

F 001

Lfd.-Nr. 1056

DGB-Bundesvorstand

**Den öffentlichen Dienst als demokratischen und sozialen Gestalter stärken:
Gute Arbeit im öffentlichen Dienst durch ein modernes Dienstrecht**

Beschluss des DGB-Bundeskongresses:
Annahme

1 **Gute Arbeit durch ein modernes Dienstrecht**

2

3 Der DGB und seine Gewerkschaften fordern ein grundlegen-
4 des Umdenken und eine andere Politik für den öffentlichen Di-
5 enst. Schuldenabbau und Steuersenkungen haben viele Kom-
6 munen und Länder an den Rand ihrer finanziellen Leistungs-
7 fähigkeit gebracht. Schuldenbremse und Fiskalpakt, die ohne
8 weitere sozial gerechte Steuererhöhungen eingehalten wer-
9 den sollen, werden die Knappheit der öffentlichen Finanzen
10 noch verstärken. Die Politik des Sparens und Kürzens ging zu
11 Lasten eines leistungsfähigen und bürgerfreundlichen öffentli-
12 chen Dienstes. Personalabbau führt jedoch trotz aller An-
13 strengungen, den öffentlichen Dienst zu modernisieren, zu
14 Leistungskürzungen für die Bürgerinnen und Bürger. Ihre Kritik
15 an mangelnden Leistungen des öffentlichen Dienstes trifft die
16 Beschäftigten, überträgt sich auf den Staat und mündet in
17 Politikverdrossenheit. Zudem finden diejenigen Unterstützung,
18 die einer Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen das Wort
19 reden und diese auch betreiben. Die Privatisierung in Bildung
20 und Gesundheit, Freizeit und Kultur nimmt zu.

21

22 Aber immer noch gilt, dass sich nur Reiche einen armen Staat
23 leisten können. Die Mütter und Väter des Grundgesetzes ha-
24 ben bewusst die zweite Demokratie in der deutschen Ge-
25 schichte mit dem Sozialstaatsgebot verbunden. Dies hat über
26 Jahrzehnte zum Zusammenhalt der Gesellschaft beigetragen
27 und die Akzeptanz der Demokratie gestärkt. Auch eine funkti-
28 onsfähige Wirtschaft ist ohne einen leistungsfähigen öffentli-
29 chen Dienst überhaupt nicht denkbar.

30

31 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten**
32 **dafür ein, die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Di-**
33 **enste zu sichern.** Rund 1,5 Mio. der 4,6 Mio. Beschäftigten
34 des öffentlichen Dienstes werden diesen bis 2028 aufgrund
35 des Erreichens der Regelaltersgrenze verlassen. Angesichts
36 dessen bedarf es einer unmittelbaren Einstellungsoffensive.
37 Passiert dies nicht, werden öffentliche Leistungen faktisch
38 gekürzt. Qualifiziertes Personal muss daher vorübergehend
39 über Bedarf gewonnen und ausgebildet werden. Darüber hin-

40 aus muss sich der öffentliche Dienst als Dienstherr und
41 Arbeitgeber für Menschen mit Migrationshintergrund deutlich
42 stärker öffnen und sie gezielt ansprechen, um sie für eine Tä-
43 tigkeit in seinen zahlreichen und vielfältigen Beschäftigungs-
44 bereichen zu gewinnen. Der öffentliche Dienst hat dabei eine
45 Vorbildfunktion.

46

47 **Der öffentliche Dienst wird durch eine wirksame Be-**
48 **teiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenver-**
49 **tretungen moderner und demokratischer.** Mitbestim-
50 mung trägt dazu bei, auf die in den Dienststellen bestehenden
51 Herausforderungen und Differenzen angemessen und kon-
52 sensorientiert zu reagieren. Die derzeitige Rechtslage be-
53 schränkt eine solche wirksame Einbeziehung der Beschäftig-
54 tenvertretungen jedoch. Aus diesem Grund haben der DGB
55 und seine Mitgliedsgewerkschaften einen Reformvorschlag
56 unterbreitet. Dieser zeigt auf, wie die Mitbestimmungslücken
57 im öffentlichen Dienst geschlossen, die Informations- und Be-
58 schwerderechte der Beschäftigten sowie die Arbeitsfähigkeit
59 der Personalräte verbessert und die Mitbestimmung auch ta-
60 rifvertraglich gestaltet werden können.

