

Anhang

Dokumente zur Beamtenpolitik des DGB:

	Seite
1. Politik für Beamtinnen und Beamte Eckpunkte des DGB für die Beamtenpolitik der 15. Legislaturperiode	2
2. Stellungnahme der Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte des DGB zum Bericht der nordrhein-westfälischen Regierungskommission „Zukunft des öffentlichen Dienstes - öffentlicher Dienst der Zukunft“ Beschluss vom 19. September 2003	3
3. Prävention vor Rehabilitation – Rehabilitation vor Versorgung Zehn Eckpunkte zur Vermeidung von Frühpensionierungen, zu altersgerechten Arbeitsbedingungen und zum Gesundheits- management im öffentlichen Dienst beschlossen vom DGB Bundesvorstand am 6. Mai 2003	7
4. Eckpunkte zum Laufbahnrecht Beschluss der Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte des DGB vom 7. November 2001	12
5. Sechs Eckpunkte des DGB zur Reform der Beamtenversorgung 20 Beschlossen vom DGB-Bundesvorstand am 8.4.1997	
6. Für ein modernes Berufsbeamtentum 22 Beschlossen vom 17. Ordentlichen Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)	

Politik für Beamtinnen und Beamte

Eckpunkte des DGB für die Beamtenpolitik der 15. Legislaturperiode

- Die Tarifabschlüsse im öffentlichen Sektor sind auf die in den Tarifbereichen tätigen Beamtinnen und Beamten zeit – und inhaltsgleich zu übertragen.
- Bei der Gesundheitsreform muss neuen Beamtinnen und Beamten einmalig eine Wahlmöglichkeit zu Beginn des Beamtenverhältnisses zwischen GKV und PKV ermöglicht werden. Gleichzeitig ist allen schon bisher in der GKV versicherten Beamtinnen und Beamten ein hälftiger Beitragszuschuss zu geben.
- Die Verhandlungs- bzw. Beteiligungsrechte sind zu erweitern. Es soll gewährleistet werden, dass
 - Verwaltungsvorschriften zu beamtenrechtlichen Fragen durch Verträge ersetzt werden.
 - nicht zustimmungspflichtige Verordnungen ausgehandelt und danach durch die Bundesregierung erlassen werden.
 - bei zustimmungspflichtigen Verordnungen einvernehmen mit dem DGB hergestellt wird, bevor sie inhaltsgleich dem Bundesrat vorgelegt werden.
 - auch Gesetzesentwürfe der Bundesregierung verhandelt werden, bevor sie dem Parlament zur Abstimmung vorgelegt werden.
- Im Sinne der Bundestagsentschließung vom Dezember 2001 ist ein Präventionsprogramm zur Verringerung von vorzeitigen Pensionierungen wegen krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit aufzulegen. Das Arbeitsumfeld von älteren Beamtinnen und Beamten ist auf deren besondere Bedürfnisse auszurichten. Ebenfalls sind Anreize zu schaffen, die gesetzliche Altersgrenze zu erreichen.
- Die dienstlichen Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass sie den Beamtinnen und Beamten das höchstmögliche Maß an Zeitsouveränität ermöglichen. Es ist ein Förderprogramm zu entwickeln, durch das innerhalb der nächsten Legislaturperiode die Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen und von Männern erheblich erhöht wird. Die Teilzeitbeschäftigte diskriminierenden versorgungsrechtlichen Bestimmungen sind aufzuheben. Durch eine flexible Arbeitszeitpraxis ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

**Stellungnahme der
Bundeskommision für Beamtinnen und Beamte des DGB**

**zum Bericht der nordrhein-westfälischen Regierungskommission
„Zukunft des öffentlichen Dienstes – öffentlicher Dienst der Zukunft“
Beschluss vom 19. September 2003**

0. Vorbemerkung

Die Gewerkschaften haben den Bericht der nordrhein-westfälischen Regierungskommission intensiv diskutiert. Sie haben sich mit den Vorschlägen, Argumenten und Analysen befasst. Sie haben dies getan, weil der vom Vorsitzenden der Kommission Prof. Dr. Hans Peter Bull vorgelegte Bericht über die Grenzen von Nordrhein-Westfalen hinaus Bedeutung hat. Sie haben dies getan, weil die bundespolitische Diskussion um das Berufsbeamtentum und die Gestaltung des öffentlichen Dienstes die Kommissionsempfehlungen einbezieht.

Die vorliegende Stellungnahme fasst die bisherige gewerkschaftliche Diskussion zusammen.

1. Ausgangslage

Die Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte des DGB (BkBB) stimmt mit der nordrhein-westfälischen Kommission darin überein, dass der gesellschaftliche Wandel dazu zwingt, System, Strukturen, Aufgaben und Prozesse der öffentlichen Verwaltung zu modernisieren sowie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten neu zu gestalten.

Auch der wirtschaftliche Wandel geht nicht spurlos am öffentlichen Sektor vorbei. Die Globalisierung erhöht den Wettbewerbsdruck auch auf öffentliche Verwaltungen und Einrichtungen sowie auf die Dienste von allgemeinem Interesse. Für viele politisch Verantwortliche ist die Antwort auf diese Herausforderungen ausschließlich Privatisierung und Outsourcing. Ziel muss sein, mit einer Binnenmodernisierung die Kernkompetenzen des öffentlichen Dienstes und damit die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Die BkBB befürchtet, dass die neuen Ansätze ins Leere laufen, wenn es nicht gelingt, solide Finanzgrundlagen zu schaffen. Dies gilt sowohl für die Steuerpolitik in Bund und Ländern als auch für die Gemeindefinanzreform.

Die BkBB betont, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in der Bundesrepublik Deutschland hervorragende Arbeit und einen wesentlichen Beitrag für den hohen Lebensstandard und gleichwertige Lebensverhältnisse leisten.

Dagegen waren viele von Regierungen und Parlamenten verordnete Reformen der vergangenen Jahrzehnte nicht vom Streben nach besseren Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger geprägt, sondern durch Haushaltsdefizite und Kürzungspläne begründet. Für die Beschäftigten war dies oft völlig unbefriedigend. Die aktuelle Debatte über Urlaubs- und Weihnachtsgeld bestätigt diesen Befund.

Wir teilen die Auffassung der Kommission, dass der öffentliche Dienst ein Führungsdefizit hat. Zu häufig sind Führungskräfte nicht nach Führungs-, sondern nach Fachqualifikation ausgesucht worden. Im Gegensatz zu den Beschäftigten agieren deshalb Führungskräfte eher als Bremser, denn als Motoren von Reformen. In Fragen der Arbeitsorganisation und des Technologieeinsatzes sowie der technischen Ausstattung sind sie in vielen Fällen nicht auf der Höhe der Zeit. Dies gilt auch für das überragende Thema Personalmanagement. An der Spitze der Verwaltung wird aber nach wie vor zu wenig getan, um diesen Zustand zu beenden.

