



Anrede

es ist mir eine große Freude und Ehre, Sie heute – in meiner ersten Amtshandlung als neu gewählte Landesvorsitzende des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen - zur öffentlichen Veranstaltung unseres 7. Gewerkschaftstages begrüßen zu dürfen.

Auch im Namen der neu gewählten Landesleitung und der Delegierten des Gewerkschaftstages danke ich Ihnen für Ihr zahlreiches Erscheinen. Zeigt es uns doch, dass die Themen unserer Mitglieder aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes und der privatisierten Bereiche in Sachsen unübersehbar wichtige sind.

Demokratie und demokratische Grundsätze sind ein wichtiges Gut in unserer Gesellschaft und für die Menschen, die in ihr leben. Und wie kein anderer Bereich ist der öffentliche Dienst in dieser Demokratie verwurzelt, wird von ihr geprägt und gestaltet diese mit.

Wir machen Staat!

Das ist es, was wir tun. Jeden Tag, oft rund um die Uhr und an ganz vielen Stellen in Sachsen. **WIR** sind das Gesicht dieses Freistaates für die Menschen in Sachsen – In kommunalen und Landes-Behörden, in Schulen, KiTas und in der sozialen Arbeit, im Forst- und Straßendienst, im Gesundheitswesen, in Sozialverwaltung und –versicherung, bei der Bundeswehr, bei Polizei, Justiz, Zoll und im Strafvollzug, in Finanzämtern und Ministerien, im öffentlichen Personennah- und Fernverkehr, bei Post und Telekom, in kulturellen Einrichtungen und an vielen Orten mehr erfüllen unsere Kolleginnen und Kollegen ihren gesetzlichen Auftrag, das Gemeinwohl – also den Staat – am Laufen zu halten.

Dies tun wir in der Regel aus Überzeugung, oft mit Leidenschaft, meist für ein ganzes Berufsleben – aber manchmal fragen wir uns dann doch, ob das die richtige Entscheidung war.

Warum berichten mir Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und dessen privatisierter Bereiche davon, dass sie bei Begegnungen in ihrer Freizeit, bei Bekannten und neuen Freunden auf die Frage nach ihrem Arbeitsplatz ausweichend oder schlicht falsch antworten? Was ist falsch daran, in der Stadtverwaltung, im Finanzamt oder in der Landtagsverwaltung tätig zu sein? Tagtäglich etwas fürs Gemeinwohl, für Sachsen, für unsere Zukunft zu tun müsste uns doch stolz machen?!

Woran liegt es, dass wir uns, als Säule unserer Demokratie, als Teil der zweiten Gewalt im Staat, dennoch manchmal schwertun mit der Identifikation mit unserem Arbeitgeber, unserem Dienstherrn dem Freistaat Sachsen?

Ein Blick in ein Arbeitgebermagazin aus der Wirtschaft beantwortet diese Fragen zumindest in der Theorie:

*„Das Unternehmen muss dem Mitarbeiter das Gefühl geben, ein wichtiger Teil des Ganzen zu sein. Wichtige Mitarbeiter werden in das Unternehmen eingebunden: Sie werden informiert, angehört und gefördert. Da sich alle Mitarbeiter mit dem Unternehmen identifizieren sollen, sind alle Mitarbeiter wichtige Mitarbeiter und wie solche zu behandeln. Vom Ingenieur bis zur Putzkraft.“ *1*

Das kann doch so schwer nicht sein.

Lassen Sie mich dies beispielhaft konkreter beleuchten.

¹ Quelle: <https://arbeitsgeber.careerbuilder.de>

Mit unserem Namen Beamtenbund und Tarifunion Sachsen und natürlich in unserem Tun übernehmen wir als gewerkschaftlicher Dachverband Verantwortung für Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes in Sachsen. Wir stehen dafür, dass beide Statusgruppen gleichberechtigt teilhaben an der gesellschaftlichen, aber auch der wirtschaftlichen Entwicklung.

Und glücklicherweise hat sich in der letzten Zeit der Terminus, und damit hoffentlich auch das Denken der für diese Beschäftigten Verantwortung tragenden geändert. So werden wir nicht mehr nur als Kostenfaktor oder Versorgungslast, als VBE, MAK oder VZÄ sondern zunehmend auch als wichtige, weil zwingend notwendige Ressource wahrgenommen.

