

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7

# Anforderungen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di an die Wahlprogramme 2021

8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15

## Inneres und öffentliche Daseinsvorsorge

16

### Gliederung

- 17  
18  
19  
20  
21
1. Öffentliche Daseinsvorsorge
  2. Personalbedarf im Öffentlichen Dienst
  3. Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung
  4. Gewalt gegenüber Beschäftigten im Öffentlichen Dienst
  5. Rassismus und Antisemitismus

22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32

### Ihre Ansprechpartnerin

33  
34

#### Christine Behle

35 Mitglied im ver.di Bundesvorstand, stellvertretende Vorsitzende

36  
37  
38 Paula-Thiede-Ufer 10  
39 10179 Berlin

40  
41 Tel.: 030/6956-2000

42 Mail: [christine.behle@verdi.de](mailto:christine.behle@verdi.de)

## 43 1. Öffentliche Daseinsvorsorge

44 Die Corona-Krise hat gezeigt: die kommunale Daseinsvorsorge ist unverzichtbar für den ge-  
45 sellschaftlichen Zusammenhalt und muss gestärkt werden. Die Krise hat auch gezeigt, dass  
46 vielerorts zu wenig Personal vorhanden ist und die lokale und regionale Infrastruktur brach-  
47 liegt. Den kommunalen Investitionsstau in Höhe von 147 Milliarden Euro (Difu 2020) können  
48 die Kommunen nicht aus eigener Kraft auflösen. Sie müssen von den Ländern und dem  
49 Bund dafür Unterstützung erhalten.

### 50 **Kommunalfinanzen stärken**

51 Damit die Kommunen ihre vielfältigen Aufgaben im Interesse der Bevölkerung erfüllen kön-  
52 nen, muss die Finanzierungsgrundlage gesichert werden. Das Ziel der Gleichwertigkeit der  
53 Lebensverhältnisse muss durch eine verlässliche Finanzierung aller Kommunen abgesichert  
54 werden, und es darf nicht davon abhängen, ob vor Ort wirtschaftlich starke oder schwächere  
55 Unternehmen und Kulturbetriebe angesiedelt sind. Kommunen sind Motor für die lokale Wirt-  
56 schaft und sie müssen in der Lage sein, in die öffentliche Infrastruktur zu investieren. Diese  
57 öffentlichen Güter dienen allen Bürger\*innen (der Allgemeinheit) und müssen vor Profitinter-  
58 essen geschützt werden.

59 Daraus folgt:

- 60 1. Ein kommunales Investitionsprogramm ist nötig.
- 61 2. Eine Regelung der Altschulden ist notwendig. Bund und Länder müssen aktiv wer-  
62 den.
- 63 3. Für die Sicherung der Kommunalfinanzen muss eine solide Grundlage geschaffen  
64 werden: die Gewerbesteuer muss zu einer Gemeindegewerbesteuer ausgebaut  
65 werden.

66 Bund und Länder müssen die Mehrausgaben und Einnahmeausfälle, die krisenbedingt auf  
67 die Kommunen mit all ihren Aufgabenbereichen und Unternehmen zukommen, tragen.  
68 Hierzu zählen auch die krisenbedingten Einnahmeausfälle der kommunalen wie auch der pri-  
69 vaten Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs, die weiter auszugleichen sind.  
70 Dazu braucht es in den folgenden Jahren weitere Krisenpakete, die die Pandemiefolgen absi-  
71 chern.

72 Eine Altschuldenregelung für hoch verschuldete Kommunen ist nötig. Es sollten Altschulden-  
73 fonds eingerichtet und durch die Länder und den Bund abgetragen werden. Die aktuelle  
74 Krise sollte dazu genutzt werden, für die Folgejahre einen Mechanismus zu finden, der die  
75 Finanzierung der Kommunen auf eine sichere Grundlage stellt.

76 Eine zuverlässige Finanzierungsgrundlage der Kommunen ist notwendig, damit Kommunen  
77 langfristig planen können: Die Gewerbesteuer sollte zu einer Gemeindegewerbesteuer  
78 ausgebaut werden. In ihrer jetzigen Form stellt die Gewerbesteuer keine Einkommensquelle  
79 dar, auf der Kommunen zuverlässig planen können.