61

62 Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist bei allen Ent-
63 scheidungen regelmäßig und systematisch zu berücksichtigen.

64

65 **Die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes**
66 **hängt von einem modernen Dienstrecht ab.** Die Moder-
67 nisierung des Dienstrechts ist nicht allein für die Beamtinnen
68 und Beamten in Bund, Ländern und Kommunen, sondern auch
69 für die verbeamteten Beschäftigten, die auch in den nächsten
70 Jahrzehnten bei den durch den Staat privatisierten Unterneh-
71 men Deutsche Bahn, Deutsche Telekom und Deutsche Post tä-
72 tig sind, von zentraler Bedeutung.

73

74 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für
75 ein an einheitlichen Grundsätzen orientiertes Personalrecht
76 ein. Wenn Beschäftigte das Gleiche tun bzw. Vergleichbares
77 tun, müssen sie auch gleich behandelt werden: Die Status-
78 gruppenkonkurrenz ist Ausdruck überkommenen obrigkeits-
79 staatlichen Denkens. Eine demokratische Gesellschaft braucht
80 einen demokratisch verfassten öffentlichen Dienst, insofern ist
81 es abzulehnen, dass Beamtinnen und Beamten unabhängig
82 von ihrer konkreten Tätigkeit nach wie vor wichtige Rechte,
83 wie z.B. die volle Koalitionsfreiheit vorenthalten werden.

84

85 **Die Ungleichbehandlung der Beschäftigten in der**
86 **Folge der Föderalisierung des Beamtenrechts ist zu**

87 **beenden.** Seitdem 16 Bundesländer und der Bund als Ergeb-
88 nis der Föderalismusreform I von 2006 das Dienstrecht
89 weitgehend autonom gestalten können, entsteht ein Flicken-
90 teppich aus dienstrechtlichen Regelungen. Die Besoldung der
91 Beamtinnen und Beamten unterscheidet sich bereits 2013 von
92 Dienstherr zu Dienstherr um bis zu 15 Prozent. Der DGB und
93 seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass
94 gleiche Arbeit in Zukunft wieder gleich bezahlt wird.

95

96

97 **Status- und Laufbahnrecht: Flexibilisierung erhöhen –**
98 **Perspektiven verbessern**

99

100 Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber sucht bei der Gestaltung
101 des Dienstrechts immer seltener das Einvernehmen mit dem
102 DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Di-
103 enstes. Die mit den Beteiligungsrechten der gewerkschaftli-
104 chen Spitzenorganisationen angestrebte Kompensation des
105 Kräfteungleichgewichts zwischen Dienstherrn und
106 Gewerkschaften läuft so ins Leere. Gleichzeitig wird an dem
107 allgemeinen Streikverbot für Beamtinnen und Beamte festge-
108 halten. Nimmt eine Beamtin oder ein Beamter keine unmit-
109 telbar hoheitliche Aufgabe wahr, so muss ihr bzw. ihm aber
110 die uneingeschränkte Koalitionsfreiheit zustehen. Gerade in
111 Zeiten, in denen der öffentliche Arbeitgeber zunehmend Be-
112 soldungspolitik nach Kassenlage betreibt, hat das Prinzip
113 „Verhandeln statt Verordnen“ zu gelten; Gewerkschaften und
114 Arbeitgeber müssen auf Augenhöhe verhandeln können. Die
115 Beschäftigten und ihre Gewerkschaften benötigen zu diesem
116 Zweck verlässliche Rechte; es darf nicht allein dem öffentli-
117 chen Arbeitgeber überlassen sein, zu entscheiden, was für die
118 Beschäftigten gut und richtig ist.

119

120 Einige der 17 Dienstherrn haben in den letzten Jahren ihre
121 Laufbahnregelungen novelliert. Im Zuge dessen wurden längst
122 erforderliche und seitens des DGB und seiner Mit-
123 gliedsgewerkschaften erwartete Reformen auf den Weg ge-
124 bracht. Allerdings besteht nach wie vor Reformbedarf:

125

126 • Damit einzelne Laufbahnen nicht mehr nur Bewerberin-
127 nen und Bewerbern mit verwaltungsinterner Ausbildung
128 vorbehalten sind, ist eine Unterscheidung zwischen Fach-
129 richtungslaufbahnen abzuschaffen.

