

Forderungspapier an die neue Bundesregierung

Vertrauen schaffen, Beschäftigung neu definieren, Organisation prüfen, Beteiligung sichern

Vertrauen schaffen

- Verantwortung für nicht umsetzbare, getroffene politische Entscheidungen und überbordende Regelwerke durch die Bundesregierung müssen regelmäßig die Beschäftigten der Bundesverwaltung übernehmen. Vergaberecht und Datenschutzrecht sind Beispiele für Überregulierung und schwindendes Vertrauen in die Lösbarkeit der den Beschäftigten gestellten Umsetzungsaufgaben. Vereinfachung statt Verkomplizierung muss die Direktive sein.
- Bereits gemachte Zusagen der Bundesregierung müssen endlich wieder eingehalten werden (z.B. 39 Stunden-Woche, angemessene Bezahlung, Personalentwicklung etc.)
- Beschäftigtenorientierte Personalpolitik löst den Blick von der Vergangenheit, richtet ihn auf die Betrachtung der Gegenwart und Entwicklungspotential für die Zukunft (z.B. Modernes Laufbahnrecht, Leistungsbegriff) im Wettbewerb um fehlende Fachkräfte. Wir benötigen ein Augenmerk auf gute Führung in den Bundesbehörden. Führung muss sinnstiftend und transparent sein, die Beschäftigten mitnehmen und informieren. Sie muss auch konstruktiv, lösungsorientiert und klar sein.
- Vergütung, Besoldung und Versorgung sind Attraktivitätselemente. Sie sind transparent weiterzuentwickeln und keine Spardose für Sonderopfer.
- Wir erwarten von der Bundesregierung, dass sie für notwendige Reformen in der Bundesverwaltung eintritt. Diese müssen jedoch zuvor mit den Beschäftigten in transparenten Prozessen erörtert und gemeinsame Lösungsansätze entwickelt werden. In den öffentlichen Diskussionen haben die Beschäftigten des Bundes gleichsam ein Recht darauf, dass die Bundesregierung sich bei ungerechtfertigter Kritik vor ihr Personal stellt.

Beschäftigung neu definieren

- Beschäftigte der Bundesverwaltung sind hochqualifizierte Fachkräfte. Deren Anspruch ist es, an der Definition ihrer Aufgaben sowie der Prozesse und Abläufe selbstständig mitzugestalten. Hier braucht es Formate über die sich die Beschäftigten in der Bundesverwaltung austauschen können.
- Digitalisierung ist die Umgestaltung von Beschäftigung. Wesentlicher Bestandteil dabei ist die Überprüfung des vorliegenden Regelwerkes auf Notwendigkeit und das Innovations- bzw. Verhinderungspotential und die Abschaffung überregulierender Beschäftigungsvorgaben.
- Beschäftigung in der Bundesverwaltung steht im Wettbewerb. Diskussionen um die beiden Statusgruppen Beamte und Tarifbeschäftigte verunsichern und schrecken dringend benötigten Nachwuchs ab. Verlässlichkeit in der persönlichen Entwicklung ist wesentlicher Teil von Attraktivität. Grundsatzdiskussionen um den Beamtenstatus mit fadenscheinigen Argumenten sind daher sofort zu beenden.



- Der Wegfall physischer Anwesenheit in der Dienststelle darf in der Gedankenwelt von Führung und Team keine Rolle mehr spielen. Leistung wird nach Ergebnissen, nicht nach Präsenz, beurteilt.
- Vernetzung schaffen wir durch Nutzung verschiedenster Tools.
- Wir müssen in den Arbeitsprozessen wieder kreativer werden. Neue Ideen dürfen durch Dienstwege, Hierarchien und sklavische Verwaltungsabläufe nicht schon im Keim erstickt werden. Wir brauchen eine echte Fehlerkultur.

Organisation prüfen

- Politische Einflussnahme auf die Organisation der Bundesverwaltung ist schon in der Vergangenheit nicht zielführend gewesen. Die Organisation der Bundesverwaltung darf sich nicht an persönlichen Neigungen einzelner Parteien oder Politiker orientieren.
- Die Organisation der Bundesverwaltung ist entlang der festgestellten notwendigen Aufgaben mit ausreichend Personal und Budgets auszustatten.
- Es wäre an der Zeit, die gesamte Bundesregierung auf Makroebene einer echten Aufgabenkritik zu unterziehen: Tun wir noch das Richtige und tun wir es richtig? Personal und Ressourcen müssen in die Aufgabenfelder wandern, wo echter Bedarf ist.
- Zusammenarbeit über Institutionen, Behörden und Anstalten des Bundes hinweg ist von allen gewünscht. Die Möglichkeiten dazu werden durch Organisationsvorgaben behindert. Die Feststellung und Beseitigung von organisatorischen Hindernissen bei der (auch Ebenen übergreifenden) Zusammenarbeit von Bundesbehörden muss Ziel von moderner Aufstellung der Bundesverwaltung sein.

Beteiligung sichern

- Schluss mit der ausufernden Beauftragung externer Beratungsfirmen durch die Bundesregierung. Die Kompetenz der Beschäftigten der Bundesverwaltung ist vorhanden und muss genutzt werden.
- Digitalisierung, Modernisierung und Verbesserung geht nicht ohne die Beteiligung der Beschäftigten. Personalvertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen müssen in moderne Führung und Organisationsentwicklung eingebunden werden. Ohne echte vertrauensvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen Beschäftigten und Leitung geht es nicht. Das „Ehrenamt im Dienst“ erfährt ernst gemeinte Wertschätzung. Auch Personalvertretungsgremien und Gewerkschaften entwickeln Ideen, auf welchen Wegen die Beschäftigten wieder besser erreicht und mitgenommen werden können.
- Beschäftigte, über deren Kopf hinweg Entscheidungen gefällt werden, sind nicht eigenmotiviert, auch bei der Umsetzung von Veränderungen. Beschäftigtenbefragungen auch zu wichtigen Fragen der Organisationsentwicklung (wie z.B. der Veränderungen durch Digitalisierung) müssen selbstverständlicher und regelmäßig wiederkehrender Teil von Behördenkultur in der Bundesverwaltung sein.

