

## Wahlprüfsteine Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaften im öffentlichen Dienst BTB

### **1. Öffentlicher Dienst für Spitzenkräfte attraktiv bleiben**

Nach Auffassung der FDP hat das Reformkonzept 2020 der Landesregierung eine erhebliche Manko: Es wurde allein eine Behördenkonzentration vorgenommen, ohne vorher eine grundlegende Aufgabenkritik durchzuführen. Dies führt aber letztendlich dazu, dass die Aufgabenmenge gleich bleibt, die Zahl der Bediensteten aber immer weiter sinkt. Die Bediensteten müssen somit immer mehr Aufgaben wahrnehmen.

Auch in Zukunft braucht Thüringen einen personell gut aufgestellten öffentlichen Dienst, der auch angemessen bezahlt werden muss. Wir Liberale verstehen den Leistungsgedanken als Motor und Motivation. Natürlich sind neben der Entlohnung weitere Faktoren ausschlaggebend, um für Spitzenkräfte attraktiv zu bleiben. Hier sind hervorzuheben flexible Arbeitszeiten, familiengerechte Arbeitsplätze, gestärkte Entscheidungsbefugnisse und Beförderungsmöglichkeiten als wichtige Elemente zur Erhöhung der Motivation der Beschäftigten. Die genannten Punkte sind nach Ansicht der FDP wichtig, damit der öffentliche Dienst im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um Spitzenkräfte bestehen kann.

### **2. Duales Studium im techn.-naturwissenschaftlichen Bereich**

Das duale Studium hat in den letzten Jahren einen regelrechten Boom erlebt. Immer mehr Schulabgänger und Studieninteressenten entscheiden sich für die Kombination aus Praxisphasen im Unternehmen oder im öffentlichen Dienst und theoretischen Vorlesungszeiten in einer Uni, Fachhochschule, dualen Hochschule oder Berufsakademie. Auch für die Thüringer Verwaltung sind solche Modelle denkbar und sollten daher in Bereichen wie Ingenieurwesen und Naturwissenschaften in Betracht gezogen werden. Voraussetzung muss jedoch immer sein, dass solche Ausbildungsangebote bedarfsgerecht vorgehalten werden. Die Etablierung eines entsprechenden Modellprojektes könnte relativ zeitnah erfolgen.

### **3 Arbeitsschutz**

Nach Auffassung der FDP ist der Erhalt und die Kontrolle von arbeitsschutzrechtlichen Regelungen evident, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer in einer sich ständig weiterentwickelnden Arbeitswelt zu gewährleisten. Nach Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit haben die Mitgliedsstaaten unter anderem für eine angemessene Kontrolle und Überwachung Sorge zu tragen. Eine ersatzlose Reduzierung der Kontrolldichte, wie es im Reformkonzept 2020 der Landesregierung zu entnehmen ist, sehen wir daher kritisch. Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet sein, dass Arbeitnehmer keinen gesundheitsschädlichen Auswirkungen ausgesetzt sind und ihrer Arbeit motiviert nachgehen können.

#### **4. Verbraucherschutz**

Ergebnis eines guten Verbraucherschutzes und guter Lebensmittelsicherheit ist der Schutz des Bürgers vor Gefahren und die Information der Bürger über Produkte. Nach den Verbraucherschutzberichten der letzten Jahre funktionieren die Kontrollen und Schutzmechanismen in Thüringen. Allein durch die Zusammenlegung von Behörden kann die zukünftige Handlungsfähigkeit der zuständigen Behörden nicht gewährleistet werden. Bevor ein weiterer Stellenabbau erfolgt, ist es nach Auffassung der FDP zwingend notwendig, dass eine grundlegende Aufgabenüberprüfung stattfindet. Nach einer solchen grundlegenden Aufgabenüberprüfung ist es überhaupt erst möglich, erforderliche Aufgaben der zuständigen Behörden und das dazu benötigte Fachpersonal zu verifizieren.

#### **5. Zukunft Berufs- und Anwärterausbildung in Thüringen**

Nicht nur die Privatwirtschaft sondern auch das Land Thüringen muss sich bemühen, nicht nur eine bedarfsgerechte Anzahl, sondern qualitativ hochwertige Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Nur so kann das Land Thüringen im Wettbewerb um kluge Köpfe bestehen. Aber auch Faktoren, wie die Erreichbarkeit der Lern- und/oder Ausbildungsstätten, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gute Karriereperspektiven und eine entsprechende Vergütung sind von wesentlicher Bedeutung. Nach Auffassung der FDP müssen flexiblere und auch teilweise neue Wege etabliert werden (siehe duales Studium oder Einführung eines Anwärtersonderzuschlags, wenn ein erheblicher Mangel an qualifizierten Bewerbern besteht), um auch in Zukunft Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

#### **6. Vereinbarkeit Familie und Beruf**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wichtige Kernforderung der FDP und wurde deshalb auch durch viele Initiativen der FDP-Landtagsfraktion in der 5. Legislaturperiode unterstützt. Um zukünftig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern und auszubauen, setzt die FDP auf vielseitige Möglichkeiten:

- Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs
- Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrer Familiensituation – etwa bei der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Telearbeitsplätze bzw. Alternierende Telearbeit (Telearbeit setzt die Eignung der Tätigkeit voraus)
- Kinderbetreuung unterstützen, z. Bsp. durch Zusammenarbeit mit Kindergarten/ Kindergruppen/ Tagesmüttern
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Diese Möglichkeiten setzen selbstverständlich immer auch die Eignung der jeweiligen Tätigkeit und ihre Finanzierbarkeit voraus.