130

131 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich
132 für eine horizontale Öffnung der Laufbahnsysteme ein.
133 Mehrere verwandte und gleichwertige Vor- und Aus-

134 bildungen müssen zu einer Laufbahn zusammengefasst
135 werden. Dadurch wird ermöglicht, im Bereich der Aus-
136 bildung und zukünftiger Tätigkeiten neue Entwicklungen
137 mit dem Laufbahnprinzip in Einklang zu bringen. Das
138 Erfordernis des horizontalen Laufbahnwechsels und folg-
139 lich die damit verbundenen Erschwernisse werden ver-
140 ringert.

141

142 • Die Anzahl der Laufbahngruppen ist zu minimieren, um
143 das Erfordernis des Aufstiegs sowie die Anzahl der Ver-
144 zahnungsämter, die zu einem zweifachen Durchlauf ein
145 und derselben Besoldungsgruppe führen, zu verringern.

146

147 • Die Stellenobergrenzen beschränken die Entwicklungs-
148 möglichkeiten der Beamtinnen und Beamten und sind zu
149 streichen.

150

151 • Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sind derart
152 auszugestalten, dass nach erfolgreich bestandener
153 Prüfung auch eine Beschäftigung außerhalb des öffentli-
154 chen Dienstes möglich ist.

155

156 • Gewonnene berufspraktische Erfahrungen und wis-
157 senschaftliche Qualifikationen müssen in allen Laufbah-
158 nen den Zugang zum höheren Dienst eröffnen.

159

160 • Um qualifizierte Kräfte für den öffentlichen Dienst gewin-
161 nen zu können, bedarf es einer hinreichenden Anerken-
162 nung der gesammelten beruflichen Erfahrungen sowie
163 Qualifikationen.

164

165 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die
166 gegenseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigungen
167 anderer Dienstherrn. Um dies umzusetzen, ist auch ent-
168 sprechend der Regelungen der Küstenländer auf die
169 Normierung von Mindestanforderungen zu verzichten
170 und vorzusehen, dass eventuell fehlende Qualifikationen
171 erworben werden können.

172

173 • Berufliche Weiterentwicklung setzt immer auch eine
174 weiterführende Qualifizierung voraus. Der Dienstherr ist
175 daher nicht nur verpflichtet, Weiter- und Fortbildungs-
176 programme anzubieten, sondern auch die Teilnahme an
177 diesen zu ermöglichen. Es muss ein Rechtsanspruch auf
178 Fort- und Weiterbildung normiert werden.

179

180

- 181 • Regelungen, die vorsehen, dass ab einem bestimmten Al-
182 ter ein Aufstieg ausgeschlossen ist, sind abzuschaffen.
183 Die Normierung einer in der Regel unter 60 Jahren
184 liegenden Altersgrenze beim Aufstieg passt mit der Regel-
185 altersgrenze, die überwiegend bei 67 Jahren liegt, nicht
186 zusammen. Entscheidend für den Aufstieg darf allein sein,
187 ob die oder der Betroffene geeignet und befähigt ist
188 sowie die fachlich erforderliche Leistung erbringt.
189
- 190 • Der öffentliche Dienst als Dienstherr und Arbeitgeber
191 muss den in Deutschland lebenden Menschen mit Migra-
192 tionshintergrund sowie den Migrantinnen und Migranten
193 von morgen Perspektiven bieten und ihre Potentiale nut-
194 zen. Aus diesem Grund gilt es, die Anerkennung ausländi-
195 scher Abschlüsse zu verbessern sowie gebührenfrei
196 durchzuführen. Genügen Abschlüsse den laufbahnrechtli-
197 chen Anforderungen nicht, sind die Betroffenen beim
198 Erwerb der erforderlichen Qualifikationen zu unterstüt-
199 zen. Zudem müssen Aspekten wie „Mehrsprachigkeit
200 “ und "interkulturelle Kompetenz" eine größere Bedeu-
201 tung zukommen. Stellenprofile, Anforderungskataloge
202 und Ausbildungsrahmenpläne sind zu prüfen und ggf. zu
203 ergänzen. In diesem Zusammenhang sind Personal- und
204 Betriebsräte sowie Personalentscheider und Multiplikatoren
205 zu sensibilisieren und zu schulen.
206
- 207 • Die beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmög-
208 lichkeiten der Beamtinnen und Beamten bei der Deut-
209 schen Bahn AG, Deutschen Post AG, Deutschen Postbank
210 AG sowie Deutschen Telekom AG sind zu verbessern.
211 Konzerninterne Benachteiligungen sind nicht hinnehmbar.
212 Sie tragen ebenso wie ihre tarifbeschäftigten Kolleginnen
213 und Kollegen zum Konzernernfolg bei.
214

