

Antragsbereich A / **Antrag A9**

**AntragstellerInnen:** AfA-

Landesvorstand Bayern

**Empfänger:** Bundesparteitag

**A9: Stärkung des Öffentlichen Dienstes: Wir brauchen keinen Personalabbau, sondern massive Investitionen!**

**Antragsteller:** AfA-Landesvorstand Bayern

**Adressat:** AfA-Landeskonferenz, AfA Bundeskonferenz, SPD-Landesparteitag, SPD-Bundesparteitag, SPD-Landtagsfraktionen, SPD-Bundestagsfraktion, SPD-Mitglieder der Bundesregierung, SPD-Mitglieder der Landesregierungen, SPD-(Ober-)Bürgermeister\*innen, SPD-Landrät\*innen

10

**Stärkung des Öffentlichen Dienstes: Wir brauchen keinen Personalabbau, sondern massive Investitionen!**

15

Wir fordern die Verantwortlichen in Bund, Land und Kommunen, insbesondere die SPD-Vertreter in Bundes- und die Landesregierungen sowie in den kommunalen Verwaltungen, auf, massiv in die materielle und personelle Ausstattung des öffentlichen Dienstes zu investieren.

25 Die SPD-Vertreter\*innen sollen bei Tarifverhandlungen

gen im Öffentlichen Dienst darauf hinwirken, dass die Arbeitsbedingungen massiv verbessert werden, um Personal zu halten und zu gewinnen und so die Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Hand und die  
30 Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands aufrechterhalten zu können. Die Transformation der Wirtschaft, die Modernisierung der Infrastrukturen, der Abbau von Bürokratie, die gesellschaftliche gewünschte Daseinsvorsorge und moderne und gerechte Verwaltungen  
35 brauchen einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst.

Das muss sich auch in angemessenen Arbeitsbedingungen niederschlagen. Deshalb müssen die  
40 öffentlichen Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen zu Verhandlungsbeginn einen sinnvollen und konsensfähigen Vorschlag in die Verhandlungen einbringen, anstatt zunächst ihre Beschäftigten leeren Händen, Sparappellen und düsteren Perspektiven zu  
45 brüskieren.

Die Verantwortlichen in Kommunen, Ländern und im Bund haben darüber hinaus gesetzgeberisch und durch Verwaltungshandeln dafür Sorge tragen,  
50 dass der öffentliche Dienst eine Vorreiterrolle, was Attraktivität, Entgelt, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen angeht, einnehmen. Das gilt ebenso für Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten, gerade in Zeiten der Transformation, Digitalisierung und  
55 Künstlichen Intelligenz.

Zudem sind alle staatlichen Ebenen gefordert, eine gesellschaftliche Debatte über die Zukunft des öffentlichen Dienstes zu eröffnen. Es kann nicht

60 dabei bleiben, diesen als notwendiges Übel oder als Last für Wirtschaft und Gesellschaft abzuqualifizieren.

65 **Begründung:**

Der öffentliche Dienst steht in Anbetracht des demografischen Wandels und des akuten Fachkräftemangels vor großen Herausforderungen: im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Kommunen sind aktuell insgesamt über 300.000 Stellen unbesetzt. In Großstädten mit mehr als 500.000 Einwohnern waren im Herbst 2023 bis zu 30 Prozent der Stellen nicht besetzt. In den nächsten zehn Jahren müssen, da viele Beschäftigte altersbedingt ausscheiden, rund 1,4 Millionen Stellen neu besetzt werden. Dieser voraussehbare Personalnotstand gefährdet die Handlungsfähigkeit von Staat und Verwaltung.

80 Im Gegensatz zu anderen Ländern investiert Deutschland relativ wenig in den Öffentlichen Dienst. Im Vergleich zu anderen EU-Staaten erbringt der deutsche öffentliche Dienst seine der Leistungen mit einem der geringsten Beschäftigtenanteil an der Gesamtbeschäftigung. Die mehr als fünf Millionen Beschäftigten haben den Staat allen Widrigkeiten zum Trotz während der Pandemie funktionsfähig und am Laufen gehalten. Dies verdient nicht nur unser aller Respekt, sondern auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Sie brauchen dringend Verstärkung. Ein derartiges Leistungsniveau lässt sich aber angesichts der anstehenden Zukunftsaufgaben und des demographischen Wandels ohne Investi-

tionen in Ausstattung und vor allem in qualifiziertes  
95 Personal nicht aufrechterhalten. Im Öffentlichen  
Dienst knirscht es an allen Ecken und Enden. Ob in  
Kitas, Krankenhäusern, der Verwaltung oder bei den  
Stadtwerken: Personalmangel, Arbeitsverdichtung,  
fehlende Investitionen oder schlecht durchgeführte  
100 Digitalisierungsprozesse führen dazu, dass der Druck  
auf die Beschäftigten steigt. Selbst für Führungspos-  
ten wird es immer schwerer, Personal zu finden.

