

Leitantrag-Nr. IV

Aus- und Fortbildung

Leitantrag der Bundesleitung

**Der 19. Steuer-Gewerkschaftstag möge den anliegenden
Leitantrag**

**„Nachwuchs fördern: Steuerverwaltung zukunftsfähig
aufstellen!“**

beschließen.

Empfehlung des Bundeshauptvorstandes:

Annahme Ablehnung Arbeitsmaterial

Beschluss des 19. Steuer-Gewerkschaftstages:

Annahme Ablehnung Arbeitsmaterial

Laut einer Studie von PWC werden dem öffentlichen Dienst ohne Gegenmaßnahmen im Jahr 2030 rund 816.000 Arbeitskräfte fehlen. Bricht man die Zahlen auf die Steuerverwaltung herunter, wird dort ein Mangel von rund 35.000 Beschäftigten zu verzeichnen sein. Hierbei ist noch nicht einmal der Umstand berücksichtigt, dass die Steuerverwaltung und deren IT als einzige Behörde mit privatwirtschaftlichen Unternehmen und Steuerberaterinnen bzw. Steuerberatern im direkten Wettbewerb um die besten Köpfe stehen.

Bereits seit dem Jahr 2012 ist zu beobachten, dass immer weniger Schulabgängerinnen und Schulabgänger die immense Zahl an Pensionierungen kompensieren müssen. Allein durch die Anhebung des maximalen Alters einer möglichen Verbeamtung von bisher 27 auf nun über 40 in allen Bundesländern, bedingt durch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz, konnten überhaupt noch ausreichend Bewerberinnen und Bewerber gefunden werden. Mittlerweile wird in den meisten Bundesländern allerdings jede Bewerberin/ jeder Bewerber eingestellt - ohne die in der Verfassung vorgesehene Bestenauslese des Art. 33 Abs. 2 GG.

Dies hat gravierende Auswirkungen: Während das Leistungsniveau der Anwärterinnen und Anwärter sinkt, steigen die Durchfallquoten stetig.

In Anbetracht dieser extremen Herausforderung wird ein durchdachtes Talentmanagement in den nächsten Jahren von enormer Bedeutung sein.

Ein gutes Talentmanagement-Konzept umfasst Strategien, Methoden und Maßnahmen, mit denen die Steuerverwaltung sicherstellen kann, dass die unterschiedlichen Verwaltungsbereiche dauerhaft mit den richtigen Mitarbeitern besetzt sind.

Talentmanagement bezieht sich somit auf die Identifikation, Gewinnung, Bindung und Förderung von Nachwuchskräften. Daraus ergeben sich folgende Aufgabenbereiche, welche fokussiert werden und keinesfalls voneinander losgelöst betrachtet werden sollten:

- Personalgewinnung
- Onboarding
- Personalentwicklung
- Gesundheitsmanagement

Wegen des bereits beschriebenen Fachkräftemangels müssen besonders die Bedürfnisse der verschiedenen Altersgruppen, bzw. der unterschiedlichen Lebensphasen in den Blick genommen und jeweils maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote geschaffen werden. Ebenso gilt es, berufliche Erfahrungen, die individuelle Lernfähigkeit und Karrierewünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen.

I. Personalgewinnung

a) Nachwuchswerbung

Das Ziel der Steuerverwaltung muss sein, sich als Arbeitgeber im Kampf um die besten Nachwuchskräfte von der Konkurrenz abzuheben. Ob sich junge Nachwuchskräfte bewerben

oder nicht, liegt in erster Linie am Image eines Arbeitgebers. Hier hat die Steuerverwaltung in den vergangenen Jahren aufgeholt. Sie übernimmt eine Vorreiterrolle in der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung und im Kampf um Steuergerechtigkeit.

All diese positiven Entwicklungen müssen aber durch die Politik und die Beschäftigten selbst besser nach außen kommuniziert werden.

Als Mittel im Kampf um die besten Bewerberinnen und Bewerber und vor allen Dingen auch um eine ausreichende Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern zu gewinnen, darf die Zahlung von Anwärtersonderzuschlägen kein Tabuthema sein.

