

Modernes Arbeiten im öffentlichen Dienst: stark und attraktiv in die Zukunft!

Positionspapier des dbb rheinland-pfalz

Entschließung des Hauptvorstandes des dbb rheinland-pfalz

vom 26. Oktober 2021

Für den dbb rheinland-pfalz haben nicht erst die jüngsten Erfahrungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie und die zunehmende Digitalisierung gezeigt, dass Arbeit im öffentlichen Dienst neu gedacht werden muss.

Den Dienstherrn und das Personal eint dabei das Ziel, möglichst effektiv und produktiv zum Wohle der Gesellschaft zu wirken. Dies erfordert dauerhaft flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, ein modernes Arbeitsumfeld sowie Mitwirkung bei Entscheidungsprozessen.

Derzeit krankt der öffentliche Dienst an Fachkräftemangel aufgrund geringer Attraktivität, einem ungünstigen Altersaufbau in den Verwaltungen und starren Strukturen, die die Kreativität und Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher bremsen. Die fehlende Einbindung in die absehbaren Veränderungen der nahen Zukunft sorgen für Verunsicherung, die durch unzureichende Vorbereitung unter anderem wegen fehlender Fortbildungsangebote verschärft wird.

Um gegenüber der Wirtschaft konkurrenzfähig zu sein bei Fachkräftesicherung und Nachwuchsgewinnung, sollte der öffentliche Dienst punkten mit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie hochgradiger Flexibilität, was Arbeitszeit und Arbeitsort anbetrifft. Darüber hinaus braucht es eine Mentalitäts- und Kulturveränderung – Stichwort: „New Work“ – mit weniger Bürokratisierung und nicht mehr zeitgemäßem autoritärem Führungsverhalten bei deutlich verbesserter digitaler und räumlicher Ausstattung. Dieser notwendige Prozess der Transformation erfordert eine adäquate und nachhaltige Verankerung in den Haushalten der Dienststellen.

Im Detail stehen wir ein für:

I. *Flexible Arbeitsmodelle*

1. Für einen gemeinsam abgestimmten Mix aus mobilem Arbeiten und Tätigkeit in Präsenz
2. Gegen die Entgrenzung von Berufs- und Privatsphäre durch gesteigerte Erreichbarkeitserwartungen, etwa durch Dienstmails am Wochenende und nach 18.00 Uhr



dbb
**beamtenbund
und tarifunion**

landesbund
rheinland-pfalz

Adam-Karrillon-Str. 62
55118 Mainz

Postfach 17 06
55007 Mainz

Telefon (06131) 61 13 56
Telefax (06131) 67 99 95

E-Mail: post@dbb-rlp.de

3. Mehr Entscheidungsfreiheit und Flexibilität über Ort und Zeit der zu erledigenden Aufgaben
 4. Technische Qualifizierungsmaßnahmen und persönliche Weiterbildung zur Schaffung von Vertrauen und Ergebnisorientierung bei der Arbeit
 5. Sicherstellung und Gewährleistung des Datenschutz berücksichtigenden kommunikativen Austauschs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- II. *Modernes Führen und Arbeiten in einem gesunden Arbeitsumfeld*
1. Institutionalisierung des Wissenstransfers durch Mentoring, „Reversed Mentoring“ und Überlappungsphasen im Haushaltsstellenplan bei Personalwechseln
 2. Qualifizierungskonzept für Führungskräfte hinsichtlich der neuen rechtlichen Rahmenbedingungen und den Erkenntnissen des „New Work“.
 3. Einhaltung der im LPersVG festgeschriebenen Mitbestimmungstatbestände bei der Einführung oder Veränderung von Verfahren und technischen Einrichtungen
 4. Bedarfsgerechte Personalergänzung zu Aufbau und Sicherstellung der digitalen Infrastruktur, insbesondere zur Wartung und Fortentwicklung der IT
 5. Nutzungsanpassung und Umwidmung freiwerdender Räume in Sozialräume und Arbeitszonen für Absprachen und Ausgleich bei gleichzeitiger Erhaltung von Raumressourcen innerhalb der Dienststellen
- III. *Produktivitätssteigerung und Berufszufriedenheit durch Mitwirkung*
1. Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen an den aktuellen Arbeitsalltag im öffentlichen Dienst und zeitgemäße Fortentwicklung des LPersVG.
 2. Klare Regelungen für die frühere Einbindung der Personalräte sowie Prozessbegleitung bei Belangen, die das Personal betreffen.
 3. Anhörung und Einbeziehung gewerkschaftlicher Expertisen zum Planungsbeginn sowie prozessbegleitend
 4. Motivation und Selbstwirksamkeit durch Eigenverantwortung – Stichwort: „Empowerment“
 5. Angemessene und faire Tarifierhöhungen und deren systemgerechte Übertragung auf die Beamtenbesoldung und -versorgung sowie weitere Verbesserungen des Tarifrechts und des finanziellen Dienstrechts, etwa durch die Streichung der Kostendämpfungspauschale
 6. Erhalt und Stärkung des Berufsbeamtentums

Als Fachgewerkschaftsverband sind wir offen und stehen mit unseren Mitgliedsorganisationen bereit für den notwendigen Transformationsprozess, der nur erfolgreich im wertschätzenden Dialog mit allen Akteuren zu schaffen sein wird.