Antrag an den Landesjugendtag 2021

„Die Jugend haftet für Hessen – wir wollen unsere Zukunft mitgestalten!“

Antrag-Nr. LA 1

Antragstellender Verband: Landesjugendleitung dbb jugend hessen

Betreff in Stichworten: **Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigern**

Antrag:

Die dbb jugend hessen möge sich dafür einsetzen, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber nachhaltig gesteigert wird.

Begründung:

Eine stark überalterte demografische Struktur und der allgemeine Fachkräftemangel führen im öffentlichen Dienst schon jetzt zu einem erheblichen Personalmangel. Dies wird sich durch die Altersabgänge der geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten Jahren noch deutlich verschärfen. Um hier gegenzusteuern und den öffentlichen Dienst in Hessen personell nachhaltig zukunftsfähig aufzustellen, muss die Attraktivität als Arbeitgeber deutlich gesteigert werden, damit Fachkräfte gewonnen, aber vor allem auch gehalten werden können. Sich immer nur auf die Arbeitsplatzsicherheit als Argument zu verlassen, reicht in Zeiten von nahezu Vollbeschäftigung nicht aus. Stattdessen muss nachhaltig in die Attraktivität und die Beschäftigten investiert werden. Ja, das ist mit gewissen Kosten verbunden, es lohnt sich aber sehr und ist dringend notwendig, wenn der öffentliche Dienst in Zukunft überhaupt noch handlungsfähig bleiben will.

Nachhaltige Arbeitgeberattraktivität beginnt zunächst bei der eigenen Ausbildung. Diese ist häufig der Einstieg in eine Berufslaufbahn im öffentlichen Dienst und eine wichtige Grundlage, um Fachkräfte zu gewinnen. Im öffentlichen Dienst gibt es bereits eine vielfältige Auswahl an Ausbildungs- und Studienangeboten. Diese müssen jedoch fortlaufend modernisiert und weiterentwickelt werden, um einerseits aktuelle Qualitätsmaßstäbe zu erfüllen und andererseits ansprechend und zukunftsfähig auf potenzielle Bewerber*innen zu wirken. Niemand möchte heutzutage eine Ausbildung machen, deren Lehrplan aus den 1980er Jahren stammt. Zudem müssen auch neue Ausbildungs- und Studienangebote geschaffen werden. Insbesondere im Bereich Digitalisierung besteht hier noch ein großer Nachholbedarf. Bewährt haben sich hier insbesondere duale Studiengänge und Kooperationen mit Hochschulen, die nicht nur für den öffentlichen Dienst ausbilden, da diese häufig näher an dem „State of the Art“ und Innovationen dran sind.

Eine entsprechende Ausbildung erfordert einerseits genügend Ausbildungsplätze und andererseits auch verlässliche Übernahmeperspektiven bei einem erfolgreichen Abschluss. Es

muss im öffentlichen Dienst endlich Schluss sein mit Zitterpartien und befristeten Übernahmen! Auch Verbeamtungen bereits während des Vorbereitungsdienstes oder als Perspektive nach einer Ausbildung steigern hier die Attraktivität deutlich. Aber auch die Bedingungen in der Ausbildung müssen attraktiv sein. Dies beginnt bei der Vergütung und geht über Ausstattung, Betreuung und Aktivitäten bis hin zur Qualität der Ausbildung an den einzelnen Ausbildungsplätzen.

Unabhängig von der Ausbildung gilt es, die Tätigkeit im öffentlichen Dienst für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte dauerhaft attraktiv zu gestalten. Hierfür bestehen viele verschiedene Möglichkeiten. Im Kern steht eine ausreichende Bezahlung, die die Arbeit wertschätzt und von der ein angemessener Lebensstil finanziert werden kann. Weitere finanzielle Anreize wie Leistungsprämien, Jobtickets u. Ä. sollten ausgebaut werden. Dies muss auch mit einer angemessenen Wochenarbeitszeit und einem entsprechenden Urlaubsanspruch einhergehen. Darüber hinaus werden Flexibilität und Work-Life-Balance immer wichtiger. Hierfür braucht es flexible Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsort (z. B. Teilzeitmöglichkeiten und Homeoffice) sowie die Möglichkeit zu Selbstorganisation und eigenverantwortlicher Aufgabenerledigung.

Aber auch mittel- und langfristig müssen den Beschäftigten attraktive Perspektiven aufgezeigt werden. Hierzu gehören Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten, damit sich Leistung und Engagement lohnen, Fort- und Weiterbildungsangebote, die lebenslanges Lernen und persönliche Entwicklungsperspektiven ermöglichen sowie eine strategische Personalentwicklung, die Beschäftigte aktiv fördert und über ihr gesamtes Berufsleben hinweg motiviert. So kann auch für den öffentlichen Dienst insgesamt das Potential, das in den Beschäftigten steckt, bestmöglich genutzt und gefördert werden.

Bei all den Maßnahmen sollten die Arbeitgeber und Dienstherrn viel stärker ihre Beschäftigten, die Personalvertretungen und die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen einbeziehen. Diese wissen aus der eigenen Erfahrung und dem Kontakt mit der Zielgruppe am besten, weshalb sich Menschen für den öffentlichen Dienst entscheiden, was sie dort hält und weshalb Beschäftigte den öffentlichen Dienst auch wieder verlassen. Gerade junge Beschäftigte sind nah an potenziellen Bewerber*innen dran und besonders in den ersten Berufsjahren ist die Fluktuation recht hoch. Hier besteht also wertvolles Erfahrungswissen, weshalb junge Beschäftigte aktiv in entsprechende Überlegungen und Maßnahmen einbezogen werden sollten. Die dbb jugend hessen ist hier ein konstruktiver Ansprechpartner.

	Empfehlung der Antragskommission	Beschluss des Landesjugendtages
angenommen	**x**	**x**
abgelehnt		
Arbeitsmaterial		