Jedoch muss in anderen Bereichen dringend nachgebessert werden: Angefangen bei einer modernen Arbeitsplatzausstattung, ergonomischer Büroeinrichtung, bis hin zur Frage, wie das Finanzamt mit seinem Gebäude in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird. Nur allzu oft dominieren graue Bauten aus den 1960er und 1970er Jahren und stehen fast schon sinnbildlich für Bürokratie und das sture Abarbeiten von Gesetzen. Oftmals könnte schon ein neuer Fassadenanstrich wahre Wunder bewirken.

Neben der Entwicklung eines positiven Arbeitgeberimages ist aber auch die Kommunikation an zukünftige Bewerber/-innen wichtig. Es muss gelingen das Interesse der gewünschten Zielgruppe auf sich zu ziehen.

Derzeit findet der erste Kontakt häufig durch Anzeigen in Printmedien, sowie auf eigenen Websites und Karriereportalen statt. Allerdings werden hier oftmals nur vakante Stellen, bzw. Einstellungsmöglichkeiten veröffentlicht. Erst im Bewerbungsprozess selbst werden dann auch die Vorteile einer Tätigkeit in der Steuerverwaltung aufgezeigt. **Die DSTG fordert daher eine bundesweite, länderübergreifende Imagekampagne, um junge Talente für eine Tätigkeit in der Steuerverwaltung zu begeistern.**

Besser präsentiert sich die Steuerverwaltung auf Ausbildungsmessen, auf denen motivierte Beschäftigte in den direkten Kontakt mit potenziellen Nachwuchskräften treten können. Doch auch hier muss nachgebessert werden. **Die DSTG fordert an dieser Stelle ausreichend finanzielle Mittel, um ansprechende Info-Stände, Werbemittel und Informationsmaterialien beschaffen zu können.**

Im Zeitalter der Digitalisierung ist das Internet die primäre Möglichkeit mit Bewerberinnen und Bewerbern in Kontakt zu treten. Die Kommunikation findet über besondere Foren, Blogs und soziale Netzwerke statt. Auch Plattformen wie Instagram, Facebook, Twitter, Xing und LinkedIn gewinnen immer mehr an Relevanz.

Das Thema „Sourcing“, welches die aktive, bzw. automatisierte Suche nach passenden Talenten über Karriereportale und Talentnetzwerke beschreibt, muss dringend von der Verwaltung angegangen werden.

Die Möglichkeit eines Reverse Recruiting würde gerade den Wünschen und Bedürfnissen der Generation Y entsprechen. Bei diesem wird der übliche Bewerbungsablauf umgedreht. Der Arbeitgeber bewirbt sich bei potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten, die er für seine Organisation begeistern möchte. Ein geeignetes Forum hierfür wären neben den Karrieremessen auch hausinterne Veranstaltungen, ein Tag der offenen Tür, der Ausbau des Projekts „Schule und Steuern“ oder Informationsstände in hochfrequentierten Innenstädten.

Die DSTG fordert, dass in den genannten Themenfeldern nachgebessert wird. Es darf kein Tabu mehr sein, professionelle Recruiter einzustellen und mit der Personalgewinnung zu betrauen.

Die notwendigen Investitionen in diesem Bereich sind überschaubar, die Wirkung hingegen ist beachtlich.

b) Mobiles und flexibles Arbeiten

Bei der Diskussion um mobiles und flexibles Arbeiten, geht es nicht zuletzt auch um die Zukunftsfähigkeit der Verwaltung. Vor einigen Jahren war die Steuerverwaltung mit ihren Telearbeitsplätzen in der Vorreiterrolle. Doch die private Wirtschaft hat hier nicht nur längst aufgeholt, sondern mit dem Ausbau von Homeofficemöglichkeiten die Steuerverwaltung sogar überholt. Auch das ist ein entscheidender Aspekt, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein.

Seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich das Arbeiten in unserer Verwaltung völlig verändert. In den vergangenen Monaten war es nur möglich, die Gesundheit der Beschäftigten und damit die Leistungsfähigkeit der Steuerverwaltung aufrecht zu erhalten, indem die Mehrheit der Beschäftigten von zu Hause arbeiten konnte. Die Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen diesen Weg mitzugehen war beeindruckend und das Ergebnis spricht für sich. Die Steuerverwaltung hat nicht nur ihre laufenden Aufgaben erfüllt, sondern daneben noch zusätzliche Aufgaben übernommen, die ihr Regierungen und Parlamente in Bund und Ländern auferlegt haben.

