

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Quer- und Seiteneinstieg Alternative Wege in den Schuldienst

Ausgabe 09 19.09.2019
www.dgb.de/beamtenmagazin

Kommentar

Schuljahr zu Ende, Job weg –
keine Werbung für das Lehramt

Interview

mit Anja Herpell, Berliner
Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie



0,- Euro Girokonto¹ vom Sieger für Gewinner

- ✓ **Bundesweit kostenfrei Geld abheben**
an allen Geldautomaten der BBBank und unserer CashPool-Partner sowie an den Kassen vieler Verbrauchermärkte
- ✓ **Einfacher Kontowechsel**
in nur 8 Minuten
- ✓ **BBBank-Banking-App**
mit Fotoüberweisung, Geld senden und anfordern (Kwitt) und mehr...
- ✓ **Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst**



Jetzt informieren

in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon unter 07 21/141-0
oder auf www.bbbank.de/sieger



www.bbbank.de/termin

DEUTSCHES INSTITUT
FÜR SERVICE-QUALITÄT
GmbH & Co. KG



1. PLATZ

Bank des Jahres

Überregionale Filialbanken

Kundenbefragung

Nov. 2018

6 Filialbanken

www.disq.de

Privatwirtschaftliches Institut

INHALT

Titel	4
Quer- und Seiteneinstieg Alternative Wege in den Schuldienst	
Kommentar	6
Schuljahr zu Ende, Job weg – keine Werbung für das Lehramt, von Elke Hannack	
Aus dem Bund	7
Interview	9
mit Anja Herpell, Referatsleiterin Lehrkräfte- bildung Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie zum Programm QuerBer	
Aus den Ländern	10
Standpunkt	15
Antikriegstag: Nie wieder Krieg! Nie wieder Faschismus!	
Service	17
Wann der Dienstherr den Schmerzensgeldanspruch ausgleicht	
Vermischtes	18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Alexander Boettcher, Lisa Kranz, Silvia Pahlke,
Danny Prusseit, Henriette Schwarz, Niels Spilker
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte
Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim
Telefon: 0211 72134572, Telefax: 0211 7300275
infoservice@beamten-informationen.de
www.dgb.de/beamtenmagazin
www.dgb.de/beamtenmagazinabo
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Titelbild: Adobe Stock/contrastwerkstatt
Druck: B&W Druck und Marketing, Bochum
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 26. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr
Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für
Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: Toni Polkowski

Danny Prusseit

Politischer Referent,
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

die aktuelle Ausgabe des DGB-Magazins für Beamtinnen und Beamte stellt das Thema Fachkräftemangel – konkret den bundesweit bestehenden Lehrkräftemangel – in den Mittelpunkt.

Der häufige Gebrauch des Wortes Fachkräftemangel führt wohl in vielen von uns zu einem Verlust seiner Gewichtigkeit. Klar, denn Dauer und Frequenz der Nutzung machen deutlich, dass uns das Thema seit längerem begleitet, mittlerweile aber eher als Beiläufigkeit Bestand hat. Beide Faktoren haben jedoch auch dazu geführt, dass in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes das Problembewusstsein gestärkt wurde, Konzepte zur Lösung entwickelt und Maßnahmen ergriffen wurden.

So auch beim Lehrkräftemangel, der überwiegend an Grund- und Berufsschulen vorherrscht. Deutschlandweit erklärt sich die Notsituation u. a. durch zu geringe Ausbildungskapazitäten bzw. Studienplätze, die die Kultusministerien vor Jahren aufgrund prognostizierter, sinkender Schülerzahlen zurückgefahren haben. Dem gegenüber stehen steigende Geburtenzahlen, der Zuwachs an Kindern von Geflüchteten sowie altersbedingte Abgänge von Lehrkräften in den Ruhestand.

