

Jugendpolitisches Positionspapier der dbb jugend (Bund)

Vorbemerkung:

Die Altersstrukturen im öffentlichen Dienst und deren Auswirkungen werden vor dem Hintergrund der allgemeinen demographischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt den öffentlichen Dienst in wenigen Jahren vor die Frage stellen, wie der große Ersatzbedarf an qualifizierten und motivierten Arbeitskräften gedeckt werden kann. Fest steht dabei schon jetzt, dass Bund, Länder und Kommunen dann ihren Personalbedarf im direkten Wettbewerb mit der Wirtschaft decken müssen.

Ebenfalls bereits absehbar ist, dass der Wettbewerb um den leistungsstarken und qualifizierten Nachwuchs nur dann erfolgreich sein kann, wenn die Rahmenbedingungen für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Anwärterinnen und Anwärter, Auszubildende, junge Beamte und Tarifbeschäftigte kontinuierlich verbessert werden.

1. Ausbildungsmodalitäten
- 1.1. Ausbildung nach dem BBiG

Junge Schulabgängerinnen und Schulabgänger interessieren sich heute mehr denn je für ein attraktives Berufsbild. Dies umfasst neben dem monetären Aspekt vor allem Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die Sicherheit des gewählten Berufs unter dem Aspekt der Vermeidung von Arbeitslosigkeit sowie eine qualifizierte Ausbildung, die sie auf ihren weiteren beruflichen Werdegang vorbereitet.

Um vor diesem Hintergrund für junge Menschen den öffentlichen Dienst attraktiv zu machen, muss der öffentliche Dienst seine Ausbildungsgänge in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess weiterentwickeln. Werden vielseitige Kenntnisse vermittelt, die im künftigen Berufsleben verwendet werden können, ist ein erster erfolgversprechender Schritt im Wettbewerb um den besten Nachwuchs gemacht.

Unverzichtbar ist dabei, dass neben der theoretischen Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz praktische Berufserfahrung vermittelt wird. Die dbb jugend fordert daher die unbefristete Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung.

Um eine qualitativ möglichst hochwertige Ausbildung sicherzustellen müssen aus Sicht der dbb jugend zudem die Ausbildungsinhalte regelmäßig an die zeitlichen Erfordernisse angepasst werden.

Hierzu gehört insbesondere, dass die Auszubildenden stärker als bisher in die Lage versetzt werden, sich in wechselnden Rahmenbedingungen zu bewegen und dabei das richtige Verständnis und den angemessenen Umgang mit den komplexen rechtlichen Bestimmungen der Verwaltung zu entwickeln.

Damit einhergehend fordert die dbb jugend, dass die Ausbildung an den Berufsschulen nicht durch Lerninhalte überlagert werden darf, die dem allgemeinbildenden Schulbereich zugeordnet sind. Die Berufsschulen sollten daher insofern einer Modernisierung unterzogen werden, als ihre Lerninhalte künftig stärker als bisher den Focus auf eine konsequente Konzentration auf die berufliche Ausbildung der jungen Menschen legen.

1.2. Laufbahnausbildung der Beamtinnen und Beamten

In der Beamtenausbildung des gehobenen Dienstes ist für die dbb jugend die Beibehaltung der Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Widerruf an den internen Fachhochschulen unabdingbar. Diese Ausbildung der Beamtinnen und Beamten hat sich seit Jahrzehnten bewährt.

Die dbb jugend begleitet in diesem Zusammenhang kritisch den Bologna-Prozess. Dabei ist für jede Laufbahnrichtung gesondert zu prüfen und zu entscheiden, ob die Umstellung der Abschlüsse auf Bachelor / Master oder der Erhalt des Diploms der richtige Weg ist. Oberstes Ziel muss jedoch die Sicherung und gegebenenfalls die Steigerung der hohen Qualität der internen Beamtenausbildung sein.