In diesem Zusammenhang bemängeln wir, dass der Bericht auf empirische Belege gänzlich verzichtet. Die so genannte Analyse beruht im Wesentlichen auf Behauptungen, die nicht weiter nachgewiesen sind. Den Leserinnen und Lesern erschließt sich nicht, ob es sich um Befunde oder bloße Vorurteile handelt. Zwar ist richtig, dass Analysen die Bücherregale füllen. Doch würde der eine oder andere Hinweis auf die den Schlussfolgerungen zu Grunde liegenden Daten und Fakten die politische Rezeption der Empfehlungen befruchten.

Im öffentlichen Dienst der Zukunft muss das Prinzip des Gender-Mainstreaming als Handlungsgrundlage verankert sein. Dies gilt sowohl für den Bereich des Personalmanagements als auch der Aufgabenwahrnehmung. Im Bericht der Kommission fehlt eine Auseinandersetzung darüber, wie dieses Prinzip beachtet und umgesetzt werden kann. Damit erfüllt der vorliegende Bericht wesentliche Kriterien für moderne Verwaltungsstrukturen nicht.

2. Vorschläge können nur im Zusammenhang umgesetzt werden

Die Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte des DGB bekennt sich zum Berufsbeamtentum. Sie stimmt der Auffassung zu, dass die Vorschläge zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes und zur Reform des Berufsbeamtentums nur im Zusammenhang und als Einheit umgesetzt werden können.

Die Empfehlungen der Kommission weisen Licht- und Schattenseiten für Beschäftigte und Arbeitgeber auf. Deshalb darf es keine Rosinenpickerei zugunsten der Arbeitgeber geben. So verbietet es sich, einerseits den Status des Berufsbeamtentums abzuschaffen und andererseits die einseitige Regelungskompetenz beizubehalten.

Über eine umfassende Dienstrechtsreform darf die Binnenmodernisierung nicht vergessen werden. Vielmehr muss zuerst die Binnenmodernisierung vorgebracht werden. Ein neues Dienstrecht kann nur als umfassendes Projekt realisiert werden.

Moderne Verwaltungsstrukturen sind erforderlich, um die Reformen zum Erfolg zu führen. Die Beschäftigten müssen durch umfassende Aus- und Weiterbildungsangebote wie auch durch organisatorische Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz in die Lage versetzt werden, Reformprozesse zu gestalten.

3. Gewerkschaften einbeziehen

Wer Reformen tatsächlich verwirklichen will, muss die Beschäftigten beteiligen und die Inhalte sowie Reformschritte mit den Gewerkschaften vertraglich gestalten – auch für

Beamtinnen und Beamte. Dies gilt erst Recht für die von der nordrhein-westfälischen Regierungskommission vorgeschlagenen.

Ein Reformprogramm muss den Beschäftigten Perspektiven eröffnen. Nur so können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst als Multiplikatoren gewonnen werden.

Die Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte des DGB begrüßt, dass bei der Zusammensetzung der nordrhein-westfälischen Arbeitsgruppen der DGB und seine Gewerkschaften beteiligt werden. Dies stellt sicher, dass die Reformarbeit nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweggeht. Sachverstand auf Arbeitnehmerseite wird einbezogen, Ideenreichtum der Beschäftigten berücksichtigt.

Die BkBB bekräftigt aber genauso, dass wer Reformen will, sich auch im Alltag reformorientiert verhalten muss. Wer als Gesetz- oder Verordnungsgeber verordnet, schafft keine Akzeptanz und keine Bereitschaft, sich in Reformprozesse effektiv einzubringen. Moderne Führung muss gelebt werden. Vereinbarungen müssen Diktate ablösen. Dies gilt auch für Nordrhein-Westfalen.

Dennoch: Nordrhein Westfalen ist auf dem richtigen Weg. Daran sollten sich andere Bundesländer ein Beispiel nehmen. Die Bundeskommission fordert deshalb alle Landesregierungen, die Reformprojekte durchführen, auf, mindestens diesen Standard der Kooperation mit Beschäftigten, betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften zu verwirklichen.

4. Gewerkschaftliche Vorschläge beachten

Der DGB und seine Gewerkschaften wollen einen leistungsstarken öffentlichen Dienst. Es geht um qualitative Reformen der Organisationsstrukturen und der Arbeitsabläufe, einschließlich der Verantwortungsdelegation, Entscheidungscentralisierung, sowie die Einführung neuer Arbeitsmethoden, u.a. Teamarbeit. Es geht um moderne motivations- und persönlichkeitsfördernde Führungs- und Personalentwicklungskonzepte, sowie um den Ausbau der Qualifizierungsangebote. Verbesserung von Kostentransparenz, Wirtschaftlichkeit und Effizienz und bürger- und nutzerorientierte Dienstleistungsqualität.

Wir befürworten neue Steuerungsmodelle. Aber sie sind nicht alleiniger Maßstab für die Leistungsfähigkeit staatlicher Verwaltung. Die Umsetzung des jeweiligen Gesetzesauftrags, Kundennähe, Schnelligkeit und Servicefreundlichkeit, die Erbringung der Aufgaben zu fairen Arbeitsbedingungen und nicht zuletzt die Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit, sind für uns ebenso wichtige Messkriterien.

5. Politik soll sich zum öffentlichen Dienst bekennen

Die Politik wird aufgefordert, alle Anstrengungen zu unternehmen, um den öffentlichen Dienst von seinem Image als Reformbremser, als Blockierer des wirtschaftlichen Aufschwungs oder als Organisation mit überholten Strukturen zu befreien. Stattdessen zeichnet die Politik mit den Schlagworten Föderalismusreform und Bürokratieabbau unentwegt ein negatives Bild des öffentlichen Dienstes und seiner Beschäftigten. Unter Hinweis auf die Verantwortung für das Geld der SteuerzahlerInnen sollen Kürzungen bei Personal- und Sachausgaben legitimiert werden. Die herausragende Bedeutung des öffentlichen Dienstes für die Lebensverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland wird dagegen nur selten betont.

Die Politik muss unterstreichen, dass für ein soziales Gemeinwesen Dienstleistungen des öffentlichen Sektors unverzichtbar sind. Dies gilt für Ver- und Entsorgung ebenso wie für Gesundheits- und Bildungseinrichtungen, innere Sicherheit und allgemeine Verwaltung. Öffentliche Dienstleistungen sind das Fundament, auf dem ohne Angst und Not wirtschaftliche Aktivitäten möglich sind.

Unser Land braucht moderne Verwaltungsstrukturen, um im Zeichen globalisierten Wirtschaftens künftige Herausforderungen zu bewältigen. In den Verwaltungsabläufen müssen unter Wahrung der Unabhängigkeit Gründlichkeit und Schnelligkeit zum Ausgleich gebracht werden.

Hierzu müssen die Beschäftigten durch adäquate Aus- und Weiterbildungsangebote in die Lage versetzt werden. Eine angemessene und funktionsgerechte Bezahlung und eine Vertrauenskultur im öffentlichen Sektor erleichtern es, Leistung abzufordern und zu fördern. Dies gilt auch für die Aussicht auf eine sichere Versorgung im Ruhestand.