80 Zusätzlich zu Rettungspaketen braucht es kommunale Investitionsprogramme: Kommunen  
81 sind Investitionsmotoren vor Ort, sie stärken lokale und regionale Handwerks-, Wirtschafts-  
82 und Kulturbetriebe, und sie ermöglichen lokale Innovationen. All das macht eine gute Da-  
83 seinsvorsorge aus. Ein kommunales Investitionsprogramm kann den sozial-ökologischen  
84 Wandel positiv voranbringen und die großen Aufgaben wie Klimawandel und wirtschaftliche  
85 Zyklen zukunftsgerecht begleiten. Zusätzliche Infrastrukturinvestitionen müssen über eine  
86 höhere Neuverschuldung und höhere Steuern auf große Einkommen und Vermögen finan-  
87 ziert werden.

88 Handel, Gewerbe, Gastronomie, Kunst, Kultur und Tourismus sind wichtige ökonomische  
89 Faktoren für lebendige Innenstädte. Neben kurzfristigen Konjunktur- und Hilfspaketen bedarf

90 es einer langfristigen stadtpolitischen Perspektive für die Weiterentwicklung, auch unter so-  
91 zial-ökologischen und verkehrspolitischen Aspekten.

92 Mit Blick auf die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse muss verhindert werden, dass ein-  
93 zeln Regionen zu Krisenverlierern werden. Eine Stärkung der ländlichen Infrastruktur ist  
94 notwendig, das betrifft nicht-fossile Energie, Breitbandausbau und den öffentlichen Verkehr,  
95 aber auch Gesundheitsversorgung, Pflege, Einkaufsmöglichkeiten, Tourismus, Sport und  
96 Kultur. Kommunen in strukturschwachen Regionen brauchen daher besondere Hilfen. Dazu  
97 gehören eine Regelung für die Altschulden kombiniert mit kommunalen Konjunkturprogram-  
98 men, Wirtschafts- und Kulturförderung sowie Sozialfonds der Länder, des Bundes und der  
99 EU.

100 Öffentliche Infrastrukturinvestitionen müssen um einen mittleren zweistelligen Milliardenbe-  
101 trag pro Jahr angehoben werden. Das betrifft die klassischen Bereiche der Daseinsvorsorge  
102 wie den Breitbandausbau, die Energiewende, den Verkehr, die Entsorgung und den sozialen  
103 Wohnungsbau. Das gilt aber auch für die sogenannte soziale Infrastruktur, wie zum Beispiel  
104 Gesundheit und Pflege, Inklusion, Bildung von Kitas über Schulen bis zu Universitäten und  
105 Hochschulen, Kinder- und Jugendhilfe, Kultur sowie die Verwaltung der öffentlichen Daseins-  
106 vorsorge.

107 Öffentliche Infrastruktur und Daseinsvorsorge sind staatliche Aufgaben und müssen dies  
108 auch bleiben. Deshalb lehnen wir ÖPP/PPP-Projekte ab.

### 109 **Daseinsvorsorge stärken**

110 Zur öffentlichen Infrastruktur in den Städten und Regionen zählen neben den sozialen Ein-  
111 richtungen und Dienstleistungen insbesondere auch öffentliches Grün und Parkflächen, Bä-  
112 der und Freizeiteinrichtungen sowie kulturelle Einrichtungen. Diese freiwilligen Aufgaben der  
113 Kommunen müssen langfristig abgesichert werden und dürfen den konjunkturellen Schwan-  
114 kungen nicht unterliegen.

115 Die kommunale Infrastruktur braucht Mobilitätskonzepte, die den öffentlichen Personennah-  
116 verkehr stärken und dabei auch den ländlichen Raum einbeziehen. In diesen Konzepten  
117 müssen Anforderungen an Barrierefreiheit sowie an darüberhinausgehende individuelle Mo-  
118 bilitätsanforderungen enthalten sein. Ebenso die Nutzung nachhaltiger Energie im kommunalen  
119 ÖPNV (Stadt und Land) statt den Ausbau des Individualverkehrs mit Elektroantrieb (vgl.  
120 Agora Verkehrswende 2020).

121 Die Lebensqualität in den Kommunen hängt im Wesentlichen auch von den Angeboten und  
122 Dienstleistungen im Bereich der Care Arbeit ab, das heißt der Bildung und Erziehung sowie  
123 Pflege. Damit pflegebedürftige Menschen so selbstbestimmt wie möglich leben können,  
124 muss die Pflege auch lokal gestärkt werden. Dazu gehört, dass die Kommunen frühzeitig die  
125 Bedarfsplanungen durchführen und fortlaufend aktualisieren, um die ambulante, teilstatio-  
126 näre und stationäre Versorgung sicherzustellen.