216 **Für gerechte Besoldung**

217

218 Während es über Jahrzehnte selbstverständlich war, die Tarif-
219 erhöhungen im öffentlichen Dienst auf die Bezüge der Be-
220 amtinnen und Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Ver-
221 sorgungsempfänger sowie Richterinnen und Richter zu über-
222 tragen, ergeben sich angesichts der veränderten Rechts-
223 setzungskompetenz nunmehr erhebliche Differenzierungen.
224 Zeitlich verschobene Erhöhungen, Kürzung oder gar Strei-
225 chung der Sonderzahlungen sowie Nullrunden führten in ein-
226 zeln Besoldungsgruppen zu teils enormen Spreizungen.
227

- 228 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten am
229 Grundsatz "Besoldung folgt Tarif" fest: Die Tarifiergeb-
230 nisse für den öffentlichen Dienst sind auf die Beamtinnen
231 und Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Ver-
232 sorgungsempfänger sowie Richterinnen und Richter zeit-
233 und inhaltsgleich zu übertragen. Den Betroffenen dürfen
234 mit Verweis auf die finanzielle Situation des Bundes, der
235 Länder sowie der Kommunen keine Sonderopfer auferlegt
236 werden.
- 237
- 238 • Den Kommunen die Kompetenz für die Festlegung der
239 Grundbesoldung zu übertragen, ist abzulehnen.
- 240
- 241 • Um dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung
242 gerecht werden zu können, sind Dienstpostenbewertungen
243 insbesondere in der klassischen Verwaltung unerlässlich.
244
- 245
- 246 • Die tatsächlich auszuübende Tätigkeit muss ausschlag-
247 gebend für die Ämterzuordnung und die damit verbun-
248 dene Zuordnung zu einer Besoldungsgruppe sein. Im
249 Sinne des Grundsatzes der funktionsgerechten Besoldung
250 ist bei vorübergehender Wahrnehmung einer höherwer-
251 tigen Tätigkeit eine Zulage zu zahlen.
- 252
- 253 • Leistungsbezogene Bezahlungselemente sind ausschließ-
254 lich zusätzlich zum Grundgehalt akzeptabel. Im Sinne ei-
255 ner gerechten und transparenten Vergabe sind eindeutige
256 Kriterien zu normieren und die Vergabegründe hinrei-
257 chend nachvollziehbar zu dokumentieren. Eine Quotie-
258 rung des Auszahlungsbetrages ist abzulehnen.
- 259
- 260 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen
261 sich gegen Zwischenbewertungen und Binnendifferenzie-
262 rungen zwischen und innerhalb der Leistungsstufen aus.
- 263
- 264 • Sonderzahlungen sind in das Grundgehalt einzubauen.
265 Auf diese Weise sind diese versorgungsrechtlich zu be-
266 rücksichtigen.

267

268

269 **Für eine moderne Beamtenversorgung**

270

271 Die Beamtinnen und Beamten haben einen Anspruch auf eine
272 Beamtenversorgung, die ihnen ein adäquates Auskommen im
273 Alter ermöglicht. Das ist nicht allein eine Frage des Vertrau-
274

275 ensschutzes, sondern auch der Attraktivität des öffentlichen
276 Dienstes als Arbeitgeber.

277

278 Angesichts demographischer Herausforderungen muss der
279 öffentliche Dienst Vorkehrungen treffen, die sicherstellen, dass
280 es auch zukünftig gelingt, Menschen zu gewinnen, die bereit
281 sind, ihre Aufgaben als Lehrer, Polizistinnen oder Feuerwehr-
282 leute mit hohem Engagement und großer Identifikation zu
283 erfüllen. Die Politik muss die Finanzierung sichern, damit der
284 öffentliche Dienst im Wettbewerb um qualifiziertes Personal
285 bestehen kann.

286

287 • Die Beamtenversorgung ist als alleinige Altersvorsorge
288 der Beamtinnen und Beamten konzipiert. Die Menschen,
289 die sich für ihr gesamtes Berufsleben an einen Dienst-
290 herrn binden, haben ihre Lebensplanung auf der Ver-
291 sorgungszusage aufgebaut. Der Grundsatz der Ver-
292 sorgung aus dem letzten Amt bedeutet die Zusicherung
293 einer Lebensstandardsicherung auch nach der Pensionie-
294 rung.

