

REDE

Elke Hannack

Stellvertretende DGB-Vorsitzende

Schöneberger Forum **„Gute Arbeit – Faire Bedingungen“**

am 26. November 2013 in Berlin

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich sehr, Sie und euch heute hier beim „Schöneberger Forum“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Hans-Böckler-Stiftung begrüßen zu können. Nach 15 Jahren in Schöneberg mussten wir den Veranstaltungsort und auch den Stadtbezirk wechseln, weil für das Schöneberger Rathaus Renovierungsarbeiten **geplant waren**. Wir wissen bereits jetzt, dass uns auch im nächsten Jahr das Rathaus nicht zur Verfügung stehen wird, da die **gleichen Renovierungsarbeiten noch immer geplant** sind.

Statt Schöneberg heißt es daher nun Friedrichshain, statt des geschichtsträchtigen Schöneberger Rathauses, heißt es Kosmos. Auch Kosmos hat seine Geschichte! Es war ein Großraumkino, wurde am 5. Oktober 1962 eingeweiht und war das größte Kino der DDR. Heute steht es unter Denkmalschutz!

Premierenkino! „ Karbid und Sauerampfer“

„ Die Abenteuer des Werner Holt“

„ Die Legende von Paul und Paula“

Die Rekordteilnehmerzahlen zeigen uns, dass der DGB und die Hans-Böckler-Stiftung als Akteure im öffentlichen Dienst wahr- und ernstgenommen werden. Leider kann ich Sie nicht alle persönlich begrüßen. Ich möchte aber doch die Gelegenheit nutzen, die anwesenden Abgeordneten bei uns willkommen zu heißen. Ich begrüße

Armin Schuster CDU

Michael Hartmann SPD

Frank Tempel DIE LINKE

– Außerdem freue ich mich, dass die Repräsentanten unserer Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes hier bei uns sind. Ich begrüße

den stellvertretenden Vorsitzenden der GdP, Jörg Radek

das neue GEW-Vorstandsmitglied, Andreas Gehrke

Dass die Selbsthilfeeinrichtungen des öffentlichen Dienstes beim Schöneberger Forum präsent sind, hat eine lange Tradition.

Ich begrüße alle anwesenden Vertreter.

Leider kann die **Ministerpräsidentin des Saarlandes**, Frau Annegret Kramp-Karrenbauer, heute Mittag noch nicht bei uns sein. Die Koalitionsverhandlungen, an welchen Frau Ministerpräsidentin beteiligt ist, gehen just während unseres Schöneberger Forums zu Ende. Entgegen der ursprünglichen Planung wird sie daher den

Einführungsvortrag am heutigen Tag nicht halten können. Dafür haben wir natürlich Verständnis. Umso mehr freuen wir uns, dass Sie morgen früh – vor der Verleihung des Deutschen Personalräte-Preises – zu uns sprechen wird.

In den derzeit noch **laufenden Koalitionsverhandlungen** werden die Weichen für die Zukunft gestellt. Dies gilt nicht nur für Themen wie Arbeitsmarkt- oder Gesundheitspolitik, sondern auch für die weitere Entwicklung des öffentlichen Dienstes. Die **gute Arbeit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist ein entscheidender Faktor für die Leistungs- und Funktionsfähigkeit der öffentlichen Hand**. Die Rolle als Gestalterin einer solidarischen Gesellschaft und einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft kann die öffentliche Hand nur ausfüllen, wenn ausreichende Mittel für Bildung, soziale und technische Infrastruktur und Sicherheit bereitgestellt werden.

Denn genau das erwarten die Bürgerinnen und Bürger:

- sie erwarten ein funktionierendes Gesundheitswesen
- sie erwarten Polizistinnen und Polizisten, die nicht erst eine Fahrt von 50 km bis zum Einsatzort hinter sich bringen müssen
- sie erwarten gute Bildungsbedingungen
- sie erwarten ein funktionierendes Justizwesen und
- sie erwarten Feuerwehren, die innerhalb weniger Minuten vor Ort sind.