Dieser Fachkräftemangel schlägt sich nicht nur auf  
105 die Dienstleistungsqualität nieder, sondern hemmt  
auch das Wachstum: Genehmigungsverfahren, Digi-  
talisierung oder Entwicklungsprogramme kommen  
nur schleppend langsam voran und Zukunftsprojekte  
verzögern sich teilweise um Jahre.

110 Die sinkende Attraktivität der Arbeitsplätze und  
der Personalnotstand sind das Ergebnis fiskalpo-  
litischer Entscheidungen vergangener Jahre. Hier  
muss gehandelt werden und eine bedarfsgerechte  
115 Finanzausstattung erfolgen.

Um unser Land zukunftsfähig bleibt – sei es Da-  
seinsvorsorge, Digitalisierung, Energiewende oder  
Transformation – müssen die notwendigen Moderni-  
120 sierungen dringend angepackt werden! Innovationen  
und Investitionen dürften nicht länger aufgescho-  
ben werden. Es brauche neue Trassen, um die  
Verkehrs- und Energiewende voranzubringen. Investi-  
tiert werden müsse ins Gesundheitssystem und in die  
125 Sicherheit. Daher braucht es massive Investitionen  
in die Stärkung des öffentlichen Dienstes, um diese  
Projekte voranzubringen. Die öffentliche Hand muss

nachhaltiger finanziert und personell besser ausgestattet werden. Spätestens seit Pandemiebeginn  
130 ist der Öffentliche Dienst an seiner Belastungsgrenze angelangt, was sich nicht nur in steigenden Mehrarbeitszeiten, sondern auch in zunehmenden Wartezeiten für Privat- und Geschäftskunden manifestiert. Planungs- und Genehmigungsverfahren  
135 dürfen keine langen Jahre mehr in Anspruch nehmen und Zukunftsinvestitionen verhindern.

Auch auf der Einnahmenseite sind Investitionen in Personal unabdingbar. Dem deutschen Staat  
140 entgehen beispielsweise alleine wegen Steuerhinterziehung im Jahr geschätzt 125 Milliarden Euro an Einnahmen – Geld, das dem Staat wegen zu wenig Personal verloren geht!

145 Ein Staat, der die Herausforderungen der Zukunft bewältigen soll, braucht einen funktionsfähigen Öffentlichen Dienst. Er muss diesen entsprechend finanziell ausgestattet sein und große Anstrengungen und Investitionen tätigen, um mit attraktiven Arbeitsbedin-  
150 gungen neues Personal zu gewinnen. Daher muss sich die SPD für bessere und wettbewerbsfähige Entgelte, aber auch für bessere Arbeitsbedingungen für eine höhere Attraktivität der Arbeitsplätze einsetzen.

155 **Begründung**

Wir fordern die Verantwortlichen in Bund, Land und Kommunen, insbesondere die SPD-Vertreter in Bundes- und die Landesregierungen sowie in den kommunalen Verwaltungen, auf, massiv in die ma-  
160 terielle und personelle Ausstattung des öffentlichen Dienstes zu investieren.

Die SPD-Vertreter\*innen sollen bei Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst darauf hinwirken, dass  
165 die Arbeitsbedingungen massiv verbessert werden, um Personal zu halten und zu gewinnen und so die Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Hand und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands aufrechterhalten zu können. Die Transformation der Wirtschaft, die  
170 Modernisierung der Infrastrukturen, der Abbau von Bürokratie, die gesellschaftliche gewünschte Daseinsvorsorge und moderne und gerechte Verwaltungen brauchen einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst.

175 Das muss sich auch in angemessenen Arbeitsbedingungen niederschlagen. Deshalb müssen die öffentlichen Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen zu Verhandlungsbeginn einen sinnvollen und  
180 konsensfähigen Vorschlag in die Verhandlungen einbringen, anstatt zunächst ihre Beschäftigten leeren Händen, Sparappellen und düsteren Perspektiven zu brüskieren.

185 Die Verantwortlichen in Kommunen, Ländern und im Bund haben darüber hinaus gesetzgeberisch und durch Verwaltungshandeln dafür Sorge zu tragen, dass der öffentliche Dienst eine Vorreiterrolle, was Attraktivität, Entgelt, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen angeht, einnehmen. Das gilt ebenso für  
190 Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten, gerade in Zeiten der Transformation, Digitalisierung und Künstlichen Intelligenz.

195 Zudem sind alle staatlichen Ebenen gefordert, ei-

ne gesellschaftliche Debatte über die Zukunft des öffentlichen Dienstes zu eröffnen. Es kann nicht dabei bleiben, diesen als notwendiges Übel oder als Last für Wirtschaft und Gesellschaft abzuqualifizieren.