127 Ebenso wichtig ist ein quantitativ und qualitativ gutes Angebot der Betreuung und Erziehung  
128 von Kindern. Hier ist es Aufgabe der Kommunen, den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz  
129 umzusetzen.

130 Für das gesamte Feld der Care Arbeit fordert ver.di eine deutliche Verbesserung der Perso-  
131 nalschlüssel sowie dezentrale Konzepte zur Fachkräftegewinnung. Gerade in diesen Aufga-  
132 ben sind die Kommunen oft Gewährleistungsträger und müssen eine „Grundversorgung“ in  
133 jedem Falle sicherstellen.

## 134 **2. Personalbedarf im Öffentlichen Dienst**

135 Die Aufgaben und Herausforderungen für den öffentlichen Dienst sind in den vergangenen  
136 Jahren weiter gestiegen. Zudem lässt die Corona-Krise die bestehenden Problemlagen deut-

137 licher hervortreten und macht die Folgen des Personalabbaus seit den 90er Jahren schlag-  
138 lichtartig sichtbar. So muss der Bund bspw. den Personalbestand bei der Zollverwaltung erst  
139 einmal substantiell erhöhen, um u.a. die Aufgaben der Finanzkontrolle Schwarzarbeit und  
140 eine wirksame Kontrolle der Mindestlohnregelungen gewährleisten zu können. Dies gilt ver-  
141 gleichbar für andere Bereiche, in denen der Bund unmittelbare Aufgaben wahrnimmt. Dar-  
142 über hinaus droht auch der Bundesverwaltung eine Überalterung bzw. massive Abgänge ru-  
143 hestandsnaher Jahrgänge. Der technologische Wandel und der Auf- und Umbau zu einer di-  
144 gitalen Verwaltung erfordern zusätzlich qualifizierte Fachkräfte.

145 Auch in den Kommunen wurden, spätestens durch die Corona-Krise, die seit Jahren beste-  
146 henden Defizite sichtbar. Der Personalabbau und die Privatisierungen haben hier deutliche  
147 Spuren hinterlassen. In vielen Bereichen arbeiten Beschäftigte seit Jahren wegen Personal-  
148 und Fachkräftemangel am Limit. 6,6 Prozent der Beschäftigten arbeitet in befristeten Be-  
149 schäftigungsverhältnissen, im Kalenderjahr 2019 waren insgesamt rund 86.000 Beschäftigte  
150 ohne Sachgrund befristet beschäftigt.

151 ver.di fordert vom Bund, mit Ländern und Gemeinden gemeinsame Strategien zur Gewin-  
152 nung, Bindung und Entwicklung von Fachkräften bzw. ihres Fachkräftepotenzials zu entwi-  
153 ckeln, um die Handlungsfähigkeit des Staates zu sichern, öffentliche Daseinsvorsorge auf  
154 Höhe des gesellschaftlichen Entwicklungsstands zu gewährleisten und den Wandel durch  
155 die Digitalisierung zu begleiten. Dazu bedarf es eines politischen Rahmens, der gute Arbeits-  
156 und Einkommensbedingungen bietet, einer Koordinierung der Personalgewinnungs- und -  
157 bindungsstrategien zwischen den öffentlichen Arbeitgebern, Ausbildungs- und Qualifizie-  
158 rungsoffensiven sowie mehr horizontale und vertikale Durchlässigkeit in der beruflichen Ent-  
159 wicklung, insbesondere durch Anerkennung von Berufserfahrung innerhalb und außerhalb  
160 des öffentlichen Dienstes.

161 Daraus folgt:

- 162 – der Abbau sachgrundloser Befristungen und die Überwindung von Kettenbefristungen,
- 163 – koordinierte Strategien, um Konkurrenz zwischen den Arbeitgebern im öffentlichen  
164 Dienst zu vermeiden,
- 165 – verstärkte Anstrengungen für mehr Ausbildung,
- 166 – systematische Fort- und Weiterbildung,
- 167 – eine höhere Durchlässigkeit aufgrund beruflicher Erfahrung statt formaler Abschlüsse,
- 168 – konzeptgebundene Personalentwicklung als Pflichtaufgabe und
- 169 – tarifliche Gestaltung und Mitbestimmung der Prozesse.

