

# FÜR EINEN ATTRAKTIVEN ÖFFENTLICHEN DIENST IN UNSEREM LAND

Die SPD-Landtagsfraktion Baden-Württemberg strebt eine leistungs- und zukunftsfähige Landesverwaltung an. Die Landespolitik muss ihre Gestaltungsaufgabe an dieser Stelle ernst nehmen, um Herausforderungen wie der Digitalisierung und dem Fachkräftemangel begegnen zu können. Die besten Fachkräfte entscheiden sich allerdings nur dann für den öffentlichen Dienst, wenn hier attraktive Arbeitsbedingungen gegeben sind. Genau an diesem Punkt sehen wir akuten Handlungsbedarf.

Das folgende Maßnahmenpaket nimmt bewusst die Beschäftigten in den Fokus und zielt auf die Verbesserung ihrer finanziellen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst. Es ist unser Anspruch dabei nachhaltige Forderungen zu entwickeln und umzusetzen, die auch im Falle konjunktureller Abschwünge finanzierbar sind und bleiben. Sie haben damit den Charakter eines Aktionsprogramms gegen politischen Stillstand. Die Diskussion um die Rolle des Staates, seiner Kernaufgaben sowie darüberhinausgehenden Leistungen oder auch die Verwaltungseffizienz angesichts einer veränderten Aufgabenteilung zwischen europäischer, bundesstaatlicher, landesstaatlicher und kommunaler Ebene gehört dazu. Dieser Aufgabe wird sich diese und jede künftige Landesregierung in einem gründlichen Prozess stellen müssen.

Die Forderungen der SPD-Landtagsfraktion für einen attraktiven öffentlichen Dienst als sofort anzugehende Herausforderung haben wir in fünf Abschnitte gefasst:

- Flexibles Arbeiten und Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern
- Bessere Aufstiegsmöglichkeiten und Perspektiven vorhalten
- Vielseitige Qualifizierungsangebote sicherstellen
- Mehr Mobilität fördern
- Beschäftigte wertschätzen und vor Gewalt schützen

Sie sind im Folgenden konkret ausgeführt und werden von uns in den parlamentarischen Prozess eingebracht.

**Unsere Überzeugung: starkes Land – moderner öffentlicher Dienst**

## **1. Flexibles Arbeiten und Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern**

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine gesundheitsfördernde Balance aus Arbeits- und Privatleben brauchen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mehr Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit zeitlich und räumlich flexibel zu gestalten.

- **Zeitkonto**

Die Einführung von Zeitkonten soll es den Beschäftigten erlauben, ihre Arbeitszeit den Bedürfnissen und Anforderungen unterschiedlicher Lebensphasen anzupassen. Eine Erhöhung oder Reduzierung der Arbeitszeit soll leichter erfolgen können. Eine doppelte Kontoführung, in Form eines Kurzzeitkontos (unterjährig auszugleichen) sowie eines freiwilligen Langzeitkontos (Ansparungen für Sabbatjahr oder -monat) könnte ein erster Schritt sein. Diese Flexibilität lohnt sich für die Beschäftigten und das Land, da klare Anreize für eine Aufstockung gesetzt werden, um z.B. temporäre Personalengpässe zu überwinden.

- **Mobiler Arbeitsplatz**

Arbeiten kann in Zeiten der Digitalisierung in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes ortsunabhängig geschehen. Regelungen zur Heimarbeit müssen niedrigschwellig gestaltet und praktisch umsetzbar sein. Insbesondere mit Blick auf datenschutzrechtliche Aspekte und Serverzugriffe sollten auch neue Konzepte, wie der Aufbau von Hubs oder Co-Working-Spaces des Landes in Betracht gezogen werden.

- **Nachhaltige Personalplanung**

Die Personalplanung im öffentlichen Dienst, insbesondere im Bildungsbereich, der Polizei und dem Strafvollzug, muss nachhaltiger werden. Eine datengestützte Bedarfsanalyse muss dabei klare Zielgrößen enthalten. Der Anspruch des Landes sollte immer sein, besser zu werden und nicht den teils völlig unzureichenden Status Quo zu sichern. Baden-Württemberg braucht einen Personalentwicklungsplan, der den Namen verdient.