In einigen Bundesländern, insbesondere in Berlin, werden offene Stellen zunehmend mit Quereinsteigenden besetzt, um den Lehrkräftemangel in den Griff zu bekommen. Von 2.734 zum Schuljahr 2019/20 neu eingestellten Lehrkräften sind 711 Quereinsteigende. 405 von ihnen nehmen am Berliner Programm QuerBer teil, das eine erfolgreiche Ausbildung gewährleisten soll. Was QuerBer leistet, erklärt uns Anja Herpell von der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie in dieser Ausgabe.

Danny Prusseit

Quer- und Seiteneinstieg

Alternative Wege in den Schuldienst



Foto: Adobe Stock/contrastwerkstatt



Foto: GEW

Der dramatische Lehrkräftemangel erfordert, auch BewerberInnen einzustellen, die kein Lehramtsstudium absolviert haben. Die Mangelsituation in den Bundesländern ist unterschiedlich. Ist der Quereinstieg etwa in Bayern eher die große Ausnahme, hat jeder zweite Kollege/jede zweite Kollegin, der/die in Berlin eingestellt wird, keine Lehramtsausbildung. Wie gut der Berufseinstieg gelingt, hängt auch von den Unterstützungsmaßnahmen und der Qualität der Weiterbildung ab.

Von Ilka Hoffmann, Vorstandsmitglied Schule der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Neben der regulären Laufbahn mit Lehramtsstudium und Vorbereitungsdienst gibt es grundsätzlich zwei Alternativwege in den Schuldienst: den Quer- und den Seiteneinstieg. Laut Definition der Kultusministerkonferenz (KMK) spricht man von Quereinstieg, wenn Menschen, die ein Hochschulstudium in zwei unterrichtsrelevanten Fächern absolviert haben, einen regulären Vorbereitungsdienst absolvieren. Nach dem Zweiten Staatsexamen werden sie als reguläre Lehrkräfte eingestellt.

SeiteneinsteigerInnen sind Menschen, die ein Hochschulstudium oder eine Berufsausbildung, die diesem gleichgestellt ist, absolviert haben und ohne Vorbereitungsdienst in die Schule kommen. Diese KollegInnen erhalten teilweise einen pädagogischen Vorbereitungskurs und berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen.

Auch diese können in einigen Bundesländern mit einem Zweiten Staatsexamen abgeschlossen werden. Grundvoraussetzung für einen Quer- oder Seiteneinstieg ist also in der Regel ein Hochschulabschluss.

Mangel ist überall zu spüren

Die Zahl der Menschen, die als Quer- oder SeiteneinsteigerInnen eingestellt werden, variiert von Bundesland zu Bundesland stark. Man kann grob drei Gruppen von Bundesländern unterscheiden. Zur ersten Gruppe gehören Länder, in denen mindestens ein Fünftel der Neueingestellten keine reguläre Lehramtsausbildung hat. Dies ist in Berlin, Sachsen, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Bremen der Fall. Eine zweite Gruppe von Bundesländern

stellt bis zu 15 Prozent SeiteneinsteigerInnen ein. Hierzu zählen Niedersachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen. Eine eher geringe Quote haben derzeit noch Hamburg, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern und das Saarland. Ungeachtet dessen ist der Mangel an Lehrkräften für den Primarbereich und die Sonderpädagogik allerdings auch in diesen Ländern zu spüren.

Die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen und Arbeitsbedingungen unterscheiden sich ebenfalls von Land zu Land. Menschen, die an einem Seiten- oder Quereinstieg in den Schuldienst interessiert sind, sollten sich daher im jeweiligen Bundesland über die Bedingungen und Voraussetzungen informieren.

Unterstützung essenziell – aber schwierig zu realisieren

Ein wesentliches Problem des Quer- und Seiteneinstiegs in den Schuldienst sind häufig die fehlenden pädagogischen Qualifikationen und Erfahrungen der BewerberInnen. Zwar erleben auch AbsolventInnen eines Lehramtsstudiums im Vorbereitungsdienst nicht selten einen so genannten „Praxisschock“, da die schulische Realität oft viel komplexer ist als erwartet. Menschen ohne pädagogische Erfahrungen und Qualifikationen stellt dies allerdings vor ungleich größere Probleme.