Erste Umfragen der DSTG in verschiedenen Bundesländern zeigen, dass die Beschäftigten die neuen Arbeitsformen positiv bewerten und sich einen Wechsel aus der Präsenz in der Dienststelle und dem mobilen und flexiblen Arbeiten für die Zukunft wünschen. Auf diese Weise wird das Beste aus beiden Welten kombiniert.

Das System des mobilen und flexiblen Arbeitens erfordert eine Arbeitskultur, die auf Vertrauen statt Präsenz basiert, auf Arbeitserfolg statt Arbeitszeit.

Neben den großen Chancen und Potentialen dieser Arbeitsform, existieren natürlich auch Risiken. Gerade bei der Arbeit zu Hause müssen klare Grenzen zwischen Beruf und Privatleben gezogen werden.

Die DSTG fordert deshalb die kontinuierliche Weiterentwicklung der Telearbeit, des mobilen und flexiblen Arbeitens mit folgenden Zielen:

- Die bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu schaffen.
- Die Unterstützung und Pflege von Angehörigen zu verbessern.
- Die Förderung von ehrenamtlichem Engagement neben dem Beruf.
- Die Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern und damit ihre Integration in das Erwerbsleben zu erleichtern.
- Die Attraktivität der Steuerverwaltung als Arbeitgeber weiter auszubauen.
- Die Motivation und Leistungsbereitschaft aller Beschäftigten zu erhalten und zu stärken.

- Die Umweltbelastung durch Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu verringern.
- Den Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, außerhalb der Ballungsräume günstiger zu wohnen und dadurch den ländlichen Raum zu stärken.

Bei diesen Entwicklungen muss immer der Mensch im Mittelpunkt stehen. Ein mobiles Arbeitsumfeld darf nicht dazu führen, dass Beruf und Privatleben nicht mehr abgegrenzt werden können. Zeiten ungestörter Arbeit und Zeiten ungestörter Privatsphäre müssen erhalten bleiben. Dies bedeutet insbesondere, dass die Beschäftigten nicht ständig erreichbar sein müssen. Die Führungskräfte sind vor dem Hintergrund des „Führens auf Distanz“ zu schulen und haben darauf zu achten, dass es bei den Beschäftigten nicht zur Selbstausschöpfung und Überlastung kommt.

Die arbeitszeit- und arbeitsschutzrechtlichen Regelungen müssen beachtet werden. Nur so kann das Arbeiten von zu Hause auch gesund sein. Die Beschäftigten sind hierüber durch den Dienstherrn aufzuklären.

Die DSTG fordert, dass die Möglichkeit des mobilen und flexiblen Arbeitens zu keinen Einsparungen bei den Büroflächen führt. Die DSTG wendet sich entschieden gegen die generelle Einführung eines „Desksharings“. Weiterhin ist im Hinblick auf den Arbeitsschutz für das mobile und flexible Arbeiten eine entsprechende Arbeitsplatzausstattung durch den Dienstherrn bereitzustellen.

c) Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Das Ergebnis einer Studie der Universität Kassel zeigt, dass öffentliche Verwaltungen, gemessen an dem adaptierten Berufundfamilie-Index“, durchschnittlich lediglich 60,35 von 100 möglichen Indexpunkte erreichen. Damit ist die öffentliche Verwaltung weniger familienfreundlich als die Privatwirtschaft.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen tragen aber sowohl zu einem positiven Arbeitgeberimage, als auch zur Zufriedenarbeit der Beschäftigten bei. Des Weiteren steigern sie die Bindung an die Steuerverwaltung.

Die DSTG fordert daher, dass neben flexiblen Möglichkeiten zur Arbeitsgestaltung für die Steuerverwaltung ein familienfreundliches Umfeld mit entsprechender Infrastruktur geschaffen wird. Neben Eltern-Kind-Büros, bieten sich auch behördeneigene Kindertagesstätten oder entsprechende Kooperationen an. Auch die Einrichtung von Ad-hoc-Betreuungsdiensten, bei denen Eltern ihre Kinder in Notfallsituationen, Übergangsphasen oder bei kurzfristigen Einsätzen temporär betreuen lassen können, bieten zumindest in größeren Städten einen nicht zu vernachlässigenden Mehrwert.

