



Entschließung Nr. 1

Flüchtlingspolitik

Die Zuwanderung von Asylbewerbern und Flüchtlingen und der hiermit verbundene unmittelbare Handlungsdruck stellt die Städte und Gemeinden vor gewaltige Herausforderungen. Die kommunale Ebene ist als Anlaufpunkt für Unterbringung, Versorgung und Betreuung der Flüchtlinge vor Ort besonders gefordert. Die größte Herausforderung besteht jedoch in der Integration der Menschen, die durch die Städte und Gemeinden zu bewerkstelligen ist.

In Kindergärten, bei der Feuerwehr, in Ordnungsämtern, Sozialämtern, Jobcentern, Jugendämtern, Gesundheitsbetrieben und weiteren sozialen Einrichtungen setzen sich die Kolleginnen und Kollegen unermüdlich und rund um die Uhr für die Menschen in Not ein und leisten großartige Arbeit. Doch der Personalmangel ist spürbar und hat sich durch die Aufgabenstellung im Zuge der Flüchtlingspolitik noch verschärft. Von den 200.000 fehlenden Stellen im öffentlichen Dienst entfallen mindestens 120.000 auf den kommunalen Bereich. Gleichzeitig bleiben nach wie vor zahlreiche Aufgaben unbearbeitet liegen, auch wenn die übrigen Beschäftigten versuchen, das Arbeitsaufkommen mehrerer Arbeitsplätze zu kompensieren. Und dennoch steht der Öffentliche Dienst nach wie vor für eine verlässliche Daseinsvorsorge und funktionierende staatliche Infrastruktur.

Der Öffentlichen Dienst und insbesondere seine Beschäftigten in den Kommunen beweisen hierbei erneut ihre Leistungsfähigkeit und leisten eine hervorragende Arbeit bei der Unterbringung und Betreuung von Flüchtlingen. Hierfür gebührt unseren Kolleginnen und Kollegen ein großer Dank für diesen enormen Einsatz, der nachhaltig unser Land positiv prägt!

Die Aufgaben und Kosten für die Gemeinden steigen im Zuge dieser Herausforderungen, insbesondere im sozialen Bereich, stetig. Die Belastungsgrenze vieler Städte und Gemeinden ist dabei bereits überschritten und mit ihnen die Belastungsgrenzen der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.

Die komba gewerkschaft fordert alle beteiligten Akteure auf, die entsprechenden personellen und finanziellen Grundlagen zu schaffen und Personaleinsparungen bei gleichzeitig wachsenden Herausforderungen durch die derzeitige Migrations- und Integrationspolitik zu beenden. Dies erfordert eine gemeinsame Kraftanstrengung von Bund, Ländern und Kommunen.

Dazu fordert die komba gewerkschaft, den Kommunen die Flüchtlingskosten unbürokratisch zu erstatten und die Asylverfahren deutlich zu beschleunigen. Die Flüchtlingskrise ist ein Kraftakt, bei dem Bund und Länder die Kommunen nicht die Rechnung zahlen lassen dürfen!



EntschlieÙung Nr. 2

Kommunal финанzen

Die Bewältigung der Flüchtlingskrise durch die Kommunen hat einmal mehr gezeigt, dass es trotz schwieriger finanzieller Rahmenbedingungen die lokale Ebene ist, welche die stärkste Verwaltungskraft, die höchste Flexibilität und die größte Nähe zur Bevölkerung besitzt. Nur wenn die Kommunen dauerhaft und nicht erst anlassbezogen finanziell angemessen und stabil ausgestattet sind, ist Deutschland in der Lage, diese und künftige Herausforderungen zu bewältigen.

Trotz gestiegener Steuereinnahmen ist auch das Volumen der Kassenkredite weiter angewachsen – um 1,2 Milliarden Euro von 48 auf 49,6 Milliarden. Wie in den Vorjahren, so sind auch in diesem Jahr die Ausgaben für die konjunkturabhängigen sozialen Leistungen überproportional gestiegen.

Auch der Investitionsrückstand der Kommunen ist im Jahr 2015 weiter auf nun 136 Milliarden Euro angestiegen. Um Entwicklungschancen für alle Kommunen und damit auch die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse zu sichern, müssen Städte und Gemeinden wieder in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben im Interesse der Bürgerinnen und Bürger angemessen wahrnehmen zu können. Auch in strukturschwachen Regionen muss es gelingen können, ein vernünftiges Maß an kommunaler Infrastruktur zur Verfügung zu stellen. Ziel muss es sein, Eigenkräfte zu stärken, Investitionen zu ermöglichen und Strukturschwächen zu überwinden.

Die durch Änderung der Finanzverfassung eingeführte sogenannte „Schuldenbremse“ hat dazu geführt, dass die Politik in den vergangenen Jahren massive Einsparungen im öffentlichen Dienst betrieben hat, insbesondere durch Personalabbau. Dabei darf jedoch nicht übersehen werden, dass die Personalkosten bei den Kommunen im Durchschnitt weniger als 25% ausmachen. Diese Quote ist im Vergleich der Länder in der Europäischen Union sehr niedrig.

Ein weiterer Abbau der öffentlichen Dienstleistungen oder ein Absenken des Bezahlungsniveaus für das Personal im öffentlichen Dienst kann nicht hingenommen werden. Die Schuldenbremse darf deswegen kein Dogma sein. Wenn es die Lage erfordert, ist es geboten, das Inkrafttreten der Schuldenbremse für die Kommunen auszusetzen.