200

### **Begründung:**

Der öffentliche Dienst steht in Anbetracht des demografischen Wandels und des akuten Fachkräftemangels vor großen Herausforderungen: im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Kommunen sind aktuell insgesamt über 300.000 Stellen unbesetzt. In Großstädten mit mehr als 500.000 Einwohnern waren im Herbst 2023 bis zu 30 Prozent der Stellen nicht besetzt. In den nächsten zehn Jahren müssen, da viele Beschäftigte altersbedingt ausscheiden, rund 1,4 Millionen Stellen neu besetzt werden. Dieser voraussehbare Personalnotstand gefährdet die Handlungsfähigkeit von Staat und Verwaltung.

215

Im Gegensatz zu anderen Ländern investiert Deutschland relativ wenig in den Öffentlichen Dienst. Im Vergleich zu anderen EU-Staaten erbringt der deutsche öffentliche Dienst seine der Leistungen mit einem der geringsten Beschäftigtenanteil an der Gesamtbeschäftigung. Die mehr als fünf Millionen Beschäftigten haben den Staat allen Widrigkeiten zum Trotz während der Pandemie funktionsfähig und am Laufen gehalten. Dies verdient nicht nur unser aller Respekt, sondern auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Sie brauchen dringend Verstärkung. Ein derartiges Leistungsniveau lässt sich aber angesichts der anstehenden Zukunftsaufgaben und des demographischen Wandels ohne Investi-

230 tionen in Ausstattung und vor allem in qualifiziertes  
Personal nicht aufrechterhalten. Im Öffentlichen  
Dienst knirscht es an allen Ecken und Enden. Ob in  
Kitas, Krankenhäusern, der Verwaltung oder bei den  
Stadtwerken: Personalmangel, Arbeitsverdichtung,  
235 fehlende Investitionen oder schlecht durchgeführte  
Digitalisierungsprozesse führen dazu, dass der Druck  
auf die Beschäftigten steigt. Selbst für Führungspos-  
ten wird es immer schwerer, Personal zu finden.

240 Dieser Fachkräftemangel schlägt sich nicht nur auf  
die Dienstleistungsqualität nieder, sondern hemmt  
auch das Wachstum: Genehmigungsverfahren, Digi-  
talisierung oder Entwicklungsprogramme kommen  
nur schleppend langsam voran und Zukunftsprojekte  
245 verzögern sich teilweise um Jahre.

Die sinkende Attraktivität der Arbeitsplätze und  
der Personalnotstand sind das Ergebnis fiskalpo-  
litischer Entscheidungen vergangener Jahre. Hier  
250 muss gehandelt werden und eine bedarfsgerechte  
Finanzausstattung erfolgen.

Um unser Land zukunftsfähig bleibt – sei es Da-  
seinsvorsorge, Digitalisierung, Energiewende oder  
255 Transformation – müssen die notwendigen Moderni-  
sierungen dringend angepackt werden! Innovationen  
und Investitionen dürften nicht länger aufgescho-  
ben werden. Es brauche neue Trassen, um die  
Verkehrs- und Energiewende voranzubringen. Inves-  
260 tiert werden müsse ins Gesundheitssystem und in die  
Sicherheit. Daher braucht es massive Investitionen  
in die Stärkung des öffentlichen Dienstes, um diese  
Projekte voranzubringen. Die öffentliche Hand muss

nachhaltiger finanziert und personell besser aus-  
265 gestattet werden. Spätestens seit Pandemiebeginn  
ist der Öffentliche Dienst an seiner Belastungs-  
grenze angelangt, was sich nicht nur in steigenden  
Mehrarbeitszeiten, sondern auch in zunehmenden  
Wartezeiten für Privat- und Geschäftskunden ma-  
270 nifestiert. Planungs- und Genehmigungsverfahren  
dürfen keine langen Jahre mehr in Anspruch nehmen  
und Zukunftsinvestitionen verhindern.

Auch auf der Einnahmenseite sind Investitionen  
275 in Personal unabdingbar. Dem deutschen Staat  
entgehen beispielsweise alleine wegen Steuerhin-  
terziehung im Jahr geschätzt 125 Milliarden Euro an  
Einnahmen – Geld, das dem Staat wegen zu wenig  
Personal verloren geht!

280 Ein Staat, der die Herausforderungen der Zukunft be-  
wältigen soll, braucht einen funktionsfähigen Öffent-  
lichen Dienst. Er muss diesen entsprechend finanziell  
ausgestattet sein und große Anstrengungen und In-  
285 vestitionen tätigen, um mit attraktiven Arbeitsbedin-  
gungen neues Personal zu gewinnen. Daher muss sich  
die SPD für bessere und wettbewerbsfähige Entgel-  
te, aber auch für bessere Arbeitsbedingungen für eine  
höhere Attraktivität der Arbeitsplätze einsetzen.