Die dbb jugend fordert darüber hinaus für die Ausbildung der Beamten im mittleren nichttechnischen und technischen Dienst des Bundes der Länder und Kommunen (mD),

- dass die Absolventen des mD soweit noch nicht geschehen - endlich eine Berufsbezeichnung und damit einen anerkannten Berufsabschluss erhalten und nicht mehr als ungelernte Fachkräfte gelten.
- dass sich die Ausbildungszahlen am tatsächlichen Bedarf der Verwaltung orientieren. Der tatsächliche Bedarf muss sich dabei an den objektiv vorhandenen Aufgaben und der Personalbestandsentwicklung der nächsten Jahre orientieren und darf nicht von (haushalts-) politischen Vorgaben geprägt sein. Es kann nicht sein, dass mangelhafte Personalplanung und/oder haushalterische Zwänge zu Engpässen oder Überhängen führen. Absolut unhaltbar ist es, wenn Absolventen nach der Ausbildung auf staatliche Transferleistungen angewiesen sind.
- die Verwaltung in allen Fachlaufbahnen auch weiterhin mit Beamten des mittleren Dienstes auszustatten. Aus Sicht der dbb jugend sollte grundsätzlich an der dreigeteilten Laufbahn festgehalten werden.

In diesem Zusammenhang weist die dbb jugend darauf hin, dass es an der Zeit ist, eine umfassende Prüfung der Aufgabenzuweisungen durchzuführen, da es immer wieder vorkommt, dass Beamte laufbahnübergreifend Aufgaben wahrnehmen.

Es darf nicht zu einer rhombusförmigen Struktur übergegangen werden, da ansonsten mit großer Wahrscheinlichkeit weitere Ausbildungsoffensiven ins Leere laufen werden; Jugendarbeitslosigkeit herrscht nicht bei Abiturienten und Studierenden, sondern unter Schulabgängern der mittleren Reife und darunter angesiedelten Schulabschlüssen. Auch diesen muss von vornherein der Zugang zu einem öffentlichen Amt gewährt werden.

- die Durchlässigkeit der Laufbahnen ist deutlich zu erhöhen. So können attraktive Fortkommensmöglichkeiten auch für den mD geschaffen werden, die sich positiv auf die Bewerberlage und die Motivation dieser Beschäftigten auswirken.

Für die Ausbildung zum Beamten des gehobenen Dienstes fordert die dbb jugend die Beibehaltung aller bisherigen Fachrichtungen. In allen Fachrichtungen muss bedarfsgerecht ausgebildet werden, wobei auch hier der Bedarf an den tatsächlichen Aufgaben zu messen ist.

Mit der Neuordnung des Tarifrechts werden Leistungskomponenten aufgenommen. Diese wurde, zusätzlich zu den bereits bestehenden Leistungsanreizen geschaffen. Daher ist es nach Auffassung der dbb jugend an der Zeit, dass auch für die Anwärter der Laufbahnen des mittleren Dienstes und des gehobenen Dienstes Leistungsanreize geschaffen werden.

Vorstellbar ist in diesem Zusammenhang, dass auch die Absolventen der Vorbereitungslehrgänge mit an der Begabtenförderung, welche für Absolventen der sozialversicherungspflichtigen Ausbildungen vorgesehen sind, teilhaben dürfen. Dies würde lediglich eine Aufnahme einer entsprechenden Regelung in die Landesbesoldungsgesetze und das Bundesbesoldungsgesetz erfordern. Dazu ist eine maßvolle Anpassung der finanziellen Ausstattung erforderlich.

1.3. Laufbahnausbildung der Lehrer

Die Integration der Lehramtsstudiengänge in die Universität muss dauerhaft gesichert werden und bundesweit vergleichbar sein.

Um die fachliche Kompetenz und pädagogische Professionalität der Lehrerinnen und Lehrer zu gewährleisten, muss ein universitärer Masterabschluss für alle Lehrämter verpflichtend sein. Ein Bachelor-Abschluss darf keine Eingangsvoraussetzung für den Vorbereitungsdienst sein. Um die Qualität der Lehrerausbildung zu sichern, sollte die zweite Ausbildungsphase verbindlich zwei Jahre umfassen. Praktika können diese Phase ergänzen, aber nicht ersetzen.