Eine Vorbereitung auf die Tätigkeit ist deshalb unerlässlich. Sie sollte in der Form eines Intensivkurses Grundzüge der Pädagogik und Didaktik, aber auch schul- und arbeitsrechtliche Inhalte umfassen. Zudem sind eine berufsbegleitende Weiterbildung sowie eine gute Unterstützung vor Ort essentiell.

In der Praxis lässt sich ein solches Mentorensystem allerdings oft nur schwer realisieren. Denn die Quer- und SeiteneinsteigerInnen werden häufig gerade an die Schulen geschickt, an denen ein besonderer Mangel an Lehrkräften herrscht. Dabei handelt es sich oft um Grundschulen und Schulen in sozialen Brennpunkten. So werden gerade an Schulen, an denen ein besonders hohes Maß an pädagogischer Kompetenz und Erfahrung nötig ist, überdurchschnittlich viele unerfahrene Lehrkräfte eingesetzt, ohne dass diese vor Ort auf die Unterstützung erfahrener KollegInnen bauen können.

Oft sind Quer- und SeiteneinsteigerInnen Menschen, die schon über eine reiche außerschulische Berufserfahrung verfügen. Die Kompetenzen, die sie dabei erworben haben, können die Schulen produktiv nutzen. Das gilt allerdings nur dann, wenn die Schulleitungen auch die Gelegenheit erhalten, ihre besonderen Erfahrungen in den Schulalltag und den Unterricht einzubringen.

Auch QuereinsteigerInnen, die ihre Ausbildung im Ausland absolviert haben, können eine Bereicherung sein. Herkunftssprachliche Lehrkräfte, die auch ihre eigene kulturelle Erfahrung mitbringen, können für Kinder aus Einwandererfamilien wichtige Bezugs- und Beratungspartner sein. Darüber hinaus ist es für alle Lernenden anregend, an der Schule eine vielfältige Lehrerschaft zu haben.

Lehrkräftemangel hausgemacht

Eine zentrale Ursache für den Lehrkräftemangel ist, dass es zu wenige Studienplätze gibt. Gerade im Grundschulbereich gab es weit mehr BewerberInnen als Studienplätze. Zum Teil gibt es auch Zugangsbeschränkungen durch einen Numerus clausus. Dieser muss dringend abgeschafft werden. Die Ausbildungskapazitäten müssen durch die Einstellung zusätzlicher Hochschullehrkräfte erhöht werden.

Bis 2025 fehlen mindestens 26.300 ausgebildete GrundschullehrerInnen. Deshalb muss der Numerus clausus für das Lehramt an Grundschulen abgeschafft werden. Es ist eine Schande, dass junge Menschen, die sich für diesen Beruf entschieden haben, keinen Studienplatz bekommen. Zudem ist die Zahl der Studien- und Lehramtsanwärterplätze kräftig zu erhöhen. Darüber hinaus ist es wichtig, die GrundschullehrerInnen so zu bezahlen, wie die LehrerInnen am Gymnasium. Konkret: Die Länder, die die GrundschullehrerInnen noch nicht nach A 13 bzw. E 13 bezahlen, müssen endlich nachziehen. Mit ihrem 10-Punkte-Programm hat die GEW ein Maßnahmen-Paket vorgelegt, um den Lehrkräftemangel wirksam zu bekämpfen.

Ein weiteres Problem ist die Abbruchquote in Studium und Vorbereitungsdienst. Dies können wir uns angesichts des dramatischen Lehrkräftemangels nicht leisten. Deshalb muss auf die Studierenden und LehramtsanwärterInnen zugegangen und die Ausbildung stärker an deren Bedürfnissen ausgerichtet werden.

Für attraktive Arbeitsbedingungen sorgen

Grundsätzlich wird man den Lehrkräftemangel nur dann beheben können, wenn die Arbeitsbedingungen entsprechend attraktiv sind. Dies bedeutet, die Unterrichtsverpflichtung und die Lerngruppengröße spürbar zu reduzieren. Auch dürfen Grundschullehrkräfte, die die Basis für den späteren Lernerfolg der Kinder legen, nicht schlechter bezahlt werden als ihre KollegInnen an anderen Schulformen.

