sondern sichern mit den jeweiligen Gemeinsamkeiten und Unterschieden die optimale Erledigung der übertragenen Aufgaben.

4. Hoheitliche Aufgaben sind von Beamten auszuführen

Hoheitliche Aufgaben sind von Beamten auszuführen. Dies gilt z.B. auch für Landvermesser, Lehrer, Gerichtsvollzieher u.v.a.. Der tbb fordert die Abkehr von der engen juristischen Argumentation. Nur von der Aufgabenstellung in einem „fortgeschriebenen Sinne“ her gesehen lässt sich der besondere Status „zukunftsfest“ begründen und rechtfertigen.

Die Legitimation für das Berufsbeamtentum als Institution und für seine vom Arbeitsrecht abweichende Gestaltung findet sich in Art. 33 Abs. 4 GG, wonach der Einsatz der Beamtinnen und Beamten als Regelfall mit der ständigen Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse verbunden ist. Doch das Beamtenverhältnis besteht nicht deshalb, weil das Grundgesetz es „formal“ definiert, sondern weil es ein grundlegendes gesellschaftliches Interesse an der dauerhaften und verlässlichen Erledigung von Aufgaben gibt. Die besonderen beamtenrechtlichen Pflichten sind mit Aufgaben verknüpft, an deren unbedingter, rechtsstaatlicher, verlässlicher und neutraler Erledigung ein herausgehobenes gesellschaftliches Interesse besteht. Hierin unterscheidet sich der Staat auf allen Ebenen grundlegend von privatrechtlichen Unternehmen und Einrichtungen. Hinzu kommt die identitätsstiftende Wirkung eines verlässlich sorgenden Staates, gerade in Zeiten zunehmenden Autoritätsverlustes, Ängsten vor Globalisierung und Digitalisierung sowie aufkommendem Populismus. Durch die Garantie verlässlicher Aufgabenerfüllung durch das Berufsbeamtentum gehen Verfassungsvorgaben und Bedürfnisse der Gesellschaft konform. Beamtinnen und Beamte bilden den Kernbereich des öffentlichen Dienstes und sind für die Erfüllung der elementarsten Bedürfnisse der Gesellschaft wie öffentliche Daseinsvorsorge, Innere Sicherheit und Bildung unverzichtbar.

Nicht erst seit den Gerichtsverfahren um den Beamtenstatus der Lehrerinnen und Lehrer und das Streikverbot werden Inhalt und Konkretisierung des Funktionsvorbehalts in Art. 33 Abs. 4 GG diskutiert und teilweise in Frage gestellt; dies auch deshalb, weil der Geltungsbereich des Funktionsvorbehalts zunehmend an Trennschärfe verloren hat, die Stellenbesetzung einer (Haushalts-) Beliebigkeit gewichen ist und die Politik die Vorgaben des Grundgesetzes nach eigenen temporären Interessenvorstellungen aufgeweicht hat. Der Sicherungszweck, der Art. 33 Abs. 4 GG zugrunde liegt, hat sich dagegen seit der Verabschiedung des Grundgesetzes 1949 nicht geändert. Geändert hat sich das Verständnis, in welcher Form der Staat seinen Bürgern gegenüber in grundrechtsrelevanter Weise auftritt. Über den Kern der „reinen Eingriffsverwaltung“ hinaus, bei denen die beamtenrechtlichen Gewährleistungen auch und gerade dem Schutz der Bürger vor rechtsstaatswidrigen Übergriffen dienen, hat nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts heute die leistende, planende oder gewährende Verwaltungstätigkeit eine vergleichbare Grundrechtsrelevanz wie klassische hoheitliche Eingriffe zugesprochen bekommen. Die Spanne reicht von der Arbeitsförderung über den Umweltschutz bis zur Bürgerbeteiligung in Planungsvorhaben. Die Form des Handelns, Verwaltungsakt, Anordnung oder Bescheid, ist daher nicht das einzige Kriterium für „hoheitliches“ Handeln. Das bleibt nicht ohne Auswirkung auf die Auslegung dieses Merkmals.

5. Tarifverhandlungsergebnisse sind zeit- und systemgerecht auf die Beamtenbesoldung zu übertragen

In der aktuellen hessischen Koalitionsvereinbarung zwischen CDU und B90/Grüne ist u.a. formuliert: „Wir streben an, die Tarifverhandlungsergebnisse auf die Beamtenbesoldung zu übertragen.“ In der bayerischen Koalitionsvereinbarung zwischen CSU und Freien Wählern heißt es: „Wie zwischen 2013 und 2018 streben wir auch diesmal eine zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Tarifiergebnisses auf die bayerischen Beamten, Anwärter und Versorgungsempfänger an. Arbeitszeit und Sonderzahlungen bleiben unangetastet.“

Der tbb fordert, eine entsprechende Formulierung in einen Koalitionsvertrag für Thüringen aufzunehmen.

Der öffentliche Dienst hat eine im Vergleich mit der Privatwirtschaft deutlich ältere Beschäftigtenstruktur. Die Notwendigkeit, Altersabgänge auszugleichen, trifft auf eine durch die demografische Entwicklung sinkende Zahl potenzieller qualifizierter Nachwuchskräfte. Soll der Mangel an Fachkräften nicht die Handlungsfähigkeit des Staates beeinträchtigen, müssen Bedingungen geschaffen werden, das Beamtenverhältnis im schärfer werdenden Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte gegenüber der Privatwirtschaft wie gegenüber dem Arbeits- und Tarifrecht konkurrenzfähig zu erhalten. Die Föderalismusreform aus dem Jahr 2006 hat zusätzlich einen Wettbewerb zwischen den Dienstherren in Bund und Ländern eröffnet. Die mit der Schuldenbremse einhergehende Verschärfung der Haushaltsnöte finanziell leistungsschwächerer Bundesländer wird die Friktionen zwischen den Beschäftigungsbedingungen in den Ländern weiter verschärfen.

Nachwuchskräfte für das Beamtenverhältnis können nur gewonnen werden, wenn die Beschäftigungsbedingungen bei Arbeitszeit, Einkommen, Fortkommens- und Karrieremöglichkeiten stimmen. Nicht minder wichtig sind Flexibilität in der Arbeitsgestaltung, eine Ausgewogenheit von Arbeit und Privatleben und hier insbesondere die Chance, Familie und Karriere zu vereinbaren. Schließlich wird es darum gehen, jungen Menschen zu verdeutlichen, dass das Beamtenverhältnis die Chance für einen Dienst an der Gesellschaft bietet.

6. Kein Auseinanderdriften der Besoldung in Bund und Ländern

Der tbb fordert die künftige Landesregierung auf, sich dafür einzusetzen, dass die Besoldung in Bund und Ländern wieder einheitlich wird.

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass die Gesetzgeber in Bund und Ländern nur bedingt in der Lage sind, auf Herausforderungen angemessen und zeitnah nach rechtsstaatlichen Grundsätzen zu reagieren. So wurde zum Beispiel erst nach mehr als 10 Jahren die rechtswidrige Senioritätsbezahlung in allen Gebietskörperschaften durch eine europarechts- und AGG-konforme, dienstaltersbezogene Besoldung abgelöst. Die heute unterschiedlichen Ausgestaltungen der Besoldungsordnungen A mit 8, 11, oder 12 Stufen, mit verschieden gestaffelten Stufenlaufzeiten und gleichzeitig veränderter Bemessung des Grundgehalts (mit oder ohne Einbau einer Sonderzahlung oder einer allgemeinen Stellenzulage) machen es objektiv unmöglich, von einheitlichen Besoldungsbedingungen zu sprechen und diese mit vertretbarem Aufwand zu vergleichen.

Zugleich war ein Teil der Besoldungsgesetze der Länder infolge von Kürzungen verfassungswidrig zu niedrig bemessen und verletzte über Jahre den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation. Die Zugriffe in Form von völliger Abkopplung von den Tarifabschlüssen oder deren zeitliche Verschiebung für bestimmte oder alle Besoldungsgruppen (ohne Begründung) führten zu einem Ausschluss von der gesetzlich festgeschriebenen Teilhabe an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung.