1.4. Europarechtliche Kompetenzen stärken

Im Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung, die die Europäische Union für die Gesetz- und Verordnungsgebung der Bundesrepublik Deutschland einnimmt, fordert die dbb jugend zudem für die Ausbildung im gehobenen nichttechnischen Dienst des Bundes der Länder und Kommunen (gD):

- die Internationalisierung der Lehrinhalte. Das BMI beklagt, dass zu wenig deutsche Bedienstete in den Behörden der EU arbeiten. Aber wenn den zukünftigen Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes keine Grundlage gegeben wird, in den Behörden der EU zu arbeiten, werden sie sich auch nicht dahingehend bewerben, die Arbeit in diesen Institutionen anzutreten. Von daher ist es unabdingbar, dass im Zuge der Europäisierung und Internationalisierung Englisch in der Ausbildung einen deutlich wichtigeren Stellenwert als bisher eingeräumt wird, um die Sprachkompetenz der Auszubildenden zu erhöhen. Darüber hinaus muss künftig auch das Europarecht zur theoretischen Ausbildung gehören, da dieses immer mehr Einfluss auf die Gesetz- und Verordnungsgebung in der Bundesrepublik Deutschland nimmt. Die Übernahme eines supranationalen Amtes darf nicht zu einer persönlichen Karrierebremse werden.
- Kooperationen mit europäischen Behörden und Nachbarstaaten bis hin zur Ermöglichung von Austauschmaßnahmen. Dies muss die Regel werden. Die bestehenden Laufbahnverordnungen sind entsprechend anzupassen.

2. Anwärterbezüge

- Beamtenanwärter unterliegen bereits während ihrer Ausbildung dem Alimentationsprinzip. Sie sind damit im Rahmen ihrer Rechtsstellung amtsangemessen zu besolden. Die Anwärterbezüge dienen der Sicherung des Lebensunterhalts und sollen gewährleisten, sich während des Vorbereitungsdienstes voll und ganz auf diesen konzentrieren zu können.
- Um qualifizierte Nachwuchskräfte in der öffentlichen Verwaltung einsetzen zu können, ist es neben einer Ausbildung auf hohem Niveau erforderlich, die größtmögliche finanzielle Unabhängigkeit der Beamtenanwärter während der Ausbildung zu sichern. Hierdurch wird zum einen die Ausbildung im öffentlichen Dienst insbesondere für qualifizierte Schulabgänger an Attraktivität gewinnen. Zugleich ist mit der finanziellen Unabhängigkeit während der Ausbildung die Konzentration auf die Ausbildungsinhalte gesichert, wodurch ein besserer Ausbildungsabschluss gewährleistet wird.
- Seitdem die Bezahlung der Anwärter 1975 für Bund und Länder vereinheitlicht wurde, ist der in § 61 BBesG geregelte Anwärtergrundbetrag durch zahlreiche Absenkungs- und Kürzungsmaßnahmen gekennzeichnet.
- Bereits 1981 wurde mit dem Zweiten Gesetz zur Verbesserung der Haushaltsstruktur (2. HStruktG) der Anwärtergrundbetrag zum 31. Dezember 1981 bis zu 15 Prozent (höherer Dienst) verringert. Bei dieser Maßnahme handelte es sich ausschließlich um eine Neustrukturierung aus Spargründen. Besonderes Interesse an dieser Absenkung hatten die Länder, da die Absenkung die in ihrem Bereich besonders stark vertretene Gruppe der Anwärter des höheren Dienstes, die Lehrer, umfasste. 1983 erfolgte erneut eine Absenkung des Anwärtergrundbetrages zwischen 3,4 Prozent (Eingangsamts A9 bis A11) und 6,7 Prozent (Eingangsamts A12).