### 170 **Angleichung der Wochenarbeitszeit der Beamt\*innen des Bundes**

171 Die Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten wurde zur Konsolidierung des Bundes-  
172 haushaltes auf 41 Wochenstunden angehoben. Den Bundesbeamt\*innen ist bei dieser Anhe-  
173 bung der Wochenarbeitszeit in den Jahren 2004 und 2006 versprochen worden, dass nach  
174 Konsolidierung des Bundeshaushalts wieder eine Absenkung erfolgen soll. Die Sparziele  
175 wurden bereits 2012 erreicht. Die Beamt\*innen warten seitdem auf die längst überfällige  
176 Rücknahme dieser Maßnahme. Es ist Zeit, dass der Bund sein langjähriges Versprechen  
177 einlöst und die Wochenarbeitszeit der Bundesbeamt\*innen von derzeit 41 Stunden an das  
178 geltende Tarifniveau von 39 Stunden<sup>1</sup> angleicht. Wertschätzung drückt sich nicht nur in fairer  
179 Bezahlung aus.

180

---

<sup>1</sup> ausgenommen hiervon Bundesbeamt\*innen bei Postnachfolgeunternehmen mit abweichenden Regelungen von der Arbeitszeitverordnung Bund nach Postpersonalrechtsgesetz

181 Für ver.di ist klar:

- 182 – Die Angleichung der Wochenarbeitszeit der Beamt\*innen des Bundes an die Arbeitszeit  
183 der Tarifbeschäftigten ist nicht nur längst überfällig, sondern gerecht, trägt zum Gesund-  
184 heitsschutz und zur Attraktivität des Öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber bei.

### 185 **Pauschale Beihilfe für Beamt\*innen des Bundes**

186 ver.di setzt sich dafür ein, dass alle Beamt\*innen, die Mitglied der gesetzlichen Krankenversi-  
187 cherung (GKV) sind, im Bund und in allen Ländern alternativ zum Anspruch auf individuelle  
188 Beihilfeleistungen, auf Antrag eine pauschale Beihilfeleistung in Höhe des Arbeitgeberanteils  
189 zur GKV von ihrem Dienstherrn erhalten. ver.di sieht in dieser Lösung einen Lückenschluss  
190 im Beihilfesystem, das bisher die Gruppe der Beamt\*innen in der GKV weitgehend vom Leis-  
191 tungsbezug ausschließt

192 Im Beihilfesystem des Bundes und der meisten Länder besteht eine Regelungslücke hin-  
193 sichtlich der Belastungen der Krankenfürsorge. Während sich der Dienstherr bei den Beihil-  
194 feberechtigten mit einer den Beihilfeanspruch ergänzenden privaten Krankenversicherung an  
195 den tatsächlichen Kosten einer Erkrankung beteiligt, trägt das Mitglied in der GKV die Kosten  
196 der Krankheitsvorsorge bisher vollständig allein. Es hat zwar auch einen Anspruch auf er-  
197 gänzende Beihilfe, dieser greift aber meist nicht und gleicht erst recht den finanziellen Nach-  
198 teil nicht aus. Es ist daher eine Frage der Gerechtigkeit, dass die Leistungen des Dienstherrn  
199 dem Umfang nach grundsätzlich unabhängig von dem gewählten Krankenversorgungssys-  
200 tem sind.

201 Durch eine pauschalierte Beihilfe wird die bestehende Wahlmöglichkeit der Beamt\*innen zwi-  
202 schen den unterschiedlichen Krankenversicherungssystemen gestärkt, indem die finanziellen  
203 Auswirkungen einander angenähert werden. Die bereits heute freiwillig gesetzlich kranken-  
204 versicherten Beamt\*innen, die sich bisher meist nur zu erheblich höheren Beiträgen privat  
205 versichern konnten, erhalten einen angemessenen Ausgleich ihrer höheren finanziellen Be-  
206 lastungen aufgrund des Vollversicherungsschutzes in der GKV.

### 207 **Laufbahnrecht**

208 Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst erfordert auch in Zukunft gut ausgebildete Fachkräfte  
209 in ausreichender Zahl. Dazu gilt es, das Laufbahnrecht als ein das Berufsleben der Beamtin-  
210 nen und Beamten prägendes System weiter zu entwickeln. Die bisherigen Reformen reichen  
211 nicht aus und finden häufig zu wenig Akzeptanz innerhalb und außerhalb der Verwaltung.

