SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Der öffentliche Dienst: "Altbacken" und "Auffangbecken" oder "Macher" und "Manager"?

Silberbach, Ulrich

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Silberbach, U. (2019). Der öffentliche Dienst: "Altbacken" und "Auffangbecken" oder "Macher" und "Manager"? *der moderne staat - dms: Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management*, *12*(1), 172-175. https://doi.org/10.3224/dms.v12i1.10

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Diese Version ist zitierbar unter / This version is citable under:
https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68805-6

Ulrich Silberbach

Der öffentliche Dienst: „Altbacken" und „Auffangbecken" oder „Macher" und „Manager"?

„Altbacken" und „Auffangbecken" oder „Macher" und „Manager"? Ein „Vollblutgewerkschafter" muss auf diese Frage mit Widerspruch eingehen: Die Attribute „altbacken", erst recht „Auffangbecken" werden den Leistungen der Kolleginnen und Kollegen, die sich ihre Arbeitsumgebung ja nicht selbst aussuchen können, wirklich nicht gerecht. Und „Manager" oder „Macher" kann man auch nicht überall gebrauchen – übrigens auch in der Privatwirtschaft nicht. Worum geht es also?

1. Maßstab für das Handeln der Verwaltung ist der im Grundgesetz festgeschriebene Grundsatz der Rechtmäßigkeit der Verwaltung.
2. Ein an rechtsstaatlichen Grundsätzen ausgerichteter öffentlicher Dienst und eine unabhängige Justiz sind Standortfaktoren für Deutschland. Beim Blick schon in das weitere europäische Umfeld wird deutlich, dass dies nicht ganz selbstverständlich ist.
3. Manchmal ist der öffentliche Dienst auch „Macher" und „Manager", wenn es darauf ankommt. Die Bewältigung der Flüchtlingskrise hat dies bei allen Schwächen zuletzt in besonderer Weise verdeutlicht. Trotz häufig unklaren Strukturen und bei allen Überstunden wurden häufig auch neue Formen der Zusammenarbeit gefunden oder Aufgaben unter einem Dach gebündelt.

Hier zeigen sich wie in vielen anderen Bereichen Versäumnisse der Vergangenheit. Der öffentliche Dienst wurde personell förmlich „auf Kante genäht". Überalterung in vielen Bereichen, Schlangen vor Bürgerämtern, verzögerte Genehmigungsverfahren wegen Personalmangels, der aktuelle Lehrermangel oder die Betreuungssituation in Kindertagesstätten belegen die Folgen. Das führte zu Arbeitsverdichtung bei den Beschäftigten sowie zu Leistungseinschränkungen und langen Bearbeitungszeiten für die Bürgerinnen und Bürger.

Mit welchen Herausforderungen sieht sich der öffentliche Dienst also heute konfrontiert? Wenn der Staat handlungsfähig bleiben soll, muss ihm qualifizierter Nachwuchs etwas wert sein. Dies gilt erst recht, wenn in den nächsten zehn Jahren rund 30% der Beschäftigten im Bund wie in den Ländern in den Ruhestand gehen. Die demografische Herausforderung ist nicht auf Legislaturperioden begrenzt. Die Bundesregierung hat in der vergangenen Legislaturperiode, nicht zuletzt auf Initiative des dbb

dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management, 12. Jg., Heft 1/2019, S. 172-175
https://doi.org/10.3224/dms.v12i1.10

beamtenbund und tarifunion, einen Demografiedialog mit den Gewerkschaften sowie mit Ländern und Kommunen geführt. Dieser Dialog hat sich bewährt und zu nachweisbaren Ergebnissen, etwa bei der familienfreundlichen Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen geführt. Ein wichtiger Ansatz ist auch, im Rahmen einer analytischen Personalbedarfsberechnung festzustellen, wer ausscheidet, welche Aufgaben und Kenntnisse er hat, und wer künftig, auch mit Blick auf die Digitalisierung gebraucht wird.