Dies alles ist nur zu realisieren, wenn die Diskussion um den Umgang mit **öffentlichen Einnahmen und Ausgaben** endlich vom Kopf auf die Füße gestellt wird. Entscheidend ist, welche Ansprüche die Bürgerinnen und Bürger an das seitens der öffentlichen Hand bereitzustellende Angebot haben. Dass das Nettovermögen des deutschen Staates von 1992 bis 2012 um 800 Mrd. Euro – so der Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung von 2013 – zurückging, während sich gleichzeitig das Nettovermögen der deutschen Haushalte von 4,6 auf rund 10 Billionen Euro verdoppelt hat und der öffentlichen Hand Mittel für Schulen, Kinderbetreuung oder auch die Instandhaltung der öffentlichen Verkehrswege fehlen, zeigt das Ausmaß der in den letzten Jahrzehnten praktizierten Umverteilung und den massiven Handlungsbedarf. Die Umverteilung zuungunsten der Masse der Bürgerinnen und Bürger muss rückgängig gemacht werden. Statt von finanziellen Restriktionen bestimmt zu sein, ist es Aufgabe des Staates, zu gestalten. Das heißt: die Einnahmen der öffentlichen Hand müssen erhöht werden! Kommunen, die Polizei und die Schulen müssen solide finanziert, die Vermögenssteuer wieder eingeführt, Erbschaften und Gewinne besteuert und die Finanztransaktionssteuer umgesetzt werden. **Nur mit ausreichenden finanziellen Ressourcen bleibt unser öffentlicher Dienst handlungsfähig!**

Seit Anfang 1990 wurde im zivilen öffentlichen Dienst mehr **als jede zehnte Stelle gestrichen**. Scheiden zudem in den nächsten 15 Jahren 1,5 von insgesamt 4,6 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes aufgrund des Erreichens der Altersgrenzen aus, steht der öffentliche Dienst vor dem Kollaps. Dem gilt es nicht erst in Zukunft, sondern sofort mit Neueinstellungen entgegenzuwirken. Dies ist eine Notwendigkeit und nicht nur eine Forderung. Die Verringerung der Bevölkerung erlaubt keine Verkleinerung des öffentlichen Sektors. Die vermeintliche Demografie-Rendite gibt es nicht, liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren! Die Anforderungen werden nicht geringer, sondern sie werden sich verlagern. Angebote und Leistungen müssen sich den wandelnden Bedürfnissen anpassen, um den Anforderungen einer älter werdenden Bevölkerung gerecht werden zu können. So müssen unter anderem die Pflegeinfrastruktur ausgebaut und Freizeit- sowie Kulturangebote weiterentwickelt werden. Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ländliche Gegenden zum Arbeiten, Wohnen und Leben wieder attraktiv machen. **Qualifiziertes Personal muss daher jetzt gewonnen und ausgebildet werden**. Andernfalls wird es zu weiteren Einschnitten im Leistungsspektrum der öffentlichen Hand kommen. Nur mit ausreichendem Personal lassen sich Daseinsvorsorge und innere Sicherheit gewährleisten! Allerdings werden sich junge Menschen nur dann für den öffentlichen Dienst als Dienstherr oder Arbeitgeber entscheiden, wenn dieser Ihnen **Perspektiven und moderne Arbeitsbedingungen** bietet. Davon ist der öffentliche Dienst zum jetzigen Zeitpunkt jedoch weit entfernt. Personalabbau, überproportional viele ältere Beschäftigte - als Folge versäumter Neueinstellungen der letzten zwanzig Jahre -, zahlreiche sogenannte Modernisierungsmaßnahmen, die die Arbeit der Beschäftigten oft erschwerten, ohne den Bürgerinnen und Bürgern von Nutzen zu sein, das ist die Realität. Die Folgen sind seit Jahren sichtbar:

Eine für die Beschäftigten kaum noch zu bewältigende Arbeitsverdichtung, die letztendlich bei vielen zu gesundheitlichen – physischen wie psychischen – Problemen führt. Es ist daher nicht verwunderlich, dass der öffentliche Dienst bei der Höhe der Krankenstände eine Spitzenposition einnimmt. Über die These, ein kleiner Personalkörper führe zur Steigerung der Leistungseffizienz, können viele Beschäftigte angesichts ihres Arbeitsalltags - bestenfalls - den Kopf schütteln. **Nicht Personalabbau und Aufgabenreduzierung, sondern ausreichend Personal und eine effektive Gesundheitsförderung sind für die Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Sektors unerlässlich.**