212 Wesentlich für die Gestaltung des Laufbahnrechts sind aus ver.di-Sicht eine einheitliche Zu-  
213 ordnung von Bildungsabschlüssen zu Laufbahnen und Laufbahnfachrichtungen, eine höhere  
214 Durchlässigkeit in und zwischen den Laufbahnen, die verpflichtende Regelung der Verein-  
215 barkeit zwischen Beruf und Privatem sowie die soziale und unter Beteiligung der Beschäftig-  
216 ten gestaltete Digitalisierung der Arbeitswelt, die erheblichen Qualifizierungsbedarf mit sich  
217 bringt. Die Laufbahnen müssen untereinander so geöffnet werden, dass eine berufliche Wei-  
218 terentwicklung gefördert wird. Als Modell kann die Möglichkeit eines horizontalen Laufbahn-  
219 wechsels durch Anerkennung von Zeiten der Wahrnehmung von Aufgaben einer anderen  
220 Fachrichtung genannt werden, wie es z.B. in Baden-Württemberg möglich ist.

## 221 **3. Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung**

222 Mit und durch Digitalisierung eröffnen sich neue Möglichkeiten für die Daseinsvorsorge, für  
223 die Erbringung öffentlicher Leistungen. Möglichkeiten, die es im Interesse des Gemeinwe-  
224 sens, zum Wohle der Allgemeinheit und für ein gutes Leben der Menschen zu nutzen gilt.  
225 Eine Vereinfachung von Abläufen durch Nutzung von IT und IT-Anwendungen begrüßt ver.di  
226 unter der Maßgabe, dass dies zum Wohle des Gemeinwesens und nutzerorientiert erfolgt  
227 und nicht ausschließlich technikorientiert und unter Rationalisierungsgesichtspunkten vorge-  
228 gangen wird. Freiwerdende Ressourcen sollten dazu genutzt werden, die Arbeitsintensität

229 auf ein humanes Maß zu verringern, bessere Dienstleistungen anzubieten und die Beschäf-  
230 tigten dafür ausreichend zu qualifizieren.

231 Eine digitale Agenda muss eine demokratische Agenda sein und die Nutzerorientierung –  
232 von Beschäftigten wie Bürger\*innen– berücksichtigen. Der Mensch muss im Zentrum stehen.

233 Daraus folgt:

234 – Die Arbeits- und Geschäftsprozesse einer digitalisierten öffentlichen Verwaltung sind  
235 so zu gestalten, dass sie die informationelle Selbstbestimmung der Bürger\*innen und  
236 den Beschäftigtendatenschutz nicht verletzen.

237 – Mitbestimmungsrechte von Personal- und Betriebsräten müssen gestärkt und erweitert  
238 werden.

239 – Der Staat muss die Datensicherheit und den Datenschutz garantieren können – auch,  
240 um das Vertrauen der Bürger\*innen in die digitale Kommunikation mit Behörden und  
241 staatlichen Stellen zu sichern und damit die Akzeptanz zu befördern.

242 – Der Zugang zu digitalen Angeboten muss für alle Bürger\*innen möglich sein – auch für  
243 diejenigen ohne eigenen PC und ohne Internetzugang. Barrierefreiheit muss ermöglicht  
244 werden.

245 – „Gemeinwohl und Gute Arbeit by design“ ist eine Anforderung an die Entwicklung und  
246 den Einsatz von Künstlicher Intelligenz für die öffentliche Verwaltung.

#### 247 **Digitalisierte Verwaltungsleistungen und Beschäftigung**

248 Mit der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes, mit der Registermodernisierung und mit vie-  
249 len weiteren Digitalisierungsvorhaben, die in den öffentlichen Verwaltungen begonnen wur-  
250 den und in den nächsten Jahren weiter umgesetzt werden, sollen Erleichterungen für Bür-  
251 ger\*innen und Wirtschaft beim Zugang zu Verwaltungsleistungen geschaffen werden. Mit  
252 den Auswirkungen auf Beschäftigung, die eine Verwaltungsveränderung durch Digitalisie-  
253 rung bedeutet, muss vorausschauend umgegangen werden. Studien kommen zu dem Er-  
254 gebnis, dass über 560.000 Arbeitsplätze von Automatisierung betroffen sind. Das bedeutet,  
255 Tätigkeiten fallen weg – und zum Teil auch Arbeitsplätze.

256 Daraus folgt:

257 – Die öffentlichen Arbeitgeber müssen sich auf die Veränderungen vorbereiten und die  
258 Beschäftigten für den Wandel vorbereiten. Dazu gehören Qualifizierungs- und Weiter-  
259 bildungsangebote sowie eine eigenständige Ausbildung von IT-Fachkräften.