Beamte sind immer mehr auf Klagen gegen die Dienstherren bis zum Bundesverfassungsgericht angewiesen, 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. Dies hat das Bundesverfassungsgericht in zwei komplexen und grundlegenden Entscheidungen zu Wesen, Inhalt und zur Höhe der Alimentation aus dem Jahr 2015 zur R- und zur A-Besoldung noch einmal betont und den Gesetzgebern klare Vorgaben hinsichtlich der Ausgestaltung der Besoldungsgesetzgebungskompetenz gegeben. Danach sind jetzt und zukünftig endlich die Handlungen und Unterlassungen der Gesetzgeber anhand objektiver Kriterien überprüfbar. Diese Entscheidungen beschränken dauerhaft die Besoldungsgesetzgeber, willkürlich weitere Kürzungen in der Besoldung vorzunehmen und Beamte und Versorgungsempfänger von den Einkommensrunden loszulösen. Damit wird wirkungsvoll der sich seit dem Jahr 2008 verstärkt abzeichnenden Tendenz der Entkoppelung der Besoldungsanpassung von der des Tarifentgelts entgegengewirkt.

Insbesondere die Beibehaltung des Laufbahnprinzips sowie des Abstandsgebots zwischen den Besoldungsgruppen und Laufbahngruppen ist unabdingbare Voraussetzung für ein Funktionieren der Dienstgeschäfte. Hier ist dem Trend „agiler“ Verwaltung mit flachen Hierarchien sowie den Nivellierungsbestrebungen im Besoldungsrecht klar entgegenzutreten. Eine Wahrnehmung der Dienstgeschäfte nach Tagesaufkommen und politischer Großwetterlage schmälert das Vertrauen der Bürger in eine neutrale und unabhängige Amtsausübung der Beamten.

Klare Hierarchien mit gestaffelten Verantwortlichkeiten fördern zügige, verlässliche, berechenbare und nachhaltige Verwaltungsentscheidungen sowohl gegenüber der Politik als auch dem Bürger.

Um das Vertrauen in das Berufsbeamtentum weiter sicherzustellen bedarf es eben klarer Strukturen sowohl im Besoldungsrecht, gerade auch mit Blick auf die Ämterstabilität, um den Beamten die erforderliche Sicherheit für Ihre Amtsausübung zu geben, aber in der Konsequenz auch klarer Strukturen und Hierarchien im Aufbau der Behörden.

7. Beamtenversorgung als eigenständiges System

Der tbb fordert, dass bei künftigen Reformüberlegungen weitere Einschnitte in das System der Beamtenversorgung unterlassen werden.

Die rechtlich und funktional eigenständige Alterssicherung der Beamten ist zentraler Bestandteil der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums und funktional mit dem Lebenszeit- und Alimentationsprinzip untrennbar verknüpft. Die angemessene Beamtenversorgung als Alimentation im Ruhestand hat auch die Funktion, ein ausgewogenes Verhältnis von Rechten und Pflichten im lebenslangen besonderen Dienst und Treueverhältnis sicherzustellen. Die Beamtenversorgung ist im Ge-

gensatz zur gesetzlichen Rentenversicherung keine beitragsbezogene Versicherung, sondern eine verfassungsrechtlich vorgesehene Leistung des Dienstherrn (Fortsetzung der Alimentation).

Unterschiedlich geartete Überlegungen, die bestehenden Altersversorgungssysteme in Deutschland im Sinne einer „Bürgerversicherung“ zu vereinheitlichen, begleiten die politische Debatte seit Jahrzehnten. Stets besteht ein Aspekt in der Beseitigung der eigenständigen Beamtenversorgung. Einen systematischen Fortschritt oder eine in der Gesamtbetrachtung finanzielle Sinnhaftigkeit enthalten diese Überlegungen jedoch nie. Insbesondere sind Hoffnungen und Begehrlichkeiten auf damit scheinbar verbundene Einsparungen nicht erfüllbar. So ist eine Einbeziehung von Beamten in eine Bürgerversicherung mit der verfassungsmäßigen Ordnung des Grundgesetzes unvereinbar.

Selbst wenn man die verfassungsmäßige Lage so änderte, dass eine Einbeziehung der Beamten in das System der gesetzlichen Rentenversicherung möglich wäre, muss zur Kenntnis genommen werden: Eine „Einbeziehung“ in das bestehende System der gesetzlichen Rentenversicherung hätte zur Folge, dass die Dienstherrn die Arbeitgeberbeiträge zu tragen hätten und zugleich die Bruttobezüge der Beamten im Hinblick auf eine Beitragspflicht anheben müssten. Diese Systemumstellung wäre mit erheblichen finanziellen Mehrausgaben verbunden, für die die Haushalte aller Gebietskörperschaften keinen Raum haben. Gleichzeitig müsste entsprechend den Regelungen für die Angestellten des öffentlichen Dienstes eine Vollversorgung gewährleistet und damit neben der Rente eine zusätzliche „betriebliche“ Versorgung aufgebaut werden. Die Konzeptionen hätten zudem nicht die Frage der vorhandenen Versorgungsempfänger und der versorgungsnahen Jahrgänge gelöst, für die ein verfassungsrechtlich gebotener Besitzstandsschutz erfüllt werden müsste.

Bei künftigen Reformüberlegungen im Bereich der eigenständigen Beamtenversorgung steht für den tbb im Vordergrund, dass weitere Einschnitte in das System der Beamtenversorgung aufgrund der Sparmaßnahmen der letzten Jahre zu unterlassen sind. Besondere finanzielle Herausforderungen einzelner Länder sind ein gesamtgesellschaftlich zu lösendes Problem und dürfen nicht auf dem Rücken der Beamten und Versorgungsempfänger des öffentlichen Dienstes ausgetragen werden.

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ Für die zukunftssichere Ausgestaltung der Alterssicherungssysteme sind stetige Anstrengungen notwendig, um Lösungen zu entwickeln und auf den Weg zu bringen. Dies gilt auch für das eigenständige System der Beamtenversorgung, das zu sichern und systemkonform in Thüringen weiterzuentwickeln ist.
- ✓ Die tragenden verfassungsrechtlichen Grundsätze der Beamtenversorgung sind in Bund und Ländern einheitlich und erfordern bei den zentralen Berechnungsgrundlagen gleichartige Mindeststandards.
- ✓ Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung können nur unter Berücksichtigung der Eigenständigkeit der Beamtenversorgung Anhaltspunkt und Maßstab für eine in Bund und Ländern gleichmäßige Weiterentwicklung der Beamtenversorgung sein.
- ✓ Die Finanzierungsgrundlagen der Beamtenversorgung sind in Bund und Ländern zu stärken.
- ✓ Mit der Schaffung abgesicherter Sondervermögen und dem Ausbau einer kapitalgedeckten Versorgung wird auch für die jetzt dringend nötigen Einstellungen die Finanzierung der zukünftigen Beamtenversorgung transparent und periodengerecht abgebildet.

- ✓ Für Aufgaben im öffentlichen Dienst, die aus guten Gründen eine besondere Altersgrenze erfordern und in Bereichen mit unregelmäßigen oder dauerhaften Wechsel- und Schichtdiensten muss es bei früheren Ausstiegsregelungen bleiben.
- ✓ Die Ruhegehaltfähigkeit von Gehaltsbestandteilen ist auszubauen. So müssen Gehaltsbestandteile, die das Bezügniveau zu Aktivzeiten dauerhaft geprägt haben, sich nach Ablauf eines qualifizierten Bezugszeitraums im Ruhegehalt niederschlagen.
- ✓ Gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten, insbesondere im Rahmen familienpolitisch bedingter Freistellungszeiten, müssen ausreichend honoriert werden, um eine erforderliche Kompensation der Ausfallzeiten in der Altersversorgung zu gewährleisten.
- ✓ Die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen ist gesetzlich flächendeckend zu regeln. Durch sie werden die sozialversicherungsrechtliche Nachversicherung beim freiwilligen Ausscheiden aus dem Beamtenamt vermieden, ein Wechsel von Beamten zwischen verschiedenen Dienstherrn systemgerecht ermöglicht und zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft erleichtert sowie europarechtliche Probleme vermieden.

8. Beihilfesystem erhalten

Der tbb fordert die Gewährleistung und den Ausbau des bestehenden Beihilfe- und Heilfürsorgesystems. Beihilfe und Heilfürsorge bilden mit Besoldung und Versorgung die Alimentation durch die Dienstherrn und gewährleisten in ihrer Kombination eine Konkurrenzfähigkeit mit der Wirtschaft im Wettbewerb um beruflichen Nachwuchs.

