
Der Öffentliche Dienst der Zukunft

Forderungspapier

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Wer wir sind	6
Der tbb - einer für alle: Beamte wie Tarifbeschäftigte	6
Allgemeine Forderungen für den Öffentlichen Dienst.....	7
1. Politische Wertschätzung des Öffentlichen Dienstes. Stellenabbau beenden.	7
2. Moderne Verwaltung braucht klare Kompetenzen.....	8
3. Klares Bekenntnis zu Funktion und Wesen des Berufsbeamtentums.....	8
4. Die Besoldung der Beamten ist amtsangemessen auszugestalten.	9
Herstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation.....	9
Tarifverhandlungsergebnisse sind zeit- und systemgerecht auf die Beamtenbesoldung zu übertragen.....	11
Kein Auseinanderdriften der Besoldung in Bund und Ländern.....	11
5. Weiterentwicklung des Tarifrechts vorantreiben.....	11
Unterschiede Ost West im TV-L beseitigen.	11
Freizeit statt Geld prüfen.	11
Jahressonderzahlung weiterentwickeln.	12
Stufengleiche Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4) im TV-L ermöglichen.	12
Vermögenswirksame Leistungen erhöhen.....	12
Tarifpflege regelmäßig proaktiv an aktuellen Entwicklungen ausrichten.	12
6. Die Beamtenversorgung ist als eigenständiges System zu erhalten.	12
7. Das beamtenrechtliche Beihilfesystem ist zu erhalten.....	14
8. Laufbahnrecht stärken und effektiv nutzen.....	15
9. Thüringen wettbewerbsfähig im Kampf um die besten Köpfe machen und halten.	15
10. (Eigen-)Ausbildung stärken – Ausbildungsinitiative starten.	16
Steigerung der Ausbildungsquote im öffentlichen Dienst.	16
Erhöhung der Ausbildungs- und Studienplätze für Studiengänge im Fachkräftebedarf des Landes.	16
Einrichtung einer Zentralen Ausbildungs- und Einstellungsbehörde.	17
Etablierung einer eigenen „Berufsmesse öffentlicher Dienst“.....	17
Einheitlicher Auftritt aller Ausbildungsbereiche auf der www.thueringen.de-Seite bzw. auf der Seite des Karriere- und Bewerbungsportals des Freistaats Thüringen	17
Fortbildungsakademie öffentlicher Dienst des Freistaats Thüringen.	18
Langfristige Konzepte, um Fachkräftemangel vorzubeugen festlegen und regelmäßig verbessern.	18
Umfangreiche Anrechnungen zwischen Studien und Ausbildungen mit ähnlicher Zielrichtung.....	18
Konsequente Anwendung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in allen Bereichen.	18
Erleichterung bei Anerkennungsverfahren für laufbahnrechtliche Voraussetzungen.....	18
Bedingungen der Ausbilder verbessern.....	19

Wiedereinführung der Wohnförsorge für Auszubildende und Berufsanfänger.....	19
Ermöglicung eines Wissenstransfers durch sog. Generationenbröcken	20
11. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist zu gewähren.	20
12. Digitalisierung der öfentlichen Verwaltung muss prioritär vorangetrieben werden.	21
Die interne Verwaltungsdigitalisierung muss konsequent umgesetzt werden.	21
Am Anfang der Digitalisierungsprozesse steht eine aufgabengerechte Personalausstattung.....	22
Interoperabilität durch Standardisierung.	22
Stärkung der Rolle des CIO für Digitalisierung.	22
Mehr Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Verwaltung.	22
13. Mobiles Arbeiten ist in allen Bereichen anzubieten und auszubauen.	23
14. Der öfentliche Dienst ist divers und vielfältig.	24
Konsistente und nachhaltige Gleichstellungspolitik.....	24
Zielgerichtete Inklusions- und Teilhabepolitik.	25
Diversitätsstrategien entwickeln.	25
Vielfaltsdimension Alter nicht aus den Augen verlieren.....	25
Gleichstellung voranbringen.	25
15. Stärkung von Personalräten und Weiterentwicklung des Personalvertretungsrecht. ...	26
Ausschluss der Benachteiligung von Personalratsmitgliedern in der beruflichen Entwicklung.....	26
Anpassung der personellen Ausstattung an das Arbeitsvolumen.	27
Förderung der Qualifizierung für die Mandatsausübung.	27
Erweiterung der Gestaltungsoptionen der Dienststellenpartner.	27
Eingrenzung des generellen Aufhebungsrechts der obersten Dienstbehörde.....	27
Digitales Zugangsrechts für Gewerkschaften in allen Bereichen.	28
Vereinfachung des Personalratswahlverfahrens.....	28
Zielsetzung: Sicherstellung der Einbringung der Beschäftigteninteressen auch in Krisenzeiten.	28
16. Fort- und Weiterbildung für alle im öD verpflichtend ermöglichen.....	28
Wissensmanagement bzw. Wissenstransfer ermöglichen durch Stellenpool.	29
Moderne Führung als Schlüsselqualifikation begreifen.....	30
Einbindung der Weiterbildungsagenturen der Bundesagentur für Arbeit in das Qualifizierungskonzept.	30
Ausreichende zeitliche und personelle Kapazitäten sicherstellen, um Fort- und Weiterbildung zu ermöglichen.	31
Führungsverantwortung in Zeiten des Wandels stärken.	31
Institutionalisierte fortlaufende Erfassung der Fort- und Weiterbildungsbedarfe.....	31
Verfügbarkeit der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ausbauen und sicherstellen. ...	32
Angemessene Budgets zur Fort- und Weiterbildung sicherstellen.	32
Anreizsystem für Bildungswege identifizieren und ausweisen.	32
Wissenstransfer ermöglichen und Potenziale erfahrener Beschäftigten nutzen.....	32

Umfangreiche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Quer- und Seiteneinsteiger schaffen und nutzen.	32
17. Wertschätzungsoffensive für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes.	33
18. Verbindlicher Schutz vor Gewalt gegen Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.	33
19. Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen effektiv ausgestalten.	35
20. Ehrenamtliches anerkennen und fördern.	35
Forderungen aus den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes:	36
21. Justiz und Innere Sicherheit	36
Rechtspfleger, Gerichtsvollzieher, Anwälte	37
Justizfachwirt und vergleichbare Justizfachangestellte (UdG)	38
Justizwachmeister	38
Ausbau von Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.....	38
Justizvollzug.....	38
Polizei	39
22. Technischer Dienst	39
Einstellung von Fachkräften	40
Empfehlungen für Fachkarrieren	40
Alle Potentiale zur Personalgewinnung ausschöpfen.	40
Ausweitung der Demografie vorsorgenden Stellenpolitik.....	40
Wahrnehmung und Bewerbung des öffentlichen Dienstes und der als attraktive Arbeitgeber verbessern.	41
23. Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Thüringen wieder erhöhen.	41
Verankerung der Grundsätze des GBM im Beamtengesetz.	41
Einrichtung einer zentralen Koordinationsstelle BGM für jedes Ressort.	41
Einhaltung einer Mindestbesichtigungsquote im Arbeitsschutz.....	41
Nachhaltiges Schulungs- und Fortbildungsprogramm für Sicherheitsbeauftragte.	42
24. Bildung und Schule	42
Keine Qualitätsabsenkung, konsequente Nachqualifizierung.....	43
Verbeamtung nur von vollständig ausgebildeten und nachqualifizierten Kräften.....	43
Klare Anerkennung und schnelle transparente Anerkennungsverfahren von Berufsabschlüssen.	43
Schulische Infrastruktur verbessern.....	44
Tandempartnerschaften bilden.	45
Reform des Lehramtsstudium überdenken.	45
Entwicklungsmöglichkeiten schaffen.	45
Ausweisung von Ämtern für Ein-Fach-, Zwei-Fach- und Drei-Fach-Lehrer	45
Schaffung einer Zentralstelle für Schulfachkräftebindung	46
Wohnführsorge etablieren.....	46
Änderung der Arbeitsorganisation im Bereich Schule.....	46
Bereitstellen von Instrumenten zur Bewältigung von Motivations- und Disziplinproblemen.	46

Unterstützungsmaßnahmen für Migration und Inklusion.	46
Unterstützung der Schulen durch lokale Partner.....	46
Regelung von Klassengrößen und Schulgrößen für Thüringer Schulen im Thüringer Schulgesetz.....	47
Schaffung und Etablierung eines umfassenden Konzepts zur Gewinnung von Lehrernachwuchs.....	47
Stärkung der politischen Bildung an Thüringer Schulen.....	48
Stärkung der Schulaufsicht.....	48
25. Umwelt.....	49
Etablierung eines umfassenden Waldumbauprogramms unter auskömmlicher Finanzausstattung der AöR ThüringenForst.....	50
Rückführung von nicht schutzwürdigen Flächen in die Bewirtschaftung.....	50
Aufgabenkritische Überprüfung aller mit „Wald“ befassten Institutionen.....	50
26. Finanzen.....	51
Die Finanzverwaltung muss am Berufsmarkt konkurrenzfähig bleiben.	51
Die Besoldungen der Finanzbeamten hält einem Vergleich zu Gehältern in der freien Wirtschaft nicht stand. Das bisherige Argument, der Vorteile und Sicherheit des Status Beamter, reicht aktuell zunehmend weniger, um junge Menschen für diesen Beruf zu gewinnen. Hinzu kommt, dass die gute Ausbildung auch gern von der freien Wirtschaft genutzt wird.....	51
Mehr Personal sowie bessere Personalentwicklung im Bereich der Finanzverwaltung.	51
27. Sonstiges.....	52
Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing umsetzen.	52
Impressum.....	52

Wer wir sind

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 Fachgewerkschaft für deren Mitglieder.

Der tbb - 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 angesiedelt. Das ist darauf zurückzuführen, dass die maßgebenden Tarifverträge und Gesetze meistens auch auf Bundesebene zustande kommen und bundesweit gelten. Der tbb fungiert dabei als Tarifvertragspartei. Bei Tarifverhandlungen sitzen den Arbeitgebern damit zwei gewerkschaftliche „Gegenspieler“, verdi und der tbb, gegenüber. Im Interesse einer bestmöglichen Durchsetzungsfähigkeit wird eine gewisse Kooperation beider Gewerkschaftsorganisationen praktiziert, die in der Regel in gleichlautenden Tarifabschlüssen münden. Der tbb bringt sich in die Tarifarbeit 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.

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 Reformaktionismus als Selbstzweck verwechselt werden. Dies gilt gleichermaßen für die Qualifikation der Beschäftigten. Eine größere Effizienz des Verwaltungshandels kann erreicht werden, indem Verwaltungsebenen und Beschäftigten sachgerechte Entscheidungskompetenzen eingeräumt, klar zugeordnet und von diesen auch genutzt werden. Das Ziel sind weniger Zuständigkeitsdebatten, Rücksprachebedarfe 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 zu Funktion und Wesen des Berufsbeamtentums.

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.

Hoheitliche Aufgaben sind von Beamten auszuführen.

Dies gilt z.B. auch für Landvermesser, Lehrer, Gerichtsvollzieher u.v.a.. Der tbb fordert die Abkehr von einer zu engen 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 sie 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-) Belieblichkeit 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.

4. Die Besoldung der Beamten ist amtsangemessen auszugestalten.

Herstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation.

Der Besoldungsgesetzgeber ist verpflichtet, von sich aus eine nach Maßgabe des Artikels 33 Abs. 5 Grundgesetz verfassungsgemäße Alimentation der Beamten sicherzustellen. Die hierfür in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und der Verwaltungsgerichte herausgearbeiteten Parameter sind bekannt und bedürfen an dieser Stelle keiner detaillierten Wiederholung. Eine für sich genommen hinreichende Bedingung für das Verdikt der Verfassungswidrigkeit der gewährten Alimentation ist eine Unterschreitung des Mindestabstands zum Niveau der Grundsicherung. Das zur Bestimmung der Mindestalimentation herangezogene Grundsicherungsniveau umfasst alle Elemente des Lebensstandards, der den Empfängern von Grundsicherungsleistungen staatlicherseits gewährt wird, unabhängig davon, ob diese zum von Verfassung wegen garantierten Existenzminimums zählen oder über dieses hinausgehen und ob zur Befriedigung der anerkannten

Bedürfnisse Geldleistungen gewährt oder bedarfsdeckende Sach- beziehungsweise Dienstleistungen erbracht werden.

Die Einhaltung des Mindestabstands zur Grundsicherung als Teil des so genannten vierten Parameters des Bundesverfassungsgerichts ist nur ein Aspekt für die Beurteilung der Alimentation auf ihre Verfassungsgemäßheit. So ist daneben auch ein Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung der Tarifentlohnung im öffentlichen Dienst (erster Parameter), mit dem Nominallohnindex (zweiter Parameter) sowie mit dem Verbraucherpreisindex (dritter Parameter), ferner ein systeminterner Besoldungsvergleich (vierter Parameter) und ein Quervergleich mit der Besoldung des Bundes und anderer Länder (fünfter Parameter) durchzuführen.

Die Bedeutung der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 erschöpft sich insoweit gerade nicht in der von der Landesregierung für richtig erachteten Bemessung der Familienzuschläge bzw. der Wahrung eines ausreichenden Abstands der Beamtenbesoldung zur sozialen Grundsicherung. Es geht vielmehr darum, eine insgesamt system- und zukunftsgerichtete Besoldungsstruktur zu schaffen, die besoldungsinterne Verwerfungen vermeidet und für alle Ämter der Besoldungsordnung sachgerechte Lösungen vollzieht, was durch den Gesetzentwurf nach wie vor weitgehend nicht geschieht.

Der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts Andreas Voßkuhle fasste bei einem Vortrag die Zielsetzung der bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung wie folgt zusammen:

„Das Bundesverfassungsgericht verfolge mit seiner neueren Rechtsprechung drei Anliegen

- 1) die Verbindlichkeit des Alimentationsprinzips zu stärken, um die Heranziehung der Beamtenbesoldung zur Haushaltskonsolidierung zu begrenzen,*
- 2) einer zu starken Besoldungsdivergenz zwischen den Bundesländern entgegenzuwirken und*
- 3) den (Landes-)Gesetzgebern vor Augen zu führen, dass qualifizierte Fachkräfte ohne angemessene Alimentierung nicht zu gewinnen sind.“*

An diesen Zielen sollte sich der Besoldungsgesetzgeber orientieren, denn wir müssen endlich zu einem Besoldungsrecht finden, das nicht einmal mehr den Anschein erweckt, es könnte nicht verfassungskonform sein.

Die Gewährleistung einer rechtlich und wirtschaftlich gesicherten Position, zu der die individuelle Garantie einer amtsangemessenen Besoldung und Versorgung durch das Alimentationsprinzip und die Möglichkeit ihrer gerichtlichen Durchsetzung wesentlich beitragen, bildet die Voraussetzung und innere Rechtfertigung für die lebenslange Treuepflicht sowie das Streikverbot; diese Strukturprinzipien sind untrennbar miteinander verbunden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 Rn. 27).