- **Wochenarbeitszeit**

Die Anpassung der Wochenarbeitszeit von Beamt/-innen und Tarifbeschäftigten muss perspektivisch in Angriff genommen werden. Derzeit ist eine pauschale Reduktion der Wochenarbeitszeit für die Beamt/-innen jedoch nicht umsetzbar, insbesondere angesichts personeller Engpässe im Bildungsbereich und bei der Polizei. Zum Einstieg könnte dennoch die nominelle Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden gesenkt und die 41. geleistete Stunde dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden. Im Schulbereich, in dem die Wochenarbeitszeit über Deputate geregelt ist, müssen außerunterrichtliche Aufgaben durch Entlastungstunden ausgeglichen oder zusammen mit zusätzlichen Vertretungstunden z.B. über das Langzeitkonto erfasst werden. Damit die Arbeitszeitreduzierung mittelfristig auch real Niederschlag findet, ist eine entsprechende Stellenplanung unumgänglich.

- **Altersgerechte Arbeitszeitmodelle**

Damit Beschäftigte bis zum regulären Renteneintritt arbeiten können und wollen, müssen altersgerechte Arbeitszeitmodelle Anwendung finden. Diese können mit den Lebensarbeitszeitkonten gekoppelt sein, müssen jedoch auch außerhalb dieser Maßnahme greifen, um Beschäftigten, die aktuell eine Frührente in Erwägung ziehen, eine sinnvolle und lohnende Alternative zu bieten (ggf. Zusatz zu Altersermäßigungen).

- **Freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit**

Die freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit ermöglicht es Beschäftigten, die länger arbeiten wollen, dies unter bestimmten Bedingungen zu tun. Zudem ist dieses Instrument wichtig, um Personalmangel in einigen Teilen der Landesverwaltung für eine gewisse Übergangszeit entgegenzuwirken. Grundlage für eine effektive Umsetzung sind dabei altersgerechte Arbeitszeitmodelle, ebenso wie die Stärkung der beruflichen Entwicklung und die gezielte Förderung junger Beschäftigter.

- **Kinderbetreuung**

Als Arbeitgeber muss das Land seine Beschäftigten darin unterstützen, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Die Verantwortung für Kinderbetreuung sollte hierbei nicht allein den Kommunen obliegen, sondern verstärkt durch die Einrichtung von Betriebs- bzw. Behördenkitas vorangetrieben werden.

## **2. Bessere Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten**

Der öffentliche Dienst ist – gerade in Konkurrenz zur Privatwirtschaft – nur dann interessant und erstrebenswert, wenn die Bezahlung für die Beschäftigten attraktiv genug ist. Die Tarif- und Besoldungsentwicklung muss entsprechend in einem verlässlichen Rahmen stattfinden und der Aufstieg in andere Besoldungs- und Entgeltgruppen verbessert werden.

- **Attraktive Bezahlung**

Die Einkommen der unteren Besoldungs- und Tarifgruppen müssen erhöht werden, damit die Beschäftigten in Zeiten steigender Mieten und höherer Lebenshaltungskosten ihren Alltag bestreiten können. Wir fordern daher eine Anpassung der Besoldung für Beamt/-innen, besonders in den Fällen, in welchen der Mindestabstand zum sozialrechtlichen Existenzminimum nicht eingehalten wird. Analog dazu ist auch für die Angestellten des Landes in den zukünftigen Tarifverhandlungen der Länder für darauf hinzuwirken. So ist beispielsweise das Eingangssamt A5 abzuschaffen und die Besoldungsgruppen A5-A6 zur Wahrung des verfassungsrechtlichen Abstandsgebots auf A7 zu heben. Zur Schaffung von Wohnraum für die Beschäftigten des Landes, halten wir eine Landesentwicklungsgesellschaft für notwendig.

