



München, 01.05.2019

Für einen leistungsfähigen und bürgernahen öffentlichen Dienst. Für gute Arbeit, faire Bezahlung und mehr Mitbestimmung!

Unsere Leitlinien einer gelungenen Politik für den öffentlichen Dienst. Von Arif Tasdelen, Sprecher für Fragen des öffentlichen Dienstes der SPD-Landtagsfraktion:

FÜR EINEN LEISTUNGSFÄHIGEN UND BÜRGERNAHEN ÖFFENTLICHEN DIENST

Wir sind für einen starken und handlungsfähigen Staat!

Bei der SPD rangiert ein starker und handlungsfähiger Staat vor einem schlanken Staat. Wir wollen deshalb auch einen starken öffentlichen Dienst in Bayern und zwar mit Tarifbeschäftigten und Berufsbeamtentum. Wir begreifen den öffentlichen Dienst in Bayern als einen entscheidenden Standortfaktor, der zur Attraktivität des Freistaats beiträgt.

Kein zentraler Bereich der Politik kann nämlich ohne einen dauerhaft leistungsfähigen öffentlichen Dienst funktionieren – das gilt für die innere Sicherheit, die Kinderbetreuung, Bildung an Schulen und Ausbildung an den Hochschulen, den Erhalt und Ausbau der staatlichen Infrastruktur und einen umfassenden und gerechten Steuervollzug.

Dem öffentlichen Dienst droht ein Fachkräftemangel

Im Jahr 2030 werden in Deutschland 194.000 Lehrkräfte sowie 276.000 Verwaltungsfachleute und Büroangestellte fehlen. Das zeigt die Studie „Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst“, die die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) erstellt und im März 2017 veröffentlicht hat ([Link zur Studie](#)). Laut dieser Prognose sind im Jahr 2030 insgesamt 816.000 Stellen unbesetzt.

Neben Lehrkräften und Verwaltungsangestellten sind vor allem Ingenieure, Spezialisten der Informations- und Telekommunikationstechnik (ITK) sowie Mitarbeiter im Pflege- und Gesundheitsbereich rar. Die öffentliche Hand und damit auch der Freistaat Bayern müssen schon heute wirksame Maßnahmen einleiten, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Wir wollen ein attraktives Berufsbeamtentum

Die BayernSPD bekennt sich zum Berufsbeamtentum. Die besondere Treuepflicht der Beamtinnen und Beamten gegenüber dem Staat und die besondere Fürsorgepflicht des Staates gegenüber den Beamtinnen und Beamten hauptsächlich in den Bereichen Polizei, Justiz, Verwaltung, Bildung und Wissenschaft sind überzeugende Argumente für das Berufsbeamtentum. Wir wollen das Beamtentum dauerhaft attraktiv halten im Wettbewerb mit der privaten Wirtschaft um die besten Köpfe. Wichtige Faktoren hierfür sind gute Ausbildung, kontinuierliche Weiterbildung, attraktive Arbeitsplätze sowie Vergütung, betrieblicher Gesundheitsschutz und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wir wollen ein Festhalten am bisherigen Alterssicherungssystem für Beamte und Richter

Die Beamtenversorgung ist im Gegensatz zur gesetzlichen Rentenversicherung keine klassische Versicherung, sondern Ausdruck der Alimentationspflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Beamten. Sie ist kein besonderes Privileg, sondern Gegenleistung für die Verpflichtung des Beamten zur hoheitlichen Tätigkeit und für die besonderen Pflichten, die sich aus seinem Dienst- und Treueverhältnis ergeben. Der Anspruch auf Versorgung unterscheidet sich damit grundlegend von dem rentenrechtlichen Versicherungsanspruch. Aus der auf dem Lebenszeitgrundsatz beruhenden Alimentationsverpflichtung nach Art. 33 Absatz 5 GG folgt, dass der Dienstherr die Altersversorgung zu tragen hat.

Wir wollen bei der Krankenversicherung ein Wahlrecht für die Bediensteten

Mit der Einführung einer pauschalen Beihilfe in Höhe von 50 Prozent der Versicherungskosten erhalten Beamtinnen und Beamte eine echte Wahlmöglichkeit für ihre Krankenversicherung. Gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte erhalten die Pauschale in Höhe des einkommensabhängigen hälftigen Versicherungsbeitrags für die GKV. Alternativ kann die Pauschale für den hälftigen Versicherungsbeitrag der PKV-Vollversicherung gewählt werden. Es ist eine Frage der Gerechtigkeit, dass sich der Staat auch an den Krankheitskosten von gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten beteiligt. Für Beamtinnen und Beamte mit Kindern, Versorgungsempfänger oder Menschen mit Behinderung kann die GKV die bessere Alternative sein.

Die Bertelsmann-Stiftung kommt mit ihrer aktuellen Studie (Januar 2017) zu dem Schluss, eine gesetzliche Krankenversicherung für Beamte würde Bund und Länder um 60 Milliarden Euro

entlasten. Auf lange Sicht könnten 13 von 16 Bundesländern Milliarden einsparen – nur Sachsen, Bremen und Mecklenburg-Vorpommern würden weiter geringfügig belastet. Besonders profitieren würden Nordrhein-Westfalen (9,9 Milliarden Euro), Bayern (7,7 Milliarden Euro), Baden-Württemberg (6 Milliarden Euro) und Rheinland-Pfalz (rund 3,5 Milliarden Euro).

Wir wollen mehr Spielräume für Mitarbeiter, mehr Service für die Bürger

Die bestmögliche Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben in jeder Phase des Lebens gewinnt bei Neueinsteigern gegenüber finanziellen Anreizen zunehmend an Bedeutung. Für Ältere schafft sie Möglichkeiten, sich den Anforderungen in den verschiedenen Lebensabschnitten zu stellen. Ziel sollte es sein, angesichts privater Herausforderungen attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen: von der Kindererziehung, über die Pflege von Angehörigen bis hin zu einem gleitenden Ausstieg aus dem Berufsleben in späteren Jahren.

Der öffentliche Dienst soll ein Arbeitsplatz sein, der attraktiv ist, der ausreichend Fortentwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet, der auf kompetentes Fachwissen zählen kann und angesichts jeglicher Aufgaben effektiv und sachgerecht reagieren kann. Das ist Voraussetzung dafür, dass das Leistungsniveau für die Bürgerinnen erhalten und ständig verbessert werden kann.

Wir wollen eine Fachkräfte- und Nachwuchsinitiative 2030

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und einem verschärften Wettbewerb mit der freien Wirtschaft um Fachkräfte und Nachwuchskräfte müssen Dienstherren und öffentliche Arbeitgeber verstärkte Anstrengungen unternehmen, um den öffentlichen Dienst dauerhaft leistungsfähig erhalten zu können. Als Arbeitgeber ist er nur attraktiv, wenn es ihm gelingt, seine durchaus schon vorhandenen Vorzüge weiterzuentwickeln und gegenüber anderen Arbeitgebern auch deutlich herauszustellen.

Bayern braucht eine „Fachkräfte- und Nachwuchsinitiative 2030“. Notwendig sind belastbare Bedarfsprognosen, welche Nachwuchskräfte in den Verwaltungen des Freistaats erforderlich sein werden, und vor allem tragfähige Konzeptionen, wo diese Kräfte herkommen sollen und wie ihr Interesse für den öffentlichen Dienst geweckt und die Attraktivität gerade für den Nachwuchs verbessert werden kann. Der bayerische öffentliche Dienst muss jungen Menschen dafür Perspektiven aufzeigen.

Wir wollen Praktikantenprogramme und um Menschen mit Migrationshintergrund werben

Der Anteil von Praktikanten ist im Verhältnis zu allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst nur halb so hoch wie in der Privatwirtschaft. Damit lernen vergleichsweise wenige Schüler und Studierende den öffentlichen Dienst als potentiellen Arbeitgeber kennen. Auch der Anteil an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund ist in keinem Bereich so niedrig wie im öffentlichen

Sektor (bundesweite Zahlen: öffentliche Verwaltung: 4,9 Prozent, produzierendes Gewerbe: 10,8 Prozent, Handel, Gastgewerbe, Verkehr: 10,5 Prozent), so die aktuellen Zahlen von PwC.

PwC schlägt deshalb eine Imagekampagne für den gesamten öffentlichen Dienst nach Vorbild des Handwerks vor, zentrale Stellenpools und E-Recruiting nach Vorbild der Bundeswehr sowie professionelle Praktikantenprogramme, um auf den öffentlichen Dienst aufmerksam zu machen.

Wir wollen das Gesundheitsmanagement ausbauen

Das Gesundheitsmanagement erweist sich als wichtiger Baustein, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern. Vom präventiven Bereich der Gesunderhaltung bis zur Wiedereingliederung mit allen möglichen Zwischenstationen ist alles zunehmend gefragt. Einen gesunden Lebensstil zu fördern rückt zunehmend in den Lebensmittelpunkt und dient dem Interesse des Dienstherrn. Mit der Rückgewinnung langfristig erkrankten Personals wird nicht nur die Personaldecke verstärkt, sondern auch Wissenstransfer gesichert.

FÜR MODERNE MITBESTIMMUNG - REFORM DES PERSONALVERTRETUNGSGESETZES

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz ist nicht mehr zeitgemäß

Bei einem Vergleich des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) mit den entsprechenden gesetzlichen Regelungen in anderen Ländern wird deutlich, dass das BayPVG nicht mehr zeitgemäß ist. In entscheidenden Bereichen gibt es Beschränkungen bei den Rechten und für die Arbeit der Personalvertretung, was mit einer hohen und komplizierten Regelungsdichte verbunden ist.

Erforderlich sind neben einer Entbürokratisierung vor allem wesentliche Änderungen für eine umfassende und nachhaltige Ausweitung der Rechte der Personalvertretungen. Das beginnt bei einer Stärkung der Personalvertretungen und einem Zuwachs an Mitbestimmungsmöglichkeiten, reicht über eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und geht bis hin zu einer Verbesserung der Informationsmöglichkeiten für die Personalvertretung.

Wir wollen deshalb eine umfassende Reform und Modernisierung des BayPVG mit dem Ziel der Augenhöhe zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung.

Wir wollen moderne Mitbestimmung für einen attraktiven öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst als größter Arbeitgeber im Freistaat, mit seinen ca. 650.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (in Verwaltungen, Gerichten, Schulen und Betrieben des Staates, der Gemeinden, Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Staates unterliegenden oder nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des

öffentlichen Rechts), ist in der heutigen Zeit der schwindenden Fachkräfteverfügbarkeit einem starken Wettbewerb mit der freien Wirtschaft in Fragen der Personalbeschaffung ausgesetzt.

Gerade der Umstand der oftmals niedrigeren Vergütung als in vergleichbaren Stellen der Wirtschaft macht den Vorteil der Jobsicherheit im öffentlichen Dienst oft zunichte. Eine moderne Mitbestimmung für die Belegschaft ist deshalb immer mehr auch ein Kriterium bei der Berufswahl junger Menschen und sie erhöht insgesamt die Attraktivität des öffentlichen Dienstes.

Wir wollen die Allzuständigkeit des Personalrats

Die Allzuständigkeit des Personalrats ist für eine lückenlose Mitbestimmung unumgänglich. Sie gilt heute schon in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Bremen und ermöglicht es dem Personalrat, in allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf gleicher Augenhöhe dem jeweiligen Dienststellenleiter gegenüberzutreten.

Die bisherigen Regelungen mit der Aufzählung der Mitbestimmungstatbestände sind weder sinnvoll noch zeitgemäß. Der vorliegende Gegenentwurf zum bisherigen Modell geht daher von einer grundsätzlich gleichberechtigten Zusammenarbeit zwischen den Personalräten und den jeweiligen Dienststellenleitern aus. Damit werden langwierige Auseinandersetzungen um die Zuständigkeit und die Form der Beteiligung vermieden. So kann schnell und ohne permanente Änderung des Personalvertretungsgesetzes auf die dynamischen Entwicklungen im öffentlichen Dienst reagiert und Mitbestimmungslücken verhindert werden.