Quer- und SeiteneinsteigerInnen müssen über eine entsprechende Staffelung der Unterrichtsverpflichtung langsam an den Schulalltag herangeführt werden. Außerdem ist ihnen eine intensive berufsvorbereitende und -begleitende Weiterbildung zu garantieren.

Intensive Schulentwicklungsarbeit unerlässlich

Will man produktiv mit der Situation des Quer- und Seiteneinstiegs umgehen, ist darüber hinaus eine intensive, professionell unterstützte Schulentwicklungsarbeit unerlässlich. Zentral ist dabei, dass auf der Grundlage der verschiedenen Kompetenzen der Lehrkräfte und der Zusammensetzung der Lerngruppen ein Schulkonzept entwickelt wird, aus dem die einzelnen innerschulischen Fortbildungen abgeleitet werden.



Von Elke Hannack,
stellvertretende Vorsitzende
des DGB

Schuljahr zu Ende, Job weg

Keine Werbung für das Lehramt

Jeden Sommer das gleiche Spiel: Die einen freuen sich über den Beginn der Sommerferien, die anderen werden in die Arbeitslosigkeit geschickt. Die einen fahren ans Meer, die anderen gehen auf's Amt. Vor allem in einigen westdeutschen Bundesländern ist diese Praxis verbreitet: Angestellte Lehrkräfte erhalten einen befristeten Vertrag und werden pünktlich zu den Sommerferien entlassen. Zum folgenden Schuljahr werden sie in der

Regel wieder eingestellt. Die Länder sparen sich das Gehalt, die Arbeitslosenversicherung zahlt die Zeche.

Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit waren im Sommer 2018 bundesweit 9.102 Lehrkräfte arbeitslos gemeldet. Das sind einige tausend mehr als in den Monaten davor oder danach. In diesem Sommer werden die Zahlen ähnlich hoch sein. Und inoffiziell sind weitaus mehr betroffen, denn ein großer Teil meldet sich gar nicht beim Amt. In Baden-Württemberg zum Beispiel sind laut Landes-GEW zum Ferienbeginn die Verträge von fast 4.000 PädagogInnen ausgelaufen. Gleichzeitig

wurden über 5.000 ReferendarInnen arbeitslos, deren Vorbereitungsdienst endete, welcher nicht wie in anderen Bundesländern die Sommerferien einschließt.

Die betroffenen Lehrkräfte sind mit Existenzängsten konfrontiert, teilweise über mehrere Jahre. Der Leistungsdruck erhöht sich, denn Befristungen wirken wie eine verlängerte Probezeit. Die Nach- und Vorbereitung des Schuljahres wird letztlich zu unbezahlter Mehrarbeit. Auch hier zeigt sich, dass der öffentliche Dienst beim Thema Befristung mit schlechtem Beispiel vorgeht. Das ist nicht akzeptabel. Gute Arbeit heißt unbefristete Arbeit – jahrelange Kettenbefristungen und sachgrundlose Befristungen darf es nicht geben.

Auch Rheinland-Pfalz war lange ein Problem. Doch seit kurzem ist vorgesehen, dass früher bis zum Beginn der Sommerferien befristet eingestellte Vertretungslehrkräfte nun bis zum Ende der großen Ferien Beschäftigte des Landes sind. Eine bessere Alternative ist jedoch, wenn jedes Bundesland einen ausreichend großen Vertretungspool mit festangestellten Lehrkräften installieren würde. Wenn etwa in Baden-Württemberg rund 6.000 Lehrkräfte dauerhaft vertreten werden müssen, reichen 1.666 Stellen in der ständigen Lehrerreserve natürlich nicht. Sie wie auch die Planstellen müssen aufgestockt werden!

MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

Fachklinikum Borkum

Sonne – Wind – Meer. Das Fachklinikum Borkum ist Garant für Ihre Gesundheit. Das ganzheitliche Behandlungsangebot richtet sich an Erwachsene Patienten (auch mit Begleitkind). Behandlungsschwerpunkte sind: Asthma bronchiale und Heuschnupfen, Chronische Atemwegserkrankungen (z.B. COPD, obstruktive Bronchitis), Neurodermitis, Erkrankungen des atopischen Formenkreises, Chronische und allergische Hauterkrankungen (u.a. Kontaktekzeme, Urtikaria, Psoriasis).



www.fachklinikum-borkum.de



Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

Die Mehrfachbelastung in Beruf, Familie und Haushalt bildet oft den Nährboden für Erkrankungen wie Depressionen oder somatoforme Störungen. Solche Krankheitsbilder bedürfen meistens der stationären Rehabilitation. Die Ostseeklinik Kühlungsborn hat ein speziell auf Mütter zugeschnittenes Therapiekonzept entwickelt, das auch psychosoziale Faktoren von Frauen einbezieht. Hierzu gehört auch die Möglichkeit, dass Mütter ihre Kinder mitbringen können.



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de



Bundespolizei überlastet

GdP fordert flexible Arbeitszeitkonten

Die Überlastung der Polizei ist ein Dauerthema. Die BeamtInnen der Bundespolizei zum Beispiel haben derzeit einen Berg von 1,9 Millionen Überstunden angehäuft. Jörg Radek, stellvertretender Bundesvorsitzender der GdP und Vorsitzender des GdP-Bezirks Bundespolizei, sieht diesen Berg als einen „Ausdruck von Mangelverwaltung“. Weil die Personaldecke zu knapp ist, muss die Bundespolizei im eigenen Aufgabengebiet zwischen ihren Aufgaben an Bahnhöfen, Flughäfen und der Grenze sowie bei der Unterstützung der Landespolizeien priorisieren.

Nach langen Jahren des Stellenabbaus wurden zwar Korrekturen vorgenommen und es wird wieder mehr Personal eingestellt. Bei der Bundespolizei etwa soll die 2016 begonnene Einstellungsoffensive für Entlastung sorgen. Seitdem wurden 9.200 neue Stellen geschaffen, bis 2021 sollen weitere 3.500 Stellen folgen. Und kürzlich hat Innenminister Horst Seehofer (CSU) noch einmal zusätzliche 11.300 Stellen bis zum Jahr 2025 angekündigt. Problematisch ist laut GdP allerdings, dass die Situation des Verwaltungs- und Ausbildungspersonals bisher nicht ausreichend beachtet wird. Auch hier müssen dringend neue Stellen geschaffen werden: „Derzeit haben wir nicht genügend Personal, um gleichzeitig Gefahren abzuwehren, Strafverfolgung zu betreiben und für diese anspruchsvollen Aufgaben auszubilden“, so Radek.

Eine hohe Belastung für die Einsatz- wie auch für die Aus- und Fortbildungsbereiche ist für die kommenden Jahre absehbar. Aus Sicht der GdP wird es aufgrund der Aufgabendichte für die Beschäftigten kaum möglich sein, die angesammelten Überstunden abzubauen. Zur Bewältigung dieser Belastung fordert die Gewerkschaft flexible Arbeitszeitkonten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als grundlegende Behördenphilosophie festzuschreiben.

Verfall von Urlaubsansprüchen

Pflichten des Arbeitgebers

Bisher hatten Beschäftigte oft schlechte Karten, wenn es um den Verfall von Urlaubsansprüchen ging. Wenn Urlaub nicht beantragt wurde, verfiel er innerhalb einer bestimmten Frist automatisch. Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) von November 2018 stärkt die Rechte der Beschäftigten (EuGH Urteil vom 06.11.2018, Az. C-684/16). Es besagt, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch verfallen darf, nur weil die Beschäftigten diesen nicht beantragt haben. Das Gericht hat in einer wichtigen Grundsatzentscheidung klargestellt, dass es der Verantwortung des Arbeitgebers obliegt, den Urlaub zu gewähren.