Jeden Dienstherrn trifft im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses die Pflicht, für das Wohl der Beamten und ihrer Familien auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses zu sorgen und die Beamten bei ihrer amtlichen Tätigkeit und in ihrer Stellung zu schützen. Beamte und Versorgungsempfänger sind deshalb bei Krankheit und Pflege durch das eigenständige und bewährte Beihilfesystem abgesichert. Zusammen mit konformen Tarifen der privaten Krankenversicherung besteht ein stabiler und für Dienstherrn und Beamte leistungsfähiger und insgesamt langfristig günstiger Vollschutz. In Bereichen mit dauerhaften besonderen Gefährdungen – z. B. Vollzugsdienste von Polizei, Feuerwehr oder Justiz – erfolgt die Absicherung über die eigenständige Heilfürsorge.

Jeder Angriff auf das transparente und leistungsfähige Gesundheitssystem der Beihilfe in Kombination mit einer privaten Restkostenversicherung oder der Heilfürsorge ist kontraproduktiv und für alle Beteiligten der heutigen Systeme mit dauerhaften und irreversiblen Problemen verbunden.

So wäre eine Zwangskollektivierung von Dienstherrn, Beamten und Versorgungsempfängern für alle Beteiligten nachteilig und würde auch die Finanzprobleme der GKV wegen der spezifischen Risikostruktur nicht lösen. Es wäre der Weg in eine Einheitsversicherung, die damit das zukunftsfeste und generationengerechte System der Altersrückstellungen in der privaten Krankenversicherung ohne Grund und ohne einen anderen Lösungsansatz preisgeben würde. Einheitssysteme fördern tatsächlich die Rationierung von Leistungen, und der Zugang zur Spitzenmedizin würde sich außerhalb des Einheitssystems organisieren. Die Preis- und Leistungsentwicklung würde gleichzeitig nicht mehr durch den Wettbewerb positiv beeinflusst. Die Einführung eines Einheitssystems wäre zwingend mit hohen Arbeitsplatzverlusten verbunden. Der generierte Mehrumsatz der PKV würde dem Gesundheitssystem entzogen und damit dessen Leistungsfähigkeit beeinträchtigt. Zudem ist schon

heute die gesetzliche Krankenversicherung bei steigender Lebenserwartung und sinkender Zahl von Beitragszahlern nicht nachhaltig generationengerecht finanziert.

Der tbb sieht deshalb in der Beseitigung einer plural ausgestalteten Systematik keine Vorteile. Das Zusammenwirken und die Wechselwirkungen zwischen GKV und PKV sind nicht nur Tradition, sondern funktionierende Realität. Jeglichen Bestrebungen nach einer Abschaffung der eigenständigen Beihilfe durch eine Einheitszwangsversicherung oder Bürgerversicherung tritt der tbb mit Entschiedenheit entgegen.

Um auch zukünftig einen leistungsfähigen und bezahlbaren Schutz bieten zu können, fordert der tbb, die prägenden Elemente des Beihilfesystems zu erhalten, systemkonform zu verbessern und sachgerechte Weiterentwicklungen vorzunehmen.

Als Handlungsnotwendigkeiten sieht der tbb insbesondere an:

- ✓ Sicherstellung von einheitlichen beihilferechtlichen Rahmenbedingungen in Bund und Ländern, z.B. durch einheitliche Beihilfebemessungssätze;
- ✓ Verbesserungen und Vereinfachungen bei der Durchführung der Beihilfearbeitung;
- ✓ Sicherung des Leistungskatalogs und Ausbau nach sachgerechten und anerkannten Standards sowie nach medizinischem Fortschritt;
- ✓ Wirkungsgleiche Fortschreibung von Reformen des Gesundheitswesens in den eigenständigen Beihilfesystemen;
- ✓ Ausschöpfung von Kostensenkungsmaßnahmen, wie z.B. Rabattierungen für Arzneimittel oder flächendeckende Einführung elektronischer Bearbeitungen.

9. Die Alterssicherungssysteme sind auszubauen und zu stärken

Der tbb fordert, die Alterssicherungssysteme auszubauen und zu stärken. Die Herausforderungen für die Alterssicherungssysteme wachsen insbesondere wegen der demographischen Entwicklung. Die gesetzliche Rente wird zu einem geringen Teil durch den Generationenvertrag finanziert. Der größere Anteil umfasst nach aktuellem Stand jährlich etwa 100 Milliarden Euro aus Steuermitteln und damit etwa ein Drittel des Bundeshaushalts.

Die Alterssicherungssysteme in Deutschland sind und bleiben mit den Herausforderungen des demografischen Wandels konfrontiert. Die Zahl derer, die aus ihrem Erwerbseinkommen den überwiegenden Anteil zu den Beitrags- und Steuereinnahmen leisten, verringert sich, während die Zahl der potenziellen Leistungsempfänger steigt. Viele Veränderungen und Weiterentwicklungen sind bereits durchgeführt und mit schmerzhaften Einschnitten sowie einer deutlichen Absenkung des Alterssicherungsniveaus insgesamt verbunden.

So unterliegt die Beamtenversorgung – meist im Nachvollzug gesetzlicher Maßnahmen in der Rente - seit Jahrzehnten Reformen, die Sparvorgaben dienen und das Leistungsniveau absenken. Gleichzeitig beinhalten einzelne Reformmaßnahmen aber auch notwendige und nachhaltige Weiterentwicklungen im Hinblick auf die demografischen Herausforderungen und die damit einhergehenden Verengungen der finanziellen Rahmenbedingungen der öffentlichen Hände. Die Erkenntnis, dass im Hinblick auf die langfristige Sicherheit und Finanzierbarkeit der Alterssicherung grundlegende Weichen-

stellungen erforderlich sind, ist schon lange vorhanden. Eine sich daraus ergebende konsequente Rücklagenbildung für die später anfallenden und vorhersehbaren Versorgungsausgaben ist in den weiter zurückliegenden Jahrzehnten weitgehend unterblieben.

Die Einführung des Nachhaltigkeitsmodells von Finanzministerin Taubert zeigt nach ihrer Aussage in den kommenden Jahren große Wirkung. Der tbb teilt diese Auffassung, hat im Interesse aller Thüringer dieses deutschlandweit einmalige Modell mitgetragen und von seiner ursprünglichen Forderung nach Schaffung eines neuen Vorsorgefonds Abstand genommen. Dieses System ist beizubehalten.

Für den tbb sind folgende Maßnahmen vorrangig:

- ✓ Die Beschäftigten sind angemessen an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen, auch um sicherzustellen, dass die lohn- und beitragsorientierten Rentenanwartschaften ein auskömmliches Niveau erreichen.
- ✓ In der gesetzlichen Rentenversicherung muss ein Rentenniveau gewahrt bleiben, das – zumindest im Zusammenspiel mit einer kapitalgedeckten Zusatzvorsorge – eine Lebensstandardsicherung im Alter gewährleistet. Für weitere Niveauabsenkungen ist insoweit kein Raum. Fortgesetzte Verringerungen der Ansprüche würden zudem das System an sich in Frage stellen, wenn den geleisteten Beiträgen keine adäquaten Leistungen mehr gegenüberstehen.
- ✓ Es ist sicherzustellen, dass auch Geringverdiener mit langjähriger Erwerbsbiografie Rentenansprüche oberhalb des Grundsicherungsniveaus erwerben.
- ✓ Erwerbsminderungsrenten müssen weiter gestärkt werden, um auch in diesem Bereich Altersarmut gezielt entgegenzuwirken.
- ✓ Die Möglichkeiten eines flexiblen Renteneintritts unterhalb und oberhalb der Regelaltersgrenze müssen weiter ausgebaut werden.
- ✓ Im Zusammenhang mit der wegen der demografischen Entwicklung veranlassten Anhebung der Regelaltersgrenzen auf 67 Jahre müssen deren Konsequenzen auf den Einzelnen sowie die Wirkungen auf den Arbeitsmarkt beachtet werden. Damit die Menschen tatsächlich die Möglichkeit haben, bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten, müssen auch im öffentlichen Dienst die Präventionsmaßnahmen sowie die Anstrengungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz deutlich intensiviert werden, so z.B. durch speziell gestaltete Arbeitsplätze. Daneben sind Sonderregelungen für besonders belastete Personengruppen vorzusehen.
- ✓ Eine Versicherungspflicht von Beamten in der gesetzlichen Rentenversicherung wäre 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 zunichte gemacht.
- ✓ Die Zusatzversorgung in Form des Punktemodells ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes von überragender Bedeutung, insbesondere auch vor dem Hintergrund der Absenkungen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Deshalb ist es wichtig, die Betriebsrente auf dem bisherigen Niveau dauerhaft zu sichern und eine stärkere Beteiligung der Tarifbeschäftigten an der Finanzierung der Zusatzversorgung zu verhindern. Zudem sind die notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung insbesondere auch für den öffentlichen Dienst auf nationaler und europäischer Ebene zu verbessern.

- ✓ Nahezu 30 Jahre nach der Wiedervereinigung ist die Herstellung einheitlicher Lebensbedingungen im Osten und Westen Deutschlands noch immer nicht abgeschlossen. Hierzu zählt der nach wie vor gegenüber dem allgemeinen Rentenwert West geringere Rentenwert Ost. Darüber hinaus gibt es in den neuen Bundesländern zahlreiche von den rentenrechtlichen Übergangsregelungen besonders betroffene Menschen. Hierzu zählen insbesondere die ehemaligen Beschäftigten des Gesundheitswesens als auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach der Wende übernommen worden sind und geringere Altersbezüge erzielen als negativ evaluierte Berufskollegen, die nicht weiterbeschäftigt wurden, sowie die ehemaligen Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Post. Diese besonderen Sicherungslücken sind zu schließen.

10. Thüringen wettbewerbsfähig im Kampf um die besten Köpfe machen und halten

Der tbb fordert von der Landesregierung ein Programm zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Thüringen. Thüringen steht ein massiver Verlust von Erfahrungswissen und ein fortschreitender Fachkräftemangel bevor. Der Bund hat in diesem Bereich mit dem Gesetz zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungs- und Umzugskostenrechts einen Schritt zur Steigerung der Attraktivität im öffentlichen Dienst gestartet.

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ Übernahme von Regelungen aus dem Bundesgesetz zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungs- und Umzugskostenrechts,
- ✓ Senkung der Arbeitszeit auf 39 Wochenstunden,
- ✓ Keine Befristungen mehr im öffentlichen Dienst,
- ✓ Aufhebung aller Stellenobergrenzen für Beförderungssämter,
- ✓ generelle Anhebung der Eingangssämter.

11. Vorbereitungsdienste sind wieder einzuführen

Der tbb fordert die Landesregierung auf, Vorbereitungsdienste (Referendariat), die in der vergangenen Legislatur abgeschafft wurden, nach bundesdeutschem Standard wieder einzuführen, um auch in Zukunft in Thüringen einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst zu gewährleisten und Berufseinsteigern dieser Bereiche bundesweite Einsatzmöglichkeiten zu bieten. Mit dem Personalentwicklungskonzept 2025 wurden mit dem Argument, zu „attraktiver Besoldung im Wettbewerb um gute Köpfe“ beizutragen, die Vorbereitungsdienste für einige Laufbahnen trotz gegenteiliger Argumentation des tbb und einschlägiger Fachverbände abgeschafft.

Die junge Generation im öffentlichen Dienst des Freistaats Thüringen steht heute vor besonderen Herausforderungen. 30 Jahre nach dem Ende der deutschen Teilung und dem nachfolgenden Aufbau einer neuen staatlichen Struktur in der Mitte Deutschlands gehen die geburtenstarken Jahrgänge der

Vorwendegeneration allmählich in den Ruhestand. An der jungen Generation liegt es, eine lebenswerte Zukunft im Freistaat und ein lebenswertes Arbeitsumfeld in seinem öffentlichen Dienst zu schaffen und auch zu erstreiten.

Thüringen ist ein alterndes Bundesland. Auch 30 Jahre nach der politischen Wende leidet das Land unter strukturellen Problemen und zu niedrigen Einkommen. Wiederum ist Thüringen durch seine Vielfalt geprägt und ist, aufgrund seiner wechselvollen Geschichte, eines der kulturell reichsten Länder der Bundesrepublik. Seine Lage in der Mitte Deutschlands und Europas macht es zum attraktiven Wohn- und Wirtschaftsstandort.

Wer heute unter 30 Jahre alt ist, hat die deutsche Teilung nicht mehr oder zumindest nicht mehr bewusst erlebt. Trotzdem trägt auch die junge Generation durch ungleiche Lebensverhältnisse und unterschiedliche tarifliche Regelungen in Ost und West noch immer die Lasten der Deutschen Teilung. Wir fordern ein Ende dieser Ungerechtigkeit gegenüber der jungen Generation und die endgültige Angleichung der Lebensverhältnisse in Ost und West.

Dass dies eine politische Notwendigkeit ist und nicht immer scheinbar unabweisbaren ökonomischen Zwängen unterliegen darf, zeigen die sehr unterschiedlich ausgeprägten politischen Entwicklungen in Ost und West und die damit einhergehende gesellschaftliche Spaltung. Hier ist die Politik zum Handeln gezwungen.

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ Gleiches Entgelt für die gleiche Tätigkeit,
- ✓ Gleiche Höhe der Jahressonderzahlungen,
- ✓ Gleiche Arbeitszeit für alle Tarifbeschäftigten in Ost und West von höchstens 39 Stunden pro Woche bei Vollzeit für den Geltungsbereich des TV-L und des TVÖD,
- ✓ Gleiche Arbeitszeit für alle Beamten von Bund, Ländern, Kommunen und allen weiteren Dienstherrn von höchstens 39 Stunden wöchentlich bei Vollzeit,
- ✓ Einführung einer angemessenen Jahressonderzahlung für alle Beamten,
- ✓ Anpassung des Besoldungsniveaus an das Niveau des Bundes,
- ✓ Wir fordern die Rückkehr zum Prinzip der bundeseinheitlichen Besoldung.

12. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist zu gewährleisten

Der tbb fordert von der Landesregierung die systematische Entwicklung eines Konzepts, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in Thüringen zu gewährleisten. Wichtig für Familien ist auch die systematische Entwicklung einer Familienzeitpolitik, denn allein die flexiblen Arbeitszeitmöglichkeiten für Beschäftigte lösen das Problem nicht. Auch eine modern ausgestaltete Arbeitszeitpolitik, die nicht ausschließlich auf Anwesenheitszeiten, sondern auf Erledigung bestimmter Arbeiten abzielt, würde helfen, den Konflikt, in dem sich häufig gerade Frauen befinden, zu entschärfen.

Beruf und Familie vereinbaren zu können wünschen sich heutzutage viele Frauen – und auch Männer. Vor allem viele Frauen sehen sich in der Misere, sich zwischen Kind und Karriere entscheiden zu

müssen, weil die Umstände ein Verwirklichen beider Lebensziele nicht zulassen. Wichtig ist auch die gelebte Praxis. Die auf dem Papier geforderte Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten muss bezüglich beruflicher Perspektiven auch gelebt werden.

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ Flexible Arbeitszeitmodelle, alternierende Telearbeit und Lebensarbeitszeitkonten müssen ausgebaut werden.
- ✓ Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigung ebenso wie flexible Arbeitszeitmodelle dürfen sich nicht negativ auf berufliches Fortkommen und Alterssicherung auswirken.
- ✓ Im Rahmen von Entscheidungen zu beruflicher Karriere sollten die während Erziehungszeiten erworbenen Fähigkeiten wie Sozialkompetenz, Belastbarkeit und Teamfähigkeit stärker gewürdigt werden.
- ✓ Personalentwicklungsinstrumente sollten familienfreundliche Arbeitsorganisation enthalten.
- ✓ Der öffentliche Dienst sollte durch Einführung eines umfassenden Zeitmanagementkonzeptes seiner Vorreiterrolle gerecht werden.