295

296 • Die Kürzungen der letzten Jahre belasten die Betroffenen
297 erheblich. Ein angemessenes Versorgungsniveau muss
298 während der regulären Lebensarbeitszeit zu realisieren
299 sein.

300

301 • Die Beamtenversorgung muss nachhaltig und transparent
302 finanziert und in ihrer Ausprägung als Grund- und Zu-
303 satzversorgung erhalten werden.

304

305 • Der Gesetzgeber hat versucht, die Leistungseinschränkungen
306 in der gesetzlichen Rentenversicherung auszugleichen, indem das staatlich geförderte Angebot von be-
307 trieblicher und privater Altersvorsorge ergänzt wurde. Im
308 Bereich der Beamtenversorgung kam es ebenfalls zu ei-
309 ner spürbaren Minderung der Leistungen. Allerdings
310 scheidet für Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit der
311 betrieblichen Altersvorsorge aus systemimmanenten
312 Gründen aus. Diesem Umstand muss im Rahmen der Be-
313 amtenversorgung Rechnung getragen werden.

314

315
316 • Der Dienstherr hat bei einem auf Lebenszeit angelegten
317 Dienstverhältnis auch dafür Sorge zu tragen, dass die
318 Arbeitsbedingungen ein gesundes Arbeiten bis zur
319 Altersgrenze möglich machen. Hierzu muss insbesondere
320 die Arbeitszeitverlängerung, die in den letzten Jahren ein-
321 geführt wurde, rückgängig gemacht werden. Schon heute

322 gelingt es dem Dienstherrn oftmals nicht, dafür Sorge zu
323 tragen, dass Beamtinnen und Beamte ihr Pensionsalter
324 gesund erreichen, weshalb der DGB auch die Erhöhung
325 der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr nach wie
326 vor ablehnt. Es ist darauf zu achten, dass künftig auch
327 der Staat als Arbeitgeber und Dienstherr die arbeits-
328 schutzrechtlichen Vorgaben einhält, die er von privatwirt-
329 schaftlichen Arbeitgebern einfordert.

330

331 • In den Fällen, in denen es aufgrund der besonderen An-
332 forderungen des Dienstes nicht möglich ist, bis zur
333 allgemeinen Altersgrenze tätig zu sein, hat der Dienstherr
334 durch angemessene besondere Altersgrenzen und glei-
335 chende Ausstiegsregelungen dafür zu sorgen, dass auch
336 den besonders belasteten Beamtinnen und Beamten ein
337 amtsangemessener Ruhestand möglich wird.

338

339 • Eine Regelung analog zur „Rente mit 63“ böte eine
340 Kompensation für ein langes Berufsleben. Für den DGB
341 steht fest, dass die von der Großen Koalition vorgesehene
342 abschlagsfreie Rente mit 63 nach 45 Beitragsjahren ana-
343 log auch für zukünftige Versorgungsempfängerinnen und
344 -empfänger mit 45 ruhegehaltfähigen Dienstjahren gel-
345 ten muss. Dem dürfen sich auch die Länder nicht verwei-
346 gern.

347

348 • Die überproportionalen Kürzungen der Beamtenver-
349 sorgung bei Dienstunfähigkeit lehnt der DGB ab. Die von
350 CDU, CSU und SPD im Koalitionsvertrag vereinbarte Ver-
351 längerung der Zurechnungszeit bei der Erwerbsminde-
352 rungsrente um zwei Jahre ist ein kleiner Schritt in die
353 richtige Richtung und muss auf die Versorgung bei Di-
354 enstunfähigkeit übertragen werden. Diese Maßnahme
355 ändert aber nichts an den bestehenden hohen Ab-
356 schlägen, die Beamtinnen und Beamte hinnehmen müs-
357 sen, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen die Regel-
358 altersgrenze nicht erreichen.