Vergessen wird aber auch dabei allzu oft, dass wir in erster Linie ganz normale Menschen sind – Frauen und Männer mit Familien, mit Freunden, Hobbys und Ehrenämtern, zugegebenermaßen mit Ecken und Kanten, aber auch mit Träumen und Hoffnungen.

Diese Wahrnehmung würde dabei helfen zu verstehen, dass auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst und deren privatisierter Bereiche nicht nur aus Enthusiasmus, sondern auch wegen eines regelmäßigen Einkommens und beruflichen Perspektiven tätig sind.

In Einkommensrunden, wie der aktuellen für Bund und Kommunen, geht es aber nie nur um die Zahl vor dem Komma einer linearen Erhöhung. Es geht um berechtigte Anerkennung von Leistung, um Teilhabe ... und in Zukunft deutlich mehr als bisher um *konkurrenzfähige* Tarifverträge. Wir befinden uns, als öffentlicher Dienst, im Kampf um die besten Köpfe. Wie dieser ausgeht wird auch in Tarifverhandlungen entschieden werden.

Dies wird, so hoffe ich, auch bei den Gesprächen der aktuellen Tarifrunde am kommenden Wochenende endlich so gesehen werden.

Als Beamtenbund und Tarifunion wollen und werden wir die beiden Statusgruppen nicht gegeneinander ausspielen lassen. Deswegen ist es für den SBB wichtig, auch ein Verfahren zu vereinbaren, wie zukünftig mit den Belangen der Entwicklung von Besoldung und Versorgung umgegangen wird.

Die durchgeführten Gespräche zu dieser Thematik - welche leider regelmäßig in höchstrichterlicher Rechtsprechung begründet waren – zeigen, dass es geht. **Lassen Sie uns deshalb baldmöglichst ein strukturiertes und zukunftsfähiges Verständigungsverfahren zu den Bereichen Besoldung, Versorgung und Beihilfe fixieren.**

Die zentralen Themen der nächsten Jahre heißen demografischer Wandel, Digitalisierung, innere und soziale Sicherheit sowie Chancengerechtigkeit.

Diese Aufgaben können nur mit einem handlungsfähigen, starken Staat angepackt werden.

Der demografische Wandel beinhaltet viele Aspekte. Und trotzdem – Werte wie die aktuelle und zukünftige Zahl der Bevölkerung, deren Lebenserwartung und Altersschnitte oder die Schülerzahlen hervorragend prognostiziert werden können – hat die Vergangenheit gezeigt, dass Wissen und Wollen in politischen Entscheidungen nicht immer Hand in Hand gingen.

Fehlender geeigneter Nachwuchs bei überdurchschnittlich lebensälteren, zeitnah in den Ruhestand wechselnden Beschäftigten, Aufgabenverdichtung und damit einhergehende hohe Belastung unserer Kolleginnen und Kollegen durch nicht nachvollziehbare

Stellenstreichung und unrealistische Personalplanung sind nur einige der sichtbaren Folgen im öffentlichen Dienst unseres Freistaates.

Die sächsische Staatsregierung hat – was wir immer sehr positiv begleitet haben – mit der Einsetzung der „Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung“ reagiert und aufgrund deren Abschlussberichtes auch bereits erste Empfehlungen umgesetzt; so den geschaffenen Demografie-Personalpool oder die Ausbildungsoffensive.

In den Bereichen Polizei und schulische Bildung gab es eigene Untersuchungen mit eigenen Ergebnissen. So soll es 1 000 neue Polizisten geben und mit dem erst im März verkündeten Handlungsprogramm „Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität in Sachsen“ soll dem fehlenden Lehrernachwuchs in Sachsen Paroli geboten werden.

Zur Ehrlichkeit gehört es festzustellen, dass all diese Maßnahmen sprichwörtlich „5 vor 12“ getroffen wurden ... und nur die Zukunft wird zeigen, ob es nicht gar ein paar Minuten später war.

Und zur Ehrlichkeit gehört auch, dass unsere Kolleginnen und Kollegen erwarten, dass es endlich ein Gesamtkonzept gibt für den öffentlichen Dienst – ein Konzept, welches nicht in Zweijahres-Doppelhaushaltsscheiben denkt, ein Konzept, welches nicht heute nur einzelne Berufsgruppen und morgen eine andere Gruppe im Fokus hat.