Thüringen ist dabei keine Insel und trägt seinen Anteil am besoldungsrechtlichen Auseinanderdriften der Bundesländer bei. Wenn in der Besoldungspolitik vornehmlich das Ziel der Kostenminimierung verfolgt wird, geht das Vertrauen der Beamten in das rechtsstaatliche Handeln ihrer Dienstherren bei Besoldungsfragen verloren. In diesem Zusammenhang sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass aus der hier einschlägigen Verfassungsnorm des Artikel 33 GG auch bestimmte Rechte der Beamten von der verfassungsrechtlichen Garantie erfasst werden; mithin gehen aus Artikel 33 GG grundrechtsähnliche Rechte der Beamten hervor (vgl. hierzu auch Badura in Düring/Herzog/Scholz, Grundgesetz, Kommentar, Lose Blattsammlung, Stand: Lfg. 88 August 2019; Rdnr. 6 ff., 53). Angesichts der Anzahl anhängiger Normenkontrollverfahren beim Bundesverfassungsgericht und der Dauer der Verfahren in besoldungsrechtlichen Streitigkeiten und der Praxis der Bundesländer, ihre Beamten auf den Klageweg zu verweisen, bekommt die starke Verbundenheit der Strukturprinzipien dauerhaft Risse, deren Auswirkungen wir zunehmen spüren können.

Um das Vertrauen in das Berufsbeamtenamt 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.

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 Tarifergebnisses 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.

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 verschiedenen 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.

5. Weiterentwicklung des Tarifrechts vorantreiben.

Tarifrecht ist auch eine Angelegenheit des Dienstherrn Freistatt Thüringen. Dieser darf seine Rolle nicht nur als „Verhinderer“ sehen, sondern sollte seine Verpflichtung als verantwortungsbewusster Arbeitgeber als „Gestalter“ gerecht werden.

Unterschiede Ost West im TV-L beseitigen.

Die noch bestehenden Unterschiede zwischen dem Tarifgebiet Ost und West müssen mit diesen Tarifverhandlungen endgültig beseitigt werden. Es muss eine Angleichung auf das Niveau des Tarifgebietes West erfolgen.

30 Jahre nach Beginn der „Deutschen Einheit“ ist diese im Bereich der Kommunen und Länder immer noch nicht vollständig angekommen bzw. vollzogen. Hierzu gehört insbesondere die wöchentliche Arbeitszeit, diese sollte mindestens einheitlich generell auf 38½ Stunden die Woche festgelegt werden und der Kündigungsschutz für langjährig Beschäftigte

Freizeit statt Geld prüfen.

Als eine Erweiterung der Forderung nach der Festlegung der einheitlichen Arbeitszeit im Tarifgebiet wird die Forderung nach der individuellen Möglichkeit der Absenkung der Arbeitszeit auf z.B. 36 Stunden in der Woche vorgeschlagen. Es zeigt sich, dass viele Beschäftigte durchaus die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine freizeitorientierte Arbeitszeitgestaltung befürworten.

Hier könnte ein Mehrgewinn an Freizeit und Erholungszeit der Beschäftigten als Verhandlungsangebot einer möglicherweise geringen Prozenterhöhung des Gehaltes angeboten werden.

Jahressonderzahlung weiterentwickeln.

Der aktuelle Tarifvertrag der Länder hat die Jahressonderzahlung bis 2022 auf das Niveau des Jahres 2018 (Tarifgebiet Ost: 2019) eingefroren. Hier bedarf es aus Sicht der Kommission eine Weiterentwicklung.

Bei Weiterentwicklung des Tarifvertrages sollten zunächst die Prozentsätze von 2018 (bzw. 2019) wieder eingeführt und perspektivisch weitere Erhöhungen dieser Prozentsätze vorgesehen werden.

Stufengleiche Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4) im TV-L ermöglichen.

Bisher erfolgen Höhergruppierungen gemäß § 17 Abs. 4 TV-L betragsmäßig unter Anwendung eines Garantiebetrages. Ziel der Neuregelung ist, dass die Beschäftigten in der höheren Entgeltgruppe der gleichen Stufe zugeordnet werden, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe bereits erreicht haben. Hier sollte gefordert werden, dass die gleiche Regelung wie im TVöD zur Anwendung kommt.

Vermögenswirksame Leistungen erhöhen.

Die Beträge für die Zahlungen der vermögenswirksamen Leistungen sind seit Jahren unverändert. Hier ist eine Überarbeitung und Anpassung an der Zeit.

Auszubildende

Es zeigt sich, dass es immer schwerer wird, Nachwuchs für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Daher sollten hier attraktive Ausbildungsbedingungen wie z.B. eine „Fahrkarte für den ÖPNV“ und eine leistungsorientierte Übernahmegarantie vereinbart werden.

Tarifpflege regelmäßig proaktiv an aktuellen Entwicklungen ausrichten.

Zu folgenden Punkten müssen im Rahmen der Tarifpflege unabhängig von der Entgelttrunde zeitnah Einigungen erzielt werden. Abschaffung der Entgeltgruppen 2 bis 4 und Ergänzung der Tabelle nach oben E 16 etc. (nach den Entwicklungen im Besoldungsrecht, die unteren Einkommensgruppen bis A5 zu streichen, sollte auch das Tarifrecht aus gleichen Gründen nachziehen), Erhöhung der Sonderurlaubstage für pflegebedürftige Angehörige auf 10 Tage, Realitätsgerechte Einsortierung der Entwicklungen der Berufe in der EGO.

6. Die Beamtenversorgung ist als eigenständiges System zu erhalten.

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 Gegensatz 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 Dienstherren 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 Bezüge Niveau 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 Beamtendienst vermieden, ein Wechsel von Beamten zwischen verschiedenen Dienstherrn systemgerecht ermöglicht und zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft erleichtert sowie europarechtliche Probleme vermieden.

7. Das beamtenrechtliche Beihilfesystem ist zu erhalten.

Inhaltlich schreibt Art. 33 Abs. 5 GG vor, dass das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln ist.

Dadurch wird zwar nicht die Beihilfe in ihrer heute vorliegenden Gestalt unabänderlich festgeschrieben, gleichwohl ergibt sich aus dieser Verfassungsbestimmung, dass zumindest ein irgendwie geartetes Unterstützungssystem für Beamte und ihre unterhaltsberechtigten Angehörigen in Krankheits- oder vergleichbaren Notfällen vorhanden sein muss. Die Pflicht zur Sicherstellung des amtsangemessenen Lebensunterhalts ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums und beruht unmittelbar auf Verfassungsrecht. Sie ist nicht beschränkt auf gewöhnliche Lebenssituationen, sondern erstreckt sich auch auf Lebenslagen, die einen erhöhten Bedarf begründen. Die Alimentationspflicht gebietet dem Dienstherrn, Vorkehrungen zu treffen, dass die notwendigen und angemessenen Maßnahmen im Falle von Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Geburt und Tod nicht aus wirtschaftlichen Gründen unterbleiben oder dass der amtsangemessene Lebensunterhalt wegen der finanziellen Belastungen in diesen Ausnahmesituationen nicht gefährdet wird. Denn schon unter Geltung der Weimarer Reichsverfassung und dann selbst in der Zeit des Nationalsozialismus gab es solche speziellen Unterstützungsregelungen. Zudem stellt die Beihilfegewährung eine besondere Ausprägung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn dar, die bereits zur Zeit der Weimarer Reichsverfassung allgemein anerkannt war.

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.

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
- ✓ Ermöglichen der Direktabrechnung.

8. Laufbahnrecht stärken und effektiv nutzen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels muss sich das Land als moderner Dienstherr präsentieren. Ein ansprechendes Arbeitsumfeld und Entwicklungsmöglichkeiten tragen dazu bei, Fachkräfte zu halten und zu gewinnen.

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.

Ein bereits fertiger Gesetzentwurf mit wesentlichen Verbesserungen im Bereich Dienstrecht muss schleunigst auf den Weg gebracht werden. Er enthält wichtige Verbesserungen, wie zum Beispiel:

- Urlaub zum Erwerb der Zugangsvoraussetzungen zu einer Laufbahn oder zur Ableistung einer Probezeit,
- das Weiterbestehen eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit neben einem neuen Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder dem anschließenden Beamtenverhältnis auf Probe, um eine neue Laufbahn einzuschlagen oder
- die Vereinfachung des Anerkennungsverfahrens für eine Laufbahnbefähigung.

Der tbb fordert, dass die neue Landesregierung umgehend den Weg für diese Verbesserungen ebnet.

Der tbb steht zum Laufbahnprinzip. Wir setzen uns dafür ein, dass Auswahlentscheidungen, die – wie die Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens – den Anforderungen aus Art. 33 Abs. 2 GG unterliegen, nur anhand der verfassungsunmittelbar vorgegebenen Auswahlkriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorgenommen werden dürfen.

9. 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:

- ✓ 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,
- ✓ 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 Eingangsämter,
- ✓ Einsatz für eine Verbesserung der Eingruppierung sowie der Tabellen im TV-L.

10. (Eigen-)Ausbildung stärken – Ausbildungsinitiative starten.

„Fachkräfte dringend gesucht!“ – dies gilt auch für den Öffentlichen Dienst im Freistaat. Der Freistaat befindet sich mitten in einem Generationenwechsel dramatischen Ausmaßes: Bis 2037 wird mehr als die Hälfte der Beschäftigten aus dem Dienst ausscheiden. In Deutschland sind bereits heute 360.000 Stellen im öffentlichen Dienst nicht besetzt sind. Deshalb hat der tbb schon seit 2019 eine Ausbildungsinitiative für den öffentlichen Dienst gefordert. Die tut Not, denn der Freistaat hat in den letzten Jahrzehnten ganze Ausbildungszweige komplett abgeschafft, die Ausbildung der Privatwirtschaft, dem Markt oder anderen Bundesländern überlassen. Weil aber kein Bundesland weniger Nachwuchs für den Öffentlichen Dienst ausbilde als der Freistaat – der mache schlappe 4,5 % aus – verschärfe sich die Situation von Jahr zu Jahr.

Der Mangel an beruflichem Nachwuchs führe zudem zum Gerangel von Ministerien, Landeseinrichtungen und Kommunen um die Gunst der Ausgebildeten. Es ist höchste Zeit, Ausbildungsplätze über die Zahl der jeweils regulär ausscheidenden Beschäftigten anzubieten. Zum einen, weil der eine oder die andere abbricht. Zum anderen, weil nicht wenige nach Ausbildungsabschluss außerhalb Thüringens ihr berufliches Glück suchen. Wenn aber die Decke der Absolventen so dünn wie derzeit ist, könne es zudem keine Bestenauslese geben.

Die Vorteile des öffentlichen Dienstes liegen auf der Hand: ein sicherer Job mit fairer Entlohnung bzw. Besoldung und einer transparenten Lohnentwicklung sowie sinnhafte Tätigkeiten. Dennoch scheinen diese Vorteile im Wettbewerb um Nachwuchskräfte nicht auszureichen. Im Anblick des sinkenden Anteils der erwerbsfähigen Bevölkerung ist es dringend notwendig, den öffentlichen Dienst möglichst attraktiv für junge Nachwuchskräfte zu gestalten.

Steigerung der Ausbildungsquote im öffentlichen Dienst.

Letzter Platz im Länderranking mit einer Ausbildungsquote von 4,5% laut des dbb Monitors öffentlicher Dienst 2023. Damit konnte der Freistaat zwar wiederum seine Ausbildungsquote im Vergleich zum Vorjahr steigern, bleibt aber mit Abstand hinter den anderen Bundesländern zurück. Die Ausbildung im öffentlichen Dienst in Thüringen gilt es weiterhin anzupacken und Mut für neue kreative Ideen zu entwickeln. Der personelle Strukturwandel, einhergehend mit der digitalen Gesellschaft und die gestiegenen Anforderungen im Job benötigt eine enorme Kraftanstrengung, Ausbildung als lohnendes Element zu initiieren und Thüringen den Staffelstab im Länderranking der Ausbildungsquote endlich an ein anderes Bundesland übergeben.

Der tbb setzt sich dafür ein, allen Schulabsolventen eine gute und adäquate Ausbildung im Freistaat Thüringen anbieten zu können. Daher sollte der Freistaat Thüringen seine eigenen Ausbildungskapazitäten erhöhen. Dies muss notwendigerweise in die künftigen Landeshaushalte 2024 und 2025 einkalkuliert werden.

Neue Berufsfelder sollten auf Möglichkeiten überprüft werden, in bereits vorhandene Ausbildungsbereiche aufgenommen und/ oder etabliert zu werden. Ebenso setzt sich der tbb dafür ein, neue Ausbildungsformen zu entwickeln.

Erhöhung der Ausbildungs- und Studienplätze für Studiengänge im Fachkräftebedarf des Landes.

Hierbei sollten jedoch der tatsächliche Fachkräftebedarf und die Deckung desselben als Begrenzung fungieren. Nimmt der erhöhte Einstellungsbedarf wieder ab, sollte rechtzeitig mit der Reduzierung oder dem Wegfall der getroffenen Maßnahmen begonnen werden.

Die Jugend merkt in ihren Positionspapieren an, dass ein Duales Ausbildungssystem wie in der freien Wirtschaft wünschenswert wäre (ständiger Wechsel zwischen Theorie und Praxis: „Der Wechsel zwischen Theorie- und Praxisphasen sollte regelmäßiger sein. Teilweise acht

ununterbrochene Monate in der Praxis sind nicht zielführend. Dies gilt ebenso für zu lange Theoriephasen“). Außerdem sollte von befristeten Arbeitsverträgen abgesehen werden.

Einrichtung einer Zentralen Ausbildungs- und Einstellungsbehörde.

Diese zentrale Ausbildungsbehörde sollte als einheitlicher Ansprechpartner von außen und nach außen fungieren, ohne die Hoheitsrechte der Ressorts anzutasten. Diese bleiben weiterhin für die Auswahl und Ausbildung zuständig. Die zentrale Ausbildungsbehörde soll jedoch die Effektivität der Personalauswahl erhöhen, in dem sie Interessierte für Randbereiche interessiert und aus dem Kreis abgelehnter Bewerber versucht, diese für andere Bereiche zu interessieren.

Auch Auszubildende (ggf. auch Studierende), die während ihrer Ausbildung feststellen, dass sie sich in einem Bereich nicht gut aufgehoben fühlen, können so innerhalb des öffentlichen Dienstes „umorientiert“ werden. Das spart aufwändige Auswahlverfahren (wurden ja bereits durchlaufen) und ist geeignet, Ausbildungskapazitäten besser auszulasten. Ergänzt werden sollte es durch die Möglichkeit, in einzelne Ausbildungsbereiche auch unterhalb des Ausbildungsjahres „quer“ einzusteigen.

Eine mögliche Alternative zum öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis findet sich am Beispiel von Sachsen bei der Ausbildung von Studierenden an der HSF Meißen, wie sie bis zum Jahr 2000 praktiziert wurde. Danach gab es nur eine zentrale Einstellungsbehörde, welche auf der staatlichen Ebene angesiedelt war. Studierende wurden zugleich für die staatliche und kommunale Ebene ausgebildet und standen einheitlich in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf zum Freistaat. Die kommunale Ebene übernahm dabei nur die praktische Ausbildung der Anwärter durch Bereitstellung entsprechender Praktikumsplätze. Ein Vorteil dieses Modells ist die zentrale Ausbildung mit einheitlichen Ausbildungsbedingungen für die Studierenden. Anders als in Sachsen damals sollte man die Kommunen bei der Ausbildung „ihrer“ Studierenden stärker einbinden, um von Anfang an eine Bindung an den späteren Dienstherrn zu erreichen. Die Studierenden sollten von Anfang an wissen, zu welcher Behörde sie später gehören.