II. Onboarding

Unter Onboarding versteht man die systematische Einführung von neuen Beschäftigten in den Arbeits- und Einsatzbereich. Wie so oft im Leben entscheidet auch hier der erste Eindruck.

Die DSTG fordert daher Konzepte für ein systematisches und professionelles Onboarding durch die Verwaltung.

Der gesamte Onboarding-Prozess muss mit dem Tag beginnen, an dem sich die jungen Nachwuchskräfte nach einem erfolgreichen Bewerbungsprozess für einen Job in der Steuerverwaltung entschieden haben und darf frühestens nach Ablauf der Probezeit enden.

Die Vorbereitungsphase umfasst die Zeitspanne vom erfolgreichen Einstellungsgespräch bis zum ersten Arbeitstag. In dieser Phase des Wartens ist es wichtig, die neue Mitarbeiterin bzw. den neuen Mitarbeiter „bei Laune zu halten“ und ihr/ ihm das Gefühl zu vermitteln, sich richtig entschieden zu haben. Denn gerade in Zeiten des Fachkräftemangels werden Talente stark umworben, dabei wäre nichts ärgerlicher, als eine neue Mitarbeiterin bzw. einen neuen Mitarbeiter doch noch zu verlieren, weil sich diese/ dieser umentscheidet. In dieser Phase des Wartens ist es daher unumgänglich, der künftigen Kollegin bzw. dem künftigen Kollegen wichtige Informationen zuzusenden, offene Fragen zu klären und einen Übersichtsplan für die Gestaltung der ersten Wochen am Amt, bzw. am Lehrgangsort zu erstellen. Rund eine Woche vor Arbeitsantritt sollte der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ein freundliches, persönliches Willkommensschreiben übersandt werden, in welchem mitgeteilt wird, wann sie/ er an ihrem/ seinem ersten Arbeitstag wo erwartet wird.

Ob sich eine Kollegin oder ein Kollege an ihrem bzw. seinem ersten Arbeitstag willkommen fühlt, hängt wesentlich von den getroffenen Vorbereitungen ab. Nichts ist frustrierender, als dass sich niemand um die Kollegin bzw. den Kollegen kümmert und die Kolleginnen und Kollegen nicht informiert sind. Aus Studien weiß man, dass hier ein kleines Willkommensgeschenk wahre Wunder bewirken kann. Pralinen oder ein kleiner Blumenstrauß kosten nicht die Welt und sind zu Beginn ein Zeichen der Wertschätzung.

In der sich anschließenden Orientierungsphase, die am ersten Arbeitstag beginnt, muss das Ziel sein, die jungen Beschäftigten in die künftigen Aufgaben und Tätigkeitsbereiche einzuführen, die Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen und eine Bindung zum Finanzamt aufzubauen.

Abgänge und Wiedereinstellung

Nur allzu oft verlassen junge Kolleginnen und Kollegen die Steuerverwaltung nach der Ausbildung. Ganz entscheidend ist, wie sich die Steuerverwaltung hierbei verhält. Natürlich sollte darum gekämpft werden, die jungen Beschäftigten zu halten. Sollte dies aber trotzdem scheitern, muss es zumindest gelingen, dass sie das Finanzamt in guter Erinnerung behalten und sich vielleicht später überlegen, wieder in die Steuerverwaltung einzutreten.

Die DSTG fordert, dass die Steuerverwaltung den Wiedereinstieg früherer Beamtinnen und Beamten ermöglicht. In Zeiten des Fachkräftemangels kann sich der Staat ein „never comeback“ von qualifizierten Beschäftigten nicht leisten.

Die DSTG vertritt die Auffassung, dass externe Erfahrungen für den Dienstbetrieb bereichernd sein können. Aus anderen europäischen Ländern wissen wir, dass Kenntnisse aus der Tätigkeit bei Wirtschaftsprüferinnen und -prüfern, Unternehmens- und Steuerberaterinnen und -beratern in der Betriebsprüfung oder/ und Steuerfahndung vorteilhaft sein können.

III. Personalentwicklung

a) Ausbildung

Die DSTG fordert, dass die Steuerverwaltung an der internen Ausbildung festhält und die Anwärterinnen und Anwärter nach erfolgreicher Abschlussprüfung in allen Bundesländern ins Beamtenverhältnis übernommen werden.

