tbb beamtenbund und tarifunion thüringen

Leitantrag 2025

Personalentwicklung und Ausstattung für den öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst: Zukunft gestalten – Beschäftigte stärken

Die wichtigste Ressource des öffentlichen Dienstes sind seine Beschäftigten. Der Thüringer Beamtenbund und die Tarifunion (tbb) setzen sich dafür ein, dass der öffentliche Dienst eine Vorbildrolle bei der Gestaltung moderner und zukunftsfähiger Arbeitsverhältnisse übernimmt. Allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Thüringen sollen klare und verlässliche Perspektiven geboten werden. Dazu zählen flexible Arbeitszeiten, wettbewerbsfähige Bezahlung, regelmäßige Beförderungsmöglichkeiten, umfassende Weiterbildungsangebote und klare Entwicklungsperspektiven.

Forderungen des tbb:

Ein zukunftsorientiertes Struktur- und Personalentwicklungskonzept, das den Anforderungen des öffentlichen Dienstes gerecht wird.

- Eine amtsangemessene Alimentation ist hierfür eine unverzichtbare Voraussetzung.
- Arbeit muss sich wieder lohnen – besonders in den unteren Besoldungsgruppen, wo ein deutlicher Abstand zum Bürgergeld gewahrt werden muss. Das Leistungs- und Laufbahnprinzip ist dabei zentral, um eine gerechte und transparente Besoldungsstruktur zu gewährleisten. Gleichzeitig soll jeder Beschäftigte eine sichere berufliche Perspektive erhalten. Individuelle Personalentwicklungsvereinbarungen mit klaren Fortbildungsplänen sind hierfür essenziell.
- Die gesetzlichen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für regelmäßige Beförderungen müssen geschaffen werden. Dies ist notwendig, um die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes langfristig sicherzustellen und die Motivation der Beschäftigten zu fördern.

Der öffentliche Dienst steht vor großen Herausforderungen. Ein überproportionaler Abgang von Bediensteten in den kommenden Jahren sowie der Mangel an qualifiziertem Personal und geeigneten Bewerbern belasten die verbleibenden Beschäftigten erheblich. Diese Situation führt nicht nur zu Frustration, sondern beeinträchtigt auch Motivation und Arbeitsleistung. Langfristig gefährdet dies die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Um den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, braucht es ein umfassendes Maßnahmenpaket, das sowohl die Gewinnung als auch die Bindung von Fachkräften fördert.

- Die Besetzung von Stellen muss transparent und nach den Kriterien Eignung, Leistung und Befähigung erfolgen.
- Der öffentliche Dienst sollte moderne Rekrutierungsstrategien nutzen, etwa durch gezielte Werbung in Schulen, Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen sowie durch eine stärkere Präsenz auf Online-Plattformen. Förderprogramme für Quereinsteiger und Berufswechsler können dazu beitragen, die Vielfalt und das Fachwissen in der Belegschaft zu erweitern.
- Zudem sollten Übergangsprogramme geschaffen werden, die Studierenden in Thüringen einen nahtlosen Einstieg in den öffentlichen Dienst ermöglichen. Auch Stipendienprogramme bieten Potenzial und sollten konsequent ausgebaut werden.
- Ein moderner Arbeitsplatz ist ein zentraler Bestandteil attraktiver Arbeitsbedingungen.
- Der tbb fordert eine zeitgemäße technische Ausstattung, einschließlich Laptops, Diensthandys, mobilem Internetzugang und ausreichend Dienstfahrzeugen. Sollte Beschäftigten ausnahmsweise die Bereitstellung dienstlich benötigter Ausrüstung obliegen, müssen sie hierfür angemessen entschädigt werden.

Die fortschreitende Digitalisierung bietet erhebliche Potenziale, um Arbeitsprozesse zu vereinfachen, zu beschleunigen und effizienter zu gestalten.

- Technik muss jedoch zuverlässig, anwenderfreundlich und intuitiv sein – sie soll die Arbeit erleichtern, nicht behindern. Berufliche Weiterbildung spielt hierbei eine Schlüsselrolle.
- Das Prinzip des lebenslangen Lernens muss stärker in den Fokus gerückt werden. Ein verbindlicher Anspruch auf hochwertige Qualifizierungsmaßnahmen ist notwendig, damit Beschäftigte den neuen Anforderungen der digitalen Arbeitswelt gewachsen sind.
- Um den Kompetenzerwerb sicherzustellen, fordert der tbb die verbindliche Festlegung geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen. Weiterbildung und eine vorausschauende Innovationspolitik sind der Schlüssel für eine zukunftsfähige und effiziente Verwaltung.