Handlungsbedarf besteht auch bei der **Mitbestimmung**. Eine wirksame Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen macht den öffentlichen Dienst moderner, demokratischer und attraktiver. Sie dient nicht nur den Interessen des Beschäftigten, sondern verbessert gleichzeitig die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Nur durch ein erneuertes Vertrauensverhältnis zwischen Beschäftigten und Dienstherrn

beziehungsweise öffentlichen Arbeitgebern kann dies erreicht werden. Aus diesem Grund haben der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes einen **Vorschlag zur Reformierung des**

Personalvertretungsrechtes vorgelegt. Dieser zeigt,

- a) wie die Mitbestimmungslücken im öffentlichen Dienst geschlossen,
- b) die Informations- und Beschwerderechte der Beschäftigten sowie
- c) die Arbeitsfähigkeit der Personalräte verbessert und
- d) die Mitbestimmung auch tarifvertraglich gestaltet werden können.

Der öffentliche Dienst hat sich in den letzten Jahrzehnten dynamisch verändert. Immer häufiger wurden und werden Organisationsgrenzen verändert, Umstrukturierungen vorgenommen oder auch neue Arbeitsorganisation und neuartige IT-Technik eingeführt.

Die derzeit geltenden personalvertretungsrechtlichen Normen laufen daher oftmals ins Leere. Um dies zu verhindern, bedarf es geeigneter Maßnahmen:

- o So ist die Zuständigkeit des Personalrats in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten vorzusehen, um Beteiligungslücken zu verhindern. Das vermeidet nicht nur langwierige Auseinandersetzungen um Zuständigkeiten, sondern stellt die entscheidungserheblichen Fragen in den Mittelpunkt. Auf diese Weise können qualitativ bessere Entscheidungen getroffen werden.
- o In ressortübergreifenden Angelegenheiten müssen gewerkschaftliche Spitzenorganisationen eingebunden werden, da dies zu einer größeren Akzeptanz der zu treffenden Entscheidungen führt.
- o Da sich der öffentliche Dienst im Zuge der Einführung von open government Transparenz auf die Fahnen geschrieben hat, muss diesem Grundsatz auch innerhalb der Verwaltungen Rechnung getragen werden. Überkommene Regelungen wie Verschwiegenheitsverpflichtungen der Personalräte sind z.B. auf den Prüfstand zu stellen und durch eine Schweigepflicht analog der Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes zu ersetzen.
- o Wir wollen zudem die Organisation und Arbeitsfähigkeit der Personalräte verbessern. Daher sind die Zusammenarbeitsverpflichtungen so auszugestalten, dass Dienststelle und Personalrat als gleichberechtigt anzusehen sind. Aus diesem Grund müssen Personalräte frühzeitig und fortlaufend über Angelegenheiten informiert sein.

Die neue Bundesregierung wird sich dieser Aufgabe annehmen müssen.

Lassen Sie mich in diesem Zusammenhang auch etwas zum **Verhältnis des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften einerseits und dem öffentlichen Dienst als Arbeitgeber und Dienstherr andererseits** sagen: Der öffentliche Dienst hatte lange den Ruf, ein vorbildlicher Arbeitgeber zu sein. Als solcher kann er gelten, wenn er bei der

Erstellung von Leistungen auch die Beschäftigungsbedingungen in den Blick nimmt und „Gute Arbeit - Faire Bedingungen“, wie der Titel des diesjährigen Schöneberger Forums lautet, als Quelle eines guten Services für die Bürgerinnen und Bürger sieht.