- ✓ Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, bzw. Teilzeitbeschäftigungen und flexible Arbeitszeitmodelle dürfen sich nicht negativ für die Betroffenen auswirken. So sind Erziehungszeiten bei Rente und Pension voll anzurechnen. Mütter und Väter dürfen durch sie nicht in ihrem beruflichen Fortkommen aufgehalten werden.

Forderungen aus den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes

Innere Sicherheit

13. Mehr als 300 Stellen bei Polizei schaffen

Die Personalsituation bei der Thüringer Polizei verschärfte sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich weiter. Die hierzu ebenso bereits seit Jahren erhobenen Forderungen für eine notwendige und nachhaltige Personalaufstockung blieben weitestgehend ungehört. Aber auch der Polizeiberuf hat in den vergangenen Jahren weiterhin an Attraktivität verloren. Dem gilt es entgegenzusteuern.

Der tbb fordert eine Stärkung der Thüringer Polizei. Verschafft man sich einen Eindruck von dem Stimmungsbild in der Thüringer Polizei, fällt auf, dass das Klima sehr schlecht ist. Gründe hierfür sind u. a. die immer noch nicht verwundenen Polizeistrukturenreform, eine – mit anderen Ländern verglichen – niedrige Besoldung und ein enormer Beförderungsstau. Gerade im mittleren Polizeivollzugsdienst ist die Frustrationsrate enorm hoch.

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ Wir fordern mehr Sammeldienstposten in der Thüringer Polizei mit den Endämtern A 9 mD und A 10, auf welchen die Kollegen vom Laufbahnbeginn bis zum Endamt verbleiben und durchbefördert werden können.
- ✓ Angleichung der Eingangsämter des Polizeivollzugsdienstes und des Verwaltungsdienstes im Geschäftsbereich der Thüringer Polizei.
- ✓ Einrichtung eines besonderen Vorbereitungsdienstes für den Verwaltungsdienst in der Thüringer Polizei.

14. Justizvollzug mit dem laut Gesetz erforderlichen Personal ausstatten, Maßnahmen zur Verbesserung der Attraktivität des Berufes verbessern

Im Jahr 2014 ist das „Thüringer Justizvollzugsgesetzbuch“ in Kraft getreten. Der BSBD hat bereits damals darauf hingewiesen, dass eine Umsetzung des Gesetzes nur mit deutlich mehr Personal, insbesondere im mittleren allgemeinen Vollzugsdienst möglich ist. Seit 2014 ist im Bereich des Justizvollzuges aber ein kontinuierlicher Personalabbau erfolgt, der gegenwärtig nicht nur eine Umsetzung der gesetzlichen Regelungen nicht mehr erlaubt, sondern eine latente Gefahr für die Sicherheit darstellt. Gegen Ende der 6. Wahlperiode des Thüringer Landtages bestand parteiübergreifend dahingehend Übereinkunft, dass die Personalausstattung und die Personalsituation deutlich verbessert werden muss. Dem wurde aber im Haushalt 2020 in keiner Weise Rechnung getragen. Der Gesetzgeber hat sich im § 108 des Thüringer Justizvollzugsgesetzbuches verpflichtet, die Justizvollzugsanstalten mit dem erforderlichen Personal auszustatten. Wir fordern, dass die künftige Landesregierung, dieser durch den Gesetzgeber auferlegten Verpflichtung nach mehr als 5 Jahren seit Inkrafttreten des Gesetzes endlich auch nachkommt.

Die gegenwärtige Personalsituation wird sich auf Grund des Umstandes, dass für eine Tätigkeit im Justizvollzug ein 2-jähriger Vorbereitungsdienst erforderlich ist, die nächsten Jahre noch weiter verschärfen. Die permanente Überbelastung des vorhandenen Personals führt zu einem stetigen Anstieg krankheitsbedingter Fehlzeiten. Im Justizvollzug werden insbesondere Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung und Lebenserfahrung gesucht.

Die Höhe der Anwärterbezüge erlaubt es aber potentiellen Bewerbern wirtschaftlich oft nicht, eine Ausbildung im Justizvollzug zu beginnen. Hinzu kommt, dass die Tätigkeit im Justizvollzug mit hohen psychischen Belastungen verbunden ist und auch durch den Wechselschichtdienst die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie vor besondere Herausforderungen stellt. Diese Umstände spiegeln sich in der Besoldungsstruktur nicht wider. Darüber hinaus muss die Attraktivität einer beruflichen Tätigkeit im Justizvollzug und deren Anerkennung in der Öffentlichkeit und vor allem durch die Politik dringend verbessert werden. Bereits jetzt ist der Justizvollzug nicht in der Lage, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen. Sofern nicht bereits im Haushaltsjahr 2020 konkrete Maßnahmen getroffen werden, werden sich die bereits jetzt bestehenden Probleme weiter verschärfen und der Justizvollzug auf nicht absehbare Probleme zusteuern.

Zudem wurde in der 5. Legislaturperiode mit dem Freistaat Sachsen ein Staatsvertrag zum gemeinsamen Bau und Betrieb einer JVA gemeinsam in Zwickau Mariental geschlossen. Unsere damals ge-

äußerten Bedenken wurden nicht berücksichtigt. Viele von uns genannte Risiken, insbesondere hinsichtlich der Kosten- und Bauzeitentwicklung haben sich mittlerweile realisiert. Uns ist bekannt, dass eine Kündigung des Staatsvertrages nicht möglich ist. Dennoch sollte der Freistaat Ausstiegswege ggf. durch einen Aufhebungsvertrag suchen. Wir gehen davon aus, dass ein solcher möglich sein könnte, weil der Freistaat Sachsen die entstehenden Haftplätze selbst benötigt. Es ist schwer vermittelbar, dass sich Thüringen um die Ansiedlung von Bundesbehörden mit vergleichsweise wenig Beschäftigten einsetzt und gleichzeitig eigene Aufgaben und eine Behörde mit fast 200 Beschäftigten, zudem noch mit einem vergleichsweise höheren Kosten- und Verwaltungsaufwand in ein anderes Bundesland verlagert. Für den Fall, dass das Projekt weiter fortgesetzt werden muss, wird erwartet, dass die Landesregierung endlich entsprechende Übergangsregelungen für die betreffenden Bediensteten durch die im Staatsvertrag vorgesehene Verwaltungsvereinbarung zum Übergang des Personals schafft, die die Bediensteten des Freistaates Thüringen nicht benachteiligt.

Handlungsnotwendigkeiten: Für den Haushaltsplan 2020:

- ✓ Einführung eines Anwärtersonderzuschlages i.H.v.50 % auf der Grundlage von § 52 ThürBesG für Anwärter der Laufbahn Justizdienst, Laufbahnzweig mittlerer allgemeiner Vollzugsdienst sowie die Anwärter der Laufbahn des gehobenen Dienstes, Laufbahnzweig gehobener Vollzugs- und Verwaltungsdienst. Thüringen ist nahezu das einzige Bundesland, in dem für den Justizvollzug kein Anwärtersonderzuschlag gewährt wird
- ✓ Einstellung von 50 Bediensteten in den Vorbereitungsdienst der Laufbahn Justizdienst, Laufbahnzweig mittlerer allgemeiner Vollzugsdienst
- ✓ Übernahme aller Anwärter, die den Vorbereitungsdienst erfolgreich absolviert haben

Für den Haushalt 2021:

- ✓ Einstellung von weiteren 50 Bediensteten in den Vorbereitungsdienst der Laufbahn Justizdienst, Laufbahnzweig mittlerer allgemeiner Vollzugsdienst,
- ✓ Übernahme aller Anwärter, die den Vorbereitungsdienst erfolgreich absolviert haben

Im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren:

- ✓ Erhöhung des Eingangsammtes im mittleren allgemeinen Vollzugsdienst von A7 ThürBesG auf A8 ThürBesG,
- ✓ Einführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Zulage für Bedienstete in Justizvollzugsanstalten (so genannte Gitterzulage),
- ✓ Angleichung der Zulagen für Schichtdienste und Dienste zu ungünstigen Zeiten (Erschwerniszulagenverordnung) auf das Niveau des Bundes.

Justiz

15. Übertragung der Forderungspfändung auf den Gerichtsvollzieher

Der tbb fordert die Übertragung der Forderungspfändung auf die Gerichtsvollzieher. Die funktionelle Übertragung der Forderungspfändung vom Rechtspfleger auf den Gerichtsvollzieher ist rechtsstaatlich geboten, vollstreckungsrechtlich sinnvoll und eine logische Folge auf die im Jahr 2013 erfolgte Reform der Sachaufklärung.