Darüber hinaus wird es wichtig sein, stets aufs Neue aufzuzeigen, dass Arbeit im öffentlichen Dienst nicht nur ein Job ist, sondern Arbeit am und für das Gemeinwohl, die sich lohnt und die sinnstiftend ist. Daher müssen wir künftig stärker und vielfältiger für den öffentlichen Dienst und seine Karrieremöglichkeiten werben. Mit den „UNVERZICHTBAREN“ hat der dbb beamtenbund und tarifunion eine Nachwuchskampagne gestartet, mit der bundesweit auf die zahlreichen und spannenden Berufsfelder des öffentlichen Dienstes aufmerksam gemacht wird. Wer guten Nachwuchs für sich gewinnen will, ohne beliebig mit den Einkommen nach oben gehen zu können, der muss wenigstens Verlässlichkeit bieten. Dazu muss sich die derzeitige Befristungspraxis dringend ändern. Nach einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hohendanner, Ostmeier & Ramos Lobato, 2015) lag der Befristungsanteil im öffentlichen Dienst mit 7,4% deutlich höher als in der Privatwirtschaft mit 6,7%. Etwa 60% der Einstellungen im öffentlichen Dienst erfolgten im ersten Halbjahr 2014 gegenüber 40% in der Privatwirtschaft, verbunden mit einer deutlich niedrigeren Übernahmequote. Wer soll das verstehen, wer kann das rechtfertigen? Gerade junge Menschen brauchen und suchen Perspektiven und Planbarkeit – ein befristeter Arbeitsvertrag führt in vielen Regionen ja allein schon zu massiven Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche!

Zur Wahrheit gehört auch, und da kann sich der dbb beamtenbund und tarifunion durchaus in der Rolle des „Machers“ sehen, dass es gelungen ist, die Beschäftigungsbedingungen flexibler und familienfreundlicher zu gestalten, als es in anderen Bereichen Standard ist. Das ist die eine Seite und sie ist wichtig für die Attraktivität unser aller Aufgaben, für die Perspektiven, für jeden einzelnen. Aber darum geht es nicht allein! Der öffentliche Dienst in Deutschland garantiert im Bund, in den Ländern und Kommunen Verlässlichkeit und Stabilität, innere und äußere Sicherheit. Zu einem funktionsfähigen öffentlichen Dienst gehören nach unserem Verständnis auch Rahmenbedingungen, die durch unsere Verfassung vorgegeben sind – das Berufsbeamtentum. Mit dem Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichts vom 12. Juni 2018 (2 BvR 1738/12) wurde ein Meilenstein erreicht.

Der dbb beamtenbund und tarifunion wurde in seiner rechtlichen wie politischen Position bestätigt, nämlich darin,

- dass es am Status des Berufsbeamtentums als einem Charakteristikum unserer Staatsorganisation nichts zu rütteln gibt;
- dass man nicht das Beste aus beiden Welten – Streik zur Durchsetzung von Forderungen gegen den Gesetzgeber und die Sicherheit des Beamtenverhältnisses – kombinieren kann. Verlässlichkeit der Aufgabenerfüllung ist nicht altertümlich, sondern ein wesentliches Stabilitätsmerkmal in unserer Gesellschaft.
- Schließlich auch darin, dass mit der spezifisch deutschen, differenzierten Ausgestaltung nicht gegen europäisches Recht verstoßen wird.

Der dbb beamtenbund und tarifunion steht uneingeschränkt zu den Grundsätzen, die in einem ausbalancierten Verhältnis von Rechten und Pflichten stehen, zu denen eben auch ein streikfreier Raum gehört. Verlässlichkeit und Neutralität in der Erfüllung wesentlicher staatlicher Aufgaben werden so weitgehend sichergestellt.

Zu den aktuellen Fragen gehört neben der Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels vor allem der Umgang mit und die Gestaltung der Herausforderungen durch die Digitalisierung. Folgende Punkte sind dabei wichtig:

1. Klarheit in der Struktur

Der Koalitionsvertrag von Union und SPD befasst sich an vielen Stellen mit der Digitalisierung und entsprechenden Projekten. Doch derzeit ist nicht eindeutig klar, wer für was wirklich zuständig ist. Ebenso gibt es keine klare und eindeutige Steuerung und Koordination – im Bund selbst, aber auch mit den Ländern und den Kommunen. Letztere haben die größten Datenbestände, die für die Bürgerinnen und Bürger relevant sind. Bisher bestehende Insellösungen müssen künftig vereinheitlicht werden: Es kann nicht sein, dass Bund, Länder und Kommunen seit Jahren nicht zu einheitlichen und kompatiblen Standards finden.