Aus vielen Untersuchungen wissen wir, dass sich die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mit ihrem Arbeitgeber und ihrer Aufgabe in hohem Maße identifizieren. Auch der öffentliche Arbeitgeber hat im Rahmen des Beamtenrechtes Verantwortung für seine Beschäftigten übernommen. Die hohe Identifikation der Beschäftigten und die Verantwortung des Arbeitgebers waren zwei Seiten einer Medaille. ***Dieses besondere Verhältnis kam auch darin zum Ausdruck, dass sich der Dienstherr bei der Gestaltung des Dienstrechts und insbesondere auch bei der Festlegung Besoldungshöhe an der Tarifpolitik orientiert hat.*** Wir konnten uns als Gewerkschaften – trotz aller Kritik im Detail – darauf verlassen. Diese Besonderheit des öffentlichen Dienstes gerät zunehmend unter Druck. Wenn der öffentliche Arbeitgeber seine **einseitige Rechtsetzungskompetenz** nutzt, um auf Kosten der Beamtinnen und Beamten zu sparen, kündigt er einseitig das besondere Verhältnis auf. Er darf sich dann nicht wundern, wenn die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften das nicht hinnehmen. Als DGB haben wir schon immer die Erwartung geäußert, dass Beamtinnen und Beamten – soweit sie nicht ganz unmittelbar hoheitlich tätig sind – die volle Koalitionsfreiheit erhalten müssen. Das **deutsche Streikverbot** für Beamtinnen und Beamten ist im europäischen Vergleich ein Solitär, es ist – mit anderen Worten – einzigartig. Wenn der Dienstherr einseitig eine Konfliktstrategie einschlägt, kommt unserer Forderung eine neue Aktualität zu. Gerade in Zeiten, in denen der öffentliche Arbeitgeber zunehmend Besoldung nach Kassenlage betreibt, hat das Prinzip **„Verhandeln statt Verordnen“** zu gelten.

Wir wissen, dass die Föderalisierung des Dienstrechts nicht die Ursache dieser Konfliktstrategie ist, sondern die Krise der öffentlichen Haushalte. Wir möchten den Vertreterinnen und Vertretern von Kommunen und Ländern daher gerne die Hand reichen und uns gemeinsam für die Verbesserung dieser Lage einsetzen. Wir haben – das muss hier so deutlich gesagt werden – ein Einnahmeproblem bei den öffentlichen Haushalten. Es wird Aufgabe der neuen Bundesregierung sein, sich dieses Problems anzunehmen. Die öffentliche Hand muss in gemeinsamer Verantwortung für die Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse sorgen. Dazu gehört auch, dass es nicht davon abhängen kann, in welcher Region oder welcher Stadt man lebt, welche öffentlichen Leistungen oder welches Maß an Sicherheit garantiert werden.

Aber: Auch wenn **die Föderalisierung des Dienstrechtes** nicht der Hauptgrund der Konflikte ist, verschärft sie sie doch. Will ein Arbeitgeber als vorbildlich gelten, so hat er gleiche Arbeit auch gleich zu bezahlen. Indem die Bundesländer seit 2006 in

unterschiedlicher Weise bei der Besoldung von der Tarifentwicklung abweichen, kommt es bei einzelnen Ämtern mittlerweile zu einer **Spreizung von bis zu 15%** - und das in nur acht Jahren Föderalisierung! War es über Jahre selbstverständlich, die Tarifierhöhungen im öffentlichen Dienst auf die Bezüge der Beamtinnen und Beamten zu übertragen, werden beamteten Beschäftigten zunehmend **Sonderopfer**, die zu diesen erheblichen Differenzierungen beim Besoldungs- und Versorgungsniveau führen, auferlegt. Damit haben sich die Befürchtungen realisiert, auf die die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im Zuge der Föderalismusreform I hingewiesen haben. Ich darf sagen: Wir haben hier nicht gerne Recht behalten. Politisch folgt daraus: **Die Föderalisierung des Dienstrechtes muss zurückgenommen werden. Die öffentliche Hand muss wieder eine Gesamtverantwortung für die Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst übernehmen.**

Das soll allerdings **nicht bedeuten, dass wir als Gewerkschaften und als DGB die Modernisierung des Dienstrechtes wieder zurückzudrehen wollen.** Die Differenzierungen im Laufbahnrecht sind ambivalent zu bewerten. Einerseits führt ein Laufbahnrecht, das bei 17 verschiedenen Dienstherrn jeweils anders ausgestaltet ist, potentiell zu einer Verschlechterung der Mobilität von Land zu Land und somit zu einer Verschlechterung der Wettbewerbsposition des öffentlichen Dienstes auf dem Arbeitsmarkt. Andererseits ist die Erstarrung des Laufbahnrechtes, welche die letzten Jahrzehnte geprägt hat, durch die Föderalismusreform aufgebrochen worden. Viele Einzelmaßnahmen, für welche die Gewerkschaften lange gestritten haben, konnten endlich in die Praxis umgesetzt werden. So ist es im Einzelfall zu einer Verringerung der Zahl von Laufbahnen und Laufbahngruppen gekommen, zum Teil wurden gleichwertige Vor- und Ausbildungen zu einer Laufbahn zusammengefasst, Erschwernisse des horizontalen Laufbahnwechsels wurden verringert. Diese Verbesserungen waren und sind sowohl im Interesse der Beschäftigten, als auch im Interesse des öffentlichen Dienstes notwendig.