- **Mehr Durchlässigkeit und Laufbahnflexibilisierung**

Beamt/-innen und Tarifangestellte brauchen bessere Perspektiven und Karrieremöglichkeiten im öffentlichen Dienst. Beförderungen und eine Flexibilisierung im Laufbahnrecht tragen zur Motivation bei. Das Laufbahngruppensystem muss reformiert

werden und die langjährige Praxis, dass Beschäftigte mittel- oder langfristig keine oder nur sehr begrenzte Aussicht auf Beförderung haben, ein Ende finden.

- **Fachkräftegewinnung in Mangelberufen**

Um Fachkräfte in sogenannten Mangelberufen gewinnen zu können, müssen die Besoldungs- und Tarifstrukturen in diesen Fällen flexibilisiert werden. Um mit den Arbeitgebern der Privatwirtschaft mithalten zu können, muss beispielsweise eine höhere Eingruppierung oder die Zahlung von Zulagen ermöglicht werden. Von Berufen im Justizvollzug über Berufe im Pflegebereich bis hin zum IT-Bereich ist der Bedarf an Fachkräften ungebrochen hoch.

Generell gilt, dass bei allen individuell messbaren Tätigkeiten auf Zulagen (temporal und monetär begrenzt) zurückgegriffen werden kann. (Zustimmung Landtag / Finanzausschuss?)

- **Reform des Beurteilungswesens**

Das aktuelle Beurteilungssystem für Beamt/-innen in Baden-Württemberg ist in seiner praktischen Anwendung weder in der Lage, die Stärken und Schwächen einer Person zu erfassen, noch dazu, den/die richtige(n) Kandidaten/-in für eine vakante Stelle zu finden. Jahresgespräche müssen zwischen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und den jeweiligen Vorgesetzten stattfinden. Elemente davon sind: regelmäßige Beurteilungen, welche Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligen, mittel- und längerfristige Laufbahnplanung, Fortbildungsmöglichkeiten sowie die Verwendung und Planung des freiwilligen Langzeitkontos.

### **3. Vielseitige Qualifizierungsmöglichkeiten**

Die Aufgaben der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und die an sie gestellten Anforderungen verändern sich im Laufe ihres Arbeitslebens massiv – in Zeiten der Digitalisierung und Globalisierung um ein Vielfaches schneller als früher. Der Grundsatz des lebenslangen Lernens muss daher zum Selbstverständnis der Beschäftigten gehören und sich in den Strukturen der Aus- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst wiederfinden. Für die Nachwuchsgewinnung ist das existierende vielfältige Hochschul- und Ausbildungsangebot die bewährte Quelle.

- **Bessere Ausbildungsbedingungen**

Gute Ausbildungsbedingungen sind eine wesentliche Voraussetzung für einen gelungenen Einstieg in das Arbeitsleben. Dazu gehört eine gute räumliche Unterbringung – zum Lernen, aber auch zum Wohnen –, eine ansprechende Lernatmosphäre, motiviertes und qualifiziertes Lehrpersonal, sowie eine gute Vorbereitung in Theorie und Praxis auf Prüfungen und berufliche Herausforderungen.

- **Ausbildung hat einen Wert**

Der Wert einer Ausbildung ist nicht zu unterschätzen. Dabei gilt es für eine angemessene Vergütung der Auszubildenden und Anwärter/-innen im Vorbereitungs-

dienst zu sorgen. Zudem müssen (höhere\*) Abstandszahlungen erfolgen, die fällig werden, wenn die Stellen nicht angetreten werden oder die Laufbahn in den ersten zehn Jahren nach Ausbildungsende verlassen wird.

\*Im Bereich der Finanzverwaltung gibt es diese bereits.