- Durch das Versorgungsreformgesetz 1998 erfolgte schließlich die bislang letzte Absenkung des Anwärtergrundbetrages um rd. 4 Prozent zum 01. Januar 1999.
- Gravierend sind die o. g. Absenkungen auch deshalb, weil Bund und Länder bislang nur in sehr geringem Umfang von der Möglichkeit der Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen nach § 63 BBesG bei einem erheblichen Mangel an qualifizierten Bewerbern Gebrauch gemacht haben, obwohl u. a. im Lehrer-, IT- und Technikerbereich sowie auch in vielen Facharzttrichtungen für das öffentliche Gesundheitswesen bereits heute ein erheblicher Bewerbermangel besteht.
- Diese Weigerung der öffentlichen Arbeitgeber anzuerkennen, dass nur durch attraktive Ausbildungsbedingungen junge und fähige Menschen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen sind, verhindert jedoch, dass rechtzeitig die Weichen in Sachen „Nachwuchsfrage“ im öffentlichen Dienst gestellt werden und der öffentliche Dienst fit für die Zukunft gemacht wird.
- Die dbb jugend fordert daher, dass die öffentlichen Dienstherrn die Chance für eine Verjüngung des öffentlichen Dienstes ergreifen und eine angemessene Anhebung der Anwärterbezüge beschließen. Wer heute nicht handelt riskiert, dass der öffentliche Dienst seinen Aufgaben in Zukunft nicht mehr gerecht wird, weil ihm der hierzu notwendige Nachwuchs fehlt und sich die jungen Menschen auf der Suche nach einem interessanten Ausbildungs- und späteren Arbeitsplatz vermehrt der Wirtschaft zuwenden!

3. Dienstrecht

Ein modernes Dienstrecht ohne die bisher geltenden starren Laufbahngrenzen ist notwendig, um junge und fähige Menschen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.

Mangelnde Personalentwicklungsmöglichkeiten demotivieren die Leistungsträger sowohl unter den jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes als auch unter den Schulabgängern, da junge Menschen nicht nur darauf schauen, was sie in der Ausbildung verdienen können, sondern auch was sie innerhalb ihres Berufes erreichen können.

Das beschlossene Dienstrechtneuordnungsgesetz (DNeuG) hat hierfür einige positive Ansätze, die für die Länder beispielgebend sein müssen. Diese Ansätze sind aber noch nicht ausreichend. Dies gilt insbesondere für die vorgesehene Ermächtigungsverordnung der Bundesregierung nach § 22 Abs. 5 BBG, durch die das Aufstiegsverfahren innerhalb des öffentlichen Dienstes modernisiert werden soll, indem durch diese Rechtsverordnung sichergestellt wird, dass durch eine Anerkennung von Fernlehrgängen und berufsbegleitenden dezentralen Fortbildungsmaßnahmen sowie durch eine Modularisierung von Aufstiegslehrgängen das Aufstiegsverfahren familienfreundlich gestaltet wird. Darüber hinaus soll durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz das bisher geltende Senioritätsprinzip durch das Kriterium der Dienst- und Erfahrungszeit beim Aufstieg in den Gehaltsstufen abgelöst werden. Aus Sicht der dbb jugend ist dabei insbesondere positiv, dass über den Stufenverlauf sichergestellt werden soll, dass während einer langen Phase positiver Veränderungen des Grundgehalts mit insgesamt 22 Erfahrungsjahren die abgesenkte Eingangsstufe vermieden werden konnte.

Zu bemängeln am Dienstrechtsneuordnungsgesetz ist allerdings, dass es keine leistungsorientierte Bezahlung vorsieht, sondern es bei der Regelung des § 42a BBesG bleibt.

Die dbb jugend fordert in diesem Zusammenhang, eine faire und leistungsgerechte Bezahlung auch für Beamtinnen und Beamte. Dementsprechend ist analog zum TVöD ein Leistungsprämienbudget in Höhe von zunächst 1 Prozent der Personalausgaben des Vorjahres mit Auskehrverpflichtung und Rechtsanspruch bereitzustellen, das on top gezahlt wird. Zudem ist es notwendig unter Einbeziehung der Personalvertretung nachvollziehbare Kriterien bzw. Zielvereinbarungen für die Leistungsbeurteilung zu entwickeln.