Im Zusammenhang mit dem Laufbahnrecht stellt sich auch die Frage, wie Führung im öffentlichen Dienst in Zukunft ausgestaltet werden kann. Ein guter Arbeitgeber braucht gute Führung. Es ist noch immer weit verbreitete Praxis und es ist dem Laufbahnrecht strukturell inhärent, dass das Kriterium der Führungsqualifikation im Gegensatz zur Fachqualifikation kaum eine Rolle bei der Auswahl von Führungskräften spielt. Aktuell ist es oft so, dass der Fachkraft die Führungsqualifikation additiv im Rahmen einer Weiterbildung zusätzlich angediehen wird. Wir brauchen einen **Kulturwandel**, der den öffentlichen Dienst nicht als eine hierarchisch gegliederte Entscheidungsmaschine sieht, sondern ernst nimmt, dass sich die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auch im Sinne der zu erbringenden Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger selbstbewusst und im Rahmen ihrer Grundrechte als mündige Mitglieder unserer Gesellschaft einbringen

können. Eine gute Führung im öffentlichen Dienst kann also einen Beitrag zu einer Verbesserung der Qualität der Arbeit und zur Demokratisierung des öffentlichen Dienstes leisten.

Der **Wettbewerb um Fachkräfte** wird zunehmend schärfer. Wenn der öffentliche Dienst hier nicht geschlossen auftritt, verschlechtert das seine Chancen auf qualifiziertes Personal und verschärft die Konkurrenz. Als aktuelles Beispiel sei hier auf die Situation bei der Berliner Polizei verwiesen. Die Meldungen von zu vielen ungeeigneten und zu wenig geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern gingen jüngst durch die Presse. Eine Verlängerung der Bewerbungsfrist – wie in diesem Fall geschehen – kann dabei nicht die Lösung sein. Schaut man auf die Gründe für den Bewerbermangel, stößt man auf die unterdurchschnittliche Bezahlung der Beamtinnen und Beamten im Land Berlin als eine der Ursachen. Zu attraktiven Beschäftigungsbedingungen gehören, liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren, auch auskömmliche und faire Einkommen! Auch diese machen den öffentlichen Dienst zu einem attraktiven Arbeitgeber!

In den nächsten 15 Jahren sind 1,5 Millionen Stellen zu besetzen. Dies wird keine Kleinigkeit sein. Es ist nicht auszudenken, welche Folgen es hat, wenn dies nicht gelingt: Die innere Sicherheit, die soziale und technische Infrastruktur unseres Gemeinwesens hängt von der guten Arbeit im öffentlichen Dienst zentral ab. Daher sind vermehrt Auszubildende und Anwärter für den Staatsdienst zu gewinnen. Die **Verbesserung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** ist dabei unerlässlich. Um qualifizierten Nachwuchs für den öffentlichen Dienst gewinnen zu können, muss sich seine Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Konkret heißt das: Der öffentliche Dienst muss neben verantwortungsvollen Aufgaben und guten Entwicklungsperspektiven auch die Möglichkeit bieten, Arbeitsbedingungen individuell auf die jeweilige Lebenssituation ausrichten zu können. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentraler Faktor. Ohne dabei in alte Rollenklischees zu verfallen, möchten wir in diesem Zusammenhang darauf drängen, endlich das Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen! Die Erwerbstätigkeit von Frauen liegt nach wie vor weit hinter der der Männer. Noch viel zu oft bedeutet die Mutterrolle das Ende der beruflichen Karriere. Das muss sich ändern. Keine frühere Frauengeneration war auch nur annähernd so gut ausgebildet wie die heutige. Mehr als die Hälfte der Abiturienten ist inzwischen weiblich. Frauen werden auch in Zukunft durchschnittlich besser ausgebildet sein als Männer. Ein Verzicht auf die Nutzung dieser Fähigkeiten ist in sachlicher sowie finanzieller Hinsicht fatal. Die Teilzeitquote im öffentlichen Dienst kann insbesondere durch bessere Betreuungsangebote reduziert werden. Das ist eine wichtige Zukunftsaufgabe, liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren.