- **Mehr Weiterbildungsmöglichkeiten**

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes brauchen gute und passgenaue Fortbildungsmöglichkeiten, die Teilzeitkräfte mit einschließen. Es muss fortlaufend geprüft werden, wo Handlungsbedarf besteht und wie das bestehende Angebot ergänzt und erweitert werden kann. Aktuell stechen zwei Bereiche hervor, in denen neue Fortbildungskonzepte nötig sind:

- a) **Qualifizierungsprogramm Digitalisierung in der Landesverwaltung:** Während für die Kommunen mit dem Projekt „Kommunale Digitallotsen“ ein Qualifizierungsprogramm aufgelegt wurde, fehlt ein Äquivalent für die Landesverwaltung. Um die Vorteile der Digitalisierung vollumfänglich ausschöpfen zu können, ist es unumgänglich alle Beschäftigten einzubeziehen und dabei ihre unterschiedlichen Kenntnisstände zu berücksichtigen. Gute und zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote bilden daher die Grundlage, um die Digitalisierung der Verwaltung erfolgreich zu gestalten.
- b) **Fortbildung nach Baukastenmodell für Kitas und Schule:** Gute Bildungsarbeit wird in den Kitas und Schulen längst nicht mehr allein von Erzieher/-innen und Lehrkräften, sondern zunehmend von multiprofessionellen Teams gestaltet. Die Fachkräfte kommen aus unterschiedlichen Bereichen und haben verschiedene Zugangsvoraussetzungen. Für sie alle muss der Arbeitsplatz Kita oder Schule bessere Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Durch ein modulares Fortbildungsangebot sollen sich die Beschäftigten je nach Vorqualifizierung ein individuelles Programm zusammenstellen können, das ihnen den beruflichen Aufstieg ermöglicht. Alle Erzieher/-innen und Lehrkräfte benötigen zudem gewisse sonderpädagogische Kompetenzen, weshalb dieser Fortbildungsbereich ausgebaut werden sollte.

#### **4. Mehr Mobilität fördern**

Der Wunsch nach flexibler und nachhaltiger Mobilität spielt für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine zunehmend große Rolle. Das liegt zum einen an hohen Mietpreisen in städtischen Regionen und entsprechend hohen Pendler/-innenzahlen sowie dem steigenden Umweltbewusstsein.

- **Mobilitätspass in Form von 365-Euro-Ticket**

Ein attraktives Mobilitätsangebot muss einfach, umfassend und günstig sein. In Anlehnung an den Landestarif („bw-tarif“) fordern wir einen Mobilitätspass in Form eines 365-Euro-Tickets für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Mit diesem sollen

sie die öffentlichen Verkehrsmittel flexibel nutzen können. Dieses Ticket birgt Vorteile u.a. mit Blick auf die Luftreinhaltung in Ballungsgebieten, Entlastung des Automobilverkehrs. Das Land muss zudem Rahmenbedingungen formulieren, wie der Mobilitätspass auf für privatwirtschaftliche Unternehmen geöffnet werden kann.

- **BWbike: Jobräder unterstützen**

„Jobräder“ sollen vom Land mit monatlich 25 Euro bezuschusst werden, wie es bereits seit 2016 bei der Nutzung des „Jobtickets BW“ der Fall ist. Den Beschäftigten soll ein zinsfreies Arbeitgeberdarlehen in Höhe des Kaufpreises des Rades zur Verfügung gestellt werden, welches unter anderem mit dem gewährten Zuschuss getilgt werden kann. Um die Bereitschaft der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zu unterstützen, mit dem Fahrrad, dem E-Scooter oder alternativen Fortbewegungsmittel den Arbeitsplatz zu erreichen, müssen für die Fahrzeuge flächendeckend abschließbare Parkboxen bereitgestellt werden. Das bisherige Fehlen entsprechender Abstellplätze stellt heute ein großes Hindernis für diese Art Mobilität dar.

## **5. Wertschätzung und Schutz der Beschäftigten vor Gewalt**

Leider sind die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als Repräsentanten des Staats immer häufiger körperlichen Angriffen und Beleidigungen ausgesetzt. Wir treten dieser steigenden Respektlosigkeit und Gewaltbereitschaft entschieden entgegen. Wichtig ist, eine breite gesellschaftliche Debatte über die Ursachen der Aggression zu führen und ein geeignetes Maßnahmenpaket auf den Weg zu bringen.