## **7. gut funktionierende Personalpolitik**

Nach Auffassung der FDP ist grds. jeder vernünftige Arbeitgeber daran interessiert, gut ausgebildetes und motiviertes Personal zu haben. Für eine funktionierende Personalpolitik müssen langfristige Personalkonzepte erarbeitet werden, welche den Arbeitnehmer Weiterbildung- und Aufstiegschancen aufzeigen und ermöglichen. Nur so kann flexibles, gut ausgebildetes und motiviertes Personal gewonnen werden.

## **8. Dienstpostenbewertung**

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 30. Juni 2011 Az.: 2 C 19.10 die sog. „gebündelte Dienstpostenbewertung als unzulässig gewertet. In Zukunft muss in Umsetzung dieses Urteils jede Beamtenstelle beschrieben und bewertet werden. Die Erstellung gerechter und möglichst objektiver Beurteilungen stellt in den Personalentwicklungskonzepten vieler Behörden einen zentralen Baustein dar und ist gleichzeitig deren größter Schwachpunkt. Die Beurteilungserfahrungen zeigen vielfach, dass es sowohl bei den Anlass- als auch bei den Regelbeurteilungen erhebliche „Grauzonen“ gibt.

Nach Auffassung der FDP muss Grundlage jeder Bewertung das Aufgabenprofil des Dienstpostens sein, das sich weitestgehend aus der aktuellen Dienstposten- und Tätigkeitsbeschreibung ergibt. Weitere Faktoren, wie die Übernahme von Verantwortung, Berufserfahrung und Informationsverarbeitung, können ebenfalls für die Bewertung eines Dienstpostens von Bedeutung sein und sollten deshalb nicht vorab ausgeschlossen werden.

## **9. Ideen zur Auswahl, Bewährung und Fortentwicklung von Führungskräften**

Die Antwort auf Frage 9 ergibt sich nach Ansicht der FDP schon teilweise aus der Beantwortung von Frage 7. Wichtig für motivierte, gut ausgebildete Führungskräfte ist eine gut funktionierende Personalpolitik. Es braucht langfristige Personalkonzepte, Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen, um Führungskräfte zu gewinnen, zu qualifizieren und zu binden. Auch neue Herausforderungen durch die Übertragung von neuen Aufgaben oder Verantwortung führen dazu, dass Führungskräfte sich weiterentwickeln und bewähren. Darüber hinaus scheint aus Sicht der FDP-Fraktion sinnvoll, Zugangsmöglichkeiten für Seiteneinsteiger zu verbessern. Es ist durchaus im Interesse des öffentlichen Dienstes, in angemessenem Rahmen für geeignete Einsatzfelder „externe“ Fachleute mit einem breiten Erfahrungsschatz aus der Wirtschaft zu gewinnen. Die Auswahl von Führungskräften muss sich insgesamt stärker als bisher an fachlichen und überfachlichen Kompetenzen ausrichten können.

## **10. Reformkonzept LR 2020: Wie gehen sie damit um?**

Thüringen braucht auch zukünftig einen angemessenen Personalbestand. Dieser ist derzeit im Vergleich zu anderen Flächenländern noch zu hoch. Die FDP hält deswegen grds. an den Zielvorgaben des Stellenabbaukonzeptes fest.

Der von der CDU/SPD Landesregierung begonnene Personalabbau ist jedoch mangels eines richtigen Personalentwicklungskonzeptes weder strukturell untersetzt, noch berücksichtigt er die zukünftigen Personalbedarfe in den verschiedenen staatlichen Aufgabengebieten. Dieses unstrukturierte Vorgehen zeigt sich nach Auffassung der FDP auch im Bereich der Ingenieure und Naturwissenschaftler. Das Reformkonzept 2020 versucht allein durch die Zusammenlegung von Behörden zu sparen, ohne dass die Aufgaben wirklich reduziert und angepasst werden. Trotz des angestrebten Abbaus von 8.818 Stellen bleibt die Ministerialbürokratie vergleichsweise ungeschoren. Eine Aufgabenkritik hält die FDP nicht nur für notwendig, sondern für zwingend erforderlich, um endlich ein brauchbares Personalkonzept vorzulegen.

### **11. Anreizmodelle?; Einbeziehen der Beschäftigten in den Gestaltungsprozess**

Wie unter Frage 1 schon erläutert, hat nach Auffassung der FDP das Reformkonzept 2020 der Landesregierung eine erhebliche Schwachstelle: Die Landesregierung hat es versäumt eine Aufgabenkritik vorzunehmen. Eine solche umfassende Aufgabenkritik geht aber grundsätzlich nur mit den Bediensteten. Die Bediensteten wurden in das Reformkonzept aber gar nicht einbezogen, obwohl diese am besten wissen, welche Aufgaben effizienter wahrgenommen werden können, welche Aufgaben verzichtbar oder übertragbar sind. So wurde allein eine Behördenkonzentration vorgenommen, wodurch das Stellenabbaukonzept der Landesregierung erreicht werden soll. Dies führt aber letztendlich dazu, dass die Aufgabenmenge gleich bleibt, die Zahl der Bediensteten aber immer weiter sinkt. Die Bediensteten müssen somit immer mehr Aufgaben wahrnehmen.

Nach Auffassung der FDP muss der erste Schritt sein, die Beschäftigten mit in das Reformkonzept einzubeziehen, um eine Aufgabenüberprüfung vorzunehmen und den Gestaltungsprozess voranzutreiben. Nach der Feststellung der notwendigen Aufgaben und der bestehenden Arbeitsbelastung ist eine bedarfsgerechte Stellenbesetzung erst möglich.

Als Anreizmodelle sind nach Auffassung der FDP neben der leistungsgerechten Vergütung insbesondere Gratifikationen, Mitbestimmungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungsmöglichkeiten, Unterstützung in Familiensituation und der Ausbau von ergonomischen bzw. gesundheitsgerechten Arbeitsplätzen denkbar.