Für den SBB und seine Mitgliedsgewerkschaften möchte ich an dieser Stelle ganz klar herausstellen:

Wir erwarten, ja wir brauchen Perspektiven für eine Zukunft, die alle mitnimmt: Beamte und Angestellte, Junge und Lebensältere, Frauen und Männer, Lebensfrohe und Leistungsträger ebenso wie Menschen mit Handicap oder in schwierigen persönlichen Situationen.

Wenn, wie die Personalkommission festgestellt hat, bis 2030 nur halb so viele wie in den Ruhestand gehen dem Arbeitsmarkt neu zur Verfügung stehen, muss der "Das-war-schon-immer-so-Weg" entschlossen verlassen werden.

Die Entscheidung, nun Lehrerinnen und Lehrer zu verbeamten zeigt, dass das geht.

Aber, um mit Aristoteles zu sprechen: **Eine** Schwalbe macht eben noch keinen Frühling. Zumal dann nicht, wenn diese eine sprichwörtliche Schwalbe eher unter Druck geflogen wurde und nicht von Visionen und neuen Ideen getragen wird.

Sich gedanklich neu aufzustellen wird auch auf uns, als gewerkschaftlichem Dachverband im öffentlichen Dienst zukommen. Wir sind nicht weltfremd. Die Forderung nach mehr Personal, nach mehr Stellen im öffentlichen Dienst wird wohl dauerhaft keinen Erfolg haben können. Die Forderung, jede – beispielsweise durch Ruhestand frei werdende – Stelle nachzubersetzen wird zukünftig schlicht nicht umsetzbar sein.

Die Lösung kann aber auch nicht sein, immer weniger Personal mit der gleichen Menge oder gar einem Zuwachs an Aufgaben zu überfrachten, und damit letztlich dessen Gesundheit aufs Spiel zu setzen.

Lassen Sie uns deshalb über zukünftige Aufgaben reden! Das ist kein Ruf nach Privatisierung von Aufgaben sondern ein Angebot, ernsthaft Aufgabenkritik zu betreiben. Die Frage „Wie viel Staat braucht Staat?“ thematisieren wir schon seit Jahren. Es wird Zeit, eine Antwort zu finden.

Die Sächsische Staatsregierung hat sich im Rahmen der Eckwerteberatung zum nächsten Doppelhaushalt entschlossen, „durch die Staatskanzlei mit dem SMF unter Beteiligung der zuständigen Ressorts und unter Hinzuziehung externer Experten (insbesondere Verwaltungspraktikern) den künftigen, aufgabenorientierten Personalbedarf unter Beachtung länderübergreifender Vergleichsdaten zu ermitteln“.

Erlauben Sie mir dazu zwei Anmerkungen:

1. Es reicht nicht, den aufgabenorientierten Personalbedarf zu ermitteln, man muss diesen dann auch zur unbedingten Grundlage der Personalbemessung machen. Insofern wäre es aus meiner Sicht auch richtig gewesen, das leidige und jeder vernünftigen Grundlage entbehrende kW-Programm nicht nur teilweise zu verschieben, sondern gänzlich fallen zu lassen. Ein Signal an die Beschäftigten wäre das allemal.

Für eine ernsthafte Betrachtung, welches Personal für die zu erledigenden Aufgaben (in der Regel ja Pflichtaufgaben) zur Verfügung stehen muss, braucht es kein kW-Hintertürchen!

2. Soweit Sie für ihre Aufgabe nach Verwaltungsexperten und Praktikern suchen – schauen Sie sich gern hier um. Unsere Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes haben eine enorme Kompetenz und gute Ideen. Unsere Unterstützung, das Angebot, mit zu gestalten, sage ich Ihnen gern zu.

Lassen Sie uns auch über eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutieren! Familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik ist ein Managementinstrument, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer konkreten Lebenssituation abholt. Diese Kultur muss ein moderner, zukunftsfähiger öffentlicher Dienst leben. Es ist doch überholt, dass Entscheidungsträger aus althergebrachter Bequemlichkeit und wegen ständiger grundsätzlicher Bedenken jede Neuerung ablehnen, nur weil sie ungewohnt und anders ist. **Den Weltbedenkenträgern in unseren Behörden müssen wir zurufen: Nun lasst es uns doch wenigstens einmal probieren!**

Wer junge engagierte Menschen für die Verwaltung gewinnen will, muss moderne Formen von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, wie beispielsweise auch Führungstätigkeiten in Teilzeit, zulassen und anbieten. Dies unterstützt auch diejenigen, die pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben oder die im Ehrenamt einen wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten. Qualifizierte Kolleginnen, die wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht zurück in den Beruf kommen können oder in geringen Teilzeitquoten arbeiten müssen, fehlen uns. Die Wirtschaft, aber auch andere Landesverwaltungen, machen uns längst vor, dass auch Behördenkindergärten möglich und sehr erfolgreich sind.