Die dbb jugend fordert ferner, dass – um das Ziel von mehr Mobilität im öffentlichen Dienst zu sichern – bundeseinheitliche Strukturen für die wechselseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigungen und die Verteilung der Versorgungskosten beim Wechsel von einem Dienstherrn zum anderen geschaffen werden.

Unter Mobilitätsgesichtspunkten ist darüber hinaus eine Mitnahme von Versorgungsansprüchen bei einem Wechsel aus dem Beamtenverhältnis in andere Arbeitsverhältnisse zu gewährleisten. Die bisherige Praxis der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung birgt zu viele Nachteile, als dass diese Option realitätsgerecht ist.

4. Tarifrecht

Ein transparentes bundeseinheitliches Tarifrecht, das auf die ständig wechselnden hohen Anforderungen der Gesellschaft und der Arbeitswelt abgestimmt ist, ist die Voraussetzung für einen modernen und attraktiven öffentlichen Dienst. Es bietet nicht nur Motivationsanreize für die bereits Beschäftigten, sondern macht den öffentlichen Dienst auch für den potentiellen Nachwuchs interessant.

Hierbei muss die Partizipation an der allgemeinen Einkommensentwicklung selbstverständlich sein. Immer wieder mussten die Beschäftigten im Austausch zum propagierten sicheren Arbeitsplatz Einkommenseinbußen hinnehmen. Angesichts der andauernden Stellenstreichungen, der Finanznot der Behörden/Verwaltungen (insbesondere der Kommunen) und die dadurch resultierenden - sogar zunehmenden - betriebsbedingten Kündigungen im öffentlichen Dienst hat dieses Argument jedoch seine Wirkung verloren. Auch ist weder eine schwächelnde Konjunktur, noch im Gegenzug die Gefährdung der Konjunktur durch Anziehen der Staatsquote als Argument gegen eine Einkommenserhöhung akzeptabel. Es geht hier um den Motivationserhalt der qualifizierten Mitarbeiter/innen, die gute Dienstleistungen für den Bürger gewährleisten.

Eine leistungsgerechte und leistungsorientierte Bezahlung gehört ebenfalls zu den Anreizen, die Motivation und Arbeitsbereitschaft des einzelnen Beschäftigten dauerhaft zu steigern. Mit diesem Instrument kann der öffentlichen Dienst außerdem in seiner Außenwirkung sowie im Vergleich mit der Privatwirtschaft punkten. Wichtig ist jedoch, dass schnellstens das Gießkannenprinzip in den Behörden zu den Akten gelegt wird.

Auch die Anpassung an die kontinuierlichen Veränderungen in den Lebensumständen der Beschäftigten und in der allgemeinen Arbeitswelt ist unabdingbar. So wird von den Arbeitnehmern z. B. immer mehr Flexibilität und Mobilität erwartet. Vor allem junge Menschen sind davon betroffen. Zum einen werden sie durch befristete Arbeitsverträge dazu gezwungen, immer wieder bei neuen Arbeitgebern anzufangen. Zum anderen hat sich das Leben z. B. durch die sogenannten „Neuen Medien“ deutlich verändert. Viele Menschen lernen heute ihren Partner über das Internet kennen. Um eine Familie gründen zu können, ist oftmals ein Umzug und auch ein Arbeitgeberwechsel nötig.

Laut Tarifvertrag liegt es nun im Ermessen des neuen Arbeitgebers, Berufserfahrungen anzuerkennen. Jedoch erfolgt in Zeiten von leeren Staatskassen und Haushaltssicherungsgemeinden eine Einstellung zumeist nur als Berufsanfänger. Bereits erlangte Vorerfahrungen werden grundsätzlich nicht anerkannt, weil sie der Behörde zu teuer kämen. Erhebliche Einkommenseinbußen sind die Folge. Spätestens an dieser Stelle müssen die Betroffenen spitz ausrechnen, ob sie sich einen Arbeitgeberwechsel überhaupt finanziell leisten können.

