

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.

20

Die SPD-Vertreter*innen sollen bei Tarifverhandlungen 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 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 brauchen einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst.

30

Das muss sich auch in angemessenen Arbeitsbedingungen niederschlagen. Deshalb müssen die 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 brüskieren.

35

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

Zudem sind alle staatlichen Ebenen gefordert, eine gesellschaftliche Debatte über die Zukunft des öffentlichen Dienstes zu eröffnen. Es kann nicht
45 dabei bleiben, diesen als notwendiges Übel oder als Last für Wirtschaft und Gesellschaft abzuqualifizieren.

50 **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 ins-
55 gesamt 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
60 von Staat und Verwaltung.

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
65 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
70 lässt sich aber angesichts der anstehenden Zukunftsaufgaben und des demographischen Wandels ohne Investitionen 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,
75 fehlende Investitionen oder schlecht durchgeführte Digitalisierungsprozesse führen dazu, dass der Druck auf die Beschäftigten steigt. Selbst für Führungspositionen wird es immer schwerer, Personal zu finden.

Dieser Fachkräftemangel schlägt sich nicht nur auf die Dienstleistungsqua-
80 lität nieder, sondern hemmt auch das Wachstum: Genehmigungsverfahren,
Digitalisierung oder Entwicklungsprogramme kommen nur schleppend
langsam voran und Zukunftsprojekte verzögern sich teilweise um Jahre.

Die sinkende Attraktivität der Arbeitsplätze und der Personalnotstand sind
85 das Ergebnis fiskalpolitischer Entscheidungen vergangener Jahre. Hier muss
gehandelt werden und eine bedarfsgerechte Finanzausstattung erfolgen.

Um unser Land zukunftsfähig bleibt – sei es Daseinsvorsorge, Digitali-
sierung, Energiewende oder Transformation – müssen die notwendigen
90 Modernisierungen dringend angepackt werden! Innovationen und Investi-
tionen dürften nicht länger aufgeschoben werden. Es brauche neue Trassen,
um die Verkehrs- und Energiewende voranzubringen. Investiert werden
müsse ins Gesundheitssystem und in die Sicherheit. Daher braucht es
massive Investitionen in die Stärkung des öffentlichen Dienstes, um diese
95 Projekte voranzubringen. Die öffentliche Hand muss nachhaltiger finanziert
und personell besser ausgestattet werden. Spätestens seit Pandemiebeginn
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
100 Genehmigungsverfahren dürfen keine langen Jahre mehr in Anspruch
nehmen und Zukunftsinvestitionen verhindern.

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

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

115

Begründung

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

Die SPD-Vertreter*innen sollen bei Tarifverhandlungen 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 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 brauchen einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst.

130

Das muss sich auch in angemessenen Arbeitsbedingungen niederschlagen. Deshalb müssen die 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 brüskieren.

135

Die Verantwortlichen in Kommunen, Ländern und im Bund haben darüber hinaus gesetzgeberisch und durch Verwaltungshandeln dafür Sorge tragen, 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 Künstlichen Intelligenz.

140

Zudem sind alle staatlichen Ebenen gefordert, eine 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.

145

Begründung:

150

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.

155

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

160

Beschäftigtenanteil an der Gesamtbeschäftigung. Die mehr als fünf Millio-
165 nen 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 Arbeitsbedin-
gungen. Sie brauchen dringend Verstärkung. Ein derartiges Leistungsniveau
170 lässt sich aber angesichts der anstehenden Zukunftsaufgaben und des
demographischen Wandels ohne Investitionen 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 Ver-
waltung oder bei den Stadtwerken: Personalmangel, Arbeitsverdichtung,
fehlende Investitionen oder schlecht durchgeführte Digitalisierungspro-
175 zesse führen dazu, dass der Druck auf die Beschäftigten steigt. Selbst für
Führungsstellen wird es immer schwerer, Personal zu finden.

Dieser Fachkräftemangel schlägt sich nicht nur auf die Dienstleistungsqua-
lität nieder, sondern hemmt auch das Wachstum: Genehmigungsverfahren,
180 Digitalisierung oder Entwicklungsprogramme kommen nur schleppend
langsam voran und Zukunftsprojekte verzögern sich teilweise um Jahre.

Die sinkende Attraktivität der Arbeitsplätze und der Personalnotstand sind
das Ergebnis fiskalpolitischer Entscheidungen vergangener Jahre. Hier muss
185 gehandelt werden und eine bedarfsgerechte Finanzausstattung erfolgen.

Um unser Land zukunftsfähig bleibt – sei es Daseinsvorsorge, Digitali-
sierung, Energiewende oder Transformation – müssen die notwendigen
Modernisierungen dringend angepackt werden! Innovationen und Investi-
190 tionen dürften nicht länger aufgeschoben werden. Es brauche neue Trassen,
um die Verkehrs- und Energiewende voranzubringen. Investiert 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
195 und personell besser ausgestattet werden. Spätestens seit Pandemiebeginn
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 dürfen keine langen Jahre mehr in Anspruch
200 nehmen und Zukunftsinvestitionen verhindern.

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

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 Arbeitsbedingungen 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.