260 – Das notwendige digitale Knowhow muss durch Ausbildungsplätze für IT-Fachkräfte  
261 und Weiterbildungsangebote sichergestellt werden. Mit Blick auf die Steuerungsfähig-  
262 keit von Prozessen aber auch in finanzieller Hinsicht ist dies langfristig sinnvoller, als  
263 IT-Kompetenzen privater Anbieter teuer einzukaufen.

264 – Bei den Konsolidierungsprozessen der IT-Strukturen (Informationstechnikzentrum  
265 Bund, Vorhaben "interoperabler Portalverbund") und ebenen- und verwaltungsüber-  
266 greifendem Arbeiten muss eine aktive gestalterische Mitbestimmung der Personal- und  
267 Betriebsräte möglich sein.

268 – Die öffentlichen Arbeitgeber sollten mit gutem Beispiel vorangehen und die digitalen  
269 Umwälzungsprozesse für die Beschäftigten mit Leitplanken versehen und einen Tarif-  
270 vertrag abschließen.

#### 271 **Investitionen und Folgekostenkalkulation**

272 Bei der Einführung von IT-Systemen in der öffentlichen Verwaltung, müssen die mit der Ein-  
273 führung digitaler Technologie angestrebten Erleichterungen und Effizienzsteigerungen mit



274 einer Kostenkalkulation unterlegt werden, die nicht allein die Kosten für die Hard- und Soft-  
275 wareanschaffung zugrunde legt.

276 Daraus folgt:

- 277 – Kosten für Personal, für die Qualifizierung des Personals sowie für Wartung und In-  
278 standhaltung der Systeme müssen einbezogen werden. Die neuen Technologien sind  
279 mit einem Investitionsbedarf und mit Kosten verbunden, für die entsprechende Mittel  
280 (Personal und Finanzen) bereitgestellt werden müssen.
- 281 – Einer digitalen Auseinanderentwicklung der Regionen muss durch Bereitstellung einer  
282 Netz-Infrastruktur sowie finanzieller Mittel entgegengewirkt werden.
- 283 – Kritische Infrastrukturen (Energieversorgung, Krankenhäuser, Sozialversicherung u.a.)  
284 müssen auf Verletz- und Manipulierbarkeiten überprüft werden, ein Technik-/System-  
285 Crashtest muss bereits vor der Einführung der digitalen Technik durchgeführt werden  
286 und konsequent wiederholt werden. Die notwendige (fachliche und quantitative) Perso-  
287 nalausstattung ist zu gewährleisten und ständig bereit zu halten.

### 288 **Digitalisierung demokratisch gestalten – Bürger\*innen und Beschäftigte beteiligen**

289 Durch die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung verändern sich deren Organisation und  
290 Arbeitsabläufe erheblich. Darüber hinaus verändert sich sichtbar das Verhältnis von Staat  
291 und Bürgerinnen und Bürgern. Unterstützung finden Vorhaben, die einen Nutzwert für Bür-  
292 ger\*innen haben, Verbesserungen für Unternehmen und Verwaltung beinhalten, die Wirt-  
293 schaftlichkeit und Effizienz unterstützen, die für Informationssicherheit und Datenschutz sor-  
294 gen, Transparenz und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen und die zukunftsfähig sowie  
295 nachhaltig sind.

296 Daraus folgt:

- 297 – Bei der Planung, Steuerung und Koordinierung wichtiger IT-Projekte müssen künftig  
298 auch die Bürgerinnen und Bürger als Anspruchsberechtigte oder Adressat\*innen staat-  
299 lichen Handelns verbindlich beteiligt werden, genauso müssen die Beschäftigten als  
300 Träger\*innen der Veränderungsprozesse verbindlich beteiligt werden.
- 301 – Die demokratische Rückbindung an die Parlamente muss gestärkt werden.
- 302 – Ein gesellschaftlicher Dialogprozess zu den Anforderungen an digitale Verwaltungsan-  
303 gebote ist notwendig: hier sollten Vertreterinnen und Vertreter eines breiten gesell-  
304 schaftlichen Spektrums einbezogen werden und zu Aufgaben und Ansprüchen an eine  
305 digitale Verwaltung, die im Dienst der Menschen steht, beraten.