Die Beschäftigten sind zu Reformen aus einem Guss bereit. Politik und Führungskräfte sind aufgefordert, die ihnen entgegengestreckte Hand anzunehmen.

6. Der DGB will über einen gemeinsamen Reformweg verhandeln

Der DGB ist zu Verhandlungen bereit. Wir haben in vielfältigen Initiativen und Konzepten unsere Vorstellungen von einem modernen und zukunftsfähigen öffentlichen Dienst vorgelegt. Wenn die Politik nun die Vorschläge der NRW-Regierungskommission umsetzen will, dann gehört die Verständigung mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen dazu. Das Reformziel kann nur erreicht werden, wenn der Reformweg gemeinsam beschritten wird.

Wir fordern Verwaltungen und Politik in Bund, Ländern und Gemeinden auf, in den Dialog mit dem DGB einzutreten und den Reformweg in den nächsten Jahren gemeinsam mit uns vertraglich zu vereinbaren.

Prävention vor Rehabilitation – Rehabilitation vor Versorgung

**Zehn Eckpunkte zur Vermeidung von Frühpensionierungen, zu altersgerechten Arbeitsbedingungen und zum Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst
beschlossen vom DGB-Bundesvorstand am 06. Mai 2003**

1. „Prävention vor Rehabilitation“ als Leitidee im öffentlichen Dienst etablieren.

Mit dem Etikett „Rehabilitation vor Versorgung“ wurden bisher gesetzliche Maßnahmen versehen, die die rechtliche Lage von Beamtinnen und Beamten verschlechterten. Hierzu gehören die Erweiterung der Reaktivierung von Beamtinnen und Beamten, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden und die Einführung der Versorgungsabschläge bei Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung. Diese Bestimmungen haben bisher Frühpensionierungen nicht verhindern können. Entweder wurden sie nicht genutzt oder führten nur zur Kürzung der Versorgung.

Der DGB fordert dagegen, dass umfassende, langfristig wirkende Konzepte für die Gesundheitsförderung vorgelegt werden, die sich an dem Prinzip „Prävention vor Rehabilitation“ orientieren. Die öffentlichen Arbeitgeber sind gefordert, dieses Prinzip zur neuen Leitidee für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation zu machen.

2. Das Prinzip „Rehabilitation vor Versorgung“ vom Makel der Zwangsmaßnahmen befreien.

Für Beamtinnen und Beamte, die aufgrund von Krankheiten oder Unfällen eingeschränkt arbeitsfähig sind, brauchen wir mehr freiwillige Angebote zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit.

Statt Zwangsversetzungen in andere Laufbahnen mit mindestens demselben Endgrundgehalt oder der Übertragung geringerwertiger Tätigkeiten brauchen wir im öffentlichen Dienst ein Konzept zu wirklicher Rehabilitation: Umschulungsangebote, an die krankheitsbedingten Einschränkungen angepasste Arbeitsplätze oder Angebote zu Arbeitsversuchen im bisherigen Tätigkeitsfeld.

Der öffentliche Dienst braucht aber auch ein Klima, das gesundheitliche Beeinträchtigungen im Alter anerkennt, ältere Beschäftigte nicht aus dem Arbeitsleben drängt oder den Verdacht nährt, Personalabbau würde durch krankheitsbedingte Frühpensionierungen betrieben.

Auch wenn die augenblickliche Arbeitsmarktlage und die angespannte Situation der öffentlichen Haushalte heute noch andere Maßnahmen als vorteilhaft erscheinen lässt, muss schon heute der Paradigmenwechsel eingeleitet werden, der in wenigen Jahren einer im Durchschnitt älteren Belegschaft dennoch ermöglicht, leistungsfähig und effektiv zu sein, denn Bürgerinnen und Bürger sowie die Kunden des öffentlichen Dienstes sollen mit dem Service zufrieden sein.

3. Bedingungen der Teildienstfähigkeit verbessern.

Das Instrument der „Teildienstfähigkeit“ wird von den Beamtenarbeitgebern kaum angewendet. Beamtinnen und Beamte können es nicht nutzen, weil sie als Teildienstfähige keinen Rechtsanspruch auf einen entsprechenden Arbeitsplatz haben. Bisher stehen solche Arbeitsplätze auch kaum zur Verfügung.

Der DGB fordert daher, das Modell der Teildienstfähigkeit attraktiver zu gestalten. Insbesondere ist die seit langem überfällige Zuschlagsregelung im Bund und in allen Ländern einzuführen und statt zwangsweiser „Teilpensionierung“ eine freiwillige Basis für die BeamtInnen zu schaffen.

4. Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte ausbauen.

Die Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte ist ein wichtiger Schritt gewesen, um auch Frühpensionierungen zu verringern. Viele Männer und Frauen haben das Angebot genutzt, obwohl in einigen Ländern die für den Bund geltenden Bestimmungen nur teilweise übertragen wurden. Mittlerweile prüfen manche Länder, ob ihre Bestimmungen eingeschränkt werden sollen.

Der DGB hält dies für kontraproduktiv. Nach gewerkschaftlicher Auffassung müssen für altersgerechte Arbeitsbedingungen auch attraktive Arbeitszeitmodelle geschaffen werden. Sicherlich ist die häufig gewählte Variante der geblockten Altersteilzeit nicht der Weisheit letzter Schluss. Ein gleitender Übergang in den Ruhestand dürfte auf lange Sicht betrachtet die bessere Alternative sein. Die öffentlichen Arbeitgeber sind deshalb aufgerufen, in einen Wettstreit darüber einzutreten, wer für ältere Beamtinnen und Beamte die besseren Arbeitszeitmodelle hat.

5. Ursachen für krankheitsbedingte Frühpensionierungen erforschen und diese bekämpfen.

Bisher haben die öffentlichen Arbeitgeber wie auch die Politik über die große Zahl von Frühpensionierungen Klage geführt, jedoch die Ursachen weder ausreichend in den Blick genommen, geschweige denn diese durch Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bekämpft.

Der DGB hält eine umfassende Ursachenanalyse für zwingend erforderlich, um überhaupt nachhaltige Maßnahmen für die Erhaltung der Gesundheit und der Beschäftigungsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten ergreifen zu können.

Nach langem Drängen des DGB wurden im Zusammenhang mit dem 2. Versorgungsbericht der Bundesregierung erstmals Krankheitsursachen für die Frühpensionierung erfragt und dargestellt. Jedoch sind bis heute daraus keine sichtbaren Konsequenzen gezogen worden.

Der DGB fordert deshalb, im Zusammenhang mit dem 3. Versorgungsbericht Maßnahmen zur Bekämpfung der krankheitsauslösenden Faktoren und damit zur Vermeidung von Frühpensionierungen darzustellen. Hier sind alle öffentlichen Arbeitgeber gefordert, mit gutem Beispiel voranzugehen.

6. Die Wirkungen der krankmachenden Faktoren auf Frauen und Männer müssen zu geschlechtsspezifischer Gesundheitsförderung führen.