Etablierung einer eigenen „Berufsmesse öffentlicher Dienst“.

Der tbb spricht sich generell für mehr Präsenz des öffentlichen Dienstes bei Berufsmessen und eine Werbeoffensive ressortübergreifend in den Klassen 8 und 9 an den Schulen („Wir für Thüringen“), wo ein Einblick in die Vielfalt vermittelt wird (Vorteil nicht nur direkter Gewinn von Auszubildenden, auch Möglichkeiten für „Rückkehrer“ bereits frühzeitig in den Köpfen verankern, Schulf Wettbewerbe zum Thema Berufe im öffentlichen Dienst u.v.m.) aus.

Einheitlicher Auftritt aller Ausbildungsbereiche auf der www.thueringen.de-Seite bzw. auf der Seite des Karriere- und Bewerbungsportals des Freistaats Thüringen

Idee: ein einheitliches Ausbildungsportal etablieren, eine Bewerbung mit „ankreuzen“, was alles interessant wäre, ein einziges Bewerbungsgespräch, wo Potentiale ermittelt werden und gezielte Ansprache für bestimmte Bereiche erfolgt.

Im Portal selbst können sich alle Ausbildungsbehörden vorstellen und falls möglich, direkt zur elektronischen Bewerbung leiten. Vorteil auch hier sind die gebündelten Informationen und die Übersichtlichkeit welche Ausbildungen es gibt bzw. welche Ausbildungen angeboten werden.

Fortbildungsakademie öffentlicher Dienst des Freistaats Thüringen.

Gerade junge Menschen schätzen die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung als relevant ein und messen daran häufig die Attraktivität eines Arbeitgebers. Um dem Nachwuchsmangel im öffentlichen Dienst entgegenzuwirken ist es folglich essenziell in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren.

Studienergebnisse zeigen jedoch, dass der öffentliche Dienst hier Verbesserungsbedarf hat. Der öffentliche Dienst stellt lediglich halb so viel Budget für Weiterbildungen zur Verfügung wie Unternehmen in der freien Wirtschaft (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., 2021). Investitionen in gut ausgebildetes Fachpersonal dürfen nicht als reiner Kostenpunkt, sondern müssen als wertvolle Ressource angesehen werden. Anforderungen und Rahmenbedingungen verändern sich zunehmend dynamisch, um diesen gerecht zu werden, braucht es ein umfassendes Weiter- und Fortbildungsangebot im öffentlichen Dienst. Hier besteht Handlungsbedarf: Weiterbildungen müssen sich im öffentlichen Dienst als fester Bestandteil der Arbeitswelt etablieren, um den herausfordernden Aufgaben unserer Zeit gerecht zu werden.

Der tbb spricht sich schon länger für die Schaffung einer zentralen „Fortbildungsakademie öffentlicher Dienst des Freistaats Thüringen“ aus, in der das Land alle Fort- und Weiterbildungsoptionen (auch der Fachhochschulen und Hochschulen) bündelt. Hier erfolgt der Anschluss einer Ideenschmiede für die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes, unterstützt von Forschungsaufträgen an die landeseigenen Hochschulen.

Langfristige Konzepte, um Fachkräftemangel vorzubeugen festlegen und regelmäßig verbessern.

Der tbb setzt sich für umfangreiche Stipendien- /Darlehens- und dualen Studienangebote ein, um damit gezielt Mangelfächer und Mangelberufe attraktiver zu gestalten. Weitere Maßnahmen mit schnellen Erfolgen könnte ein erleichterter Laufbahnwechsel und die Anpassung der Ausbildung an die Ausbildung in der freien Wirtschaft. Die Idee dahinter: kürzere Zyklen, um den Auszubildenden die Möglichkeit zu bieten das Gelernte auch zeitnah in der Praxis umzusetzen und die Praxisphasen kürzer und öfter, damit die Theoriephasen nicht zu weit auseinanderliegen und man nicht bei fast 0 wieder in der Schule anfangen muss; eventuell Verlängerung der Ausbildungsdauer um ein halbes Jahr.

Umfangreiche Anrechnungen von Studiengängen und Ausbildungen mit ähnlicher Zielrichtung.

Bsp. Abbruch Lehramtsstudium -> Anrechnung von bis zu 1 Jahr auf Erzieherausbildung etc., Abbruch Medizin -> Anrechnung auf Krankenpfleger, Hebamme, Arzthelfer etc., Abbruch Rechtswissenschaften -> Anrechnung auf Rechtspfleger, Gerichtsvollzieher etc.

Konsequente Anwendung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in allen Bereichen.

Aktuell wird der Tarifvertrag für dual Studierende der Länder in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVdS-L) nicht in allen Ressorts angewandt.

Erleichterung bei Anerkennungsverfahren für laufbahnrechtliche Voraussetzungen.

Die dbb jugend thüringen fordert eine umfassende Anerkennung von Abschlüssen, die außerhalb der angebotenen Ausbildungen und Studiengänge des öffentlichen Dienstes erworben wurden, sofern sie die gleichen fachlichen und rechtlichen Voraussetzungen erfüllen, die nach

Beamtenrecht erforderlich sind. Dies gilt insbesondere für den beruflichen Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe, wie den mittleren, gehobenen oder höheren Dienst.

Im Sinne eines modernen und zukunftsorientierten öffentlichen Dienstes, der flexibel auf die Herausforderungen der Zeit reagiert, sollten externe Qualifikationen – unter Einhaltung der laufbahnrechtlichen Bestimmungen nach Thüringer Beamtenrecht – als gleichwertig zu den im öffentlichen Dienst erworbenen Abschlüssen anerkannt werden. Dies betrifft sowohl Ausbildungen, Studiengänge als auch Fortbildungen, die dem Anforderungsprofil der jeweiligen Laufbahn entsprechen.

Darüber hinaus appellieren wir an die Dienstherren, ihre Beschäftigten aktiv beim Erwerb solcher Abschlüsse zu unterstützen. Diese Unterstützung sollte in Übereinstimmung mit den beamtenrechtlichen Regelungen erfolgen, beispielsweise durch Regelungen zu finanzieller Förderung, Freistellungen für Fort- und Weiterbildungen sowie durch Mentoring-Programme. Solche Maßnahmen tragen nicht nur zur Stärkung der Motivation der Beschäftigten bei, sondern fördern auch die kontinuierliche Weiterbildung und damit die Effizienz und Qualität der öffentlichen Verwaltung.

Da es häufig an praxistauglichen Möglichkeiten für den Laufbahnaufstieg mangelt, sollten alternative Wege geschaffen werden. Hierbei ist jedoch sicherzustellen, dass alle Angebote mit den laufbahnrechtlichen Vorgaben nach dem Thüringer Beamtenrecht vereinbar sind. Für junge Menschen, die sich im öffentlichen Dienst weiterentwickeln möchten, sind flexible und zukunftsorientierte Fördermöglichkeiten von besonderer Bedeutung.

Die aktuellen Anforderungen an den Aufstieg im öffentlichen Dienst können oft erst in einem Lebensalter erfüllt werden, in dem Beschäftigte andere Prioritäten haben, beispielsweise familiäre Verpflichtungen. Daher ist es notwendig, rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die auch in diesen Lebensphasen einen beruflichen Aufstieg ermöglichen. Durch eine flexible Handhabung der bestehenden Vorschriften und die Schaffung neuer Möglichkeiten zur Anerkennung von Leistung und Ehrgeiz kann der öffentliche Dienst nicht nur als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen, sondern auch seine Effizienz gesteigert werden.

Bedingungen der Ausbilder verbessern.

In diesem Zusammenhang mahnen wir an, auch die Bedingungen für die Ausbilder zu verbessern. Aufgrund der Personalsituation der Vergangenheit sei das Thema Ausbildung vielfach „nebenbei“ erfolgt. Die Qualität einer dualen Ausbildung hängt nicht nur von den äußeren Rahmenbedingungen ab, sondern auch und vor allem von den Personen, die sie durchführen: den mit der Ausbildung betrauten Beschäftigten. In vielen Fällen nehmen erfahrene Fachkräfte diese Rolle zusätzlich zu ihren eigenen Aufgaben wahr. Diese Fachkräfte brauchen Freistellungen von ihrer eigenen Arbeit für ihre (Weiter-)Qualifizierung und natürlich für die Arbeit mit den Auszubildenden. Auch hätten sich die Anforderungen an den Ausbilder in den letzten Jahren massiv erhöht, dies müsse Würdigung erfahren. So zählen zu den aktuellen Herausforderungen z. B. die Heterogenität der auszubildenden Jugendlichen (vom Geflüchteten bis zum Studienabbrecher) oder die Konsequenzen der Digitalisierung für Arbeits- und Ausbildungsprozesse. Für eine kontinuierliche Qualifikation der Ausbilder könne z.B. Lernortkooperationen mit Berufsschulen oder auch dem Institut für Lehrerfortbildung geschaffen werden, um Synergien zu erreichen. Schön wäre auch eine bessere Zusammenarbeit mit Kammern und Verbänden zu eruieren, um gemeinsam Angebote zu entwickeln, die auch das Ausbildungspersonal erreichen. Eine weitere Forderung des Beamtenbundes in diesem Zusammenhang wäre auch die Einführung einer Mindestaufwandsentschädigung für ehrenamtliche Prüfer.

Wiedereinführung der Wohnführsorge für Auszubildende und Berufsanfänger.

Der Freistaat sollte Angebote der Wohnführsorge etablieren und bereithalten, um junge oder wohnortflexible Fachkräfte der Wohnungssuche zu unterstützen. Hier könnte man sich am Beispiel des Bundes orientieren. Auch sollte der Freistaat in die Schaffung von ausreichend und

zeitgemäßen Wohnheimplätzen an allen Ausbildungsstandorten sowie an Schwerpunkt-Ausbildungsstandorten investieren.

Ermöglichung eines Wissenstransfers durch sog. Generationenbrücken

Der tbb spricht sich für die Einrichtung von Stellenpools/ Personalpools zur Unterstützung des bevorstehenden Generationenwechsels aus.

Bis dato ist es haushalterisch und personalwirtschaftlich nicht umsetzbar, neues Personal parallel zum Stelleninhaber zu beschäftigen und eine Einarbeitung zu ermöglichen. Mittels sog. Poolstellen sollte dies für einen Zeitraum von bis zu 36 Monaten in künftigen HH-Plänen ermöglicht werden. Wertvolle Erfahrungen und über lange Jahre erarbeitete fachliche Kenntnisse der ausscheidenden Bediensteten können so innerhalb einer Übergangsphase an die nachfolgende Generation weitergegeben werden.

Gleichzeitig besteht so die Möglichkeit, auf diesem Wege, gewonnene Nachwuchs- und Fachkräfte an den Freistaat zu binden und so auf kurzfristige, unvorhersehbare Aufgabenmehrungen zu reagieren. Durch die Bereitstellung entsprechender Verstärkungsmittel zur Finanzierung konnten insbesondere auch die vom demografischen Wandel besonders betroffenen Staatsbetriebe profitieren.

Hierfür müsste ein Stellenpool im Umfang des Fachkräftebedarfs für die nächsten 10 Jahre vorgehalten werden, der sukzessive durch mögliche und tatsächlich erfolgreiche Einstellungen abgebaut wird.

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

Hier muss der öffentliche Dienst vorbildhaft vorangehen. Die Familiensituation berücksichtigende Arbeitsbedingungen sind nicht nur für potenzielle Nachwuchskräfte des öffentlichen Dienstes ein wesentliches Motivationsmoment, sondern setzen seitens der Beschäftigten bislang nicht abgerufene Potenziale frei und sorgen in der Außendarstellung für eine deutlich bessere gesellschaftliche Akzeptanz des öffentlichen Dienstes als Vorreiter in Sachen Chancengleichheit. Einhergehend mit dem Wandel der Arbeitswelt verändern sich die Ansprüche der Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz. Entgeltgleichheit und eine Arbeitsorganisation, die sich mit privaten Bedürfnissen vereinbaren lässt, werden zunehmend als selbstverständlich eingefordert. Nur jene Arbeitgeber, die diesem Anspruch Rechnung tragen, werden motiviertes, leistungsbereites Personal rekrutieren und langfristig halten können.

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.

12. Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung muss prioritär vorangetrieben werden.

Verwaltungsdigitalisierung schafft die Voraussetzungen für zeit- und ortsunabhängige Verwaltungsdienste. Wichtig dabei: Verwaltungsdigitalisierung ist nicht nur eine Frage der IT, sondern primär eine der Organisation. Ebenso wichtig ist, dass Verwaltungsdigitalisierung nicht nur mit Blick auf den Bürger gedacht wird, es sind auch innerhalb der Verwaltung Prozesse regelmäßig auf die Möglichkeit der Digitalisierung bzw. Unterstützung durch Softwarelösungen zu überprüfen und diese konsequent einzuführen. Dazu bedarf es idealerweise eigener im Haushalt festgelegter Budgets.

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

Die interne Verwaltungsdigitalisierung muss konsequent umgesetzt werden.

Eine Baustelle bei der Digitalisierung ist immer noch die fehlende oder mangelhafte Digitalisierung der internen Verfahren und Arbeitsweisen in der Verwaltung. Es muss sichergestellt werden, dass alle Verfahren von Anfang bis zum Ende vollständig digital sind. Auf einen digitalen Antrag auf Bürgerseite darf kein analoger Prozess in der Verwaltung folgen.

Die Registermodernisierung ist eine tragende Säule der Verwaltungs-digitalisierung. Für die Umsetzung des Prinzips der nur einmaligen Erfassung von personenbezogenen Daten („Once Only“) ist sie zentral und sollte daher schnellstmöglich vorangetrieben werden. Es muss eine Modernisierung der IT-Fachverfahren geben. Die Verwaltungen arbeiten zum großen Teil mit überalterten Fachverfahren, die teilweise nicht über notwendige Schnittstellen für den Datenaustausch verfügen.

Bund und Länder müssen den Kommunen bei der Modernisierung, Vereinheitlichung und Standardisierung der Fachverfahren die notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen.

Die Anstrengungen zum Aufbau einer föderalen Verwaltungscloud, die aktuell mit der Deutschen Verwaltungscloud-Strategie des IT-Planungsrates vorangetrieben werden, müssen unterstützt und genutzt werden. Der Freistaat muss darauf achten, dass zur Cloud der öffentlichen Verwaltung offene Schnittstellen bestehen bzw. geschaffen werden.

Um allen Mitarbeitenden einen problemlosen Zugriff auf Server- und Netzinfrastrukturen ihrer Behörde zu gewährleisten, muss sichergestellt werden, dass alle Verwaltungen über leistungsfähige Glasfaserkabelanbindungen verfügen, die sie je nach Nutzungsintensität skalieren können.

Um die digitale Souveränität der Verwaltung zu stärken und die Abhängigkeit von proprietärer Software zu verringern, ist der verstärkte Einsatz von Open-Source Eigenentwicklungen zu prüfen.

Der FIT-Store wird von der FITKO betrieben und bietet den Bundesländern Leistungen des Onlinezugangsgesetzes zur Nachnutzung an. Mit einer Weiterentwicklung des FIT-Stores zu einem App-Store sollen Bund, Länder und Kommunen Online-Dienste direkt herunterladen und nutzen können, ohne aufwendige Vergabeverfahren oder Antragswege. Perspektivisch muss sich Thüringen dafür einsetzen, dass der FIT-Store zu einem App-Store für die Verwaltung bzw. zu einem IT-Kaufhaus ausgebaut wird, über das Behörden aller Ebenen standardisierte, Portalverbund kompatible IT-Produkte einfach finden und leicht beschaffen können.

Am Anfang der Digitalisierungsprozesse steht eine aufgabengerechte Personalausstattung.

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

Interoperabilität durch Standardisierung.

Um Insellösungen und eine zersplitterte föderale IT-Landschaft zukünftig zu verhindern, müssen auf allen Ebenen die Bemühungen zur Standardisierung verstärkt werden. Im Interesse einer gesamtstaatlichen IT-Infrastruktur im föderalen Gefüge steht der Bund in der Pflicht, notwendige Vorhaben – organisatorisch und finanziell – zu fördern. Land und Kommunen wiederum müssen dies auch nutzen (wollen). Hierfür bedarf es klarer Vorgaben für einheitliche offene Standards und offene Schnittstellen müssen zügig erfolgen und verbindlich sein, um eine gemeinsame Datennutzung und Kommunikation zu ermöglichen.

Stärkung der Rolle des CIO für Digitalisierung.

Auf Landesebene muss für eine bessere Koordinierung von Digitalisierungsvorhaben die Rolle des CIO ausgebaut und gestärkt werden. Eine Anbindung an den Bereich des Finanzministeriums halten wir dabei nicht für zielführend. Der CIO muss über ausreichend Ressourcen verfügen und mehr Kompetenzen erhalten.

Mehr Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Verwaltung.

Bei dem Einsatz von KI in der öffentlichen Verwaltung ist eine verantwortungsvolle Datennutzung unabdingbar, bei welcher der Mensch nicht zum bloßen Objekt digitaler Prozesse werden darf.

KI und Algorithmen können Entscheidungen unterstützen, menschliche Entscheider aber nicht ersetzen. Wo es um Ermessen, Gesetzesauslegung und die Berücksichtigung von Einzelfällen geht, müssen auch in der digitalen Welt Handlungs- und Entscheidungsspielräume erhalten bleiben und Verantwortlichkeiten nachvollzogen werden können. Inhaltliche Entscheidungen müssen auch weiter dem Menschen vorbehalten bleiben.

Es muss für die Bürgerinnen und Bürger und für die Mitarbeitenden in der Verwaltung transparent sein, bei welchen Verwaltungsvorgängen KI-Systeme eingesetzt werden.

Künstliche Intelligenz und Automatisierung sind kein Mittel, pauschalen Stellenabbau zu legitimieren. Die Übernahme von Routine-Aufgaben durch KI führt dazu, dass die Beschäftigten mehr Zeit für anspruchsvolle Arbeit und Beratung von Bürgerinnen und Bürgern haben. Der durch KI erzielte Digitalisierungsgewinn muss vor allem in eine zeitgemäße technische Ausstattung und in die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden investiert werden.

Bereits in der Ausbildung und im Studium muss ein breites Wissen zu Digitalisierung und KI-Systemen vermittelt werden, um möglichst vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung ein Verständnis für die Funktionsweisen, Vorteile und Herausforderungen von KI-Systemen und ihre Risiken in Bezug auf unerwünschte Diskriminierung zu vermitteln.

Ein einheitlicher europäischer Rechtsrahmen zur Regulierung von Künstlicher Intelligenz mit einem risikobasierten Ansatz, nach der sich der Regulierungsgrad einer Anwendung nach seinem Risiko bemessen soll, ist der richtige Ansatz und muss schnellstmöglich umgesetzt werden.

13. Mobiles Arbeiten ist in allen Bereichen anzubieten und auszubauen.

Es ist die Aufgabe von Dienstherren und Arbeitgebern, hinsichtlich der technischen Entwicklung auf dem neuesten Stand zu sein. Darüber hinaus ist überall dort, wo es sinnvoll und möglich ist, zumindest ergänzend, Homeoffice zu ermöglichen. Hierfür braucht es keinen rechtlichen Anspruch, sondern haltbare Rahmenbedingungen, auf die sich sowohl Mitarbeitende, Führungskräfte als auch Gremien der Mitbestimmung stützen und verlassen können.

Die Möglichkeit, im Homeoffice arbeiten zu können, ist für viele ein zentrales Kriterium bei der Jobwahl und findet sich daher zurecht im PEK 2035. Der tbb fordert diesbezüglich mehr Verbindlichkeit bei der befürwortenden Aussage für diese Arbeitsformen. Die fortschreitende Digitalisierung eröffnet großen Teilen von Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitsleistung außerhalb ihrer Arbeits- oder Dienststelle zu erbringen. Viele Beschäftigte wollen unabhängig vom festen Arbeitsplatz arbeiten, da diese Arbeitsortsouveränität besser in ihre Lebensplanung passt. Hierdurch können etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser umgesetzt oder lange Pendelzeiten zum Arbeitsort vermieden werden. Auch bei der Fachkräftegewinnung spielt mobiles Arbeiten eine große Rolle.

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

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

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

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

Arbeit ohne festen Arbeitsplatz führt zu einer Reduzierung der persönlichen Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen. Daher sollten Vorkehrungen seitens der Arbeit- bzw. Dienstgebenden getroffen werden, damit mobil tätige Beschäftigte im Betrieb bzw. in der Dienststelle weiterhin sozial eingebunden bleiben. Hier bieten sich unter anderem Präsenzveranstaltungen und technische

Möglichkeiten an, um den Beschäftigten einen Austausch, zusätzlich zu den bereits zur Erledigung der Arbeit vorhandenen Kommunikationsmöglichkeiten, zu ermöglichen.

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

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

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

14. Der öffentliche Dienst ist divers und vielfältig.

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

Der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen unterstützt das Ziel, Benachteiligung und Diskriminierung entgegenzuwirken, bekennt sich zu der Vielfalt in unserer Gesellschaft und würdigt sie. Er hat deren Bedeutung bereits 2016 mit seiner Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und der Mitgliedschaft in der Initiative kulturelle Integration Rechnung getragen.

Um die Vielfalt unserer Gesellschaft zu würdigen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern, steht der tbb der Aufnahme weiterer Vielfaltdimensionen in das Diversitätsmanagement offen gegenüber. Die Einführung eines behördenspezifischen Diversitätsmanagements, das die Personal-, Frauen- und Schwerbehindertenvertretung miteinbezieht, erfordert Zeit und Transparenz. Dabei gilt es, alle Mitarbeitenden in den Prozess einzubinden und die entsprechenden Gesetzesgrundlagen zu schaffen. Daher besteht großer Handlungsbedarf, denn nur ein moderner, flexibler und vielfältiger öffentlicher Dienst wird den Herausforderungen unserer Zeit gerecht.

Konsistente und nachhaltige Gleichstellungspolitik.

Die Vielfaltdimension Geschlecht bedarf einer differenzierten Betrachtung im Diversitätsdiskurs. Die Ziele der Gleichstellungspolitik sind durch zahlreiche, bereits bestehende Strukturen gekennzeichnet und dürfen nicht vernachlässigt werden. In Anbetracht der Strukturen und ihrer bisherigen Erfolge ist die Frauenförderung als besonderer Teil einer ganzheitlichen Diversitätsstrategie zu verstehen. Strukturen für den gewinnbringenden Austausch innerhalb der Diversitätsstrategie sind weiterzuentwickeln.

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

Zielgerichtete Inklusions- und Teilhabepolitik.

Der tbb fordert, die Umsetzung einer zielgerichteten Inklusions- und Teilhabepolitik konsequent weiterzuführen. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist ein Gewinn für die Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmenskultur sowie ein wichtiger Beitrag für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

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

Diversitätsstrategien entwickeln.

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

Vielfaltsdimension Alter nicht aus den Augen verlieren.

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

Gleichstellung voranbringen.

Die niedrigere Vergütung überwiegend von Frauen ausgeübter Berufe, etwa in den Sozialberufen und der Elementarbildung, muss überwunden werden. Dann werden diese wichtigen Berufsfelder auch ohne Ansehung des Geschlechts für alle jungen Menschen attraktiv. Dienstliche Beurteilungen und die ihnen zugrundeliegenden Kriterien müssen ein diskriminierungsfreies Fortkommen sicherstellen. Um dies zu gewährleisten, müssen neben der Bereinigung der Beurteilungskataloge von geschlechterstereotypen Kriterien auch die Beförderungsverfahren sowie die Rolle der Führungskräfte in den Blick genommen werden. Der Dreiklang des Leistungsbegriffs – Eignung, Befähigung und fachliche Leistung – ist zeitgemäß zu definieren, diskriminierungsfrei zu gestalten und neu zu gewichten.

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ Gleichstellung, Chancengleichheit und Gender Mainstreaming müssen in der öffentlichen Verwaltung als grundlegende Prinzipien der Behördenkultur und für jegliche Rechtsanwendung anerkannt angewendet beziehungsweise umgesetzt werden.
- ✓ Familienbedingte Unterbrechungen sowie eine Teilzeittätigkeit, eine Tätigkeit in Homeoffice, die Telearbeit, Topsharing und mobile Arbeit dürfen sich als Mechanismen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung nicht negativ auf die Besetzung von Führungspositionen, die Beförderungen und die dienstliche Beurteilung auswirken.
- ✓ Führungspositionen sind grundsätzlich auch in Form von Teilzeit beziehungsweise Topsharing auszuschreiben. Eine Einbringung der Arbeitszeiten in Telearbeit oder per Homeoffice ist ebenfalls grundsätzlich organisatorisch zu ermöglichen.
- ✓ Gendergerechte Arbeitsbedingungen müssen verbindlich formuliert werden.
- ✓ Beurteilungskataloge müssen diskriminierungsfrei gestaltet und formuliert werden.

15. Stärkung von Personalräten und Weiterentwicklung des Personalvertretungsrecht.

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

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

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

Ausschluss der Benachteiligung von Personalratsmitgliedern in der beruflichen Entwicklung.

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

Benachteiligungen in der beruflichen Entwicklung sind auszuschließen. Zur Sicherung der Akzeptanz der Institution Personalrat als solcher muss jede Regelung zur Verhinderung von Benachteiligungen klar und transparent sein. Engagement in einer Personalvertretung darf insbesondere für freigestellte Mitglieder kein „Karrierekiller“ sein. Der Einstieg in die Personalratsarbeit soll zudem für Neueinsteiger kein Abenteuer, sondern eine planbare berufliche Entwicklungsstufe darstellen. Zu den hier denkbaren vielfältigen Ansätzen gehören die konsequente Nutzung der Vorgaben für die Nachzeichnung des fiktiven beruflichen Werdegangs einschließlich Hinterlegung von Freistellungen mit Spiegeldienstposten. Eine kontinuierliche berufliche Qualifizierung von Personalratsmitgliedern ist ebenso zu gewährleisten wie hinreichend lange Übergangszeiten in die fachberufliche Praxis nach Beendigung der Freistellung. Die Erstreckung des Weiterbeschäftigungsanspruchs in Gestalt eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf Beamte im Vorbereitungsdienst trägt dem der Arbeitnehmerschutz entsprechenden Schutzbedürfnis Rechnung.

Anpassung der personellen Ausstattung an das Arbeitsvolumen.

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

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

Förderung der Qualifizierung für die Mandatsausübung.

Personalratsmitglieder sollen und wollen nicht Sand im Getriebe sein, sondern konstruktiv und initiativ auf Augenhöhe mit der Dienststellenleitung tätig sein. Hierzu müssen sie über ein ähnlich breites Wissen verfügen. Der von § 54 Abs. 1 BPersVG eröffnete Interpretationsspielraum ist auszuschöpfen: Ob Wissen durch Schulung in dem von der Rechtsprechung tradierten „herkömmlichen“ Sinn oder durch Bildung im weiteren Sinne, die auch über Vorträge, Erfahrungsaustausch und Weitergabe von Know-how vermittelt wird, darf keine Rolle spielen. Um einen breiteren Wissenspool jederzeit verfügbar sicherzustellen, sind Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zudem in größerem zeitlichem Umfang und für mehr Personalrats- bzw. Ersatzmitglieder zu bewilligen. Ergänzend ist das Verfahren zur Freistellungs- und Kostenübernahmezusage durch die Dienststelle zu beschleunigen.

Erweiterung der Gestaltungsoptionen der Dienststellenpartner.

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

Eingrenzung des generellen Aufhebungsrechts der obersten Dienstbehörde.

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

Digitales Zugangsrechts für Gewerkschaften in allen Bereichen.

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

Vereinfachung des Personalratswahlverfahrens.

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

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

Zielsetzung: Sicherstellung der Einbringung der Beschäftigteninteressen auch in Krisenzeiten.

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

16. Fort- und Weiterbildung für alle im öD verpflichtend ermöglichen.

Fortbildung und Qualifizierung für Mitarbeitende im öffentlichen Dienst sind als besonders wichtig einzustufen, da der öffentliche Dienst die notwendige Infrastruktur und Servicedienstleistungen für alle Bürger zur Verfügung stellt. Das bedeutet im Gegenzug aber auch, dass eine qualitativ hochwertige Weiterqualifizierung auf dem Niveau der Privatwirtschaft auch den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst angeboten werden muss.

Ein nicht (mehr) funktionierender Öffentlicher Dienst wäre eine Katastrophe, da er die Probleme der deutschen Volkswirtschaft wie ein Brennglas verstärken würde. Deshalb legen Volkswirtschaften, die den sog. „3-D“ Strukturwandel erfolgreich bewältigen, so viel Wert auf Bildung und Weiterbildung (siehe Finnland).

Leider haben die Erfahrungen der letzten Jahre gezeigt, dass (regelmäßige) Fortbildungsveranstaltungen der breiten Basis der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Thüringen vorenthalten bleiben. Ein internes Ranking bestimmt, dass erst die Oberbehörden und die oberen Laufbahnen berücksichtigt werden – hier insbesondere mit Fachenglisch etc. – zum guten Schluss sind die Mitteltöpfe leer oder das Fortbildungsprogramm abgelaufen und damit ist sind die Basis-Mitarbeiter raus und werden mit den Problemen wiederholt allein gelassen.

Der tbb fordert hier eigene Strukturen in den Ressorts zu schaffen, die das Thema Weiterbildung für die einzelnen Bereiche/ Beschäftigten managen (Welche Kompetenzen braucht es und wie können relevante Kompetenzlücken identifiziert werden?), aufbereiten und gezielt Angebote unterbreiten.

Die essentielle Basis für die zukunftsgerichtete Weiterentwicklung der Beschäftigten ist die kontinuierliche Erfassung der aktuellen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in einer Behörde gefolgt von der Ableitung von operational relevanten Kompetenzen auf Basis von Verwaltungsauftrag und -zielen.

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ eine Stärkung der berufsbegleitenden Weiterbildung und Qualifizierung, z.B. durch Einstellungen/ Verbeamtungen eigenen Personals für diese Aufgabe,
- ✓ Freistellung der Beschäftigten im zeitlichen Umfang der notwendigen Qualifizierung/ Weiterbildung,
- ✓ Weiterbildungsangebote auch für Teilzeitbeschäftigte schaffen,
- ✓ individuelle Weiterbildungsangebote auf Grundlage regelmäßiger Einschätzungen des Weiterbildungsbedarfs durch Führungskräfte,
- ✓ Sensibilisierung von Führungskräften, eine lernförderliche Kultur zu schaffen, welche auf Werten wie Partizipation, Offenheit, Vertrauen und Selbstorganisation beruht. Führungskräfte müssen ihre Mitarbeitenden unterstützen in ihrer Weiterentwicklung, indem sie finanzielle und zeitliche Möglichkeiten zur Qualifizierung einräumen und diese priorisieren.
- ✓ festgelegte Entwicklung- bzw. Qualifizierungsstufen unter verstärkter Nutzung der landesweiten Aus- und Fortbildungsstätten.