Auf Grund der angespannten Finanzsituation der Verwaltungen werden die Arbeitgeber immer erfinderischer, Geld zu sparen. Am einfachsten ist dies beim Personal möglich - und dort insbesondere bei den Berufsanfängern. So fangen diese nicht nur in Erfahrungsstufe 1 an, sondern werden oftmals unter ihrer Qualifikation übernommen.

In der heutigen Zeit, in der eine (unbefristete) Übernahme nicht mehr selbstverständlich ist, sind die Auszubildenden froh, nach bestandener Prüfung einen Arbeitsvertrag zu erhalten, um mit ihrer speziellen Ausbildung nicht der Jugendarbeitslosigkeit zum Opfer zu fallen. Diese Situation nutzen die Arbeitgeber schamlos aus, indem sie den Berufsanfängern Arbeitsverträge mit einer Eingruppierung in EG 3 oder 4 (= Qualifikationsmerkmal für An- bzw. Ungelernte) anbieten.

Dabei sind die Qualifikationsstufen genau festgelegt. Beschäftigte, die Tätigkeiten ausüben, die eine abgeschlossene Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren voraussetzen, sollen ab EG 5 eingruppiert werden. Hier nutzen die Arbeitgeber den Schlupfwinkel „sollen“ aus und verwenden ihn gegen die Neulinge. Die Jugendlichen können sich nun entscheiden: Nehmen sie den Arbeitsvertrag an und verkaufen sich unter Wert bzw. nehmen erhebliche Einkommensverluste in den nächsten Jahren in Kauf? Oder lehnen sie den Arbeitsvertrag ab und müssen sich auf dem Arbeitsmarkt einen neuen Job suchen oder fangen ihre berufliche Karriere gleich damit an, ihren Arbeitgeber zu verklagen? Die Arbeitgeber nutzen so die wirtschaftliche Zwangslage der Betroffenen für ihre Zwecke aus.

Im Zuge der Gestaltung und des Abschlusses des neuen Tarifrechts für den öffentlichen Dienst (TVöD und TV-L), das den BAT abgelöst hat, wurde auch eine Spezialisierung unterschiedlicher Berufssparten berücksichtigt sowie für die Auszubildenden eine eigene Regelung vereinbart. Das Tarifrecht der Auszubildenden wurde in einem eigenständigen, jedoch an den TVöD bzw. TV-L angebundenen Manteltarifvertrag (TVA-öD und TVA-L) festgeschrieben.

Beide Regelwerke umfassen grundsätzlich alle Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes und geben ihnen einen festen Rahmen, der durch spezifische Regelungen für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und den speziellen Berufsgesetzen ergänzt wird. Diese Verträge sind im Detail verbesserungswürdig.

Insbesondere die Kostenerstattung für Fahrten zur Berufsschule außerhalb des Ausbildungsortes ist seit dem Abschluss des TVAöD 2005 ein unzumutbarer Zustand für die Auszubildenden im Bereich des BBiG. Im Zuge der Nachverhandlungen bei den Krankenhäusern wurde im Bereich TVAöD–Pflege bereits nachjustiert. Bei der Neugestaltung des Tarifrechts für die Länder und die damit einhergehende Installierung des TVA-L wurde dieser Fehler von Beginn an vermieden. Schließlich waren die Fahrtkostenerstattungen seitens des Ausbildungsbetriebs im alten MTV-A gängige Praxis und standen bei den Tarifvertragsparteien nicht zur Debatte. Lediglich eine Unachtsamkeit bei der Formulierung des tariflichen Regelwerkes machte hier die Tür für spitzfindige Arbeitgeber auf. Jedoch sparen die ausbildenden Arbeitgeber hier nicht nur am falschen Ende, sondern auch wieder einmal bei den Ärmsten ihrer Beschäftigten.