Es gibt kaum Unterschiede beim Übergang in den Ruhestand zwischen Frauen aus der Privatwirtschaft und Frauen im öffentlichen Dienst. So hat der Zweite Versorgungsbericht die große Zahl frühpensionierter Beamtinnen dargestellt, die vor allem wegen psychischer Erkrankungen in den Ruhestand versetzt wurden (1999: 69,8 % der dienstunfähigen. Bei den Männern waren dies 41 %). Ähnlich verhält es sich auch in der Privatwirtschaft, wie der Anfang 2001 vorgestellte Gesundheitsbericht belegt. So wird dort unter anderem ausgeführt: „Krankheitsbedingte Frühverrentungen gibt es bei Frauen häufiger als bei Männern. 1,2% aller beschäftigten Frauen und 0,98% der beschäftigten Männer werden frühverrentet.Die psychischen Erkrankungen haben mit 23,7% bei den Frauen (Männer 14%) ein besonders großes Gewicht am krankheitsbedingten Frühverrentungsgeschehen. An zweiter Stelle stehen die Rückenleiden (15,8%), die bei Männern das Diagnosespektrum mit 17,4% anführen.“ Bisher wurden auch aus diesen Feststellungen keine Schlüsse gezogen.

Der DGB fordert, umgehend eine geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung einzuführen. Die Maßnahmen und deren Wirkungen sind im Dritten Versorgungsbericht zu beschreiben.

7. Durch vielfältige Arbeitsschutz- sowie Gesundheitsmanagementsysteme passgenaue Maßnahmen ermöglichen.

Der öffentliche Dienst ist durch sehr unterschiedliche Arbeitsanforderungen geprägt: Psychische Anstrengungen in Schulen und Ämtern im Rahmen personenbezogener Dienstleistungen, Schicht- und Wechseldienste z.B. bei Polizei, Feuerwehr und im Verkehrsbereich, körperlich belastende Arbeiten vor allem im einfachen und mittleren Dienst.

Nach Meinung des DGB sind deshalb für die berufsspezifischen Bereiche gesonderte und den beruflichen Belastungen gerecht werdende Konzepte zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung zu entwickeln. Gerade der öffentliche Dienst braucht hier Vielfalt. Statt Frühpensionierungen brauchen wir in den Schulen, Verwaltungen und öffentlichen Betrieben besseren Arbeitsschutz und mehr Gesundheitsförderung. Hierzu zählen auch Arbeitszeitmodelle, wie Altersentlastungsstunden für Lehrerinnen und Lehrer, Schichtfolgen, die neueren arbeitsmedizinischen Kenntnissen entsprechen, oder dienstliche Angebote zum körperlichen Ausgleich bei ansonsten einseitigen körperlichen Belastungen.

8. Gesundheitsmanagement zum Wesensmerkmal der Führungskultur im öffentlichen Dienst machen.

Im öffentlichen Dienst kümmern sich bisher nur wenige Führungskräfte um Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dies wird auf die Fachleute abgeschoben.

Der DGB sagt: Gesundheitsmanagement ist Chefsache. Dieser Wahlspruch muss bei jeder Führungskraft im öffentlichen Dienst zum A und O ihrer täglichen Arbeit gehören. Von der Ministerin bis zum Kanzleivorsteher, vom Abteilungsleiter bis zur Schuldirektorin soll dies gelten.

Der DGB fordert eine neue Führungskultur und eine stärkere Sensibilisierung der Führungskräfte für ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement. Führungskräfte müssen für Fragen der Gesundheitsvorsorge und des Arbeitsschutzes intensiv geschult werden. Für gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht die Fachleute wie Arbeitsschutzbeauftragte oder Betriebsärzte verantwortlich, sondern die jeweiligen Vorgesetzten. Dies Fachleute sollen beraten, auf Gefahren aufmerksam machen und Vorschläge unterbreiten. Dreh- und Angelpunkt aber sind die Vorgesetzten, die mit gutem Beispiel für gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen sorgen und die Beschäftigten für den Gesundheitsschutz motivieren sollen, z.B. durch Initiierung eines Gesundheitszirkels im eigenen Verantwortungsbereich.

9. Gesundheitsförderung braucht Partnerschaft, deshalb mehr Dienstvereinbarungen zum Gesundheitsmanagement abschließen.

Eine Reihe von Dienstvereinbarungen zeigen (z.B. 1999 in Berlin zum Gesundheitsmanagement), dass Personalräte und Arbeitgeber gemeinsam Lösungen für mehr Gesundheitsförderung vereinbaren können. Dass dieser Weg erfolgversprechend ist, belegt auch der kürzlich vorgelegte Forschungsbericht der Hans-Böckler-Stiftung zu einer Reihe von Modellprojekten im öffentlichen Dienst. Nach unserem Eindruck gibt es bisher aber noch zu wenig solcher Dienstvereinbarungen.

Der DGB erwartet deshalb, dass Arbeitgeber ihren Widerstand aufgeben. Wir appellieren an die Personalräte, Gesundheitsmanagement Priorität zu geben. Wir gehen davon aus, dass

Berufsgenossenschaften und andere Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Personalräte bei ihren Initiativen unterstützen.

10. Runde Tische im Bund, den Ländern und Gemeinden zur Gesundheitsförderung einrichten.

Die Gesundheitsförderung im öffentlichen Sektor, altersgerechte Arbeitsbedingungen und damit die Vermeidung von Frühpensionierungen kann nur gelingen, wenn Arbeitgeber, Gewerkschaften, Personalvertretungen, Führungskräfte und andere Fachleute an einem Strang ziehen.

Der DGB schlägt deshalb vor, im Bund, den Ländern und Kommunen „Runde Tische zur Gesundheitsförderung“ einzurichten, die alle Akteure zusammenbringen. Sie sollen dazu dienen, Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam handlungsorientierte Konzepte und Leitlinien zu entwickeln. Darüber hinaus sollen Bund und Länder eine Projektgruppe einrichten, die den Informationsfluss zwischen den Gebietskörperschaften verstärkt, herausragende positive Beispiele bekannt macht, Empfehlungen für den Gesetzgeber ausspricht und die Wirkung gesetzlicher Bestimmungen überprüft.

Eckpunkte zum Laufbahnrecht

**Beschluss der Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte des DGB
vom 7. November 2001**

I. Modernes Laufbahnrecht – Moderne Verwaltung

„Moderner Staat – Moderne Verwaltung“, dieses Motto hatte sich die rot-grüne Bundesregierung bei ihrem Amtsantritt 1998 groß auf die Fahnen geschrieben. Die Bilanz nach drei Jahren Amtszeit ist eher mager: Zu einer umfassenden Reform des öffentlichen Dienstrechts ist es nicht gekommen. Ein Großteil der in Angriff genommenen Projekte befindet sich noch im Gesetzgebungsprozess und es erscheint mehr als fraglich, ob in dieser Legislaturperiode tatsächlich alle parlamentarischen Hürden genommen werden. Zudem sind Vorhaben wie das Besoldungsstruktur- und das Versorgungsänderungsgesetz eher der chronischen Haushaltsschwäche geschuldet, als ernsthaften Bemühungen um nachhaltige Reformen. Einzig die E-Government-Initiative zeitigt bescheidene Erfolge. Die Bereitstellung einiger Internet-Portale ist aber kein hinreichender Ansatz zur Bewältigung der immensen Modernisierungsaufgaben. Öffentliche Verwaltung ist immer noch die Aufgabe von Menschen in konkreten Arbeitsverhältnissen. Ihre Leistungen bestimmen, was im Internet nur als Ergebnis abgebildet werden kann.