359

360 • Das im Bund neu geschaffene Altersgeldgesetz ist ein
361 richtiger Schritt hin zu einem modernen Dienstrecht und
362 greift eine langjährige Forderung des DGB auf. Die Auf-
363 rechterhaltung eines bereits erdienten Versorgungsan-
364 spruchs bei einem freiwilligen Ausscheiden aus dem Be-
365 amtenverhältnis macht den öffentlichen Dienst durchläs-
366 siger und für Fachkräfte interessant, die ein Beamtenver-
367 hältnis bislang auf Grund des Verlusts der Versorgung bei
368 einem Ausscheiden gemieden haben. In vielen Bundes-

369 ländern fehlt eine solche Regelung aber noch. Der DGB
370 sieht hier Handlungsbedarf, wobei die Einführung nicht
371 zu Verschlechterungen bei denjenigen missbraucht wer-
372 den darf, die ihrem Dienstherrn treu bleiben. Das gilt ins-
373 besondere für die Anerkennung von Studien- und Vordi-
374 enstzeiten als ruhegehaltstfähig.

375

376

377 **Gute Arbeit nur mit betrieblicher Gesundheitsförde-** 378 **rung**

379

380 Schlechte Arbeitsbedingungen machen krank, gute Arbeits-
381 bedingungen können förderlich für die Gesundheit der Be-
382 schäftigten sein. Fest steht, gute Arbeit kann es nur unter
383 Anwendung des Arbeitsschutzes und mit betrieblicher
384 Gesundheitsförderung geben. Der DGB hat das Ziel, die
385 Gesundheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu erhal-
386 ten und ruft die Dienstherrn auch in ihrem eigenen Interesse
387 zu mehr Engagement zur Erreichung dieses Ziels auf, denn die
388 gegenwärtige Situation im öffentlichen Dienst ist durch eine
389 Steigerung der krankheitsbedingten Fehlzeiten
390 gekennzeichnet. Der Blick in die nahe Zukunft verspricht
391 zudem eine weitere Zunahme des Anteils älterer Beschäftigter,
392 wachsende Arbeitsverdichtung und veränderte Anforderungen
393 in der Arbeitsgestaltung.

394

395 • Eine Herausforderung bleibt das Erkennen von
396 Krankheitsursachen. Dazu gehört vor allem eine gründli-
397 che, auch nach Geschlechtern differenzierte Analyse der
398 körperlichen und psychischen Belastungen, die am
399 Arbeitsplatz auftreten.

400

401 • Der DGB macht sich für einen ganzheitlichen Ansatz in
402 der betrieblichen Gesundheitsförderung stark. Dazu
403 gehört auch die Bereitstellung von Mitteln in den Perso-
404 nal- und Sachhaushalten.

405

406 • Die Personalräte müssen in die Planung betrieblicher
407 Gesundheitsförderung und bei der Anwendung von In-
408 strumenten eingebunden werden.

409

410

411 **Beruf und Familie im öffentlichen Dienst vereinbar** 412 **machen**

413

414 Die Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst für die Ver-
415 einbarkeit von Beruf und Familie sind nach Ansicht des DGB

416 und seiner Mitgliedsgewerkschaften auszubauen.

417

418 • Neben einem ausreichenden Betreuungs- und Pflege-
419 angebot, ist eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die
420 die Erfüllung von Familienaufgaben ermöglicht, erforder-
421 lich.

422

423 • Die Inanspruchnahme der seit 2013 ermöglichten Famili-
424 enpflegezeit ist zeitnah zu prüfen und das entsprechende
425 Gesetz gemäß den tatsächlichen Anforderungen zu ver-
426 bessern.

427

428 • Beratungsangebote vor einer Eltern- oder Pflegezeit
429 sowie Kontakthalteprogramme und die Einbindung in
430 Weiterbildungsprogramme während der Eltern- oder
431 Pflegezeit sind zu realisieren.

432

433 • Die Rückkehr an den Arbeitsplatz ist in beiderseitigem In-
434 teresse zu gestalten.

435

436 • Die Belange der Erziehenden und Pflegenden sind bei
437 Versetzungsanträgen besonders zu berücksichtigen. Ver-
438 setzungen auf Antrag müssen auch während der Eltern-
439 oder Pflegezeit möglich sein.

440

441 • Zeiten, in denen die Beamtin bzw. der Beamte die Mög-
442 lichkeit der sog. Familienpflegezeit nutzen, dürfen sich
443 nicht negativ auf deren Aufstiegschancen auswirken.

444

445 Wenn Beschäftigte ihren Beruf gut mit ihrem Familienleben
446 vereinbaren können, fördert dies sowohl ihre Gesundheit als
447 auch Zufriedenheit und stellt damit eine wichtige Voraus-
448 setzung für eine hohe Qualität der Arbeitsergebnisse dar.

449

450