Wissensmanagement bzw. Wissenstransfer ermöglichen durch Stellenpool.

Der tbb spricht sich für die Einrichtung eines Stellenpools aus zur Unterstützung des anstehenden Generationenwechsels.

Bis dato ist es im Haushalt und personalwirtschaftlich nicht möglich, neues Personal parallel zum Stelleninhaber zu beschäftigen und dadurch eine Einarbeitung zu ermöglichen. Mittels sog. Poolstellen sollte dies für einen Zeitraum von bis zu 36 Monaten in künftigen Haushaltsplänen ermöglicht werden.

Wertvolle Erfahrungen und über lange Jahre erarbeitete fachliche Kenntnisse der ausscheidenden Bediensteten können so innerhalb einer Übergangsphase an die nachfolgende Generation weitergegeben werden.

Gleichzeitig besteht so die Möglichkeit, auf diesem Wege, gewonnene Nachwuchs- und Fachkräfte an den Freistaat zu binden und so auf kurzfristige, unvorhersehbare Aufgabenmehrungen zu reagieren. Durch die Bereitstellung entsprechender Verstärkungsmittel zur Finanzierung konnten insbesondere auch die vom demografischen Wandel besonders betroffenen Staatsbetriebe profitieren.

Moderne Führung als Schlüsselqualifikation begreifen.

Der öffentliche Dienst braucht ein sachgerecht agiles Personal- und Organisationsmanagement mit einer entsprechenden Weiterbildungskultur, das zu einer Optimierung des Behörden-/Verwaltungshandelns führt und gleichzeitig die Motivation der Beschäftigten sichert.

Führung sollte als eigenständige Aufgabe zum zentralen Handlungsfeld werden. Die Führungskräfte müssen entsprechenden Rückhalt und Freiraum für ihre Führungsarbeit erhalten und umfassend für diese Herausforderung fit gemacht werden, die insbesondere die Implementierung neuer Organisationsstrukturen, eine neue Fehlerkultur und eine Erweiterung des Vertrauens- und Ermessensspielraums beinhalten muss.

Jede Führungskraft sollte unabhängig von der Anzahl ihrer zu führenden Personen, regelmäßige verbindliche Führungskräftebildungen im Rahmen eines für sie individuell festgelegten Führungskräfteentwicklungskonzeptes erhalten. Die Auswertungen hierzu könnten im Rahmen der Beurteilung sowie der Bewährung miteinbezogen werden. Gerade im Bereich von Führungsaufgaben sollte die Probezeit auch als Bewährungszeit genutzt werden und zeitnah Konsequenzen gezogen werden.

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ Schaffung einer Führungskultur, die auf allen Ebenen die demografische und organisatorische Situation in der Behörde berücksichtigt und bei den diesbezüglichen Entscheidungen die Beschäftigten einbezieht;
- ✓ Stärkung des Vertrauens in die Fähigkeiten und die Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Handlungsprinzip der Führungskräfte;
- ✓ die Mitarbeiterkommunikation als zentrale Führungsaufgabe;
- ✓ Schaffung einer landeseigenen Führungskräfteakademie.

Einbindung der Weiterbildungsagenturen der Bundesagentur für Arbeit in das Qualifizierungskonzept.

Thüringen steckt wie bereits dargestellt mitten im Umbruch. Der Arbeitsmarkt verändert sich stetig. Strukturwandel, Energiewende, Digitalisierung und Demografie bewirken, dass Beschäftigte und Arbeitgeber sich ständig auf „Neues“ einstellen müssen.

Angesichts des akuten Fachkräftemangels in nahezu allen Branchen, ist ein deutlicher und kontinuierlicher Ausbau der Qualifizierung von Beschäftigten erstrebenswert. Vorab erfordert dies einer Aufklärung und guten Beratung aller Beteiligten.

Mit der Gründung von Weiterbildungsagenturen (WBA) sollen auf Ebene der Bundesagentur für Arbeit die Expertise und Angebote der Arbeitsmarktpartner gebündelt werden. So können im unabänderlichen Veränderungsprozess Unternehmen, Beschäftigte und interessierte Privatpersonen noch besser beratend begleitet und mit individuell passenden Bildungs- und Förderangeboten unterstützt werden. Dies ist auch als Chance für den immer größer werdenden Fachkräftebedarf im öffentlichen Dienst zu sehen.

Die WBA´s sollen insbesondere wichtige Beiträge leisten zur:

- Erhöhung des Weiterbildungsengagements von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und deren Beschäftigten,
- Weiterentwicklung der Weiterbildungskultur in Thüringen,
- Unterstützung der beruflichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens,
- Verbesserung der digitalen Kompetenzen von Beschäftigten,
- Fachkräftesicherung durch verbesserten Zugang zu beruflicher und betrieblicher Weiterbildung,
- Anpassung der Weiterbildungsangebote an den regionalen/sektoralen Bedarf,
- Anpassung der Beschäftigten und Unternehmen an den demografischen, strukturellen und digitalen Wandel,

- Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere von älteren oder ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von strukturell benachteiligten Beschäftigten durch Qualifizierung.

Die neuen WBA´s sollen Beratung aus einer Hand bieten, verknüpft mit hoher Fachkompetenz zum regionalen Bildungsmarkt sowie zu Fördermöglichkeiten beruflicher Bildung. Zudem bündelt die WBA regionale und überregionale Netzwerke. Hier sollte sich der Öffentliche Dienst in Thüringen verstärkt einbringen, um seinen Fachkräftebedarf zu befriedigen.

Dabei sollten bestehende Strukturen gestärkt und ausgebaut werden: Das Thüringer Landesverwaltungsamt (Bereich ehemals GfAW) und die Agentur für Arbeit Thüringen Südwest als Kooperationspartner haben bereits seit 01.07.2022 die erste WBA Thüringens gegründet.

Mit einer gezielten Unterstützung der Einrichtungen der WBA´s sehen wir auch einen Nutzen für die Fachkräftesituation / Mangel im öffentlichen Dienst.

Eine Unterstützung des Landes / Ministerium für WBA´s ist wünschenswert, um auch die erforderlichen Ressourcen (finanziell, personell) zur Verfügung zu stellen und auszubauen.

Des Weiteren sind die vielfältigen Weiter- und Fortbildungsangebote der Thüringer Verwaltungsschule nur den Wenigsten bekannt und sollten im Rahmen des Ausbaus des landesweiten Qualifizierungsangebotes stärker in den Mittelpunkt gerückt werden. Wir sollten unser vorhandenes Potenzial ausreizen.

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

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

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

Führungsverantwortung in Zeiten des Wandels stärken.

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

Institutionalisierte fortlaufende Erfassung der Fort- und Weiterbildungsbedarfe.

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

Dazu gehört auch, Aufgabenbereiche mit hohem Automatisierungs- und Digitalisierungspotenzial frühzeitig zu erkannt und die Mitarbeitenden durch umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen für andere Tätigkeitsfelder vorzubereiten. Freiwerdende personelle Ressourcen können somit sinnvoll mit neuen Aufgabenbereichen betraut werden.

Verfügbarkeit der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ausbauen und sicherstellen.

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

Fortbildungsmaßnahmen müssen allen offenstehen, um die notwendigen beruflichen Kompetenzen zu erhalten.

Angesichts des finanziellen und zeitlichen Mehraufwands von Weiterbildungen ist von einem „Gießkannenprinzip“ abzugehen. Interessierten und motivierten Mitarbeitenden muss jedoch die Möglichkeit zur Weiterbildung gegeben werden, um einen tatsächlichen Mehrwert für sie und die Organisation sicherstellen zu können.

Angemessene Budgets zur Fort- und Weiterbildung sicherstellen.

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

Anreizsystem für Bildungswege identifizieren und ausweisen.

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

Wissenstransfer ermöglichen und Potenziale erfahrener Beschäftigten nutzen.

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

Umfangreiche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Quer- und Seiteneinsteiger schaffen und nutzen.

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

17. Wertschätzungsoffensive für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes.

Wie enorm wichtig gelebte Wertschätzung ist, versucht der tbb seit vielen Jahren zu vermitteln. Zu ergänzen ist er jedoch wie folgt: Mit den Maßnahmen zur Wertschätzung soll insbesondere erreicht werden, dass:

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ die Arbeit der Bediensteten für diese spürbar anerkannt und gewürdigt wird,
- ✓ die Gesunderhaltung der Bediensteten gefördert wird,
- ✓ die Motivation, Loyalität und damit die Leistungsbereitschaft der Bediensteten erhöht werden,
- ✓ eine positive Wahrnehmung des Freistaates Thüringen durch die Bediensteten, die als wichtigste Markenbotschafter fungieren („Mund-Propaganda“), erreicht wird,
- ✓ die Stellung des Freistaates Thüringen am Arbeitsmarkt durch gute mitarbeiterorientierte Rahmenbedingungen verbessert sowie Alleinstellungsmerkmale gegenüber (öffentlichen) Konkurrenten zur Erleichterung der Mitarbeitergewinnung geschaffen werden.

18. Verbindlicher Schutz vor Gewalt gegen Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.

Regelmäßig haben die Medien in den zurückliegenden Jahren über Gewalt gegen öffentliche Beschäftigte berichtet. Nach den uns vorliegenden Rückmeldungen steigt nicht nur die Zahl der körperlichen und verbalen Übergriffe, sondern auch deren Brutalität von Jahr zu Jahr. Die Kommunikation in den sozialen Netzwerken und die alltäglichen Umgangsformen in unserer Gesellschaft tragen zu einer erschütternden Verrohung des Miteinanders bei. Wir erleben sowohl mündlich als auch schriftlich Aggressivität, mangelnde Wertschätzung, bewusste Kränkungen, persönliche Beleidigungen und Diskriminierung. Diese Entwicklung muss gestoppt werden. Der Dienstherr trägt besondere Verantwortung für die Sicherheit seiner Bediensteten. Diese umfasst insbesondere auch den Schutz vor „Hass im Netz“. Zur Abwehr dieser und anderer Angriffe fordert der tbb die Landesregierung auf, effektive Maßnahmen zu treffen.

Der Auftrag für ein landeseinheitliches Sicherheitskonzept Gewaltprävention folgte nicht nur dem Anliegen der Beschäftigten und den Forderungen der Personalvertretung nach Unterstützung. Er würde auch das Verantwortungsbewusstsein und die klare Haltung der Landesregierung im Hinblick auf konsequenten Schutz der Beschäftigten vor Übergriffen am Arbeitsplatz zeigen. Mit einem Sicherheitskonzept Gewaltprävention sollen gewalttätige Übergriffe und Gefährdungen auf Beschäftigte des Landes verhindert, eine hohe Rechts- und Handlungssicherheit bei bzw. nach gewalttätigen Vorfällen erreicht und das subjektive Sicherheitsgefühl und die Sicherheit am Arbeitsplatz insgesamt erhöht werden.

Das Sicherheitskonzept sollte sich an das sogenannte „Aachener Modell Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen an Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr“ anlehnen und folgendes beinhalten:

- die Grundsatzklärung gegen Gewalt,
- eine Handlungsanleitungen zur Gefahrenbewertung von Arbeitsbereichen mit Publikumsverkehr sowie

- verbindliche Sicherheitsstandards für technische, organisatorische und personenbezogene Präventionsmaßnahmen entsprechend vier definierter Gefahrenstufen, für Büroarbeitsplätze, für den Außendienst sowie den Umgang mit Bargeld und Wertsachen.

In den letzten Jahren verzeichnen wir einen massiven Anstieg der Angriffe auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit ausgeführt werden. In den letzten Monaten hat sich ein neuer Trend verstärkt, der einhergeht mit verbundenen negativen Berichterstattungen in sozialen Medien, insbesondere durch Google-Rezensionen. Wir sehen uns veranlasst, eine klare Position zu beziehen und bitten entsprechende Maßnahmen zum Schutz unserer Beschäftigten zu veranlassen.

Diese Angriffe sind nicht nur physisch, sondern auch verbal und psychisch, häufig unter dem Deckmantel anonymer Bewertungen in sozialen Medien, wie z. B. Google-Rezensionen. Die negativen Bewertungen, die oft aus einem emotionalen oder frustrierten Moment heraus entstehen, tragen zur weiteren Stigmatisierung und Entwertung der Arbeit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei. Dies gefährdet nicht nur die öffentliche Wahrnehmung der Dienststellen, sondern auch das Vertrauen der Bevölkerung in den Staat.

Der tbb fordert:

1. Sensibilisierungskampagne: Wir fordern die Initiierung einer landesweiten Kampagne zur Sensibilisierung der Bevölkerung über die Bedeutung und den Wert der Arbeit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die Kampagne sollte auch die Konsequenzen von beleidigenden oder falschen Bewertungen in sozialen Medien thematisieren.
2. Richtlinien für den Umgang mit Online-Bewertungen: Entwicklung klarer Richtlinien für Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Umgang mit negativen Google-Rezensionen. Diese Richtlinien sollten Strategien zur Deeskalation, Kommunikation und gegebenenfalls rechtlichen Schritten beinhalten.
3. Schutzmaßnahmen: Wir fordern die Einführung spezifischer Schutzmaßnahmen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die Opfer von Angriffen werden, sei es physisch oder online. Dies könnte durch spezielle Schulungen, rechtlichen Beistand und psychologische Unterstützung geschehen.
4. Stärkung der Strafverfolgung: Es sollte eine intensivere Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden und der Strafverfolgung erfolgen, um Angriffe auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowohl im realen als auch im digitalen Raum konsequent zu verfolgen und zu ahnden.

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ die Einführung einer Dokumentationspflicht aller Vorgänge von Gewalt gegen Beschäftigte und Beamte des öffentlichen Dienstes;
- ✓ die Konsequente Anzeige von Übergriffen durch die Dienststelle/ den Arbeitgeber;
- ✓ die Etablierung von Nachsorgesystemen für von Gewalt Betroffene im betrieblichen Gesundheitsmanagement;
- ✓ Etablierung von regelmäßigen Schulungen im Umgang mit Deeskalation, Gewalt und Beleidigungen sowie Führungskräfte Schulungen.

Diese sind unerlässlich für das Funktionieren unseres Rechtsstaates und verdienen unseren Schutz sowie Respekt.

19. Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen effektiv ausgestalten.

Der tbb repräsentiert als gewerkschaftliche Spitzenorganisation mehr als ein Drittel der Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst in Thüringen. Seine Mitglieder bieten Expertise, Sachkenntnis, Sachverstand, „know how“ und Engagement. Es ist wichtig, diese Potenziale einzubringen – und im Interesse von Beschäftigten und Allgemeinheit zu einer Verbesserung der Bedingungen im öffentlichen Dienst beizutragen.