In den Ländern ist die Situation unterschiedlich. Auch hier sind die Probleme vielfältig. In einigen Ländern sind die Strukturen von Aus-, Fort- und Weiterbildung veraltet, fehlt es an wirksamen Konzepten der Personalführung, -entwicklung und -entwicklungsplanung. In anderen Ländern werden gerade hierzu Vereinbarungen mit dem DGB und seinen Gewerkschaften geschlossen, die zu höherer Akzeptanz bei den Beschäftigten führen.

Laufbahngruppensystem und Laufbahngestaltung verhindern oftmals die Durchlässigkeit zwischen privater Wirtschaft und öffentlichem Dienst. Sie ignorieren unbestrittene gesellschaftliche Trends wie gebrochene Erwerbsbiographien, Tätigkeitswechsel und nachgeholtete Bildungsabschlüsse. In wenigen Ländern hingegen ist die zweigeteilte Laufbahn bei der Polizei mittlerweile Wirklichkeit geworden. Bewegung gibt es auch bei den Aufstiegsregelungen. Zum Teil ist es möglich, ab dem 45. Lebensjahr prüfungsfrei in

eine höhere Laufbahn aufzusteigen anstatt, wie bisher üblich, nochmals mehrere Jahre lang „die Schulbank zu drücken“.

Hinzu kommt: Bund und Länder haben je eigene Vorschriften. Auf der einen Seite wird dadurch Vielfalt ermöglicht, können verschiedene Modelle parallel erprobt und als „best practices“ weitergegeben werden. Auf der anderen Seite müssen Bund und Länder an einem Strang ziehen, weil die gegenseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigung gewahrt bleiben muss. Das Laufbahnrecht in der Bundesrepublik Deutschland sollte, unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Vorgaben, einheitlichen Konzepten folgen und in sich als Einheit ausgestaltet werden. Spielräume für Bund und Länder sind ebenso wichtig, wie gleiche Bedingungen des Zugangs und der individuellen Entwicklung in den einzelnen laufbahnrechtlichen Systemen.

Notwendig ist ein Gestaltungswille, der die Inhalte des Laufbahnrechts nicht an formal abgrenzbaren Kategorien festmacht. Aus-, Fort- und Weiterbildung sind nicht getrennt zu denken. Personalentwicklung ist von objektiven Faktoren wie Stellenplänen und Aufgabenbereichen ebenso abhängig wie von Qualifikation, persönlichen Orientierungen und Karrierewünschen der Beschäftigten. Das Gebot der Stunde ist deshalb, geschlossene Entwürfe für eine Neufassung des Laufbahnrechts im Bund und in den Ländern zu entwickeln und umzusetzen.

II. Ausbildung neu gestalten

Die Ausbildung der Beamtinnen und Beamten ist grundlegend falsch strukturiert. Der DGB fordert

- mehr Durchlässigkeit zwischen beruflichen Tätigkeiten in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst,
- die Gleichstellung von Universitäts- und Fachhochschulabschlüssen bei Laufbahnbewerbungen für den gehobenen und den höheren Dienst, einschließlich der neuen Abschlüsse Bachelor und Master,
- die Anwendung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) auf die Laufbahnausbildungen zumindest außerhalb der Fachhochschulen,
- Diplomgrade für alle Abschlüsse an den internen Fachhochschulen,

- die Vermittlung neuer Inhalte für neue und umfassendere Aufgaben.

Einfacher, mittlerer und gehobener Dienst bilden das Rückgrat der Verwaltung. Im Jahre 2000 waren in diesen Laufbahngruppen im Bund 90,7 % und in den Ländern 73,3 % der Beamtinnen und Beamten beschäftigt. Während in der Privatwirtschaft und bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst überwiegend nach dem BBiG ausgebildet wird, schließen die Beamtenausbildungen regelmäßig mit der Laufbahnprüfung ab. Die Absolventinnen und Absolventen erwerben keinen anerkannten Berufsabschluss und sie erhalten nicht in jedem Fall ein Diplom der ausbildenden Fachhochschule.

Die internen Fachhochschulen sind dafür ein Paradebeispiel: Ihr Angebot beschränkt sich auf von ihnen durchführbare Studiengänge. Das sind in der Regel die „klassischen“ Ausbildungsgänge zum Verwaltungs- oder Finanzwirt und zu Polizeivollzugskräften. Für breitere Querschnitte oder spezifische Einzelausbildungen fehlen an den FHÖVen die Ressourcen. Zum anderen ist es nach wie vor für Absolventinnen und Absolventen externer Studiengänge schwer, von außen in die Beamtenlaufbahnen einzusteigen. Diesen Problemen versucht man auf verschiedene Art und Weise beizukommen. Den zunehmenden Bedarf an Informatikern in der öffentlichen Verwaltung versucht der Bund durch Einrichtung eines internen Studienganges „Verwaltungsinformatik“ zu befriedigen. In den Ländern wird die starre Trennung interner und externer Ausbildungsverhältnisse aufgeweicht. Wirklich innovativ sind dabei nur einige wenige der Reformprojekte.

Ein Negativbeispiel ist Sachsen: Hier werden die Bewerberinnen und Bewerber um eine Ausbildung für den gehobenen Dienst seit dem Jahr 2000 in ein rein privatrechtliches Ausbildungsverhältnis übernommen, erhalten eine sozialversicherungspflichtige Ausbildungsvergütung von 1000 DM im Monat (etwa 750 DM netto) und werden durch ihren Ausbildungsvertrag zum Studium an der internen FH und praktischen Berufszeiten verpflichtet. Übernahmegarantien gibt es nicht. Im Gegenzug erhalten die Absolventinnen und Absolventen keinen anerkannten Berufsabschluss. Hier werden die Nachteile interner und externer Ausbildung in negativer Art und Weise kumuliert. Dem Versuch des Bundes eigene Informatiker auszubilden, muss von vornherein Unausgegorenheit bescheinigt werden. Es wird kaum möglich sein, in dem vergleichsweise kleinen Rahmen interner Ausbildungen eine vollumfängliche Informatikausbildung zu gewährleisten. Es wird also

weder die Qualität der internen Ausbildung erhöht, noch die Durchlässigkeit der Laufbahnstruktur bzw. die Flexibilität der Beamtenverhältnisse insgesamt verbessert.