Aus der oben angeführten Situation der (jungen) Beschäftigten im öffentlichen Dienst ergibt sich für die dbb jugend (Bund) folgender Forderungskatalog:

Tarifvertrag/-verhandlungen:

- Zeitliche Übereinstimmung der Einkommensrunden im Bereich TVöD und TV-L.
- Verhindern einer weiteren Zerstückelung des Flächentarifvertrags.

Einkommen:

- Teilhabe aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst an der allgemeinen Einkommensentwicklung.
- Flächendeckende (Wieder-) Einführung der leistungsgerechten und leistungsorientierten Bezahlung (LOB) ermittelt durch ein gerechtes, einheitliches Bewertungssystem.
- Aufheben der tariflich möglichen Rückstufung im Falle eines Arbeitgeberwechsels auf die Erfahrungsstufe eines Berufsanfängers (Stufe 1).
- Eingruppierung nach den festgeschriebenen Qualitätsmerkmalen, d. h. nach einer zwei- bis dreijährigen Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten, zur/zum Kaufmann/-frau für Bürokommunikation oder ähnlichen Berufsgruppen Eingruppierung mindestens in EG 5.
- Volle Fahrtkostenerstattung für Fahrten des Auszubildenden zur Berufsschule außerhalb des Ausbildungsortes (§ 10 TVAöD- BT BBiG), wie bereits im Bereich TVAöD-Pflege und im TVA-L umgesetzt.
- Übernahme nach der Ausbildung hat grundsätzlich unbefristet oder wenigstens mit Fünf-Jahres-Arbeitsverträgen zu erfolgen.

- Erhalt der tariflich gesicherten Arbeitsplatzsicherung (Kündigungsschutz) und Erweiterung dieser auf den Tarifbereich Ost. Gesetzliche sowie für den öffentlichen Dienst speziell zugeschnittene tarifvertragliche Schutzvorschriften müssen dies gewährleisten.
- Bundesweit ist die Arbeitszeit auf ein einheitliches Niveau anzugleichen, angelehnt an der Arbeitszeit TVöD West – bestehende Ausnahmen bei bestimmten Berufssparten bleiben davon unberührt, sofern diese bessergestellt sind.

Darüber hinaus sieht die dbb jugend (Bund) bei folgenden tariflichen Themen ebenfalls Handlungsbedarf:

Sonderurlaub:

Die dbb jugend fordert den Ausbau der Sonderurlaubsregelungen und die Angleichung der Rechte der Tarifbeschäftigten an die der Beamten. Insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Vorbildfunktion des Staates für eine funktionierende Bürgergesellschaft fordert die dbb jugend großzügigere Unterstützung von ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätigen Personen, z. B. durch Ausweitung der Möglichkeiten für bezahlten Sonderurlaub.

Zusatzversorgung:

Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes wurde ursprünglich aus Gleichbehandlungsgesichtspunkten zwischen Arbeitnehmern und Beamten des öffentlichen Dienstes in Hinblick auf ihre Altersversorgung errichtet. Hiermit sollte gewährleistet werden, dass die Arbeitnehmer im Rentenfall nicht schlechter gestellt werden als ihre verbeamteten Kollegen/innen. Bundesweit gibt es über 20 Zusatzversorgungskassen. Die größte davon ist die VBL (=Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder).

Ähnlich wie die gesetzliche Rentenversicherung sind auch die Zusatzversorgungskassen von dem demographischen Faktor betroffen. Insbesondere die VBL hat darunter finanziell zu leiden. Im Jahre 2002 wurde das Zusatzversorgungssystem in ein Betriebsrentenmodell überführt. In diesem Zuge wurden auch die Beiträge erhöht, so dass in vielen Zusatzversorgungskassen bereits eine Eigenbeteiligung der Versicherten gefordert wird, die sich nach dem Einkommen des Beschäftigten errechnet. Gerade im Hinblick auf die nicht unerheblichen Eigenbeteiligungen muss künftig sichergestellt sein, dass die Einzahlungen im Rentenfall wieder an den Versicherten zurückfließen und nicht verloren gehen.