Die Ausbildung an den internen Bildungseinrichtungen der Finanzverwaltung hat sich für die Qualifizierung von Nachwuchskräften bewährt. Nur so kann das notwendige Zusammenspiel von Theorie und Praxis sichergestellt werden. Die interne Ausbildung ist außerdem höchst anerkannt. Besonders deutlich wird ihr hohes Niveau immer wieder, wenn die Absolventinnen und Absolventen an externen Prüfungen (z.B. der Steuerberaterprüfung) mit herausragenden Ergebnissen teilnehmen.

Gerade auch im Hinblick auf die Bindung der jungen Beschäftigten an die Steuerverwaltung ist der Erhalt der internen Ausbildung von existenzieller Notwendigkeit. Mit ihr entsteht ein „Wirkgefühl“ – ein Gefühl der Zugehörigkeit.

Gerade während der Corona-Pandemie war das Thema Ausbildung im permanenten Fokus der DSTG. Die weitgehende Umstellung auf digitale Lehre verursachte gewaltige Reibungsverluste und die Durchfallquoten befinden sich derzeit auf einem Rekordhoch.

Von diesen Erfahrungswerten ausgehend fordert die DSTG die weitgehende Beibehaltung der bewährten Präsenzlehre. Diese gilt es jedoch mit gewinnbringenden Elementen der digitalen Lehre anzureichern. Die entsprechende IT-Ausstattung ist dabei vom Dienstherrn zur Verfügung zu stellen.

Zur weiteren Verbesserung der Ausbildung hat die DSTG folgende Kernforderungen:

Prüfungen und Laufbahnnote

Im Rahmen der Novellierung der StBAPO im Jahre 2012 wurde die Gewichtung der Noten für den gehobenen Dienst bereits verbessert. Ein kontinuierliches Lernverhalten während der gesamten Ausbildung wird nunmehr stärker honoriert.

Dies gilt es nun auch für den mittleren Dienst endlich umzusetzen.

Die Ausbildung ist vor allem praxisorientiert, diesem Umstand wird allerdings nach wie vor zu wenig Rechnung getragen. Deshalb fordert die DSTG, dass die Beurteilung der berufspraktischen Ausbildung mit mindestens 20% in die Gesamtnote bei der Laufbahn einfließt.

Ausbildungsarbeitsgemeinschaften (AbAG)

Die Gestaltung und Durchführung der AbAG wird in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich gehandhabt. Hier sind aus Sicht der DSTG einige Punkte unbedingt zu beachten:

- Die Dozierenden sollten pädagogisch, didaktisch und rhetorisch geschulte Praktiker/-innen sein, die in dem jeweiligen Fachbereich mehrjährige Erfahrung haben. Berufliche Entlastung und/oder entsprechende Vergütung können der Motivation dienen, diese bedeutende, aber auch sehr aufwendige Aufgabe wahrzunehmen.
- Die Räumlichkeiten, in denen die AbAG stattfinden, müssen über eine ausreichende technische Ausstattung verfügen.
- Schulungsoberflächen sollten eingerichtet werden
- Die AbAG sollten in zeitlicher Abstimmung mit dem Einsatz in dem jeweiligen Arbeitsbereich geplant werden. Damit sollen die erlernten Arbeitsvorgänge in der Praxis direkt und unmittelbar eingesetzt werden. Neues theoretisches Wissen sollte in den AbAG deshalb nicht vermittelt werden.

Ausbildungsbezirke

Es hat sich bewährt, im Veranlagungsbereich separate Ausbildungsbezirke/-plätze einzurichten. Der Aufgabenbereich umfasst dabei die vollständige Bearbeitung von Echt-Fällen, laufender Eingangspost und auch den Umgang mit Steuerbürgerinnen und -bürgern. Die ausgeführten Tätigkeiten sind vom Ausbildungsbezirk zu begleiten und zu kontrollieren. Die veranlagungsbegleitenden Tätigkeiten sind ebenfalls einzuschließen.

Entfrachtung der Lehrpläne

Da die Aufgaben in der Steuerverwaltung für die Mitarbeiter/-innen immer umfangreicher werden, wird es immer wichtiger, dass nicht die einzelnen Spezial- und Ausnahmeregelungen, sondern die Systematik des Steuerrechts und die Methodik der Rechtsanwendung intensiv an den Ausbildungseinrichtungen gelehrt werden. Im Idealfall wird den jungen Kolleginnen und Kollegen hierbei ein gutes Strukturdenken vermittelt.