In Bremen geht man einen anderen Weg. An der Hochschule Bremen wurde, in Kooperation mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, der „Europäische Studiengang Wirtschaft und Verwaltung“ eingerichtet. Das Ziel des Studienganges ist die Vermittlung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse ebenso wie eine gründliche Ausbildung im juristischen Bereich. Die Absolventinnen und Absolventen sollen gleichermaßen für Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung wie in Eigenbetrieben, Wirtschaftsförderungsgesellschaften und privaten Unternehmen im öffentlichen Dienstleistungssektor qualifiziert werden. Ausbildungszeiten an Partnerhochschulen im europäischen Ausland und Praktika in der EU sind obligatorisch. An mehreren anderen Hochschulen werden verstärkt Management-Komponenten in die klassischen Verwaltungsausbildungen einbezogen.

Dies sind gute Ansätze, sie werden aber die Fülle zukünftiger Probleme nicht lösen können. Die Kultusministerkonferenz hat sich im April 2000 dafür ausgesprochen, „die Zuordnung der Hochschulabschlüsse zu einem starren Laufbahnsystem aufzuheben.“ Allen Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit mindestens einer dreijährigen Hochschulausbildung soll danach Chancengleichheit beim Zugang zum öffentlichen Dienst gewährt werden. Dieser Zielsetzung kann uneingeschränkt zugestimmt werden. Der öffentliche Dienst muss alle Ausbildungspotentiale ausschöpfen können und darf sich nicht durch ein Laufbahnsystem beschränken, das zwischen Bildungsabschlüssen differenziert.

III. Personalentwicklung fördern – Beurteilungswesen reformieren

Eine zukunftsfähige Verwaltung benötigt ausdifferenzierte Instrumentarien zur Entwicklung und Führung ihres Personals. Beurteilung und Fortbildung reichen dafür nicht aus. Der DGB fordert:

- die Einführung integrierter Personalentwicklungskonzepte,
- die Nutzung aller heute zur Verfügung stehenden Maßnahmen und Instrumente der Personalentwicklung,
- die Ausrichtung der Personalentwicklung auf Ziele, die den Interessen der Beschäftigten wie denen der Behörde gleichermaßen gerecht werden,
- die Verknüpfung des Beurteilungswesens mit den differenzierteren Methoden der Personalentwicklung,
- ebenso die sinnvolle Einbeziehung von Fortbildungsmaßnahmen statt der Vergabe nach dem Gießkannenprinzip.
- die Vereinbarung der Konzepte mit DGB und Gewerkschaften.

Personalführung, -entwicklung und -planung sind in der öffentlichen Verwaltung völlig unterentwickelt. Auch hier liegen die Ursachen primär im Laufbahnrecht. Dabei ist es unumstritten, dass Konzepte zur Rekrutierung, Qualifizierung, Förderung und Motivation des Personals wesentlich für die Zukunftsfähigkeit großer Organisationen sind. Dies gilt für die Privatwirtschaft ebenso wie für den öffentlichen Dienst.

Das Laufbahnrecht kennt bis heute in der Regel nur Fortbildungsmaßnahmen und das Beurteilungswesen als Steuerungsinstrumente. Beide sind unzureichend strukturiert und gehen in ihrer Anwendung fehl. Die Beurteilung kann nur noch als ungeliebtes Ritual bezeichnet werden. Maßstäbe und Kriterien für eine faire Bewertung fehlen, die Vorgesetzten sind mit dieser Aufgabe oft überfordert. Das Ergebnis sind Ungerechtigkeiten und Ungereimtheiten, die zu Frustration und zu falschen Personalentscheidungen führen. Besonders prekär ist deshalb die Verknüpfung von Beurteilung und Beförderung. Fortbildung ist meist nur als objektives Gebot verankert, ohne Anspruch der Beschäftigten. Es fehlen Konzepte, die der allgemeinen Entwicklung der Behörden und den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung tragen.

Die Reform des Beurteilungswesens und der Fortbildungsregeln allein kann brachliegende Ressourcen auf Seiten der Beschäftigten nicht mobilisieren. Personalführungs- und Personalentwicklungskonzepte brauchen ein breites Instrumentarium an Maßnahmen, die aufeinander abgestimmt angewendet werden. Es muss deshalb die rechtliche Grundlage geschaffen werden für Personalführungs- und Mitarbeitergespräche, Vorgesetztenbeurteilungen, Wechsel der Verwendungsbereiche und weitere Instrumente zur Steuerung der Leistungsfähigkeit der Verwaltungen. Auch Zielvereinbarungen sind kein Tabu, wenn es sich tatsächlich um gegenseitige Vereinbarungen handelt und nicht um gut „getarnte“ Dienstanweisungen. Objektive Faktoren sind dabei zu berücksichtigen: Was einzelne Beamtinnen und Beamte nicht von sich aus beeinflussen können, darf ihnen auch nicht angelastet werden.

Behörden müssen sich grundlegend darüber bewusst werden, welche Personalbedarfe ungeachtet haushaltspolitischer Vorgaben für mittel- bzw. langfristige Zeiträume bestehen und mit welchen Instrumenten die Entwicklung gesteuert werden kann. Dazu gehören vor allem Aufnahmen des Personalbestands und des mittel- bis langfristigen Bedarfs. Gleichzeitig könnte so sichtbar gemacht werden, welche negativen Auswirkungen Stellenabbau und Haushaltskürzungen haben. Aus dem ermittelten Bedarf müssen Schlussfolgerungen für die zukünftige Personalauswahl und Konsequenzen für die Rekrutierung gezogen werden.

Schließlich müssen den Verwaltungen auf allen Ebenen Hilfestellungen gegeben werden, die sie in die Lage versetzen, aufgestellte Konzepte auch wirksam umzusetzen. Der Beratungsbedarf wird erheblich sein. Bund und Länder müssen zentrale Anlaufstellen für Planung, Gestaltung und Evaluation getroffener Maßnahmen bereitstellen. Andernfalls droht die Gefahr, dass Behörden ohne Erfahrung in Personalführung und -entwicklung mit ihren Problemen alleine bleiben. Sie werden sich dann wieder der ungeliebten, aber altbekannten Beurteilung zuwenden. Das wäre, darüber besteht kein Zweifel, ein Rückschritt.

Zwischen Personalentwicklung und Fortbildung besteht ein enger Zusammenhang. Individuelle Bedarfe an Qualifizierungsmaßnahmen könnten besser bestimmt werden als bisher. Oft dominiert in der öffentlichen Verwaltung das „Gießkannen-Prinzip“. Werden Fortbildungen angeboten, muss „das Boot vollgemacht“ werden, ohne dass klar ist, ob ein

Bedarf besteht oder nicht. Oder es werden übriggebliebene Mittel in Fortbildungen investiert, die dann gegebenenfalls auch keiner braucht. Personalentwicklung kann auch hier zu mehr Effektivität und Zufriedenheit der Beteiligten beitragen und kann damit zugleich auch effizienzsteigernd wirken.