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

Die Kernregelungen der sog. Beteiligungsvereinbarungen sind bei Beteiligungstatbeständen, Verfahren, Fristen, Behandlung nicht berücksichtigter Positionen sowie Initiativrechten im Thüringer Beamtengesetz (vgl. § 95 ThürBG) mit Leben zu erfüllen. Bei zentralen beamtenrechtlichen Änderungen, z.B. Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzen, ist ein Anhörungsrecht vor den jeweils federführenden Gesetzgebungsausschüssen des Thüringer Landtages einzuführen bzw. sicher zu stellen.

20. Ehrenamtliches anerkennen und fördern.

Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement sind für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die sozialen Bindungen und den Erhalt stabiler demokratischer Strukturen von großer Bedeutung und tragende Säule unseres Gemeinwesens. Der tbb setzt sich daher seit Jahren dafür ein, den Staat in die Pflicht zu nehmen, Ehrenamtliches Engagement zu fördern und zu schützen und damit in vielen Bereichen auch überhaupt erst zu ermöglichen.

Viele Mitglieder in den Gewerkschaften setzen sich für ihre Ziele ein und sind auf Basis des Ehrenamtes bereit, ein Stück ihrer Freizeit dem Verbandsleben "Gewerkschaft" zu dienen.

So hat der Landtag erst vor Kurzem dem Ehrenamt in Thüringen einen besonderen Stellenwert eingeräumt, indem er eine eigene Regelung zum Ehrenamt in die Thüringer Verfassung aufgenommen hat (Art. 41 a). Auch ist Thüringen das erste Bundesland mit einem eigenen Ehrenamtsgesetz.

So könnte ehrenamtliche Engagement nach unserer Vorstellung auch ein Kriterium bei Beurteilungen sein.

Forderungen aus den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes:

21. Justiz und Innere Sicherheit

Die Durchsetzung von Recht ist eine grundlegende Voraussetzung für den Erhalt der freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Ohne die konsequente Durchsetzung von Recht ist ein freiheitliches Leben, wie es in Deutschland seit über 75 Jahren ausdrücklich gewünscht und verfassungsrechtlich verankert ist, nicht denkbar. Der Staat ist gemäß dem Grundgesetz verpflichtet, Stärke zu zeigen, um diese Ordnung zu gewährleisten. Der tbb beamtenbund und tarifunion hebt daher seine Forderung nach einem handlungsfähigen und durchsetzungsstarken Staat hervor. Eine leistungsfähige Justiz und öffentliche Verwaltung sind dafür unerlässlich, da nur so die rechtliche und gesellschaftliche Stabilität gewahrt werden kann.

Ein zentrales Problem ist jedoch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes, insbesondere im Bereich der Thüringer Justiz. Um qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden, sind faire und anforderungsgerechte Bezahlung sowie Besoldung unabdingbar. Politische Debatten über Einsparungen dürfen diese Aspekte nicht in den Vordergrund rücken, da dies abschreckend auf potenzielle Bewerber wirkt und das bestehende Personal demotiviert. Vielmehr sollte die Wettbewerbsfähigkeit des Thüringer Justiz durch attraktive Arbeitsbedingungen und klare Kommunikation seiner Vorteile gefördert werden.

Parallel dazu zeigt sich eine besorgniserregende Entwicklung: Die Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst, insbesondere gegen Sicherheitskräfte, hat ein nie dagewesenes Ausmaß erreicht. Diese Berufsgruppen, die durch ihre Erkennbarkeit und Präsenz oft in gefährliche Situationen geraten, sind zunehmend Ziel von Attacken, die in vielen Fällen lebensbedrohlich sind. Hier ist der Staat gefordert, Maßnahmen zum Schutz dieser Beschäftigten zu ergreifen und ihre Sicherheit zu gewährleisten. Nur so kann das seine Handlungsfähigkeit aufrechterhalten werden.

Personalentwicklung in der Thüringer Justiz

Der Mangel an qualifiziertem Personal und geeigneten Bewerbern belastet die gesamte Thüringer Justiz erheblich. Besonders betroffen sind die Beschäftigten in den unteren Besoldungsgruppen, die zunehmend eine unzureichende Bezahlung und die damit verbundene fehlende Wertschätzung beklagen. Diese Situation führt nicht nur zu Frustration, sondern beeinträchtigt auch die Motivation und Arbeitsleistung des Personals, was langfristig die Funktionsfähigkeit der Justiz gefährdet.

Neben der Notwendigkeit von Höhergruppierungen der Angestellten muss zwingend auch die Situation der Beamten im mittleren und gehobenen Dienst in der Thüringer Justiz diskutiert werden. Dabei darf das Leistungs- und Laufbahnprinzip nicht vernachlässigt werden. Es ist entscheidend, dass im gesamten Geschäftsbereich der Thüringer Justiz deutliche Stellenhebungen vorgenommen werden, um den Anforderungen gerecht zu werden und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Darüber hinaus müssen in der Thüringer Justiz die gesetzlichen und haushälterischen Voraussetzungen geschaffen werden, um mehr Beförderungen zu ermöglichen. Dazu gehört insbesondere die Aufhebung der Obergrenzen der Beförderungssämter gemäß dem Thüringer Besoldungsgesetz. Solche Maßnahmen sind notwendig, um Anerkennung, Wertschätzung und Gleichbehandlung der Justizbediensteten sicherzustellen und die Wettbewerbsfähigkeit mit anderen Laufbahnen in der Landesverwaltung zu gewährleisten.

Ausbau von Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

In der Justizverwaltung müssen die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten systematisch durch geeignete Angebote ausgebaut werden. Angesichts der gestiegenen Anforderungen in allen Justizberufen ist es entscheidend, Laufbahnperspektiven zu erweitern und flexibler zu gestalten.

Laufbahnrechtlich sollte die Möglichkeit geschaffen werden, durch sogenannte Verzahnungsämter den Übergang zwischen den Laufbahngruppen zu erleichtern. Dies bedeutet, dass qualifizierte Beschäftigte die ersten beiden Ämter der jeweils nächsthöheren Laufbahngruppe erreichen können. Ein solches Modell würde nicht nur die berufliche Weiterentwicklung fördern, sondern auch die Motivation der Beschäftigten stärken, indem ihnen klar definierte Karrierewege und Aufstiegschancen eröffnet werden.

Diese Maßnahmen sind notwendig, um die Thüringer Justiz zukunftsfähig und wettbewerbsfähig zu gestalten und den Ansprüchen eines modernen öffentlichen Dienstes gerecht zu werden.

Rechtspfleger, Amtsanwälte

Für den Beruf des Rechtspflegers ist ein Amt und eine dazugehörige Laufbahn zu schaffen, das mit einer dem Richter vergleichbaren Unabhängigkeit geschützt werden muss. Die Stellung des Rechtspflegers ist verfassungsrechtlich noch nicht abgesichert. Im Hinblick auf die Bewahrung der Rechtssicherheit und der Rechtsstaatlichkeit ist auf eine entsprechende verfassungsrechtliche Verankerung hinzuwirken. Hierfür wird die Anpassung gesetzlicher Vorschriften angestrebt. Der Rechtspfleger soll künftig genauso einen festen Platz im Gerichtsverfassungsgesetz finden wie der Richter. Außerdem besteht die Forderung, dass die §§ 5 und 7 des RPfLG ersatzlos aufgehoben werden.

Es wird die Einführung einer Einheitslaufbahn für den Rechtspflegerberuf gefordert (analog Richter), weil sich die normalen Beförderungsmechanismen im Beamtenystem nicht auf die Besonderheiten dieser Berufsgruppe anwenden lassen. Die inhaltliche Tätigkeit der Rechtspfleger ändert sich mit den verschiedenen Beförderungsämnern nicht(!), es sind in der Regel ehemals richterliche Aufgaben.

Die Höhe der Besoldung muss sich an der jeweils aktuellen Besoldungshöhe der Besoldungsämter A12 bis A14 (-Z) orientieren und eine kontinuierliche Progression zwischen diesen Besoldungshöhen enthalten. Bis zur Einführung der Einheitslaufbahn wird zumindest die Anhebung des Einstiegssamtens auf A11 gefordert. Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sind bereits heute in ihrer Tätigkeit bis zu einer Besoldungshöhe von A 13 Z, was A 14 entspricht, bewertet. Nur so kann dem besonderen Status und der sachlich unabhängigen Verantwortung Rechnung getragen und der Beruf attraktiver werden.

Solange es keine Einheitslaufbahn für Rechtspfleger in Thüringen gibt, sind zumindest in der Justiz – auch laufbahnübergreifend – die Eingangsämnern und das Endamt deutlich anzuheben. Stellenhebungen sowie der Wegfall der Stellenobergrenze haben ebenfalls zu erfolgen. Das ergibt sich folgerichtig aus der Gewinnungsabsicht von Fachkräften für die Justiz, aus bereits erfolgten Entscheidungen zu anderen Thüringer Laufbahnen, der Wertigkeit der Aufgaben und speziell aus der Entscheidung des BAG zur Eingruppierung der Justizangestellten (E9a) in Service-Einheiten. Das Abstandsgebot und die unterschiedlichen Laufbahnvoraussetzungen (Studium) müssen adäquat eingeordnet werden.

Von den Länderöffnungsklauseln gem. §19 RPfLG ist konsequent Gebrauch zu machen. Für die notwendige personelle Ausstattung hat der Dienstherr zu sorgen.

Es wird die Wiedereinführung der Amtsanwaltsausbildung als weitere Aufstiegsperspektive für Rechtspfleger gefordert. Amtsanwälte und in dem Bereich eingesetzte Rechtspfleger müssen, wie Staatsanwälte eine fachliche und persönliche Unabhängigkeit haben.

Gerichtsvollzieher

Die Fachgewerkschaften im Bereich der Justiz haben sich darüber verständigt, dass der beständige Forderung der Gerichtsvollzieher nach einer Laufbahn im gehobenen Dienst am ehesten mit einem gemeinsamen Fachhochschulstudium gemeinsam mit den Rechtspflegern entsprochen werden könnte, einem sogenannten Y-Modell. Inhalte des erforderlichen Grundstudiums wären im Wesentlichen deckungsgleich, wobei im letzten Drittel des Studiums oder im Anschluss eine Spezialisierung der Aufgaben für Rechtspfleger und Gerichtsvollzieher erfolgt. Ebenso kann der Praxisanteil des dualen Studiums entsprechend gestaltet werden. Ein Vorteil wäre, dass ein gegenseitiger Laufbahnwechsel möglich wird (z. B. wenn Gerichtsvollzieher in den Innendienst wechseln wollen/müssen). Es müsste kein neuer Fachhochschulstudiengang geschaffen werden. Entsprechende landesrechtlichen und vertragliche Regelungen müssen im Einvernehmen mit der Fachhochschule in Rotenburg / Fulda bzw. dem Hessischen Justizministerium geschaffen werden.

Justizfachwirt und vergleichbare Justizfachangestellte (UdG)

Die Aufgaben des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle (UdG) sind in der Regel von Beamten des mittleren allgemeinen Justizdienstes und vergleichbaren Justiz(fach)angestellten wahrzunehmen. Der § 153 GVG ist entsprechend zu modifizieren und der § 27 Rechtspflegergesetz ist zu streichen.

Justizwachmeister

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

Justizvollzug

Die Personalbedarfsberechnung für den Thüringer Strafvollzug aus dem Jahr 2018 wird den aktuellen Anforderungen nicht mehr gerecht, was zu einem erheblichen Personaldefizit von fast 20 Prozent führt. Die gestiegenen Belastungen für die Bediensteten sind unter anderem auf die Zunahme psychischer Auffälligkeiten bei Insassen zurückzuführen, die oft durch Drogenmissbrauch vor der Inhaftierung bedingt sind. Diese Entwicklungen verdeutlichen, dass der Personalbedarf neu bewertet werden muss.

Der Thüringer Beamtenbund (tbb) fordert daher, dass das notwendige Personal bereitgestellt wird, um die gesetzlichen Ziele und Aufgaben des Justizvollzugs erfüllen zu können. Gleichzeitig betont der tbb, dass die Anforderungen an die verschiedenen Berufsfelder im Justizvollzug kontinuierlich wachsen und die Berufsbilder daher regelmäßig angepasst und weiterentwickelt werden müssen. Nur so können die aktuellen Herausforderungen effektiv gemeistert werden.

Die geplante Eröffnung der neuen gemeinsamen Justizvollzugsanstalt in Zwickau-Marienthal im Jahr 2027 stellt eine weitere bedeutende Herausforderung dar. Bereits jetzt ist klar, dass das derzeitige Personal nicht ausreicht, um den planmäßigen Betrieb der Einrichtung sicherzustellen. Hinzu kommt, dass noch wichtige Fragen zum Wechsel von Bediensteten aus Thüringen nach Sachsen offen sind.

Für die Beschäftigten des Thüringer Justizvollzuges ist es essenziell, zeitnahe Klarheit über die Bedingungen und Regelungen des Transfers zu erhalten, um ihre Lebensplanung entsprechend anzupassen. Daher erwarten der Thüringer Beamtenbund dringend konkrete Festlegungen und Informationen zu diesen Fragen, um Unsicherheiten auszuräumen und eine gerechte Lösung zu finden.

Thüringer Polizei

Im Thüringer Justizvollzug fehlen nach unserer Auffassung derzeit etwa 100 Bedienstete, in der Thüringer Polizei etwa 350 jährlich bis 2030. Allein bis zum Jahr 2025 werden zudem mehrere 100 Beschäftigte wegen Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand treten und müssen kompensiert werden.

Die Personalsituation bei der Thüringer Polizei, aber auch im Justizvollzug 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:

- ✓ jährliche Neueinstellung von mindestens 350 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten bis mindestens 2030;
- ✓ Schaffung weiterer Planstellen für Verwaltungsbeamte und Stellen für Tarif beschäftigte zur Unterstützung des Vollzugsdienstes;
- ✓ Stärkung der Cyberfähigkeit der Thüringer Polizei, u.a. durch die Implementierung von Cyberermittlern und Cyberanalysten. sowie
- ✓ die Beschaffung der dafür notwendigen Ausstattung;
- ✓ Forcieren der Digitalisierung und Bereitstellung der dafür notwendigen Haushaltsmittel;
- ✓ Polizeistrukturenreform mit Orientierung an den Planungsregionen des Freistaates Thüringen;
- ✓ Fortsetzung der personellen Stärkung des Kontaktbereichsdienstes;
- ✓ Neuerarbeitung einer modernen Erschwerniszulagenverordnung.

22. Technischer Dienst

Nur eine starke technische Verwaltung kann nachhaltig den wirtschaftlichen Wohlstand mitgestalten. Sie gewährleistet und erfüllt wichtige Arbeit in der Daseinsvorsorge, z.B. beim Bau und bei der Unterhaltung der Infrastruktur. Für das Weiterbestehen des in Deutschland vorherrschenden hohen Lebensstandards ist eine effiziente Verwaltung und eine moderne Daseinsvorsorge notwendig. Der Fachkräftemangel, insbesondere im technischen Dienst, stellen den Bund, die Länder und die Kommunen angesichts des demografischen Wandels, der fortschreitenden Digitalisierung und sich verändernder Aufgaben bundesweit in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltungen und der kommunalen Unternehmen vor große Herausforderungen.

Um wirtschaftliche Akzente für eine gesunde Entwicklung mit regionalen Schwerpunkten zu erzielen, sind die technischen Verwaltungen der Vermessungs- und Geoinformation sowie der Landentwicklungsverwaltung der Länder eine unverzichtbare Säule für Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Justiz und Wissenschaft.