Digitale Elemente sollten ebenfalls eingebaut werden. Spezifisches steuerrechtliches Wissen ist im Anschluss an die Ausbildung passgenau in entsprechenden zeitnahen Fortbildungen zu lehren.

b) Fortbildung

Das Steuerrecht befindet sich in einem permanenten Wandel, hinzu kommt die Herausforderung der Digitalisierung.

Die DSTG fordert an dieser Stelle, den Beschäftigten ansprechende und ausreichende Fortbildungen anzubieten.

Ein guter Schritt wäre eine länderübergreifende Fortbildungskooperation. Eine solche würde bundeseinheitliche Fortbildungsskripte ermöglichen, wodurch die Themen nicht in jedem Bundesland einzeln aufbereitet werden müssen. Personalressourcen könnten auf diese Weise geschont und eine bundesweit einheitliche Rechtsanwendung gewährleistet werden.

Außerdem sollten in der Fortbildung neue und zeitgemäße Medien eingesetzt werden. Neben echter Fachfortbildung in Präsenz, sollten auch hybride Formen (Präsenzunterricht und/oder livestreaming) des Unterrichts angeboten werden. Hierdurch können die Fortbildungsmöglichkeiten stark erweitert werden, denn nichts ist für junge, interessierte Nachwuchskräfte frustrierender, als immer wieder bei Fortbildungsangeboten abgelehnt zu werden.

Die DSTG fordert darüber hinaus die Einführung einer länderübergreifende Lernplattform, die mit Lernprogrammen, Video-Tutorials und Audio-Podcasts einen Anreiz zum Selbststudium bietet.

c) Masterstudium

Die DSTG fordert die Einführung eines länderübergreifenden Masterstudiengangs, um qualifiziertes Personal dauerhaft an die Steuerverwaltung zu binden und zeitgemäße Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen.

Dieser zusätzliche Studiengang soll die Ausbildung des gehobenen Dienstes insbesondere um internationale Steuerthemen, Konzernsteuerrecht und Betriebswirtschaftslehre ergänzen.

Für geeignete Kolleginnen und Kollegen soll das Masterstudium eine Möglichkeit darstellen, sich als künftige Führungskraft oder Steuerrechtsexperte zu entwickeln.

d) Modernes Dienstrecht

Um junge Beschäftigte dauerhaft an die Steuerverwaltung zu binden und nicht die Besten zu verlieren, müssen bessere Karrierechancen geschaffen werden.

Die DSTG fordert ein leistungsgerechtes, modernes und zukunftsfähiges Dienstrecht unter Beibehaltung des Berufsbeamtentums.

In diesem ist eine einheitliche Laufbahn, welche bei entsprechender Leistung, Eignung und Befähigung das Erreichen eines jeden Amtes, ohne das Hemmnis der Laufbahngruppen, zulässt. Das bisherige Laufbahnsystem stellt zu einseitig auf Vor- und Ausbildung ab. Mindestwartezeiten und Aufstiegsbeschränkungen sind leistungsfeindlich und wirken in letzter Konsequenz demotivierend.

IV. Gesundheitsmanagement

Die Möglichkeiten betrieblicher Gesundheitsfürsorge reichen von kostenlosen Impfungen und Vorsorgeuntersuchungen über Stressbewältigungsseminare, psychologische Betreuung und Mediation bis hin zu Betriebssport und gesundem Kantinenessen. Derartige Angebote müssen nicht zwingend mit hohen Ausgaben verbunden sein, schaffen aber dennoch ein hohes Maß an Mitarbeiterzufriedenheit und tragen außerdem zur Gesunderhaltung bei.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Staat bei Beamtinnen und Beamten sogar doppelt profitiert: Eine gesunde Lebensweise führt nicht nur zu weniger Fehlzeiten und frühzeitigen Altersabgängen, sondern bietet auch ein immenses Einsparpotential bei den Ausgaben für die Beihilfe.

Die DSTG fordert daher, das betriebliche Gesundheitsmanagement zu professionalisieren, entsprechende Fachkräfte einzustellen und die Gesunderhaltung der Beschäftigten mit den notwendigen finanziellen Mitteln zu unterstützen.