IV. Aufstiege erleichtern – Kompetenz nutzen

Vorhandene Ressourcen müssen konsequent genutzt werden. Der DGB fordert deshalb:

- prüfungsfreie Aufstiege in alle höheren Laufbahnen,
- den Wegfall von Altersgrenzen bei den Aufstiegsbewerbern,
- die privilegierte Anerkennung nachgeholter Bildungsabschlüsse der Beschäftigten,
- die tatsächliche Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Aufstiegsdienstposten.

Ressourcen- und Kompetenzmanagement könnten auch durch die Erleichterung von Aufstiegen erheblich verbessert werden. Die starren Regeln für Aufstiege in höhere Laufbahnen behindern bislang die Ausschöpfung großer Potentiale der Personalentwicklung innerhalb der Verwaltung. Ein wesentlicher Grund wurde bereits genannt: Laufbahnen setzen an bestimmten, rechtlich festgelegten Bildungsvoraussetzungen an. Schon die Flexibilisierung der Ausbildungsvoraussetzungen könnte Abhilfe schaffen. Das Aufstiegsrecht verschärft das Problem nochmals. Statt fähige Beschäftigte ihren Eignungen und dem Bedarf entsprechend einsetzen zu können, müssen erhebliche bürokratische Hürden überwunden werden. Eine Beamtin des gehobenen Dienstes muss mindestens seit acht Jahren ein Amt des gehobenen Dienstes bekleiden, eine Einführung in die Tätigkeiten der neuen Laufbahn von 2,5 bis 3 Jahren absolvieren und, nach erfolgreichem Abschluss vor dem Bundespersonalausschuss, sich in einer weiteren, nicht festgelegten Zeit erneut bewähren. Eine Bewährung im Dienst ist bisher nur in Ausnahmefällen, z.B. über Verwendungsaufstiege mit begrenzter Einsatzmöglichkeit und begrenzten Ämterreichweiten möglich. Es gibt aber keinen empirischen Nachweis dafür, dass eine Prüfung unabdingbar ist und einen erfolgreichen Personaleinsatz wahrscheinlicher macht.

Der DGB fordert deshalb den prüfungsfreien Aufstieg als Regelfall. Prüfungsgebundene Aufstiege können allenfalls da Platz greifen, wo fachliche Qualifikationen nicht auf andere Weise nachgewiesen werden können, insbesondere durch längere erfolgreiche

Aufgabenerledigung. Unsinnig sind auch weitere Anforderungen, wie im Falle des Aufstiegs für besondere Verwendungen in der Bundeslaufbahnverordnung.

Bewerberinnen und Bewerber müssen dort das höchstbewertete Amt ihrer Laufbahn erreicht, zehn Jahre seit Verleihung des ersten Amtes im gehobenen Dienst erfolgreich absolviert und das 50. Lebensjahr vollendet haben. Es ist völlig fraglich, wie jüngere Beamtinnen und Beamte zu flexibler und verantwortungsvoller Tätigkeit motiviert werden sollen, wenn sich dies erst in ferner Zukunft auszahlen soll. Ebenso sind Begrenzungen der fachlichen wie der Ämterreichweite kontraproduktiv.

In der jüngsten Vergangenheit kommt es immer häufiger zur Nachholung von Vorbildungsvoraussetzungen für höhere Laufbahnen durch Eigeninitiative der Beschäftigten. Wer sein Abitur oder einen Studienabschluss nachholt, verbessert damit aber nicht seine Karrierechancen im Beamtenverhältnis. Unberücksichtigt sind bisher auch nachträglich anerkannte Abitur- oder Studienzeugnisse im Beitrittsgebiet. Bisher sind die Betroffenen den Regelbewerbern gleichgestellt, die von außen – oft erstmals – eine Tätigkeit im Beamtenverhältnis anstreben. Es fehlt sogar an der Gewissheit, überhaupt zum Auswahlverfahren für den Aufstieg zugelassen zu werden. Auch insoweit muss deshalb eine weitere Öffnung des starren Laufbahnsystems erfolgen.

Und schließlich gibt es im Aufstiegswesen nicht nur rechtliche, sondern auch tatsächliche Hürden: In vielen Fällen stehen Dienstposten für Aufsteiger gar nicht oder nur in zu geringem Umfang zur Verfügung. Für viele Beschäftigte ist aber die reelle Chance, früher oder später aufsteigen zu können, eine erhebliche Motivation.

Sechs Eckpunkte des DGB zur Reform der Beamtenversorgung

Beschlossen vom DGB-Bundesvorstand am 8.4.1997

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist bereit, mit Bund, Ländern und Gemeinden sowie den verantwortlichen Parlamenten über die notwendigen Schritte und Maßnahmen zur Reform der Beamtenversorgung zu sprechen. Dabei orientiert er sich an zwei wesentlichen Leitgedanken:

1. Die Gewerkschaften halten fest an ihrem Ziel einer fortschrittlichen Harmonisierung der verschiedenen Systeme der Alterssicherung. Die Systeme sollen - trotz ihrer Eigenständigkeit und ihrer Besonderheiten - einander angenähert werden, wobei Vor- und Nachteile sowohl für die/den Einzelne(n) als auch für die Gemeinschaft gegeneinander abzuwägen sind.
2. Die unterschiedlichen rechtlichen Strukturen von gesetzlicher Rentenversicherung und Beamtenversorgung müssen weiterhin beachtet werden. Dies gilt auch für die Doppelfunktion der Beamtenversorgung als Regel- und Zusatzsicherung.

Auf dieser Grundlage stellt der DGB folgende Eckpunkte für eine Reform der Beamtenversorgung zur Diskussion:

1. Grundsätzlich verschließt sich der DGB nicht einer beitragsbezogenen Alterssicherung der Beamten. Allerdings macht eine Umstellung für die derzeitigen Beamten wegen rechtlicher und haushalts- bzw. finanzpolitischer Schwierigkeiten keinen Sinn. Der Vertrauensschutz für die Betroffenen darf in keiner Weise beeinträchtigt werden. Deshalb kann eine beitragsgestützte Alterssicherung nur für Neueinstellungen gelten.
2. Der Vorschlag zur Bildung einer Versorgungsrücklage wird vom DGB nur dann politisch begleitet, wenn
 - (a) die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Tarifergebnisse garantiert wird,
 - (b) für die in diesem Rahmen vorgesehene Rücklage ein Sondervermögen gebildet wird, das dem Zugriff der öffentlichen Arbeitgeber entzogen bleibt,
 - (c) die Beiträge für die einzelnen Beamten ausgewiesen werden,
 - (d) das Eigentumsrecht der Beschäftigten daran gesichert bleibt sowie
 - (e) die Beteiligung der Beamten an der Verwaltung gewährleistet wird.