Diese o.g. Verwaltungen erledigen Arbeiten auf hohem Niveau. Ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen sind daher unabdingbare Erfordernisse, um mit qualifizierten Fachkräften den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden.

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

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

Einstellung von Fachkräften

Zwar ist es im Hinblick auf die Eingangssämter bereits jetzt möglich, Bewerberinnen und Bewerber für den mittleren nichttechnischen Dienst in einem Amt der Besoldungsgruppe A 6 bzw. für den mittleren technischen Dienst bis A 7 einzustellen (siehe § 20 ThürBesG). Für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst ist, soweit ein mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss gefordert wird, eine Einstellung gemäß § 20 Nr. 3 ThürBesG in einem Amt der Besoldungsgruppe A 10 möglich.

Nach Einschätzung des tbb bedarf es aber weiterer deutlicherer Maßnahmen, wie z.B. die auf Bundesebene mit dem Fachkräftegewinnungsgesetz vom 22. März 2012 kamen. Insgesamt gesehen ist es wichtig, im beamtenrechtlichen Rahmen attraktive Bedingungen für Fachkräfte zu schaffen; ein Ausweichen in den Tarifbereich sollte möglichst vermieden werden.

Empfehlungen für Fachkarrieren

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

Alle Potentiale zur Personalgewinnung ausschöpfen.

Schülerpraktika können Vorstellungen über den öffentlichen Dienst und die spätere Berufswahl positiv und realistisch geprägt werden. Deswegen sollte die Möglichkeit eines Schülerpraktikums im öffentlichen Dienst ausgeweitet werden.

Duale Ausbildungs- und Studienangebote sind zu verstärken. Gerade in Mangelfächern wäre es sinnvoll, die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber nicht erst nach dem Studium, sondern unmittelbar nach der Schule in den öffentlichen Dienst einzustellen. Sie würden dann ihr Studium an einer externen Fachhochschule/Hochschule absolvieren und die praktischen Berufszeiten in ihrer zukünftigen Dienststelle ableisten. Diese praktischen Berufszeiten könnten den Vorbereitungsdienst ersetzen.

Ausbildungen sollten weitestmöglich im Beamtenverhältnis auf Widerruf durchgeführt werden. Es wären Änderungen der Laufbahn-/Ausbildungsverordnungen notwendig.

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

Ausweitung der Demografie vorsorgenden Stellenpolitik

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

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

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

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

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

Für alle Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes des Freistaats Thüringen sind Maßnahmen zu ergreifen, um die Leistungsfähigkeit zu erhalten. Eine besondere Bedeutung kommt dabei dem BGM zu, dass nicht nur den aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern auch die Prävention zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit und der individuellen Gesundheitskompetenz umfasst. Die physische Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten sind die Grundlage für den Erhalt der Leistungsfähigkeit, Mitarbeiterzufriedenheit sowie Motivation der Beschäftigten. Darüber hinaus stellt ein erfolgreiches und modernes BGM mit Blick auf das zunehmende gesellschaftliche Gesundheitsbewusstsein einen nicht zu vernachlässigenden Attraktivitätsfaktor im Rahmen der Nachwuchsgewinnung dar. Vor diesem Hintergrund muss die Einführung des BGM in allen Behörden des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Thüringen prioritär sein.

Verankerung der Grundsätze des BGM im Beamtengesetz.

Der tbb fordert die Verankerung der Grundsätze des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Thüringer Beamtengesetz.

Eine gesetzliche Verankerung des BGM im Thüringer Beamtengesetz bringt zum einen den politischen Willen zur Etablierung und Durchführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zum Ausdruck und bestärkt zum anderen den wertschätzenden Willen gegenüber den Bediensteten die strategische Steuerung und Implementierung gesundheitsrelevanter Maßnahmen und Prozesse in der Verwaltung zur Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Bediensteten durchzusetzen. Hierbei ist die Verpflichtung zum Abschluss von Dienstvereinbarungen mit den jeweiligen Personalvertretungen im Gesetzestext aufzunehmen.

Einrichtung einer zentralen Koordinationsstelle BGM für jedes Ressort.

Die Einrichtung einer zentralen Koordinationsstelle BGM für jedes Ressort als Ansprechpartner und Netzwerkpartner ist dabei dringend notwendig. Die ressortübergreifende unabhängige Anlauf- und Beratungsstelle unter Schaffung von Planstellen für Psychologen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie ausgebildeten Gesundheitsmanagern ist einzurichten, um die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben in allen Behörden zu gewährleisten und zu unterstützen.

Einhaltung einer Mindestbesichtigungsquote im Arbeitsschutz.

Der tbb fordert entsprechend § 21 Arbeitsschutzkontrollgesetz für alle Landesbehörden und Kommunen die Einhaltung der jährlichen Mindestbesichtigungsquote von 5%. Für die öffentliche Verwaltung ist darüber hinaus eine zusätzliche Erhöhung der Besichtigungsquote auf 10% erforderlich. Die Stärkung der behördlichen Kontrollinstanzen und die Erhöhung der Besichtigungsquote über die im Arbeitsschutzkontrollgesetz geforderte Quote hinaus, führt u.a. zur Aufdeckung von

technischen und strukturellen Ursachen mit gesundheitlichen Auswirkungen auf die Bediensteten. Durch den Anstoß eines stetigen Verbesserungsprozesses durch den fachkundigen „Blick von außen“ wird eine Sensibilisierung aller Beteiligten, der Dienststellenleitung, der Führungskräfte und der Mitarbeiter erreicht. Ziel dabei ist eine Senkung arbeitsbedingter Erkrankungen und die damit von Fehlzeiten und Leistungseinbußen verminderte Leistungsfähigkeit der öffentlichen Dienststellen. Durch die sinkenden Krankheitskosten und steigender Wertschätzung der Mitarbeiter profitieren auch die Bürger von einem effizienteren und funktionierenden Staat. Nicht zuletzt führt ein umfassendes Gesundheitsmanagement zur steigenden Attraktivität der Arbeit und wirkt Fachkräftemangel entgegen.

Nachhaltiges Schulungs- und Fortbildungsprogramm für Sicherheitsbeauftragte.

Der tbb fordert ein nachhaltiges Schulungs- und Fortbildungsprogramm für Sicherheitsbeauftragte, Führungskräfte, am Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligte Personalvertreter und eingesetzte BGM-Beauftragte.

24. Bildung und Schule

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

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

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

Bildung ist ein Grund- und Menschenrecht. Daher muss die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am Bildungsprozess selbstverständliche Grundlage jeder (bildungs-) politischen Entscheidung sein. In diesem Zusammenhang obliegt unserem differenzierten Bildungssystem die Aufgabe, allen Menschen unabhängig von ihrer sozialen und geografischen Herkunft die Teilhabe an Bildungsangeboten zu ermöglichen und dadurch Bildungsgerechtigkeit sowie Chancengleichheit zu gewährleisten.

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

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

Um dies zu erreichen sind angemessene Rahmenbedingungen seitens der Politik, ausreichend qualifiziertes Fachpersonal und die notwendigen infrastrukturellen Voraussetzungen von grundlegender Bedeutung. Dabei muss verdeutlicht werden, dass eine auskömmliche Finanzierung entscheidend für die Zukunftsfähigkeit unseres Bildungssystems ist. Investitionen in unser

Bildungssystem bieten neben dem bereits geschilderten Mehrwert für das Individuum eine Vielzahl an Vorteilen für die gesamte Gesellschaft. Sie führen zu technischem Fortschritt, Wirtschaftswachstum, Wohlstand und geringeren Transferausgaben. Vor diesem Hintergrund gilt es, Bildungsausgaben als nachhaltige Investition in unsere Zukunft zu sehen und deren Weg zu bereiten.

Zukunftsfeste Bildung, Erziehung und Betreuung kann nur durch ausreichend qualifiziertes Personal realisiert werden. Um Schule und Unterricht weiterhin zukunftsfähig entwickeln zu können, halten wir daher daran fest, dass sich Sonderwege zur Gewinnung von Lehrkräften an den Standards der Lehrkräfteausbildung orientieren müssen mit dem Ziel, dass diejenigen Lehrkräfte über dieselben Kompetenzen verfügen wie grundständig ausgebildete Lehrkräfte.

Keine Qualitätsabsenkung, konsequente Nachqualifizierung

Die Bildungsgewerkschaften des tbb sprechen sich entschlossen gegen eine Aufweichung und Qualitätsabsenkungen in der Lehrkräftebildung aus.

Übergeordnetes Ziel bei der Qualifizierung von nicht grundständig ausgebildeten Lehrkräften muss stets eine Qualifikation auf dem Niveau eines Masterabschlusses oder eines Staatsexamens mit einem anschließenden Referendariat und der Lehrbefähigung für 2 Fächer sein. Die aktuell ausgebrachten Nachqualifizierungsangebote sollen allen Kräften im Bereich Schule eröffnet werden.

Um eine Überlastung der Teilnehmer der Nachqualifizierung zu verhindern, wird jedoch maximal ein halber Lehrauftrag während der Qualifizierungszeit gefordert sowie ein Beginn der Qualifikationsmaßnahmen spätestens nach einem halben Jahr.

Es müssen Leitfäden für Seiten- und Quereinsteiger (für sie selbst, für die Schulen und die Schulleiter) formuliert und zur Verfügung gestellt werden, die jede Kraft an ihrem Ausbildungspunkt abholt und weiterqualifiziert.

Verbeamtung nur von vollständig ausgebildeten und nachqualifizierten Kräften

Das Verbeamtungsangebot soll nur grundständig ausgebildeten und vollständig nachqualifizierten Kräften unterbreitet werden. Bis dahin wird eine Einstellungsmöglichkeiten in den staatlichen Schuldienst als unbefristete Tarifkraft ermöglicht.

Für den **Seiteneinstieg in den Schuldienst** sollte in Thüringen ein Hochschulstudium an einer Universität, Kunst- oder Fachhochschule, das mit einem Master, Magister oder Diplom abgeschlossen wurde, die Grundvoraussetzung auch weiterhin sein. Ausländische Hochschulabschlüsse, die diesen Kriterien genügen, werden ebenfalls anerkannt. Zusätzlich sind Deutschkenntnisse auf dem Niveau C1 vorzuweisen.

Die Fachgewerkschaften im tbb können sich auch weiterhin vorstellen, Möglichkeiten für Fachschulabsolventinnen und Fachschulabsolventen, Meister oder Absolventen mit einer gleichwertigen Ausbildung Einstellungsmöglichkeiten in den staatlichen Schuldienst als Fachlehrer/Fachlehrer für den fachpraktischen Unterricht an berufsbildenden Schulen vorzusehen. Auch ihnen sollten Wege eröffnet werden, die Nachqualifizierung für eine Lehrbefähigung berufsbegleitend zu erwerben.

Klare Anerkennung und schnelle transparente Anerkennungsverfahren von Berufsabschlüssen.

Innerhalb des Ausbildungsstandortes Thüringen sollte es eine einsehbare Übersicht geben, welcher Abschluss wie weit für einen Seiteneinstieg in den Schuldienst anerkannt wird und inwieweit Ausbildungsinhalte beispielsweise auf Inhalte des Vorbereitungsdienstes anerkannt werden

können. Diese Übersicht muss regelmäßig durch neue oder wegfallende Studiengänge in Thüringen ergänzt werden und mit anderen Bundesländern ausgetauscht werden.

Schulische Infrastruktur verbessern.

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

Räumliche Ausgestaltung

Gute Bildung, Erziehung und Betreuung setzen angemessene Räumlichkeiten voraus. Das Raumkonzept unserer Bildungseinrichtungen muss quantitativ und qualitativ hochwertig sowie alters- und fachkräftegerecht sein, curriculare und extracurriculare Angebote müssen dort ihren Platz finden. Die zunehmende Verbreitung des Ganztagsunterrichts, die Integration von Kindern mit Migrationshintergrund, Inklusion und die Digitalisierung führen zu veränderten Anforderungen an die räumliche Ausgestaltung. Um angemessene Lehr-, Lern-, Arbeits-, Ruhe-, Bewegungs- und Spielphasen zu ermöglichen, werden viele Schulgebäude umfangreichen Umbaumaßnahmen unterzogen werden müssen. Dies betrifft auch die Kindertagesstätten, die derzeit zur Erfüllung des Rechtsanspruches Räume wie Turn- oder Essensräume umfunktionieren mussten, um neue Gruppen unterbringen zu können. Angemessen große Klassen- und Gruppenräume und offene Lernwelten sowie gesonderte Arbeits-, Bibliotheks-, Computer-, Gruppen-, Ruhe-, Experimentieräume, ausreichend Räume für Fachkräfte mit Arbeitsplätzen und Sportplätze sowie bedarfsgerecht gestaltete Außenanlagen müssen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus bedarf es der Räumlichkeiten für die Koordination der Aktivitäten aller Akteure. Der Gesundheitsschutz der Fachkräfte, der Kinder und Jugendlichen sowie Maßnahmen zur Geräuschkämmung müssen bei der Gestaltung der Räumlichkeiten ausreichend beachtet werden. Darüber hinaus wird sich die ganztägige Bildung auch auf den Sozialraum Schule auswirken. Dessen Neugestaltung gilt es in Zusammenarbeit mit den Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern, Eltern und den Akteuren der bisherigen Nachmittags- und/oder Randstundenbetreuung sowie den verschiedenen Institutionen und Akteuren an den Bedürfnissen vor Ort auszurichten.

Zudem stellt der Klimaschutz weitere Herausforderungen an den Bau von Kindertagesstätten, Schulen und Universitäten. Bereits bestehende Gebäude müssen energetisch saniert und Neubauten möglichst klimaneutral errichtet werden, sodass die Gebäude unserer Bildungseinrichtungen eine Vorreiterrolle im Kampf gegen den Klimawandel einnehmen.

Ausstattung

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

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

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

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

Tandempartnerschaften bilden.

Die tbb Bildungsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, Tandempartnerschaften an den Schulen zu etablieren zwischen berufserfahrenen Kollegen und Berufs(quer- und -seiten-)einsteigern. Dies sollte auch als weiteres Angebot an Lehrkräfte im ruhestandsfähigen Alter verstanden werden, um diese zu motivieren, an der Seite eines Berufseinsteigers noch weiterzuarbeiten. Für die Berufseinsteiger hat es den Vorteil, dass sie kontinuierlich begleitet werden und an den Schulalltag herangeführt werden können. Gerade für Seiten- und Quereinsteiger hat es darüber hinaus den Vorteil, mehr Zeit für die Nachqualifikation und den Erwerb positiver praktischer Erfahrung zu erhalten. Im Tandem erfolgt zudem die Stundenabsicherung für das ganze Schulhalbjahr.

Reform des Lehramtsstudium überdenken.

Das Problem des Lehrkräftemangels wird uns nach allen Prognosen die nächsten 20 Jahre begleiten. In diesem Zusammenhang muss auch das Lehramtsstudium einer strukturellen Debatte unterzogen werden. Immanente Praxisphasen und stärkere Orientierung an den pädagogisch-psychologischen Herausforderungen an Schulen sind aus unserer Sicht wichtige Kriterien einer zukunftsweisenden Lehrerbildung. Der tbb und seine Fachgewerkschaften regen daher an, über die Inhalte des Lehramtsstudiums nachzudenken: Prüfung von Studienvoraussetzungen für Kunst und Musik - gemeinsam mit den Hochschulen prüfen, wenn auf Lehramt studiert wird, um den Anteil der Studierenden zu erhöhen/ Prüfung, ob alle Teile des Studiums von Lehrkräften genauso absolviert werden müssen, wie von Fachmaster-Studenten für die Fächer Mathematik und Physik.