Der tbb fordert, die Ausbildung der Gerichtsvollzieher/ Gerichtsvollzieherinnen im Freistaat Thüringen auf der Basis eines dreijährigen Bachelor-Studiengangs durchzuführen. Dabei sollen insbesondere die Erfahrungen aus Baden-Württemberg – hier: Hochschule für Rechtspflege in Schwetzingen – einbezogen werden.

Der Rechtsfrieden in einer Gesellschaft hängt in nicht ganz unerheblichem Maße von einem zügigen, unbürokratischen, den Verfahrensbeteiligten verständlichen Prozedere bei der Durchsetzung von Rechtsansprüchen ab.

Arbeitsschutz

16. Den Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Thüringen wieder erhöhen

Der tbb fordert, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Thüringen an die Veränderungen im Berufsalltag anzupassen, um die Gesundheit der Berufstätigen wirksam schützen und langfristig erhalten zu können. Darüber hinaus müssen die Arbeitsschutzbehörden und die gesetzlichen Unfallversicherungsträger personell und finanziell so ausgestattet werden, dass sie ihren vielseitigen Kontroll-, Informations- und Beratungsaufgaben auch tatsächlich gerecht werden können. Die Ausbildung der Aufsichtsbeamten/-beamtinnen der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung muss demzufolge länderübergreifend abgestimmt werden. Außerdem schlägt der tbb als einheitliche Behördenbezeichnung in der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung den international gängigen Begriff „Arbeitsschutzinspektion“ vor. Die dort tätigen Aufsichtsbeamtinnen und –beamten sind folglich als „Arbeitsschutzinspektorinnen“ bzw. „Arbeitsschutzinspektoren“ zu bezeichnen.

Rechtliche Vorgaben allein garantieren keinen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz. Vielmehr hängt die Wirksamkeit der Vorschriften von deren tatsächlicher Umsetzung ab, hierzu gehören potenzielle Sanktionen. Damit das Thema von der Arbeitgeberseite ernst genommen wird, bedarf es wirksamer Kontrollen in den Dienststellen und Betrieben. Mit dieser Aufgabe sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht bzw. der Unfallversicherungsträger betraut. Da aber seit Jahren in diesem Bereich immer mehr Stellen eingespart wurden und gleichzeitig neue Aufgaben hinzugekommen sind und bestehende Aufgaben diversifiziert wurden, können die Beschäftigten diesen Aufgaben nicht mehr im erforderlichen Maße nachkommen. Die Arbeitgeber können also

davon ausgehen, dass Regelverstöße in zahlreichen Fällen nicht aufgedeckt werden, da die dafür notwendigen Kontrollen aus Personalmangel nicht flächendeckend durchgeführt werden können. Den Daten aus dem jährlich veröffentlichten Bericht zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SUGA) zufolge ist die Erwerbstätigenquote in den Jahren von 2005 bis 2015 um gut vier Prozentpunkte angestiegen, wohingegen im gleichen Zeitraum die Personalressourcen im Arbeitsschutz fast halbiert wurden. So waren 2005 noch 6.935 Aufsichtspersonen mit Arbeitsschutzaufgaben bei den Arbeitsschutzbehörden der Länder und den Unfallversicherungsträgern beschäftigt. Für das Jahr 2015 weisen die Statistiken hingegen nur noch 3.435 Beschäftigte mit diesem Aufgabenbereich aus. Somit betreut derzeit jede Aufsichtsperson mit Arbeitsschutzaufgaben 11.726 Beschäftigte.

Bildung und Schule

17. Schaffung und Etablierung eines umfassenden Konzepts zur Gewinnung von Lehrernachwuchs

Der tbb fordert von der Landesregierung ein umfassendes Konzept zur Gewinnung von Lehrernachwuchs für alle Thüringer Schularten. Den Thüringer Schulen steht ein Generationswechsel bevor. Über die Hälfte der derzeit unterrichtenden Lehrkräfte werden in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand eintreten. Die Absolventen der verschiedenen Lehramtsstudiengänge werden bundesweit beworben, da der Lehrermangel inzwischen ein deutschlandweites Phänomen ist. Die jungen Lehrkräfte werden die Wahl ihres künftigen Arbeitgebers/Dienstherren von den angebotenen Rahmenbedingungen in Thüringer Schulwesen abhängig machen. Die Spezifik der Lehrergewinnung und -versorgung in den ländlichen Regionen muss dabei ebenso beachtet werden wie die in den wenigen urbanen Zentren Thüringens.

Der tbb sieht folgende Maßnahmen als notwendig an:

- ✓ Erhöhung der Studienplätze für Lehramtsstudiengänge- vor allem im Bereich der Lehrämter an Grundschulen, an Regelschulen, an Förderschulen und an berufsbildenden Schulen
- ✓ Förderung von Studierenden mit Mangelfächern
- ✓ Erhöhung der Ausbildungskapazitäten für den Vorbereitungsdienst durch Schaffung weiterer Studienseminare
- ✓ Einstellungsgarantie für die Absolventen des Vorbereitungsdienstes
- ✓ Erhöhung der Einstellungszahlen für den Aufbau einer echten Lehrer-Reserve zur Senkung des Unterrichtsausfalls
- ✓ Schaffung von Entwicklungsmöglichkeiten für Lehrkräfte in Form von Funktionsstellen in allen Thüringer Schularten (an den berufsbildenden Schulen und Gymnasien in erhöhter Zahl adäquat anderer Länder)
- ✓ Hebung des Engagements und der Bereitschaft zur Übernahme von zeitintensiven Tätigkeiten an Schulen durch ein ergänzendes Zulagen- und Prämiensystem
- ✓ Entlastung der Lehrkräfte durch Aufgabenkritik und Wegfall von Aufgaben, die nicht erforderlich sind oder durch Hilfskräfte an Schulen übernommen werden können

- ✓ Höhere Wertschätzung der Tätigkeit der Klassenlehrer
- ✓ Entlastung der Lehrkräfte durch Installation von Unterstützungspersonal an Schulen für technische Aufgaben, Verwaltungsaufgaben, sozialpädagogischen/psychologischen Aufgaben

Weitere dringende Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ Förderung der Inklusion mit Augenmaß und tatsächlich benötigten personellen und sächlichen Ausstattungen,
- ✓ Systematische Unterstützung der Schulen bei der Integration von Schülern mit nichtdeutscher Herkunftssprache,
- ✓ Stärkung der dialogischen Schulaufsicht durch entsprechende Strukturen der Staatlichen Schulämter,
- ✓ Hebung der Attraktivität des Erzieherberufs.

18. Personelle Verstärkung im Bereich der Schulaufsicht

Der tbb fordert eine personelle Verstärkung im Bereich der Schulaufsicht. Der massive Aufwuchs von Einstellungen im Lehrerbereich bei gleichzeitig immer schlechter werdender Bewerberlage fordert die Staatlichen Schulämter in bisher ungekannter Art und Weise. Nicht allein die quantitative Zunahme der „Fallzahlen“, sondern insbesondere die Notwendigkeit der immer persönlicher und spezifischer werdenden Beratung, Beurteilung und Förderung der Bewerber und des Lehrpersonals stellt die Mitarbeiter der Staatlichen Schulämter vor enorme Herausforderungen.

Unter den Bedingungen des steigenden Einstellungsbedarfes an Schulen, dem nicht ausreichenden Angebot an gut qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern und dem daraus folgenden Bemühen, durch Seiteneinsteiger den Bedarf zu decken, muss in einem anderen und größeren Maße als bisher Qualität von Unterricht in den Blick genommen werden. Die Rolle der Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten in der Beratung vor Ort gewinnt in diesem Zusammenhang eine immer stärkere Bedeutung.

Diesem Aufgabenaufwuchs in den Staatlichen Schulämtern muss personell durch Verstärkung sowohl im Bereich der Schulaufsicht als auch der Personalverwaltung begegnet werden. Die Stellenpläne der Staatlichen Schulämter in Thüringen bedürfen einer Evaluation mit Blick auf die in den kommenden 10 Jahren zu erwartenden Aufgaben.