Bund und Länder sind daher aufgefordert, endlich eine angemessene und sachgerechte Finanzausstattung der Kommunen sicherzustellen, die eine Entlastung der Kommunen von Sozialausgaben, die Förderung strukturschwacher Regionen, die Sicherung der kommunalen Investitionskraft sowie eine Lösung des Altschuldenproblems vorsieht. Hierzu gehört, dass Aufgabenübertragungen per Gesetz stets einen konnexen Kostenersatz beinhalten müssen (Konnexitätsprinzip).



Entschließung Nr. 3

Demografischer Wandel/Nachwuchsförderung

Die meisten Städte und Gemeinden stehen vor dem Problem, dass es durch den Bevölkerungsrückgang und der damit verbundenen geringen Auswahl an qualifizierten Nachwuchskräften zunehmend schwerer wird, die Qualität der Verwaltungsarbeit zu sichern. Die Verwaltungen stehen damit vor der immensen Herausforderung, junge Menschen für die Arbeit in der Kommune zu begeistern und sich dem massiven Wettbewerb der konkurrierenden Privatwirtschaft zu stellen.

Bedingt durch die politischen Sparzwänge, haben Einstellungsstopps, geringere Ausbildungszahlen, teilweise Ausbildungsstopps und Verweigerung der Übernahme von Ausgebildeten, Wiederbesetzungssperren oder auch Beförderungsstopps zu einer Entwicklung beigetragen, die sich schon heute negativ auswirkt. Umso härter werden Ruhestandswellen die Städte und Gemeinden in den nächsten Jahren treffen. Wenn jetzt keine grundlegende Verbesserung dieser Situation herbeigeführt wird, steht fest, dass in Zukunft eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung durch die Kommunen im Verwaltungs- wie auch besonders im Techniker-, Sozial- sowie im Gesundheitsbereich, die sowohl Kundenorientierung als auch Bürgerfreundlichkeit sicherstellt, nicht mehr möglich sein wird.

Die frühzeitige Förderung von Nachwuchskräften durch qualifizierte Ausbildung mit hinreichend attraktiven Ausbildungs- und Bezahlungsbedingungen, eine bedarfsgerechte Zahl an Ausbildungsplätzen, die der Überalterung, der Unterbesetzung und dem daraus resultierenden Stellenbesetzungsbedarf der kommenden Jahre Rechnung trägt und eine nachfolgende Übernahme in den Behörden könnten dieser negativen Entwicklung entgegenwirken.

Nach erfolgter Übernahme muss weiterhin durch moderne und attraktive Arbeitsbedingungen sichergestellt werden, dass eine langfristige Bindung des Beschäftigten möglich ist. Dies kann insbesondere durch Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei angemessener Bezahlung sowie ein leistungsgerechtes und konkurrenzfähiges Bezahlungsniveau mit angemessenen Aufstiegschancen erreicht werden. Vermehrt spielen auch Aspekte wie flexible Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle sowie auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine entscheidende Rolle.

Die komba gewerkschaft setzt sich vor diesem Hintergrund daher weiter dafür ein, Arbeitsplätze altersgerecht auszugestalten, den Wissenstransfer zwischen Alt und Jung zu verbessern, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber zu steigern, die Teilhabemöglichkeiten von Asylsuchenden und Flüchtlingen am Arbeitsleben zu erweitern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern sowie flexible Arbeitszeit- und Renteneintrittsmodelle zu schaffen.



Entscheidung Nr. 4

Alterssicherung

Das System der Gesetzlichen Rentenversicherung muss weiterhin auf dem bewährten Prinzip der Lohn- und Beitragsbezogenheit basieren und paritätisch finanziert werden. Versicherungsfremde Leistungen müssen steuerfinanziert werden.

Die Niveauabsenkungen in der Rentenversicherung durch die Rentenreformmaßnahmen der vergangenen Jahre führen zu deutlich geringeren Renten, insbesondere die Anhebung der Regelaltersgrenze führt zu einem reinen Rentenkürzungsprogramm. Zudem werden die sich wandelnden Erwerbsbiographien mit längeren Arbeitslosigkeitsphasen, geringfügiger Beschäftigung und „Kleinselbstständigkeit“ zu geringeren Rentenanwartschaften führen und das Risiko der Altersarmut zunehmend steigern.

Deshalb sollte alles daran gesetzt werden, den Beschäftigten das Erreichen der aktuellen Altersgrenzen zu ermöglichen. Bei der Förderung der Beschäftigung Älterer sollten daher lebenslanges Lernen, die betriebliche Gesundheitspolitik sowie altersgerechte Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen im Vordergrund stehen.

Neben diesen Maßnahmen sollte jedoch auch überdacht werden, wie ein gleitender Übergang aus dem Erwerbsleben in die Ruhestandsphase sichergestellt werden kann, insbesondere, wenn das Rentenalter angehoben ist. Sinnvollerweise sollte ein Wechsel nicht abrupt erfolgen. Hierfür sollten (weiterhin) flexible Möglichkeiten bestehen, die es dem Einzelnen erlauben, diesen Übergang nach seinen persönlichen Bedürfnissen und seiner Lebensplanung zu gestalten.

Letztlich gewinnen die private Altersvorsorge und die betriebliche Altersvorsorge im Zuge der erfolgten Absenkungen des Rentenniveaus immer mehr an Bedeutung. So hat die private Altersvorsorge als zweite Säule der Alterssicherung durch die Einführung der staatlichen Förderung kapitalgedeckter Altersvorsorge neben der gesetzlichen Rentenversicherung einen wesentlich größeren Stellenwert erhalten. Auch die betriebliche Altersvorsorge ist künftig – ggf. als Pflichtversicherung – weiter auszubauen und eine deutliche Verbesserung von Mitnahmemöglichkeiten (Portabilität) anzustreben.