

Stillstand bei der Arbeitszeit

2. Beamtenpolitisches Spitzengespräch 2024

Zum zweiten Mal in diesem Jahr gab es Ende November 2024 den turnusmäßigen Austausch zwischen Vertreter*innen der Gewerkschaften und den Spitzen von Staats-, Innen- und Finanzministerium. Im Fokus standen wichtige Themen für Beamt*innen und den gesamten öffentlichen Dienst, wie Künstliche Intelligenz (KI), Arbeitszeit und die Personaloffensive des Landes.

KI in der Verwaltung

Die KI „F13“, entwickelt vom Land, hat sich vom Pilot zum Vollprodukt entwickelt. Mit ihrem modularen Aufbau und der Einbindung verschiedener Sprachmodelle wird sie aktuell in den Ministerien eingeführt. Nach und nach sollen auch nachgeordnete Bereiche von KI profitieren. Zusätzlich wird an einer Plattform gearbeitet, sodass auch Kommunen Zugriff bekommen können. Die ersten Erfahrungen mit F13 haben gezeigt: Der Umgang mit KI erfordert Training und Schulungen. Denn auch das richtig „prompten“ will gelernt sein. Auch aus gewerkschaftlicher Sicht kann KI ein sinnvolles Werkzeug sein. Klar ist aber, dass der Erfolg von passenden Rahmenbedingungen, wie beispielweise ausreichenden Schulungsangeboten abhängt.

Wenig Bewegung bei der Arbeitszeit

Bei der Arbeitszeit hakt es weiterhin. Das Lebensarbeitszeitkonto bleibt auf der Agenda der Landesregierung, aber Fortschritte seit Juni 2024? Fehlanzeige. Aus gewerkschaftlicher Sicht braucht es ein umfassendes Konzept zum Thema. Dazu gehört Arbeitszeitsouveränität, mehr Flexibilität, aber vor allem eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Das Ziel ist weiterhin: „Die Vier muss weg!“

Um einen Schritt weiterzukommen haben die Gewerkschaften im Gespräch vorgeschlagen, dass in ausgewählten Bereichen der Landesverwaltung Pilotprojekte durchgeführt werden, um die Auswirkungen einer Arbeitszeitreduktion zu testen und Erfahrungen für eine landesweite Umsetzung zu sammeln. Damit könnte ein echter Einstieg in Sachen Arbeitszeit gelingen.

Zusätzlich wurde über die Arbeitszeiterfassung, insbesondere bei Lehrkräften, gesprochen. Im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gibt es aus gewerkschaftlicher Sicht einen dringenden Handlungsbedarf. Leider will die Landesregierung auf den Bund warten, bevor sie Regelungen dazu entwickelt.



Foto: DGB/Dominik Gaugler

Personaloffensive gegen Fachkräftemangel

Das Land plant diverse Maßnahmen, um mehr Fachkräfte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Eine zentrale Idee ist eine gemeinsame „Employer Branding“-Strategie, um alle Anstrengungen zu bündeln. Die Gewerkschaften begrüßen die Initiative. Entscheidend ist jedoch, dass die tatsächliche Wirksamkeit der Maßnahmen im Auge behalten wird, um langfristig Personalengpässe wirksam zu vermeiden.

Kostendämpfungspauschale und Gewalt gegen Beschäftigte als weitere Themen

Neben den genannten Themen wurden im Gespräch auch die Themen Kostendämpfungspauschale und Gewalt gegen Beschäftigte angesprochen. Zu beiden Themen wurden in früheren Ausgaben „Dienst.Gerecht“ bereits ausführlich berichtet. Weitere Neuigkeiten haben sich hier nicht ergeben.

Der DGB Baden-Württemberg und seine Mitglieds-gewerkschaften des ÖD werden auch in Zukunft die Interessen aller Beschäftigten gegenüber dem Land vertreten und daran arbeiten, die Rahmen- und Arbeitsbedingungen zu verbessern.