Wie die Erfahrungen in anderen Ländern zeigen, dient die Allzuständigkeit auch der Rechtssicherheit und der Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten zwischen Personalrat und Dienststelle. Ein weiterer positiver Effekt ist, dass diese Regelung Sachfragen in der Mitbestimmung in den Vordergrund rückt und damit auch zur Verwaltungsvereinfachung beiträgt.

Wir wollen eine verbesserte Freistellungsregelungen

Wir wollen auch in Bayern eine deutlich bessere Freistellungsstaffel für den örtlichen Personalrat analog der Regelung im Betriebsverfassungsgesetz bzw. dem Landespersonalvertretungsgesetz in Nordrhein-Westfalen. Gründe dieser verbesserten Freistellungsregelung sind zum einen die durchweg positiven Erfahrungen aus der Arbeit der Betriebsräte sowie das dringende Erfordernis, den Personalräten mehr Zeit für die Erledigungen ihrer Arbeit zu geben. Deshalb wollen wir eine verbesserte Freistellungsstaffel auch im Freistaat. In Bayern wird beispielsweise das erste Personalratsmitglied in Dienststellen ab 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern freigestellt, in NRW schon ab 200.

Beim Gesamtpersonalrat wollen wir eine Angleichung der Mitgliederzahl an die örtlichen Personalräte sowie die Erhöhung der Freistellungen auf bis zu sieben Personen erreichen. Die Neuregelung soll insbesondere vor dem Hintergrund der steigenden Anforderungen und Komplexität der Aufgaben des Gesamtpersonalrates erfolgen, was in vielen Geltungsbereichen des Gesetzes eine Schlechterstellung gegenüber den örtlichen Personalräten nicht rechtfertigt.

Wir wollen einen Wirtschaftsausschuss

Mit der Novellierung des LPVG im Jahr 2011 hat das Land Nordrhein-Westfalen sein Personalvertretungsrecht erheblich weiterentwickelt. Erstmals steht den Personalvertretungen in Dienststellen mit mehr als 100 regelmäßigen Beschäftigten der aus der Betriebsverfassung grundsätzlich übernommene, jedoch modifizierte Wirtschaftsausschuss als Hilfsorgan zur Verfügung.

Er stellt in der Praxis ein erweitertes Informationsrecht für die Personalvertretung dar. Der Wirtschaftsausschuss ist rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören z. B. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle, beabsichtigte Investitionen, beabsichtigte Partnerschaften mit Privaten, Rationalisierungsvorhaben sowie Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden. Erforderlich ist ein Wirtschaftsausschuss in privatisierten Bereichen, bei den Sparkassen oder den Krankenkassen aber auch in der klassischen Staatsverwaltung.

Wir wollen verbesserte Arbeits- und Schulungsmöglichkeiten

Zur Stärkung der größeren Personalräte ab der Freistellungsuntergrenze von 200 Beschäftigten wird die Personalausstattung des Personalrats nicht mehr von dem unbestimmten Rechtsbegriff der Erforderlichkeit sondern von der Größe des Gremiums abhängig gemacht. In Verbindung mit der Freistellungsstaffel gibt es ein Personaltableau, in dem das Büropersonal für den Personalrat ausgewiesen ist. Für jeden freizustellenden Personalrat ist eine halbe Stelle für Büropersonal vorzusehen. Diese Regelung verbessert die Arbeitsbedingungen der Personalräte deutlich. Bis zur Untergrenze der Freistellung (199 Beschäftigte) verbleibt es bei der Erforderlichkeit der Personalausstattung von Fall zu Fall.

Die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Schulungen werden verbessert. Da die bestehende Regelung zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen den Mitgliedern des Personalrates keinen Anspruch auf Teilnahme an „Veranstaltungen mit dienstlichem Bezug und/oder Bedeutung für die Arbeit als Personalrat geben“, wird das Gesetz um diese Veranstaltungen ergänzt.