Auch die mittlerweile ausufernde Praxis, **Arbeitsverhältnisse nicht nur in Ausnahmefällen zu befristen**, trägt dazu bei, dass der öffentliche Dienst seine Vorbildfunktion eingebüßt hat. Während die Befristungsquote insgesamt bei 9% liegt, beträgt diese Quote im öffentlichen Dienst 18,8%. Sie ist also mehr als doppelt so hoch. Noch dramatischer stellt sich das für Beschäftigte dar, die jünger als 35 Jahre alt sind: Während es hier insgesamt 15% befristete Arbeitsverhältnisse gibt, sind es im öffentlichen Dienst sogar 38%. Lassen Sie mich das deutlich sagen: Dass fast zwei von fünf Unterfünfunddreißigjährigen im öffentlichen Dienst befristet beschäftigt sind, ist ein politischer Skandal! Das konterkariert nicht nur das Selbstbild des öffentlichen Dienstes als guter Arbeitgeber, sondern ist abträglich, wenn man junge Beschäftigte an sich binden will. Der öffentliche Dienst verhindert damit häufiger als alle anderen Arbeitgeber, dass junge Menschen ihre Zukunft planen können und steht darüber hinaus seiner eigenen Zukunftsfähigkeit als Dienstleister im Weg.

Deutlich wird: Der öffentliche Dienst kann, wenn er in die Beschäftigten und ihre Arbeitsbedingungen investiert, im Vergleich zur privaten Wirtschaft punkten. Er muss sich auf seine Vorbildfunktion als Arbeitgeber besinnen. Er muss Maßnahmen eines Demografie sensiblen Personalmanagements entwickeln und umsetzen. Dabei reichen vereinzelt Maßnahmen bei weitem nicht aus. Was der öffentliche Dienst benötigt, ist ein ganzheitliches Konzept mit aufeinander abgestimmten Maßnahmen, die an die jeweiligen Rahmenbedingungen der Behörden und Dienststellen angepasst werden und auf die sich ändernden Bedürfnisse der Beschäftigten sowie der Bürgerinnen und Bürger reagieren. Damit Maßnahmen und Forderungen auch tatsächlich im Interesse der Beschäftigten umgesetzt werden können, benötigt es einerseits verbindliche Regelungen und andererseits gewerkschaftliche Teilhabe.

Im Fokus dürfen nicht ausschließlich Kostengesichtspunkte stehen, sondern es sollte eine Orientierung am gesellschaftlichen Bedarf an öffentlichen Leistungen stattfinden. Um zu entscheiden, wie der öffentliche Dienst in Zukunft aussehen soll, welche Dienstleistungen benötigt werden, muss klar sein, wie viele Beschäftigte in den kommenden Jahren den öffentlichen Dienst verlassen und welcher Bedarf sich daraus ergibt. Mögliche Lücken müssen frühzeitig geschlossen werden, besser noch, sie entstehen gar nicht erst, in dem sofort mit einer langfristigen und nachhaltigen Personalpolitik begonnen wird.

In der **Koalitionsvereinbarung** findet sich zu all dem leider nicht viel, lassen Sie mich das so deutlich sagen. Es ist unsere Erwartung an die neue Regierung, die nächsten vier Jahre zu nutzen. 81 Prozent der Bevölkerung sind der Meinung, dass eine starke öffentliche Verwaltung ein Indikator dafür ist, dass ein Staat viel für seine Bürgerinnen und Bürger tut. Das ist auch ein Handlungsauftrag an die Politik!

Wir bitten Sie und euch, am Ende unseres heutigen Konferenztages - bevor wir in unseren Berliner Abend einsteigen - gemeinsam mit uns in Saal 10 eine Botschaft an den öffentlichen Arbeitgeber zu senden. Wir möchten unsere Botschaft „Zukunft entfristen!“, d.h. das jungen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine Zukunftsperspektive gegeben werden soll und die Zahl der Befristungen deutlich zu reduzieren ist, Nachdruck und vor allem viele Gesichter verleihen. Für eure Unterstützung danke ich euch.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich auch in Zukunft für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst einsetzen. Gute Arbeit und Faire Bedingungen sind wesentliche Bausteine dieser Handlungsfähigkeit.

In diesem Sinne wünsche ich unserer Tagung viel Erfolg. gute Diskussionen und wegweisende Positionierungen.

Glück auf!