- **Mehr Beratung und Unterstützung**

Wir setzen uns für einen wertschätzenden Umgang mit Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wie Polizist/-innen, Lehrkräften oder Mitarbeiter/-innen von Behörden ein. Hierzu ist es erforderlich, Kindern ein positives Bild von „Staatsdiener/-innen“ zu vermitteln. Weiter ist die eindeutige Unterstützung der Dienstvorgesetzten erforderlich. Vorfälle dürfen nicht verharmlost werden. Die Betroffenen müssen beraten und darin bestärkt werden, jeden relevanten Sachverhalt anzuzeigen. Dazu gehört auch sich dazu bereit zu erklären, Strafanzeige zu erstatten bzw. einen Strafantrag zu stellen. Die Ermittlungsbehörden und Gerichte müssen die Täter/-innen konsequent strafrechtlich verfolgen. Nach Übergriffen sollen die Betroffenen eine verbesserte Betreuung von ihrem Dienstherrn erhalten.

- **Schulungen im Umgang mit Gewalt**

Die Beschäftigten sind gezielt im Umgang mit Gewalt und Beleidigungen zu schulen, damit sie im Ernstfall besser damit umgehen bzw. sich selbst schützen zu können.

- **Versorgung mit Alarmierungs- und Schließsystemen**

Um im Gefahrenfall entsprechend reagieren zu können sind für Behörden und Einrichtungen, insbesondere für sensible Bereiche, Alarmierungs- und Schließsysteme zu entwickeln und einzurichten.

## **Ausblick**

Die hier entwickelten Maßnahmen sind konkrete Bausteine für einen attraktiven öffentlichen Dienst der Zukunft in Baden-Württemberg. Wir haben sie in gewinnbringenden Diskussionen mit Gesprächspartnern aus Praxis und Wissenschaft entwickelt. Eine erhebliche Anzahl ist kurz- und mittelfristiger Natur. Sie werden wir in die anstehenden Haushaltsberatungen situationsgerecht einbringen. Eine ebenso wichtige Anzahl ist langfristiger Natur und bedarf der Einbettung in die für uns Sozialdemokraten selbstverständliche Erfordernis eines funktionierenden Staates, was unser politisches Handeln mitbestimmt. Schließlich werden wichtige Forderungen für einen attraktiven öffentlichen Dienst auch in anderen großen Zukunftsaufgaben der Landespolitik anzusiedeln sein. Beispielsweise fragen wir, ob in einer Wohnraumoffensive nicht Wohnunterstützung für Landesbedienstete in den Ballungsräumen unseres Landes oder eigene Wohnanlagen des Landes für seine Beschäftigten vorgesehen sein sollten. Und wir fragen auch, ob bei den Führungsstellen der Landesverwaltung die Weichen gestellt werden, um das Chancengleichheitsgesetz umfänglich umzusetzen.

**Die Zeit drängt:** Unsere Gesellschaft und Wirtschaft sind im Wandel. Die öffentliche Verwaltung soll in diesem Wandel eine verlässliche Konstante, aber auch eine anpassungsfähige Begleiterin und Gestalterin sein. Dafür brauchen wir motivierte und qualifizierte Beschäftigte, egal ob Beamte oder Angestellte. Das Land ist gefordert, dafür jetzt die Weichen zu. Wir werden die Haushaltsberatungen zum Doppelhaushalt 2020/21 nutzen, um unsere Vorstellungen einzubringen und insbesondere für Lösungen eintreten, die den Beschäftigten zugutekommen. Eine auf vielen Feldern lethargische grün-schwarze Landesregierung wird sich auch hier dem Wettbewerb der Ideen stellen müssen. Unser Land braucht Bewegung. Auch für einen attraktiven öffentlichen Dienst!

19. September 2019 | SPD-Landtagsfraktion

Ansprechpartner: Peter Hofelich MdL, Finanzpolitischer Sprecher und Max Yilmazel, parlamentarischer Berater Finanzpolitik