2. Sichere Strukturen

Darüber hinaus müssen die Vorkehrungen für Störanfälle, Cyberattacken und den Schutz von Daten gewährleistet sein. Häufig genug haben wir in der Vergangenheit erkennen müssen, dass auch deutsche Regierungs- und Verwaltungsnetze vor ausländischen Hackerangriffen nicht sicher sind. Das gilt auch für unsere Infrastrukturen, etwa im Energiebereich.

3. Akzeptanz schaffen

Welche Herausforderung bringt die Digitalisierung eigentlich für jeden einzelnen von uns? Und wie nehmen neben der Digitalisierung die demografische Entwicklung sowie der gesellschaftliche Wandel Einfluss auf die Art und Weise des Arbeitslebens und auf die Arbeitsbedingungen? Der Weg muss aber gestaltet werden – und natürlich gibt es Sorgen der Beschäftigten, die wahr- und ernst genommen werden müssen. Die Arbeitswelt – egal ob in der freien Wirtschaft oder in der Verwaltung – wird immer komplexer, es entstehen neue Anforderungen. Immer wieder ist deshalb von der Angst zu hören, dass die alten Kompetenzen nicht mehr zählen, dass der „angestammte“ Arbeitsbereich „wegdigitalisiert“ wird, dass künftig vermehrt Algorithmen die individuelle Entscheidung in der Verwaltung ersetzen. Diese Befürchtungen müssen wir sehr ernst nehmen: Notwendig ist Transparenz und dort, wo es echte Veränderungen gibt, die gemeinsame Entwicklung des Übergangs. Der Politik muss verdeutlicht werden, dass die Veränderung in Abläufen und die verstärkte Einführung von digitalen Verfahren eben nicht so nebenher läuft. Die Frage muss doch vielmehr sein, welche Qualifikationen erworben werden müssen, wie die Kolleginnen und Kollegen auf diesem Weg der Veränderung begleitet werden bzw. sich einbringen können und wie gewonnener Freiraum künftig genutzt wird. Es geht also darum, die Beschäftigten *mitzunehmen* auf dem Weg in eine veränderte – digitale – Verwaltungswirklichkeit. Das kann nur mit Hilfe der *Personalvertretungen* gelingen. Dass die Beschäftigten über ihre Interessenvertreterinnen und -vertreter, über ihre Personalvertretungen also, an den sie betreffenden Entscheidungen der Dienststelle beteiligt werden müssen, ist heute unbestritten.

Ohne die Mitgestaltung der Personalräte ist eine erfolgreiche Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen nicht denkbar.

Abschließend möchte ich noch kurz auf etwas eingehen, das den dbb beamtenbund und tarifunion, den öffentlichen Dienst, aber auch die Gesellschaft seit geraumer Zeit beschäftigt. Die zunehmende Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst bereitet uns zunehmend große Sorgen. Allzu häufig müssen wir die Schlagzeile zur Kenntnis nehmen: „Lehrer von Schüler krankenhausreif geschlagen“ oder „Gerichtsvollzieher von Reichsbürger angegriffen“. Wir sagen ganz klar: Hier ist Schluss! Diese Entwicklung kann und darf weder der Gesellschaft noch der Politik egal sein. Als dbb beamtenbund und tarifunion haben wir uns seit geraumer Zeit mit diesen besonderen Herausforderungen beschäftigt, die Politik zum Handeln aufgefordert und vor allem auch einen Dialog zum Phänomen „Zugenommene Gewalt in der Gesellschaft“ eingefordert. Diesen haben wir begonnen innerhalb unserer Mitgliedsgewerkschaften und mit der Politik. Wir haben diesen Dialog auch mit entsprechenden Aktionen begleitet – und dies gilt es fortzusetzen. So könnte wie im vergangenen Jahr auch der Tag des öffentlichen Dienstes dafür genutzt werden, nicht nur unseren Beitrag für das Funktionieren unserer öffentlichen Infrastruktur hervorzuheben, sondern auch für mehr gegenseitigen Respekt von öffentlich Beschäftigten und Bürgerinnen und Bürgern zu werben.

Literatur

Hohendanner, Christian, Ostmeier, Esther & Ramos Lobato, Philipp (2015). Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. IAB-Forschungsbericht Nr. 12. Nürnberg. Online verfügbar unter: http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0516.pdf.

Anschrift des Autors:

Ulrich Silberbach, Bundesvorsitzender, dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin