

Gewerkschaftliche Leitthemen 2016 / 2017

- Leistungsgerechte Bezahlung und Teilhabe an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung. Aktuelle Anpassung an die Herausforderungen einer sich ständig ändernden Arbeitswelt.**
- Bei künftigen Tarifverhandlungen über die Erhöhung der Entgelte bzw. Erhöhung der Besoldung sind für den öffentlichen Dienst erhebliche Erhöhungen zur Teilhabe an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung durchzusetzen.**
- Ausreichende Personalressourcen für die ständig zunehmenden und sich dauernd ändernden öffentlichen Aufgaben**
- Rücknahme der Absenkung der Eingangsbesoldung. Die Absenkung ist für die Nachwuchsgewinnung perspektivlos und gegenüber anderen Bundesländern ungerecht.**
- Rücknahme der Kürzungsmaßnahmen bei der Beihilfe**
- Übernahme der Verbesserungen aus dem Rentenrecht ins Versorgungsrecht, insbesondere die abschlagsfreie Rente mit 63 nach 45 Dienstjahren und die Anerkennung der Kindererziehungszeit für vor 1992 geborene Kinder (Mütterrente).**
- Abschlagsfreie Rente für über 50 % schwerbehinderte Menschen**
- Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamte entsprechend der tariflichen Regelungen.**
- Die zeitgleiche Übernahme der Tarifergebnisse im Öffentlichen Dienst für die Beamten. Die negativen Auswirkungen auf Bezüge und Pensionen wären sonst gravierend und von Dauer.**
- Keine weiteren Einschnitte bei der Versorgung**
- Schaffung von flexiblen Arbeitszeitkonten. Öffnung freiwilliger Inanspruchnahme des Renten- und Pensionseintrittsalters**
- Absoluter Stopp weiterer Outsourcingmaßnahmen im öffentlichen Dienst**
- Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch entsprechende Förderung**

Zahlung von Anwärteronderzuschlägen für Mängelbereiche insbesondere in den technischen Fachbereichen

Spezielle Forderungen:.

Preiswerte Wohnungen in regionalen Ballungsgebieten

Immer wieder entsteht In regionalen Ballungsräumen eine Debatte über bezahlbare Wohnungen. Die zu zahlenden Mieten übersteigen das Leistungsvolumen und die zumutbaren Belastungen der Beschäftigten insbesondere in den unteren Entgeltgruppen. Mit der Zahlung einer Ballungsraumzulage würden die öffentlichen Arbeitgeber einen Beitrag zur Entlastung beitragen und ihre Fürsorgeverpflichtung gegenüber ihrem Personal erheblich verstärken. Auch kann dies ein Beitrag zur Gewinnung qualifizierten Nachwuchses werden.

Eine entsprechende Regelung könnte durch eine entsprechende Verordnung des Landes, den Abschluß eines Tarifvertrags oder einer betrieblichen Vereinbarung zwischen Dienststelle und Personalrat erwirkt werden.

Durch E-Government rücken Bürger und Verwaltungen im Internet näher zusammen

Durch intensiven Ausbau der Breitbandnetze über das flache Land werden sich auch für die öffentliche Verwaltung neue Herausforderungen ergeben. Allgemein, aber insbesondere für die Kommunen, werden sich die Beschäftigten neuen Herausforderungen stellen müssen.

Immer mehr Bürgerinnen und Bürger werden das Angebot von E-Gouvernement annehmen. Daher muss dringend gefordert werden, dass die DV-Anwendungen zwischen den Kommunen einerseits, aber auch zwischen den Landes- und Kommunalbehörden einheitlich werden. Hier ist dringend darauf zu achten, daß die Beschäftigten bei der Entwicklung mitgenommen werden.

Es kann auch nicht sein, dass mangels Koordinierung einheitlicher Anwendungen bei einem Arbeitsplatzwechsel Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor neuem Ausbildungsaufwand stehen.

Kommunen-, Landkreisübergreifende- bundesweite Abstimmung in IT-Fragen ist ein Gebot der Stunde.

"Sicherung bisheriger Standards kommunaler Daseinsvorsorge und der verfassungsmäßig geschützten kommunalen Selbstverwaltung beim geplanten Freihandelsabkommen (TTIP)"

Wir fordern die unterschiedlichen politischen Ebenen in Europa, Bund und Ländern auf, die Transparenz der Verhandlungsführung erkennbar zu erhöhen und die Belange der Kommunen zu unterstützen, dass

1. die kommunale Daseinsvorsorge, d.h. die Energieversorgung, die öffentliche Wasserver- und Abwasserentsorgung, die Bereiche Abfall und ÖPNV, soziale Dienstleistungen und die

- Leistungen im Kulturbereich von allen Marktzugangspflichten im TTIP und allen weiteren Freihandelsabkommen (z. Zt. CETA, TiSA) ausgenommen wird,
2. dass Regelungen zum öffentlichen Beschaffungswesen und Wettbewerbsrecht mit Auswirkungen auf die kommunale Organisationsfreiheit nicht hinter dem reformierten europäischen Vergaberecht zurückbleiben,
 3. dass auf spezielle Investitionsschutzregelungen verzichtet wird,
 4. dass die hinsichtlich Verbraucher- und Umweltschutz in der EU einheitlich oder national geltenden Standards keinesfalls mit dem vorangegangenen Ziel des Abbaus von Handelshemmnissen reduziert werden dürfen,
 5. dass die Belange der Kommunen in der Entscheidungsfindung gegenüber der EU-Kommission mit Nachdruck vertreten werden,
 6. dass gewerkschaftliche Grundrechte und Tarifvereinbarungen nicht verhandelbar sind!

Generelle Personalentwicklung und –planung

1. Einstellungen, Fortbildungssituation und verbesserte Einkommensverhältnisse für Beamte und Arbeitnehmer, unter stärkerer Berücksichtigung der fachlichen Ausbildung und Aufgabenstellungen.
2. Verbesserte Aufstiegs- und Entwicklungsregelungen
3. Gewinnung von qualifiziertem Berufsnachwuchs, Anerkennung extern erworbener Fachkenntnisse (Handwerker, Techniker, Ingenieure, Sozial- und Erziehungsdienst, Pflegebereich u.a.)
4. Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Altersstrukturen und der demografischen Entwicklung, Verhinderung von Qualitätsverlusten.
5. „Fachverwaltung ohne Fachverstand ?“. Eine Utopie ?

Fachbezogene Forderungen

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss den öffentlichen Arbeitgebern ein schlechtes Zeugnis ausgestellt werden. In vielen Kommunal- und Landeseinrichtungen wird bis zum heutigen Tage kein ausreichender Arbeitsschutz beginnend mit der Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.

Dies hat zur Folge, dass viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nicht oder mit vielen krankheitsbedingten Ausfällen das Rentenalter erreichen. Kontrollen erfolgen praktisch keine mehr. Die Behördenleiter fühlen sich daher sicher oder glauben es geht Sie nichts an. Das ist verantwortungslos.

Auch die Bestimmungen der Arbeitszeitregelungen werden bei rund 18% aller Beschäftigten nicht eingehalten. Auch hier fehlen Kontrollen und die damit verbundenen Ahndungen. Daraus ergeben sich die Forderungen nach Wiederherstellung eines wirkungsvollen Arbeitsschutzes mit

- Ausreichendem Personal- und Mittelausstattung nach LV 1

- Eigener Laufbahn
- Zentraler Ausbildung
- Fach- und Dienstaufsicht in einem Ministerium
- Einheitlicher Landesdienstausweis

Behebung der Personaldefizite in den Untersuchungsämtern der amtlichen Lebensmittelüberwachung

Erfreulicherweise wurde in den letzten Jahren der Vollzug der Lebensmittelüberwachung durch die Schaffung zusätzlicher Stellen für Lebensmittelkontrolleure und Veterinäre an den unteren Verwaltungsbehörden sowie durch die Einrichtung des Landeskontrollteams Lebensmittelsicherheit (LKL BW) gestärkt. Doch was ist mit den Sachverständigen, die an den amtlichen Untersuchungseinrichtungen des Landes, den Chemischen und Veterinäruntersuchungsämtern (CVUAs), die dem Vollzug zugrundeliegende Arbeit machen? Eine personelle Aufstockung bei den dort vor allem beschäftigten Lebensmittelchemikern blieb bisher aus. Aufgrund von Stellenabbau bei ständigem Aufgabenzuwachs bestehen trotz Umstrukturierungsmaßnahmen inzwischen erhebliche Personaldefizite an den Untersuchungsämtern der amtlichen Lebensmittelüberwachung und der Tiergesundheitsdiagnostik.