### 306 **Einsatz digitaler Technologien zur Verbesserung der Daseinsvorsorge**

307 Das, was für ein sinnvolles menschliches Dasein notwendige Güter und Leistungen sind,  
308 verändert sich fortlaufend und auch unter den Vorzeichen digitaler Möglichkeiten. Digitalisie-  
309 rung bringt neue Aufgaben für die Daseinsvorsorge. Zum Wohle der Bevölkerung, dem Ge-  
310 meinwohl, sollen z.B. die Verwaltungsangebote digital verfügbar werden. Die Versorgung mit  
311 Energie und Wasser, die Entsorgung der Abwässer und des Abfalls, die Unterhaltung des  
312 öffentlichen Personennahverkehrs, Post- und Telekommunikationsdienstleistungen, öffent-  
313 lich-rechtliche Medien, um nur einige Aufgaben der Daseinsvorsorge zu nennen, all diese  
314 Aufgaben werden in Teilen digital oder sind es bereits. Neben der Erweiterung bisheriger As-  
315 pekte der Daseinsvorsorge können auch neue Aufgaben hinzukommen, wenn es darum  
316 geht, die Daseinsvorsorge insgesamt zu verbessern.

317 Daraus folgt:

- 318 – Der Zugang zu digitaler Kommunikation muss für alle gesichert und Teilhabe ermög-  
319 licht werden. Dies sollte ein neuer Versorgungsauftrag für Kommunen werden. Auf die-  
320 sem Weg können Datensicherheit und Datenschutz als neue Aufgabe der öffentlichen

- 321 Daseinsvorsorge wahrgenommen und allen Bürger\*innen als Angebot unterbreitet wer-  
322 den. Die öffentlichen Rechenzentren könnten diese Aufgaben im Verbund erledigen.
- 323 – Der digitale Wandel der Energie- und Versorgungsinfrastruktur sollte in sozial-ökologi-  
324 scher Perspektive vorangetrieben werden. Soziale Innovationen und nachhaltige Tech-  
325 nologien können der Gesellschaft neue Entwicklungsimpulse geben.
- 326 – Zur Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorge müssen die kritischen Infrastrukturen ge-  
327 schützt und analoge Backup-Prozesse bereitgehalten werden.
- 328 – Der öffentliche Raum, öffentliche Infrastruktur, Einrichtungen des kommunalen Ge-  
329 meinwesens und die Entwicklung der Stadt gehören in die öffentliche Hand und nicht in  
330 die Hände privater Firmen oder technologiegetriebener "smart-city"-Projekte. Statt ei-  
331 ner technologiefixierten und machbarkeitsorientierten Vorgehensweise braucht es eine  
332 breite Diskussion der Bürger\*innen über die gesellschaftlichen und sozialen Anforde-  
333 rungen für die Aufgaben der Daseinsvorsorge und auch an die technologischen Verän-  
334 derungen und ihren Nutzen für die Gemeinschaft.

#### 335 **4. Gewalt gegenüber Beschäftigten im Öffentlichen Dienst**

336 Nahezu täglich erleben Beschäftigte in den Dienststellen von Bund, Ländern und Kommu-  
337 nen, zum Beispiel in der Justiz, als Gerichtsvollzieher\*in, als Bewährungshelfer\*in oder im  
338 Justizvollzug, in der Finanz-, Umwelt- oder Arbeitsschutzverwaltung, auf den Autobahnen, in  
339 den Jobcentern, Ordnungs- und Bürgerämtern, beim Zoll, bei Rettungs- und Feuerwehreins-  
340 ätzen, im Straßenverkehr und in nahezu allen Arbeitssituationen Gewalt in unterschiedlichen  
341 Ausprägungen. Respektlosigkeit, Anfeindungen, Beleidigungen oder auch Drohungen neh-  
342 men seit Jahren kontinuierlich zu. Tätliche Angriffe mit Körperverletzungen bis zur Todes-  
343 folge machen den dringenden Handlungsbedarf deutlich.

344 Die betroffenen Beschäftigten fühlen sich allein gelassen mit den seelischen und körperli-  
345 chen Folgen von Gewalt. Und sie haben Angst, dass sich Angriffe wiederholen könnten.

346 Die Beschäftigten in den Dienststellen von Bund, Ländern und Kommunen sind das Gesicht  
347 der öffentlichen Verwaltung, sie sind die Repräsentant\*innen des Staates, der den Bürger\*in-  
348 nen helfend, beratend, regelnd, aber auch eingreifend und strafend gegenübertritt. Die Part-  
349 nerschaft mit den Bürger\*innen kann aber nur gelingen, wenn gegenseitiger Respekt die Ba-  
350 sis ist.

351 Dazu gehört auch die Achtung des Rechts der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf  
352 Unversehrtheit ihrer Persönlichkeit.