Der Freistaat muss sich dazu positionieren, wie er zukünftig mit seinen Beschäftigten umgehen will. Die zu erarbeitende Arbeitgebermarke Freistaat Sachsen ist dafür eine gute Gelegenheit!

Lassen Sie uns über die Chancen der Digitalisierung sprechen!

Gerade Kolleginnen und Kollegen mit Handicap oder auch mit familiären Verpflichtungen benötigen moderne Arbeitsmodelle. Digitalisierung ist die Chance, Arbeit zu den Menschen zu bringen und diejenigen zu unterstützen, für die der tägliche Weg zum 8-Stunden-Bürojob dauerhaft oder aktuell schwierig ist.

Wenn Technik den Anforderungen der Menschen folgt und nicht umgekehrt, wenn Digitalisierung im Konkreten nicht nur deshalb stattfindet, weil es technisch geht, sondern weil es wirklich sinnvoll ist, dann kann sie Vieles ermöglichen.

Digitalisierung ist jedenfalls keine Universallösung für alle Probleme. Deshalb braucht sie Augenmaß. Und sie braucht Begleitung von Personal- und Betriebsräten in wirksamen Beteiligungstatbeständen, die aber derzeit in den Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsgesetzen so nicht formuliert sind.

Lassen Sie uns über Sicherheit reden!

Es vergeht gerade kein Tag, an dem nicht über innere Sicherheit gesprochen wurde. Ein hochpolitisches Thema, mit dem Wahlen gewonnen und verloren werden können.

Aber was ist mit der Sicherheit derer, die diese Sicherheit garantieren sollen? Gewalt gegen Beschäftigte ist leider ein aktuelles, wachsendes Problem, welches unsere Kolleginnen und Kollegen mit Sorge beobachten.

Was uns hier begegnet, was uns von Betroffenen berichtet wird, lässt – zumindest mich – zusammenzucken. Und es trifft längst nicht mehr nur Polizisten und Gerichtsvollzieher, und auch das allein wäre schlimm. In Umfragen der GDL wurde beispielsweise festgestellt, dass **jeder einzelne** Zugbegleiter bereits Opfer von verbalen oder tätlichen

Angriffen wurde. Angespuckt und angepöbelt zu werden scheint dabei schon langsam zur Normalität zu werden. In was für einer Gesellschaft leben wir, in der Rettungsdienste und Feuerwehren im Einsatz behindert und bedroht werden, in der Polizisten und Behördenmitarbeiter im Privaten belauert und angegriffen werden?

Dieses Problem können und müssen wir gemeinsam lösen. Null Toleranz muss einhergehen mit Offenheit und Aufklärung, unbedingter Unterstützung Betroffener und Stärkung der Prävention.

Die Werte unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens stehen nicht außerhalb unseres öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche. Wertewandel macht an Behördentüren, Schulpforten und Bahnhofstoren nicht Halt.

Die Sicherheit unserer Kolleginnen und Kollegen darf zu keiner Zeit zur Disposition stehen!

Wer junge Menschen für einen Dienst als Polizist oder in der kommunalen Verwaltung begeistern will, muss hier „klare Kante“ zeigen!

Und – auch deshalb – lassen Sie uns über Möglichkeiten einer Bildungsfreistellung sprechen!

Es ist nicht nachvollziehbar, warum für Sachsens Bedienstete bisher keine Möglichkeit zur Freistellung für politische und berufliche Bildung geschaffen wurde.

Mit der Unterzeichnung des „Übereinkommens für den bezahlten Bildungsurlaub“ vom 24. Juni 1974 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hat sich Deutschland verpflichtet, die Gewährung von Bildungsurlaub zu fördern. Der Freistaat Sachsen sollte ein hohes Interesse daran haben, dass

seine Beamten und Angestellten Veranstaltungen der beruflichen und insbesondere politischen Bildung besuchen. In Zeiten des gerade angesprochenen Wertewandels umso mehr.