Leider fehlen 40 Stellen für lebensmittelchemische und tierärztliche Sachverständige sowie vergleichbare Berufsgruppen und 10 fehlende Stellen für technisches Laborpersonal. Wir fordern die Landesregierung auf, diese prekäre Stellensituation bei den baden-württembergischen Untersuchungsämtern zu verbessern und hierfür die erforderlichen finanziellen Mittel im Landeshaushalt zur Verfügung zu stellen.

Behebung von Nachteilen beim Werkdienst des Strafvollzugsdienstes

- Amtsangemessene Alimentation in der mittleren technischen Werkdienstlaufbahn bei den Justizvollzugsanstalten von Baden Württemberg im Vergleich mit anderen internen und externen Laufbahnen unterschiedlicher Qualifikationsebenen und Laufbahnen.
- Leistungsorientierte Komponenten in der technischen Werkdienstlaufbahn - Parameter zum Messen und Wiegen von Leistungen bei verbeamteten Werkbediensteten

Bedingungen für den Straßenbau müssen verbessert werden

Die Aufteilung der Straßenbauverwaltung auf der unteren Verwaltungsebene mit der Eingliederung des Betriebsdienstes, der Kreisstraßenplanung und des Kreisstraßenbaus in 35 Landratsämter und 9 Stadtkreisen im Zuge der Verwaltungsstrukturreform 2005 sowie die Zuordnung der weiteren Teile der ehemaligen Straßenbauämter in die Abteilungen der Regierungspräsidien, hat zu erheblichen Mängeln in der Struktur der Straßenbauverwaltung geführt:

Strukturbedingte Mängel

Die Aufteilung von 18 Dienststellen in 44 Kreisdienststellen und 13 Baureferate bei den Regierungspräsidien ergab zwangsläufig kleine Straßenbau-Fachbereiche in den Landratsämtern und Regierungspräsidien. Durch die Unterschiedlichkeit der Landkreisgrenzen gibt es innerhalb der Landkreise nochmals drastische Personalunterschiede. Die Mitarbeiterzahl differiert hierbei zwischen 6 und 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bei einem kontinuierlichen Umfang der Bau- und Unterhaltungsaufgaben und einer Verteilung der Ressourcen Personal und Haushaltsmittel auf eine so aufgesplitterte Organisation ist ein Ausgleich der stets auftretenden Schwankungen der Bau- und Unterhaltungsaufgaben sehr schwierig. Zudem werden unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten anzustrebende Schwerpunktbildungen, wie bei der Geräte-/ Softwarebeschaffung, bei der Instandsetzung, beim Salzeinkauf für den Winterdienst, usw., nicht oder nur teilweise vollzogen, da jede Organisationseinheit sich auf ihre Autonomie beruft und feste Verteilungsschlüssel die Ressourcenverteilungen erschweren. Des Weiteren wird ein gewünschter systematischer Personalaustausch durch die nur teilweise Integration der Straßenbauverwaltung in die Landratsämter behindert.

Personalreduzierung

Bei Regierungspräsidien sind durch den Weggang zahlreicher hoch qualifizierter Beschäftigter zu den Landratsämtern große Lücken entstanden, die bis heute nicht geschlossen werden konnten. Dies führte zwangsläufig zum Verlust von homogenem und hochqualifiziertem Fachwissen und zu Mehrkosten bei den Ingenieurmitteln und im Investitionsbereich. Diese Folgen des Personalmangels ließen ein sorgfältiges Arbeiten bei den Planungen, den Ausschreibungen und den Überwachungen von Bauleistungen kaum noch zu. Auch bei Landratsämtern hat der Personalabbau in den letzten Jahren zu einem Personalmangel und den gleichen Zuständen geführt. Aus Sicht der BTBkomba ist deshalb das durch die Landesregierung versprochenen Stellenprogramm, mit 100 neuen Stellen im Doppelhaushalt 2015/16 und jeweils 50 neuen Stellen für die Jahre 2017 und 2018 für die Straßenbauverwaltung zwingend umzusetzen.

Erfolgt dies nicht umfassend, droht als schärfste Konsequenz dieser Personalpolitik erneut, dass die Investitionsmittel des Bundes künftig nicht mehr vollständig abgenommen werden könnten.

Beschlossen durch den Landesvorstand der Gewerkschaft BTBkomba am 7./ 8. April 2016