Der EuGH nimmt also den Arbeitgeber in die Pflicht. Urlaubsansprüche können nur dann

verfallen, wenn Beschäftigte vom Arbeitgeber durch eine angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurden, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Dies gelte für öffentliche wie für private Arbeitgeber. Der EuGH begründete sein Urteil damit, dass die Beschäftigten in der schwächeren Position seien. Sie könnten davon abgeschreckt sein, auf ihr Urlaubsrecht zu pochen.

Mit seiner Entscheidung vom 19. Februar ist das Bundesarbeitsgericht der Rechtsprechung gefolgt (BAG vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15 Rn. 41). In einem Rundschreiben vom 03.09.2019 gibt das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) deshalb Hinweise für die Erfüllung der rechtlichen Vorgaben für die Tarifbeschäftigten. Vor dem Hintergrund, dass sich die genannten Urteile auf ArbeitnehmerInnen beziehen, handele es sich bei den Hinweisen für BeamtInnen um Empfehlungen.

Zur Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers gehört laut BMI, die individuelle und schriftliche Information der Beschäftigten über die Anzahl ihrer Urlaubstage zu Beginn des Kalenderjahres. Die Information soll getrennt nach den Kalenderjahren der Entstehung der Urlaubstage und mit den entsprechenden Verfallsfristen erfolgen. Gleichzeitig sollen Arbeitgeber und Dienstherren die Beschäftigten auffordern, die bestehenden Urlaubsansprüche vor Ablauf der Verfallsfrist so zu beantragen, dass der Urlaub im Bezugszeitraum auch genommen werden kann. Es soll zudem darauf hingewiesen werden, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Bezugszeitraums verfällt, wenn die Beschäftigten in der Lage waren, ihren Urlaub im Bezugszeitraum zu nehmen, ihn aber nicht beantragt haben.

Sie finden die Hinweise in der Rundschreibendatenbank des BMI.



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

**Wo Sie im Leben
auch hinwollen,
wir haben den
passenden Schutz.**

www.nuernberger.de/
beamte-oeffentlicher-dienst

AUS DEM BUND

Deutsche Bahn AG

Personal händeringend gesucht

Bei der Deutschen Bahn AG fehlt es sowohl an gelernten und erfahrenen LokführerInnen als auch an zahlreichen anderen Fachkräften. Deshalb ist die Deutsche Bahn bundesweit in 27 Städten auf DB-Jobtour und setzt auch auf die Ausbildung von Quereinsteigenden. Mit der Jobtour will der Staatskonzern Interessierte von den beruflichen Möglichkeiten als LokführerIn, FahrdienstleiterIn, ZugbetreuerIn oder in einem der anderen 500 Bahnberufe überzeugen. Insgesamt will die Deutsche Bahn in diesem Jahr 22.000 Stellen neu besetzen und in den kommenden Jahren sollen bis zu 100.000 Menschen eingestellt werden. Um dem Personalmangel entgegen zu wirken, hat die Deutsche Bahn auch ihre Ausbildungskapazitäten erhöht – im Vergleich zum Vorjahr um 400 weitere Plätze. Am 9. September sollten demnach rekordverdächtige 4.200 Lehrlinge ihre Berufsausbildung bei der DB AG begonnen haben. Ausgebildet werden 680 Azubis zu FahrdienstleiterInnen, 610 Lehrlinge lernen den Beruf der LokführerInnen, 550 werden ElektronikerInnen, 340 Kauffrau bzw. Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen sowie weitere 300 MechatronikerInnen.