Entwicklungsmöglichkeiten schaffen.

Schule wird in den nächsten 20 Jahren ein Ort der Bildung in mehrfacher Hinsicht. Während den Schülern altersgerecht Stoff vermittelt werden muss, werden parallel zahlreiche Lehrkräfte selbst noch in Ausbildung sein. Zur Entlastung der Schulleiter bedarf es Koordinatoren für die Weiterbildung, Nachqualifizierung und die Vermittlung von Tandems. Diese müssen auch Ansprechpartner für die Schulämter und Ausbildungsstätten sein. Für die Stellvertretungen kann und muss dann eine entsprechende Zulage ausgewiesen werden. Daneben sollten weitere Funktionsstellen für wichtige Funktionen als Ausbildungsverantwortlicher, Fachbereichsleiter, Fachkonferenzleiter oder als Beratungslehrer, als fachbegleitende Lehrer, Koordinatoren für Wettbewerbe/ Berufsorientierung/ Mittelstufen/ Schuleingangsphase/ Inklusion etc. oder Lehrkräften mit vergleichbaren Aufgaben eingerichtet werden.

Ausweisung von Ämtern für Ein-Fach-, Zwei-Fach- und Drei-Fach-Lehrer

Es bedarf einer besoldungsrechtlichen Nachzeichnung mit dem Zweifachlehrer als Ausgangspunkt (A13), für Ein-Fach-Lehrer und Drei- bzw. Mehr-Fach-Lehrer.

Schaffung einer Zentralstelle für Schulfachkräftebindung

Ziel dieser Stelle muss der Erhalt und die Gewinnung aller für den Schuldienst qualifizierten Fachkräfte sein. Diese Zentralstelle sollte bereits als Ansprechpartner ab dem ersten Staatsexamen zur Verfügung stehen mit dem Ziel, Fachkräfte in Ihrer Lebenssituation abzuholen und ihren weiteren Weg im Schuldienst in Thüringen aufzuzeigen. Weiterhin sollte sie auch genutzt werden, um aus Schulen und Schulämtern kommunizierte Probleme direkt in Handlungsmaßnahmen, die gegensteuern umzusetzen. Sie sollte Dienstleister für die Schulleiter mit Blick auf das Personal und die Personalentwicklung sein.

Änderung der Arbeitsorganisation im Bereich Schule.

Dafür müssen pädagogische Assistenten und Verwaltungsassistenten an allen Schulen eingestellt werden - nicht nur als Projekt an ausgewählten Schulen für zwei Jahre.

Bereitstellen von Instrumenten zur Bewältigung von Motivations- und Disziplinproblemen.

Prüfung der Instrumente von Schulen zur Bewältigung von Motivations- und Disziplinproblemen bei Schülern sowie bei Schulabsenz – Aufbau eines niederschweligen temporären Betreuungs- und Beschulungsangebots außerhalb der regulären Lerngruppen.

Unterstützungsmaßnahmen für Migration und Inklusion.

Es bedarf dringend weiterer Unterstützungsmaßnahmen für Schulen zur Bewältigung der Anforderungen von Migration und Inklusion und/oder Entwicklung von anderen Organisationsformen für diese Aufgaben an den Schulen.

Migration: Die an den Schulen eingestellten DAZ-Lehrkräfte werden zur Absicherung des Unterrichts benötigt. Es sollte deshalb über Sprachförderung an den Schulen durch andere Organisationen nachgedacht werden- diese könnten an die Schulen kommen und parallel bzw. nach dem Unterricht entsprechende Förderungen durchführen.

Wünschenswert wären erst Sprachintensivkurse außerhalb der Klassen – dann die Übernahme in die Klassen. Dann ist auch wirkliche Teilhabe möglich.

Inklusion: Es muss darüber nachgedacht werden, ob es angesichts der enormen Herausforderungen durch Inklusion für Lehrkräfte und Schüler andere Formen von Inklusion an Schulen geben kann, z.B. Förderschulklassen an allgemeinbildenden Schulen mit gemeinsamem Unterricht in bestimmten Fächern mit den anderen Klassen ihrer Klassenstufe.

Unterstützung der Schulen durch lokale Partner.

Zu denken wäre auch an Unterstützung der Schulen durch Kooperationen mit lokalen Bildungseinrichtungen, Firmen und Bildung von Zentren bei der Absicherung von Praxisunterricht z.B. für Regelschüler. Diese Partnerschaften könnten aus den lokalen Erfahrungen mit dem Schulbudget erwachsen.

Es sollte zur Entlastung der Regelschulen auch eine Möglichkeit zum Einsatz von Personal aus Firmen für praktischen Unterricht in den Firmen selbst oder an der Schule (Einrichtung von entsprechenden Räumen durch Firmen) möglich sein.

Regelung von Klassengrößen und Schulgrößen für Thüringer Schulen im Thüringer Schulgesetz.

Die Personalsituation in Thüringen erfordert inzwischen dringend Maßnahmen zur Schulnetzgestaltung. Dabei sollten verbindliche Regelungen zu Schulgrößen für den städtischen und den ländlichen Raum in Abhängigkeit von der Schulart getroffen werden. Um die Akzeptanz zu erhöhen, könnte der Freistaat für Kommunen, die ihren Schulstandort erhalten wollen, vorher festgelegte Zahlungen pro Schüler (angelehnt an Finanzierung Schulen in freier Trägerschaft) erbringen. So könnte sich die Kommune selbst entschließen, den Standort zu erhalten.

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 Lehrgewinnung 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,
- ✓ Umgestaltung der Thüringer Grundschulen zu gebundenen Ganztagschulen und Hebung der Attraktivität des Erzieherberufs.

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.

Stärkung der Schulaufsicht

Der tbb fordert eine personelle Verstärkung und Aufwertung der Dienstposten im Bereich der Schulaufsicht in den Staatlichen Schulämtern. 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 persönlichen 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 sowohl in ihrer Führungsrolle als auch in der Beratung vor Ort gewinnt in diesem Zusammenhang eine immer stärkere Bedeutung.

Diesem qualitativen und quantitativen Aufgabenaufwuchs in den Staatlichen Schulämtern muss personell durch Verstärkung sowohl im Bereich der Schulaufsicht als auch der Personalverwaltung begegnet werden. Eine umfassende spezielle Qualifizierung der Schulaufsichtspersonen, sowohl mit Beginn als auch während der Tätigkeit, ist nötig. 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.

Handlungsnotwendigkeiten:

- ✓ Evaluation des Musterstellenplanes der Staatlichen Schulämter im vertrauensvollen Dialog mit der oberen Schulaufsicht,
- ✓ Anhebung der Besoldung der Schulaufsichtspersonen mindestens auf das Niveau der Schulleitungen der beaufsichtigten Schulen und somit Angleichung an andere Bundesländer,
- ✓ spezifische Qualifizierungsangebote für Schulaufsichtspersonen.

25. Umwelt

Etablierung eines umfassenden Waldumbauprogramms unter auskömmlicher Finanzausstattung der AöR ThüringenForst

Der Wald in Deutschland und Europa krankt. Weniger als ein Fünftel der Bäume sind noch gesund. 120.000 Hektar Schadfläche gibt es allein in Thüringen. Tendenz steigend. 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, weiter umzusetzen und fortzuentwickeln. 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 und zur Verfügung zu stellen.

Es muss ein Weg von einer rein profitorientierten Ausrichtung der AöR ThüringenForst an eine an die gesellschaftlichen Forderungen angepasste Orientierung erfolgen. Die naturnahe Waldwirtschaft, die alle Ökosystemdienstleistungen berücksichtigt, erfordert ausreichend Personal und entsprechende Finanzausstattung für den Mehraufwand - z. B. Für Pferderückung, 40 m Gassenabstand etc. Hier muss die Landesregierung gemeinsame mit den Stakeholdern klare Zielvorgaben entwickeln und machen und die sich daraus ergebenden Mehrkosten erstatten.

Aktuell werden bereits Teile der hoheitlichen Tätigkeiten aus dem betrieblichen Teil querfinanziert, da die hoheitlichen Tätigkeiten nicht auskömmlich gegenfinanziert sind. Hier ist der Zuführungsbeitrag entsprechend zu erhöhen. Es muss eine Rücklagenbildung möglich sein, um den Waldumbau und die Wiederbewaldung sowie die nachfolgende Pflege adäquat zu finanzieren – auch in Zeiten verminderter Holzerträge, die angesichts der Waldschäden mittelfristig eintreten. Die Mindereinnahmen müssen auch über alternative Einnahmen gedeckt werden können. Wo es naturschutzfachlich und -rechtlich möglich ist und auch weiteren Zielen (Tourismus) nicht entgegensteht, muss auch Windkraft im Wald seinen Teil beitragen – auch als Teil der Energiewende, die für den Klimaschutz notwendig ist. Denn der Wald krankt akut durch die Folgen des Klimawandels.

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 darf nicht fortgesetzt werden. Wenn die neuen gesellschaftlichen Verpflichtungen erfüllt werden sollen und die sichtbare Katastrophe nicht weiter verschlimmert werden soll, ist zwingend eine Personalaufstockung erforderlich. Die Ausbildungsoffensive muss konsequent weitergeführt und noch verstärkt werden. Benötigt werden Forstwirtinnen und -wirte, die im Wald die Schäden aufarbeiten und Forstingenieure, die im Forstamt die Aufgaben koordinieren. Weitere Strukturvergrößerungen dürfen nicht erfolgen. Im Gegenteil - eine Verkleinerung der Forstreviere ist erforderlich, um eine qualitativ hochwertige

Arbeit im Wald – v.a. die Pflege der aufzuforstenden und umzubauenden Wälder zu gewährleisten – inkl. der notwendigen Jagd. Insgesamt erscheint eine Personalaufstockung von 300 Beschäftigten erforderlich. Personal ist rar und deshalb ist die eigene Ausbildung von Forstfachpersonal zwingend. Personal, das die Ausbildung in der normalen Tätigkeit mit erledigt, muss für den höheren Aufwand und die entsprechende Verantwortung auch entsprechend entlohnt werden.

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. Hierfür ist ebenfalls der Zuführungsbetrag entsprechend weiter anzupassen.

Ein Waldumbauprogramm hin zu einem klimastabilen Wald 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. Gleichfalls muss die Ausstattung des FFK Gotha zur wissenschaftlichen Begleitung und der notwendigen Forschung verbessert werden.

Keine weiteren Flächenstilllegungen

In Thüringen sind mehr als 10 Prozent des Landeswaldes aus der Nutzung genommen – als Zielstellung der Biodiversitätsstrategie des Bundes, die auch auf das Land übertragen wurde. Neue Ziele, die auf EU-Ebene vereinbart wurden, lassen vermuten, dass weitere Flächen aus der Nutzung genommen werden sollen. Der Wald steht vor großen Herausforderungen, auch was die Versorgung mit dem nachwachsenden und klimaneutralen Wertstoff Holz angeht. Eine weitere Stilllegung würde nicht nur die Versorgung mit Holz infrage stellen, sondern auch die ökonomische Situation der Forstbetriebe und damit auch der Menschen, die im Wald arbeiten infrage stellen. Flächenstilllegungen sollen prinzipiell nur nach wissenschaftlichen Kriterien infrage kommen und nicht durch abstrakte Forderungen bestimmter Zahlen. Der Fokus sollte vorrangig auf der naturnahen Nutzung der vorhandenen Wälder erfolgen unter dem Primat der Walderhaltung.

Stärkung der Ausbildungsinstitutionen

Für die Erhaltung des Waldes für alle Thüringerinnen und Thüringer für die Zukunft, die adäquate Pflege, den Waldumbau und im besten Fall Waldmehrung wird mehr und gut ausgebildetes Forstpersonal benötigt. Weiterhin ist neues Personal unabdingbar, um ausscheidendes Personal aus Altersgründen zu ersetzen.

Hierfür ist es notwendig, die Ausbildungsinstitutionen in Thüringen zu stärken. An der FH Erfurt wird im Vergleich zu anderen Forsthochschulen in Deutschland mit 58 Prozent des Personals die gleiche Lehre und Ausbildung angehender Forstleute realisiert. Die Nachfrage nach Forstpersonal ist ungebrochen hoch. Eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten ist notwendig. Hierfür benötigt die FH Erfurt besserer personelle und auch räumliche Ausstattung sowie eine adäquate Sachausstattung, um einen hohen Qualitätsstandard der Lehre abbilden zu können.

Gleiches gilt für die Kapazitäten der Berufsschule zur Ausbildung der Forstwirtinnen und Forstwirte. Auch die Stärkung und der weitere Ausbau des forstlichen Bildungszentrums der AöR ThüringenForst in Gehren ist notwendig.

Stärkung der Selbstverwaltung im Privatwald

Klein- und Kleinstprivatwald müssen weiter gestärkt werden, damit tragfähige Selbstverwaltungsstrukturen entstehen. Diese sind oftmals noch zu klein und wenig handlungsfähig. Diese müssen so unterstützt werden, damit auch eigenes, gut qualifiziertes und bezahltes Personal angestellt werden kann.

Handlungsnotwendigkeiten bei der AöR ThüringenForst:

- ✓ Erhöhung der Finanzaufwendungen ab 2025 bis über 2030 hinaus
- ✓ Klare Formulierung der Ansprüche der Gesellschaft an ThüringenForst und deren entsprechende Finanzierung z.B.: Finanzierung der „Gemeinwohl/ gesellschaftlichen Leistungen“ bzw. Ökosystemdienstleistungen
- ✓ 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,
- ✓ Weiterführung des Waldumbauprogramms hin zum klimastabilen Wald unter Sicherstellung der Finanzierung.
- ✓ Ermöglichung von Windkraft im Wald

26. Finanzen

Die Finanzverwaltung muss am Berufsmarkt konkurrenzfähig bleiben.

Die Besoldungen der Finanzbeamten hält einem Vergleich zu Gehältern in der freien Wirtschaft nicht stand. Das bisherige Argument, der Vorteile und Sicherheit des Status Beamter, reicht aktuell zunehmend weniger, um junge Menschen für diesen Beruf zu gewinnen. Hinzu kommt, dass die gute Ausbildung auch gern von der freien Wirtschaft genutzt wird.

Im Bereich Finanzen müssen daher dringend die Arbeitsbedingungen, beginnend mit einer eine Entwicklung ermöglichenden Besoldung, einer wertschätzenden Arbeitsatmosphäre mit klaren Verantwortlichkeiten sowie den Menschen unterstützende funktionierende Software und Technik verbessert werden.

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 Eingangssämter in den Laufbahnen mittlerer und gehobener Dienst vorzunehmen.

27. Sonstiges

Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing umsetzen.

Der tbb setzt sich dafür ein, dass die in Tarifverträgen abgeschlossene Möglichkeit zur Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing angewendet werden. Eine Ungleichbehandlung von kommunalen- und Landesbeschäftigten ist zu vermeiden.

Impressum:

Herausgeber:

tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V.

Schmidtstedter Str. 9, 99084 Erfurt

Tel: 0361/ 6 54 75 21 | E-Mail: post@dbbth.de

Vertreten durch den Landesvorsitzenden Frank Schönborn

Oktober 2024