Unsere Kolleginnen und Kollegen sind das Gesicht des Freistaates für den Bürger. Sie sind sein erster Ansprechpartner bei Fragen und Problemen. Sie müssen demokratische Grundsätze, politische Entscheidungen und laufende Prozesse kennen und erklären können.

Zu guter Letzt noch ein für mich besonders wichtiges Thema:

Lassen Sie uns auch über Wertschätzung sprechen!

In der letzten Mitarbeiterbefragung in einer unserer Verwaltungen gab es den von allen Fragen schlechtesten Wert (Schulnote 4,6) auf die Frage: „Sind Sie damit zufrieden, wie sich die Politik für Ihre Verwaltung in der Öffentlichkeit einsetzt?“ Allein 28 Prozent der Befragten bewerteten mit Note 6.

Ich bin überzeugt, dass dieser Wert in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes nicht besser ausfallen würde.

Alle bisher angesprochenen Themen beinhalten den Aspekt der Wertschätzung. Beschäftigte wertzuschätzen bedeutet sie ernst zu nehmen - sie zu hören, zu beachten, sie teilhaben zu lassen an wichtigen Prozessen.

Ein Beispiel: Wenn die Staatsregierung im März beschlossen hat, zukünftig Lehrerinnen und Lehrer zu verbeamten, dann ist dies einerseits längst überfällig, andererseits aber sehr positiv zu bewerten. Auch weitere fixierte Maßnahmen, wie die geplante Eingruppierung der Grundschullehrer, sind richtig.

Wenn aber die Mehrheit der im System vorhandenen Lehrer auf das Maßnahmenpapier mit Verbitterung, ja Wut reagiert, dann ist hier etwas falsch gelaufen. Wenn diejenigen Lehrkräfte, die den Sachsen jahrelang die tollen PISA-Ergebnisse beschert haben sich hier nicht mitgenommen, sich nicht wertgeschätzt fühlen, dann muss zwingend zugehört und nochmals miteinander gesprochen werden. Dafür möchte ich an dieser Stelle ausdrücklich werben.

Denn die beste Werbung für einen Arbeitgeber oder Dienstherrn sind motivierte und zufriedene Kolleginnen und Kollegen, die stolz auf ihr Tun sind und sich mit ihrer Aufgabe identifizieren können.

Wir haben auch hier viele Ideen einzubringen.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Das Motto unseres 7. Gewerkschaftstages hätte auch lauten können:

"Vor uns stehen jede Menge Probleme, die bestimmt nicht zu lösen sind. Wir sind mit der Gesamtsituation unzufrieden, wurschteln aber erst mal hier weiter rum."

Und vielleicht hätte auch diese Devise den Nerv des einen oder der anderen getroffen. Zeigt es doch ein bisschen den angesprochenen aktuellen Zeitgeist: nörgeln, meckern und im schlimmsten Fall resignieren.

WIR haben uns aber entschieden, unseren Gewerkschaftstag – und damit auch diese öffentliche Veranstaltung – unter den folgenden Leitgedanken zu stellen:

"In Herausforderungen Chancen sehen. Wir machen Staat!"

Und wir haben uns dafür entschieden, weil es das ist, wofür wir als SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen mit unseren Mitgliedsgewerkschaften stehen.

In Herausforderungen Chancen sehen: Probleme sehen – nach Lösungen suchen – mitgestalten.

"In Herausforderungen Chancen sehen. Wir machen Staat!"

Und wir haben unser Motto genau so formuliert, weil Denken unsere Sprache, aber auch umgekehrt Sprache unser Denken beeinflusst. Weil es zeigt, wie wir mit Schwierigkeiten umgehen wollen – weil diese eben entweder Probleme oder Herausforderungen sein können. Wir haben uns entschieden, Herausforderungen zu sehen, und diese am besten zu einer Chance für die Zukunft zu machen – im Übrigen nicht nur die Zukunft des öffentlichen Dienstes, sondern unser aller Zukunft.

Wichtig ist es dabei zu allererst, die Schwierigkeiten, die Herausforderungen ehrlich und ungeschönt zu benennen. Dies hat der SBB – auch auf diesem Gewerkschaftstag – getan und wird es auch darüber hinaus weiter tun.

Victor Hugo hat einmal gesagt, "Die Zukunft hat viele Namen: Für Schwache ist sie das Unerreichbare, für die Furchtsamen das Unbekannte, für die Mutigen die **Chance**."

Lassen Sie uns mutig sein, am besten gemeinsam!

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.