Deutsche Post AG

Erhöhung der Entgelte

Um 2,1 Prozent steigen die Entgelte der Tarifbeschäftigten der Deutschen Post AG zum 1. Oktober. Die erste lineare Erhöhung um 3 Prozent wurde bereits zum 01.10.2018 wirksam. Der von ver.di und der Deutschen Post AG ausgehandelte Tarifvertrag sieht eine Wahlmöglichkeit der Beschäftigten vor – hiernach können diese zwischen einer prozentualen Entgelterhöhung oder der Reduzierung der Arbeitszeit (Entlastungszeit) wählen. Die Erhöhung um 2,1 Prozent entspricht dabei einer Entlastungszeit von 42,19 Stunden. Stichtag für einen Wechsel in die Entlastungszeit oder aus ihr zurück ab dem jeweils kommenden Jahr ist der 30. September. Darüber hinaus sieht der ausgehandelte Tarifvertrag vor, dass die Ausbildungsvergütung ebenfalls zum 1. Oktober um weitere 2,1 Prozent erhöht und dann jeweils auf volle 10 Euro aufgerundet wird. Mit dem geltenden Tarifvertrag verlängert sich auch die 4-prozentige Postzulage für aktive BeamtInnen bei der Deutschen Post AG. Sie erhalten im Oktober 2019 außerdem eine Einmalzahlung in Höhe von 350 Euro. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31.05.2020.



Anja Herpell, Referatsleiterin
Lehrkräftebildung

Orientierung und Qualifizierung für Berliner Quereinsteigende

Ende Juli begann in Berlin nicht nur für die SchülerInnen das neue Schuljahr, sondern auch für rund 3.000 neueingestellte LehrerInnen. Darunter 405 sogenannte QuereinsteigerInnen, also Lehrkräfte, die kein Lehramtsstudium absolvierten, sich aber durch das abgeschlossene Studium eines Mangelfachs als geeignet auszeichneten. Um eine erfolgreiche Nachqualifizierung derer zu gewährleisten, hat Berlin das Programm QuerBer entwickelt. Was das Programm leistet, erklärt uns Anja Herpell, Referatsleiterin Lehrkräftebildung in der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, die zusammen mit ihrem Team das Programm erarbeitet hat.

Seit wann gibt es das Programm QuerBer und was bietet es?

Der QuerBer hat gerade – mit einer von der Senatorin überreichten Torte! – seinen ersten Geburtstag gefeiert. Das Programm bietet unseren „QuerBeren“ frühzeitige Orientierung, Begleitung und Qualifizierung. Bereits vor Aufnahme der Unterrichtstätigkeit erhalten sie Inputveranstaltungen: Welche Rolle haben Sie als Lehrkraft? Was müssen Sie in den ersten Tagen an der Schule beachten? Welche Fettnäpfchen sollten Sie vermeiden? Welche Rechtsgrundlagen müssen Sie beachten? Anschließend wird allen TeilnehmerInnen eine individuelle Patin oder ein Pate an die Seite gestellt, die oder der sie im Unterricht besucht, berät und begleitet. Die Paten sind in der Regel pensionierte Lehrkräfte mit viel Schul- und Lebenserfahrung. Sie unterstützen, ermutigen, trösten und helfen, aus schwierigen Situationen im Schulalltag herauszufinden. Zusätzlich besuchen alle Fortbildungen, die sich an ihren Bedürfnissen orientieren. Inhaltlich geht es in erster Linie um Unterrichtsplanung, um Unterrichtsstörungen und um Classroom-Management. Nach dieser Phase der pädagogischen Kompetenzentwicklung beginnt die fachliche Qualifizierung. Die QuerBeren studieren ein weiteres Unterrichtsfach (im Grundschullehramt zwei weitere Fächer) in unserem landeseigenen Studienzentrum StEPS. Wenn die Studien erfolgreich absolviert wurden, schließt sich der berufsbegleitende Vorbereitungsdienst an, der mit der Staatsprüfung endet. Insgesamt umfasst die berufsbegleitende Qualifizierung zwischen drei und viereinhalb Jahren.

Wie fördert das Land Berlin die Ausbildung der QuereinsteigerInnen und was wird von ihnen gefordert?