3. Auch in der Beamtenversorgung von Ländern und Kommunen müssen "versicherungsfremde" Leistungen durch einen angemessenen Bundeszuschuß mit finanziert werden.
4. In den Haushaltsplänen von Bund, Ländern und Gemeinden müssen die Verpflichtungen für die zukünftigen Versorgungsaufwendungen ausgewiesen und den Einzelplänen zugeordnet werden, um eine umfassende Transparenz für die Haushaltsentwicklung herzustellen.
5. Die Einführung einer Teildienstfähigkeit sowie einer Altersteilzeit in Anlehnung an das Rentenrecht, alternative Beschäftigungsangebote für Personen mit eingeschränkter Dienstfähigkeit und erweiterte Umschulungsmöglichkeiten sind geeignete Maßnahmen, um vorzeitige Zuruhesetzungen zu vermeiden. Darüber hinaus müssen krankmachende Arbeitsbedingungen im Rahmen eines umfassenden Programms zur Gesundheitsförderung im öffentlichen Dienst bekämpft werden. Hinzutreten muß ein modernes Personalmanagement, das "Zwangspensionierungen" in den Verwaltungen überflüssig macht.
6. Die Anrechnung von Einkommen auf die Versorgung ist neu zu gestalten. Bis zur jeweiligen gesetzlichen Altersgrenze (65/60 Jahre) sollen entsprechend den Hinzuverdienstgrenzen der Rentenversicherung Einkommen aus öffentlichen und privaten Kassen auf die Versorgung angerechnet werden. Dies gilt vor allem auch für die Versorgung politischer Beamter.

Für ein modernes Berufsbeamtentum
Beschlossen vom 17. Ordentlichen Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

Das Beamtenrecht fortschrittlich weiterzuentwickeln und den Erfordernissen einer modernen und demokratischen Gesellschaft im 21. Jahrhundert anzupassen, ist eine der zentralen politischen Herausforderungen. Mit seiner Beamtenpolitik will der Deutsche Gewerkschaftsbund an der Gestaltung mitwirken.

Der 17. Ordentliche Bundeskongress begrüßt, dass nach Durchführung einer programmatischen Mitgliederdiskussion im Herbst 2003 der DGB-Bundesvorstand ein beamtenpolitisches Programm verabschieden wird.

Durch die Diskussion soll das beamtenpolitische Profil geschärft und die Akzeptanz gewerkschaftlicher Forderungen erhöht werden. Einbezogen werden soll in die Diskussion ein offener und konstruktiver Dialog auch mit externen Sachverständigen aus Wissenschaft, Politik, Verwaltung und gesellschaftlichen Organisationen über die gewerkschaftlichen Reformoptionen für das Berufsbeamtentum. Die nachfolgenden Positionierungen bilden eine Grundlage für die programmatische Debatte:

- **Volle Koalitionsrechte für Beamtinnen und Beamte**

Die Beteiligungsrechte der Beamtinnen und Beamten und ihrer Gewerkschaften im Rahmen der Bestimmungen des § 94 BBG und vergleichbarem Landesrecht werden den Anforderungen an eine demokratisch verfasste Gesellschaft nicht gerecht. Diese müssen zu einem Verhandlungs- und Vereinbarungsrecht erweitert werden. Unter Beachtung des internationalen Rechts (UN-Menschenrechtspakte, Übereinkommen Nr. 87, 98 und 151 der Internationalen Arbeitsorganisation, Artikel 6 der Europäischen Sozialcharta) ist das Recht auf Streik anzuerkennen. Für die Durchsetzung des Streikrechts bedarf es aktiven Handelns.

- **Novellierung des Beamtenrechts**

Die europäische Integration sowie die Auswirkungen der Globalisierung verändern auch die Arbeitswelt von Beamtinnen und Beamten. Eine darauf abzielende Neuregelung des Beamtenrechts blieb bisher jedoch noch aus. Der DGB fordert deshalb, unverzüglich mit einer Novellierung des Beamtenrechts zu beginnen. Diese muss sowohl den Rahmenbedingungen der Beamtinnen und Beamten der Bundes-, Landes- und Kommunalebene als auch der besonderen Situation der Beschäftigten im Beamtenverhältnis bei den ehemaligen Bundesunternehmen Post, Telekom, Postbank und Bahn sowie bei den privatisierten kommunalen Unternehmen, beispielsweise im Energie- und im Entsorgungsbereich, gerecht werden. Gleichermaßen soll sie der sich verändernden Funktion und Aufgabenstellung sowie dem sich wandelnden Selbstverständnis öffentlicher Dienste entsprechen und berufliche Perspektiven für Beamtinnen und Beamte bieten. Mit ihr soll das Beamtenrecht im Einklang mit der Tarifpolitik fortentwickelt werden.

- **Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung**

Die Qualifizierung der Beschäftigten ist die wichtigste Voraussetzung, um die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Sektors zu erhalten und kontinuierlich zu verbessern. Sie beeinflusst ebenfalls die Sicherheit der Arbeitsplätze sowie die berufliche Entwicklung des Einzelnen. Bei Bildung und Personalentwicklungskonzepten hat der öffentliche Dienst nach wie vor erheblichen Nachholbedarf. Wir wollen, dass die Investitionen in die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes erhöht, die Angebote ausgebaut und verbessert sowie ein beschäftigtenorientiertes Personalmanagement verwirklicht werden.

- **Arbeitszeitpolitik**

Die verordnete Verlängerung der Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten wird abgelehnt. Eine solche Politik ist Ausdruck der mangelnden Motivationsfähigkeit und Personalführungsqualität der Beamtenarbeitgeber. Sie ist angesichts der derzeitigen Beschäftigungslage unverständlich. Der DGB plädiert stattdessen für Arbeitszeitformen, die individuelle Interessen bei der Lage der Arbeitszeit berücksichtigen, die die Bedingungen von Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit verbessern, die Freiräume z. B. für Bildungsmaßnahmen eröffnen und die den Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Rechnung tragen. So kann ein Beitrag dazu geleistet werden, Beschäftigung zu sichern, Arbeitsplätze zu schaffen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser zu gewährleisten. Mehr Zeitsouveränität für Beamtinnen und Beamte heißt die Devise.

- **Besoldungspolitik**

Der DGB setzt sich für eine anforderungs- und funktionsgerechte Bezahlung ein. Hierzu muss das Besoldungsrecht modernisiert werden. Die Einkommen sind nach den Prinzipien der Leistungs-, Anforderungs- und Sozialgerechtigkeit zu gestalten. Leistungsorientierte Besoldung muss für die Beschäftigten nachvollziehbar, transparent und beeinflussbar sein. Die Personal- und Betriebsräte müssen beispielsweise durch die Einrichtung von paritätischen Kommissionen darauf Einfluss nehmen können. Die Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst braucht den Gleichklang: bei den verschiedenen Gebietskörperschaften genauso wie zwischen dem Tarif- und Beamtenbereich. Deshalb setzen wir uns für eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung von Tarifergebnissen auf das Beamtenrecht ein.

- **Versorgungspolitik**

Der DGB lehnt die einseitig auf Haushaltskonsolidierung ausgerichtete Kürzungspolitik in der Beamtenversorgung ab. Den Beamtinnen und Beamten muss eine Perspektive geboten werden, so dass sie auch in Zukunft mit einem Versorgungsniveau rechnen können, das ihnen, aber auch ihren Hinterbliebenen, einen angemessenen Lebensstandard sichert. Daher muss die Beamtenversorgung zukunftsorientiert ausgestaltet werden.