Die dbb jugend fordert daher eine generationengerechte, zukunftsichere Umgestaltung der Zusatzversorgung, bei der die bisher erworbenen Anwartschaften erhalten bleiben und im Rentenfall dem Versicherten zu Gute kommen.

Arbeitsrecht:

Alle arbeitsrechtlichen Vorgaben sind in vielen Einzelgesetzen teilweise sehr unübersichtlich geregelt. Hier ist zur vereinfachten Handhabung und aus Gründen der Transparenz dringend Abhilfe zu schaffen.

Die dbb jugend fordert daher vom Gesetzgeber die Schaffung eines Arbeitsgesetzbuches, in dem alle arbeitsrechtlich relevanten Regelungen zusammengefasst sind.

5. Qualitätssicherung

Schließlich fordert die dbb jugend:

- arbeitsplatzfördernde Aus- und Fortbildung junger Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes.
- die sofortige Einstellung des Stellenabbaus – der öffentliche Dienst ist bereits an seine personellen Grenzen angelangt.
- die Einführung bzw. Erhöhung einer Zulage in den Hochpreisregionen, die die dortigen enorm hohen Miet- und Lebenshaltungskosten berücksichtigt und die Schaffung neuen Wohnraums durch die öffentliche Hand, welcher den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bereitgehalten wird.

Hochpreisregionen sind räumlich begrenzte Gebiete, in denen die Lebenshaltungskosten signifikant über dem Durchschnitt liegen. Höchste Ausgabeposten in der Hochpreisregion sind zweifelsohne Mieten und Nebenkosten. Diese fressen oft mehr als 40 Prozent des Einkommens auf. Angemessenen Wohnraum in diesen Regionen zu finden gestaltet sich seit Jahren immer schwieriger. Angesichts der hohen Lebenshaltungskosten in Hochpreisregionen seien insbesondere bei den Geringverdienern (dazu zählen auch Auszubildende und Anwärter) die finanziellen Möglichkeiten längst überschritten. Erschwerend kommt hierbei hinzu, dass sich die öffentliche Hand seit langem aus der früheren Wohnungsfürsorge zurückgezogen hat. Während es früher möglich war, öffentlich geförderten Wohnraum dem Beschäftigten anzubieten (der bis Mitte der neunziger Jahre meist günstiger war als der Wohnraum in der Umgebung), ist diese Möglichkeit heute kaum noch gegeben.

Beim Bund gehören mehr als zwei Drittel der Beamtinnen und Beamten dem einfachen und mittleren Dienst sowie den ersten Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes an. Wenn der Dienstherr Personal in diese Hochpreisregionen bewegen wolle und Dienststellen dorthin verlege, müsse er auch die Voraussetzungen dafür schaffen, dass diese Beschäftigten ihren Lebensunterhalt angemessen bestreiten können. Insbesondere bei der Personalgewinnung zeige sich bereits, dass die Hochpreisregionen nicht mehr das erforderliche Personal anwerben können. Darüber hinaus ist die Personalfluktuation hier besonders hoch. Denn es ist verständlich, dass die Beschäftigten in die Regionen drängen, wo die Lebenshaltungskosten für sie „erträglicher“ sind.

- die stärkere Würdigung von zusätzlichen Aufgaben – Dozententätigkeiten, Ausbilder am Arbeitsplatz usw.
- den Grundgedanken von Gender Mainstreaming umzusetzen.
- den Ausstieg im Rahmen der Lebensarbeitszeit flexibel zu gestalten.
- Durch ausreichende Beförderungsmöglichkeiten dem Leistungsgedanken im öffentlichen Dienst Rechnung zu tragen und die Mitarbeiter entsprechend zu motivieren. Leistungsanreize werden auch durch Beförderungen geschaffen. Einerseits soll der öffentliche Dienst modern und leistungsfähig sein, andererseits wird Leistung zurzeit nicht honoriert, weil es nicht genügend Beförderungsstellen gibt.