Damit Aufgaben in der Schulaufsicht wieder attraktiver für Leistungsträger aus den Schulen sind, müssen die erreichbaren Ämter beim Dienst an einem Staatlichen Schulamt auf das Niveau anderer Länder angehoben werden. Eine mindestens gleiche Besoldung wie Schulleitungen der beaufsichtigten Schulen ist eine Voraussetzung dafür, geeignete Menschen für die anspruchsvolle Tätigkeit in der Schulaufsicht zu motivieren.

19. Stärkung der politischen Bildung an Thüringer Schulen

Die aktuellen politischen Entwicklungen im Freistaat haben bereits von einigen Seiten die Forderung nach einem höheren Stellenwert der politischen Bildung an den allgemein- und berufsbildenden Schulen laut werden lassen. Wir können uns dieser Forderung nur anschließen.

Auch der öffentliche Dienst muss ein Kerninteresse an politisch interessierten und gebildeten jungen Menschen haben. Denn gerade die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes müssen in besonderer Weise für den Rechtsstaat und die freiheitlich-Demokratische Grundordnung eintreten. Sie sind die Aushängeschilder des Staates, sie sind die Vertrauensstifter und die Vermittler zwischen dem, was volkstümlich „der Staat“ genannt wird und der Gesellschaft.

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ Mehr Platz für die Fächer Geschichte, Politik und Sozialkunde an den jeweiligen Schulformen und Bildungsgängen. Die politische Bildung ist keine Nebensache, sondern Grundvoraussetzung dafür, junge Menschen zu wertvollen Mitgliedern der Gesellschaft und zu mündigen, engagierten Staatsbürgern zu machen,
- ✓ Förderung von Demokratieprojekten an Schulen,
- ✓ Förderung von Debattenkultur an Thüringer Schulen zu politischen Themen.

Umwelt

20. Etablierung eines umfassenden Waldumbauprogramms unter auskömmlicher Finanzausstattung der AÖR ThüringenForst

Der Wald in Deutschland und Europa krankt. Dem Patienten Wald muss geholfen werden. Unstrittig ist, dass Naturschutz und Artenvielfalt Geld kosten und das auch dürfen!

Die vorherige Landesregierung hat einen Aktionsplan 2030ff beschlossen. Den gilt es umzusetzen. Die erste Sofortmaßnahme muss ein Stopp des Stellenabbaus sein. Die dauerhafte und auskömmliche, an den Forderungen der Gesellschaft orientierte Finanzausstattung ist über den bisherigen Status hinaus, neu zu ermitteln.

Es muss ein Weg von einer rein profitorientierten Ausrichtung der AÖR ThüringenForst an eine an die gesellschaftlichen Forderungen angepasste Orientierung erfolgen. Wenn z. B. Pufferückung und 40 m Gassenabstand gefordert wird, bedeutet dies erhebliche Mehrkosten in Millionenhöhe. Hier muss die Landesregierung klare Zielvorgaben machen und die sich daraus ergebenden Mehrkosten erstatten.

Wer den Wald in Thüringen retten will, muss erst mal die Waldretter selbst gut aufstellen. Der permanente Personalabbau seit 1990 von 2500 Mitarbeitern auf derzeit 1350 muss gestoppt werden. Die derzeit immer noch bestehende Personalabbauverpflichtung von 350 Beschäftigten bis 2025 muss sofort beendet werden. Wenn die neuen gesellschaftlichen Verpflichtungen erfüllt werden

sollen und die sichtbare Katastrophe nicht weiter verschlimmert werden soll, ist zwingend eine Personalaufstockung erforderlich. Benötigt werden Forstwirte, die im Wald die Schäden aufarbeiten und Forstingenieure, die im Forstamt die Aufgaben koordinieren. Eine zwingende Verkleinerung der Forstreviere ist ebenfalls erforderlich. Insgesamt erscheint eine Personalaufstockung von 300 Beschäftigten erforderlich. Personal ist rar und deshalb ist die eigene Ausbildung von Forstfachpersonal zwingend. Hierzu zählt unbedingt die Wiedereinführung des technischen Referendariates und der Erhalt und die Ausweitung der Ausbildung im Bereich der Forstwirte in Gehren und der Revierleiter als technischen Vorbereitungsdienst. Die duale Ausbildung ist zu forcieren, um rechtzeitig Personal zu binden.

Gleiches gilt für die Berechnung der Kostenerstattung für die Steigerung der Löhne und Gehälter in dem gleichen Maße wie für alle anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Thüringen. Heißt, dass die Anpassungen der Löhne und Gehälter in Thüringen der AÖR ThüringenForst ebenso jährlich erstattet werden müssen.

Ein Waldumbauprogramm hin zu klimaresistenteren Baumarten ist unstrittig erforderlich. Hierzu sind konkrete Zielvorgaben seitens der Landesregierung erforderlich, die auch finanziell untersetzt werden müssen. Hierzu bedarf es einer konkreten Aufgabenkritik der Anforderungen an eine Bewirtschaftung des Waldes durch die AÖR Thüringen Forst.

Handlungsnotwendigkeiten bei der AÖR ThüringenForst:

- ✓ Stopp des erzwungenen Personalabbaus in Höhe von 350 Stellen durch Änderung des AÖR Errichtungsgesetzes (§ 12),
- ✓ Erhöhung der Finanzaufwendungen bis 2025,
- ✓ Klare Formulierung der Ansprüche der Gesellschaft an ThüringenForst und deren entsprechende Finanzierung z.B.: Finanzierung der „Gemeinwohl/ gesellschaftlichen Leistungen“ Wasser/ Luft/ Erholung /keine Nutzung/ Naturschutz/ Stilllegung,
- ✓ Abkehr vom reinen Wirtschaftsbetrieb hin zu einem Leistungserbringer entsprechend den Wünschen der Gesellschaft (Finanzierung wie im Naturschutz),
- ✓ Loslösung von Ministeriellen Genehmigungsvorbehalten. Die AÖR ThüringenForst muss fachlich im Rahmen der zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel und des bestätigten Wirtschaftsplanes ohne ministeriellen Zustimmungsvorbehalt agieren dürfen,
- ✓ Übertragung der Aufgabe des Waldumbauprogramms hin zu klimaresistenten Baumarten unter Sicherstellung der Finanzierung.

21. Rückführung von nicht schutzwürdigen Flächen in die Bewirtschaftung

Inwieweit Flächenstilllegungen ökologisch sinnvoll sind, muss unter dem Schutzsinn und Wirtschaftlichkeit und nicht unter ideologischen Wunschvorstellungen erfolgen. Ausschließlich objektive Kriterien sollten für weitere Stilllegungen ausschlaggebend sein. Rückführungen von nicht schutzwürdigen Flächen in eine Bewirtschaftung muss möglich sein.

22. Aufgabenkritische Überprüfung aller mit „Wald“ befassten Institutionen

Eine unvoreingenommene Prüfung, ob alle bisher mit Wald befassten Institutionen erforderlich sind, ist notwendig. Beispielsweise N2000 Stationen, Naturschutzstiftungen, Naturschutzbehörden und Forstbehörden befassen sich mit Wald. Alle halten ein Liegenschaftsmanagement vor. Fachaufgaben werden teilweise überlappend wahrgenommen. Vorhandenes Fachpersonal wird, weil nicht voll ausgelastet, nur befristet eingestellt. Eine Reduzierung der Institutionen und Eingliederung des Fachpersonals in die entsprechenden Fachbehörden strafft Abläufe und ist effizienter. Hier muss eine Zentralisierung aller Belange des Waldes bei den Forstämtern ermöglicht werden.

Finanzen

23. Mehr Personal sowie bessere Personalentwicklung im Bereich der Finanzverwaltung.

Der tbb fordert zur Verbesserung der Einnahmenbasis des Freistaates Thüringen, mehr Personal im Bereich der Finanzverwaltung vorzuhalten, respektive einzustellen. In der Thüringer Finanzverwaltung fehlen nach unserer Auffassung derzeit etwa 250 Bedienstete zuzüglich 100 Bedienstete für die Durchführung der Hauptfeststellung der Grundstückswerte als Grundlage für die Bemessung der Grundsteuer. Bis zum Jahr 2025 werden zudem 1/3 unserer Bediensteten wegen Erreichen der Altersgrenze in Rente und Pension treten.