353 Die bisher vereinzelt unternommenen Anstrengungen, die Situation zu verbessern, sind un-  
354 genügend und wirken nur punktuell entlastend.

355 Die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherren stehen in der Verantwortung, ihre Beschäftig-  
356 ten wirkungsvoll vor Gewalt und Übergriffen zu schützen. Die Sicherheit und Gesundheit der  
357 Beschäftigten muss oberste Priorität haben.

358 Zu diesem Zweck muss in den Betrieben und Dienststellen des Bundes, der Länder und der  
359 Kommunen auf Grundlage regelmäßig durchgeführter, bindender Personalbedarfsanalysen  
360 ein spürbarer Personalaufbau und eine verbesserte finanzielle Ausstattung umgesetzt wer-  
361 den. Auch müssen deutlich mehr Investitionen in Infrastruktur und Daseinsvorsorge vorge-  
362 nommen werden. Beschäftigte sollen einen Anspruch auf Fort- und Weiterbildungen mit di-  
363 rektem Bezug zum Umgang mit Gewalt erhalten.

364 Das Thema „Gewaltprävention“ in den genannten Bereichen muss auf die betriebliche  
365 Agenda. Es bedarf der Erarbeitung einer betrieblichen Analyse und darauf aufsetzend eines  
366 Maßnahmenplans unter Beteiligung der Beschäftigten und Hinzuziehung des Arbeits- und



367 Gesundheitsschutzes, externer Unterstützung, wie z.B. Unfallkassen oder örtliche Polizei-  
368 dienststellen. Die Führung muss ihre Verantwortung wahrnehmen und Klarheit über den Um-  
369 gang mit Gewalt im Betrieb herstellen, ggf. das Hausrecht ausüben, wie Aussprechen von  
370 Platzverweisen, Anzeigen bzw. Strafanträgen.

## 371 **5. Rassismus und Antisemitismus**

372 ver.di fordert von der aktuellen und zukünftigen Bundesregierung endlich wirkungsvollen  
373 Maßnahmen und eine nachhaltige Gesamtstrategie beim Kampf gegen Rechtsextremismus,  
374 Rassismus und Antisemitismus umzusetzen. Die Morde und Anschläge von Kassel, Halle  
375 und Hanau müssen ein Wendepunkt für staatliches Handeln sein, die Gefahr von rechts darf  
376 nicht länger kleingeredet werden. Menschen, die im tödlichen Fokus von Terroristen stehen,  
377 müssen sich auf die Sicherheitsbehörden verlassen können, um sicher und angstfrei in die-  
378 sem Land zu leben. Die Skandale, beispielsweise um Nazi-Netzwerke in der Polizei oder die  
379 systematische Täter-Opfer-Umkehr wie sie die Ermittlungen zum NSU prägten, unterstrei-  
380 chen die Notwendigkeit, unabhängige öffentliche Beschwerde- und Ermittlungsstrukturen zu  
381 schaffen, an die sich Betroffene von institutionellem Rassismus wenden können. Ebenso  
382 müssen Beratungsstellen für die Opfer rechter Gewalt umfassend und dauerhaft gefördert  
383 werden.

384 Die Arbeitswelt hat als Handlungsfeld für die Entwicklung von wirkungsvollen Maßnahmen  
385 gegen Rechtsextremismus und Rassismus eine hohe Bedeutung. Der Jahresbericht 2019  
386 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestätigt, dass sich rassistische Diskriminierungen  
387 insbesondere am Arbeitsplatz deutlich häufen. Die Bekämpfung von Diskriminierung und  
388 Rassismus in Betrieben und Verwaltungen erfordert die Einbeziehung des Bundesministeri-  
389 ums für Arbeit und Soziales (BMAS) in die Entwicklung entsprechender Maßnahmen. ver.di  
390 fordert zusammen mit dem DGB verstärkte und auf Dauer geschaltete Maßnahmen im Be-  
391 reich der politischen Bildung durch ein Demokratiefördergesetz. Nicht zuletzt die Bereitschaft  
392 bei sogenannten Querdenkern und Kritikern der Corona-Schutzmaßnahmen mit gewaltberei-  
393 teten Rechtsextremisten und Antisemiten Allianzen zu bilden, zeigt die erhöhte Notwendigkeit,  
394 öffentliche Bildungsprogramme nicht nur auf Jugendliche und junge Erwachsene zu be-  
395 schränken, wie es bei dem „Demokratie leben“ Programm der Fall ist.