Die DSTG Deutsche Steuergewerkschaft im tbb warnt schon seit mehreren Jahren vor einem Personalkollaps. Zwar werden die Ausbildungszahlen für Steuer- und Finanzanwärter aufgestockt; aus unserer Sicht immer noch in zu geringem Umfang.

Weiterhin ist eine zu geringe Beförderungsquote in der Finanzverwaltung zu verzeichnen. Die Ministerin führt die von ihrem Vorgänger Dr. Wolfgang Voß eingeführte Beförderungsquote von 5 % der Beamten fort. Dies ist völlig unzureichend und führt zur Demotivation der Beschäftigten. Bei den abzuleistenden 45 Dienstjahren kann jeder Beamte nur 2,5 Mal befördert werden. Diese bedeutet, dass im Durchschnitt kein Beamter die Endstufe seiner Laufbahn erreichen kann. Und das sollte doch das Ziel sein.

Wir fordern zudem die erste Beförderung spätestens zwei Jahre nach Ablauf der Probezeit anstelle der Erhöhung der Eingangsämter in den Laufbahnen mittlerer und gehobener Dienst vorzunehmen.

Sonstiges

24. Jobticket für alle Landesbediensteten

Der tbb fordert die Einführung eines kostenlosen Jobtickets für alle Landesbediensteten. Das Land Hessen ist mit seinem Jobticket für die Landesbediensteten im TV Hessen 2017 einen entscheidenden Schritt in die richtige Richtung vorausgegangen. Das Jobticket für den ÖPNV bietet eine Chance auf Zukunft.

Der ÖPNV ist ein Klimaschützer. Weniger Individualverkehr und mehr Nutzung von Bus und Bahn sind zentrale Forderungen in Politik und Gesellschaft, um unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Auch wenn es zur Wahrheit gehört, dass dieser gerade in Thüringen, noch erheblich ausgebaut werden muss.

25. Bereitstellung von Dienstfahrrädern an ausgewählten Standorten.

Der öffentliche Dienst sollte in Sachen Klimaschutz eine Vorreiterrolle wahrnehmen und ausbauen. Wir halten es daher für erforderlich, Beamte und Angestellten die Möglichkeit zu eröffnen, ein vom Dienstherrn geleastes Dienstfahrrad zu erhalten. Die Kosten dafür sollen im Rahmen der sogenannten Entgeltumwandlung direkt von den Bezügen/ Gehältern abgezogen werden. Städte wie Hamburg haben bereits vorgemacht, dass es funktioniert.

Unsere Fachgewerkschaften

Allgemeine Verwaltung

komba Gewerkschaft Kommunal- und Landesdienst eMail: komba@dbbth.de
VBOB Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden eMail: vbob@dbbth.de

Bildung und Erziehung

BLV Verband der Berufsschullehrer in Thüringen eMail: blv@dbbth.de
CEG Christliche Erziehergemeinschaft eMail: ceg@dbbth.de
tlv thüringer Lehrerverband eMail: tlv@dbbth.de
TPhV Thüringer Philologenverband eMail: geschaeftsstelle@tphv.de
VdL Thüringer Verband der Lehrer eMail: steinbach@dbbth.de
Vhw Verband Hochschule und Wissenschaft eMail: ulrich.weber@vhw-bund.de

Finanzen

DStG Deutsche Steuer-Gewerkschaft eMail: dstg@dbbth.de
BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft eMail: bdz-bv-nordbayern@web.de

Umwelt und Gesundheit

BDF Bund Deutscher Forstleute LV Thüringen eMail: info@bdf-thueringen.de
BbT Landesverband der beamteten Tierärzte eMail: lbtthueringen@web.de

Justiz

BDR Bund Deutscher Rechtspfleger eMail: bdr@dbbth.de
DAAV Deutscher Anwaltsverein www.amtsanwaltsverein.de
DGVB Deutscher Gerichtsvollzieherbund eMail: dgvb@dbbth.de
DJG Deutsche Justiz-Gewerkschaft eMail: djg@dbbth.de

Kommunikation

DPVKOM Kommunikationsgewerkschaft eMail: dpvkom@dbbth.de

Sicherheit

BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten eMail: bsbd@dbbth.de
DPoIG Deutsche Polizeigewerkschaft eMail: dpolig@dbbth.de
DPoIG bundespolizeigewerkschaft eMail: ronald.denke@dpolig-bpolig.de
VAB Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr eMail: vab@dbbth.de
VBB Verband der Beamten der Bundeswehr eMail: vbb@dbbth.de

Sozialversicherung und -verwaltung

DBSH Deutscher Berufsverband für soziale Arbeit eMail: dbsh@dbbth.de
GdS Gewerkschaft der Sozialversicherung eMail: schuchardt@dbbth.de
GdV Gewerkschaft der Sozialverwaltung eMail: gdv@dbbth.de
Vbba Gewerkschaft Arbeit und Soziales eMail: vorstand@vbba-sat.de

Technik

BTB Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft eMail: btb@dbbth.de
BTE Gewerkschaft Mess- und Eichwesen Thüringen eMail: pia.reinhardt@lmet.de

Verkehr

GDL Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer eMail: gdl@dbbth.de
VDStra. Verband Straßen- und Verkehrsbeschäftigten eMail: vdstra@dbbth.de

Andere Bereiche

VdB Bundesbankgewerkschaft Sachsen und Thüringen e.V. eMail: vdb-sth@bundesbankgewerkschaft.de
PTRH Vereinigung der Prüfbeamten am Thüringer Rechnungshof eMail: ptrh@dbbth.de
VHDT Verband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes Thüringen eMail: vhdt@vhdt.de
VSLT e.V. Verband der Schulaufsicht des Landes Thüringen eMail: vslt@dbbth.de

Starker öffentlicher Dienst, starkes Land
Mut.Engagement.tbb

Wir sind **KONKRET!**

Kommunikativ

Im ständigen und intensiven Kontakt mit der Thüringer Landesregierung, dem Landtag und der Öffentlichkeit setzen wir uns für die Belange der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sowie im Interesse der Bürgerinnen und Bürger für den Erhalt einer leistungsstarken Verwaltung ein.

Offen

Der tbb organisiert über seine Fachgewerkschaften Mitglieder in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes sowie des privaten Dienstleistungssektors.

Nahdran

Die ehrenamtlich für Ihren Fachverband Tätigen vor Ort sind nah dran an Entscheidungsprozessen, als Personalräte, Auszubildendenvertreter, Gleichstellungsbeauftragte u.ä. und als Mitarbeiter in den Dienstabläufen Ihrer Behörde.

Kompetent

Während unsere 33 Fachgewerkschaften die fachspezifischen Interessen ihrer Mitglieder vertreten, wird die fachübergreifende Interessenvertretung beim tbb gebündelt. So wird Kompetenz und Stärke erreicht, um Ziele zu verwirklichen. Durch Stellungnahmen und Gespräche mit Entscheidungsträgern nehmen wir Einfluss auf Gesetze und Verordnungen, die allgemeine oder spezielle Beamtenbelange regeln.

Rechtsschutz

Jedes Mitglied unserer Mitgliedsverbände/-gewerkschaften erhält im Rahmen seiner Mitgliedschaft Rechtsberatung und professionellen Rechtsschutz für Fragen des Beamtenrechts, des Arbeitsrechts und des unmittelbaren berufsbezogenen Sozialversicherungsrechts einschließlich der Fragen des Grades der Behinderung und der Erwerbsminderung.

Ehrenamtlich

Der tbb und seine Mitgliedsverbände beschäftigen keine Berufsfunktionäre. Die Gremien sind besetzt mit ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen, die hierfür einen großen Teil ihrer Freizeit einsetzen. Sie werden unterstützt von einer leistungsstarken Geschäftsstelle.

Tarifpartner

Über den Bundesdachverband sitzen wir an den Verhandlungstischen bei den Tarifrunden u.a. zum TVöD und TV-Länder.



tbb beamtenbund
und **tarifunion**
thüringen

Landesgeschäftsstelle
Schmidtstedter Str. 9

99084 Erfurt

Tel: 0361/654 75 23

Fax: 0361/654 75 22

E-Mail: post@dbbth.de

www.thueringer-beamtenbund.de