Der Quereinstieg für die Lehrämter beinhaltet vor allem eine berufliche Entwicklungsperspektive. Wer den langen und nicht immer leichten Weg der Qualifizierung durchhält, verfügt nach Beendigung der Staatsprüfung über das jeweilige Lehramt und ist damit kein Quereinsteiger mehr. Das Land fördert einerseits das schulische Onboarding mit einer erheblichen Abminderung der Pflichtstundenzahl sowie der Zuweisung von zusätzlichen Mentorenstunden an die Schulen. Darüber

hinaus werden jährlich rund 2,5 Millionen Euro für Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Diese Mittel werden zum Beispiel für die Paten sowie für DozentInnen (häufig emeritiertes Universitätspersonal) verwendet. Gefordert wird von den Quereinsteigenden – neben den ohnehin für alle Lehrkräfte geltenden Tugenden – in erster Linie Offenheit und Durchhaltevermögen. Nur wer offen ist für den schulischen Alltag, das bürokratische System, für Sorgen und Anliegen der SchülerInnen und Eltern und für kritische Rückmeldungen der AusbilderInnen, hat eine Chance, das Ziel Lehramt auch zu erreichen. Und Durchhaltevermögen sowie auch Resilienz sind ganz wichtige Eigenschaften, über die die Quereinsteigenden verfügen müssen, um die Ausbildung erfolgreich zu durchlaufen.

Welche Erfahrungen konnten mit QuereinsteigerInnen gesammelt werden? Wo liegen die größten Herausforderungen und auch Chancen?

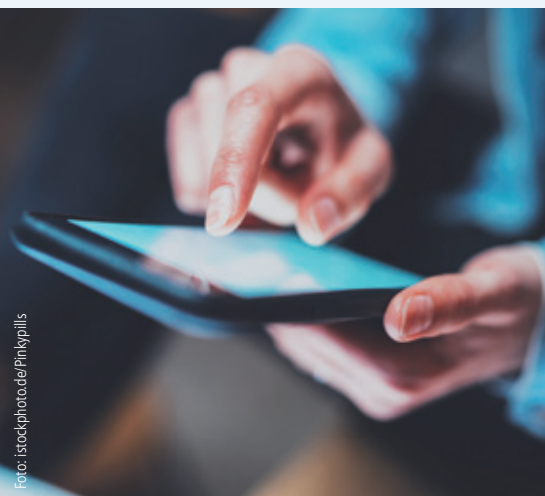
Unter unseren Quereinsteigenden gibt es wie unter den lehramtsbezogen Ausgebildeten auch Menschen, die sich etwas schwer tun mit der neuen Aufgabe und wahre Naturtalente. Im Schnitt gibt es unter ihnen etwas mehr Männer als in der Vergleichsgruppe und sie sind rund 10 Jahre älter. 96 Prozent bestehen am Ende der Ausbildung die Staatsprüfung. Herausfordernd ist für die Schulen vor allem die Situation, wenn mehrere Auszubildende – das können Praxissemester-Studierende, LehramtsanwärterInnen und Quereinsteigende sein – zeitgleich an einer Schule beginnen. Die große Chance für das Schulsystem im Quereinstieg liegt meines Erachtens darin, dass Menschen aus ganz anderen beruflichen Zusammenhängen in unsere Schulen kommen und so völlig neue Perspektiven beitragen. Und manchmal weckt es auch bei SchülerInnen Respekt, wenn ihre Lehrerin früher einmal als Kapitänin Containerschiffe gesteuert hat oder Tierärztin war. Und ein Mathematiklehrer, der als Ingenieur Häuser gebaut hat, genießt sicherlich auch eine besondere Achtung.

bildungsserver.
berlin-brandenburg.
de/schule/lehrerinnen-
und-lehrer/einstieg-
ins-lehramt/einstieg-
querber/

Baden-Württemberg

Neue App unterstützt Polizeiarbeit

1.000 Smartphones wurden seit Dezember 2018 an die polizeiliche Praxis in Baden-Württemberg ausgegeben. Das berichtet das Innenministerium. Die Geräte sollen die PolizeibeamtInnen in ihrer Arbeit unterstützen. Sie bieten die Möglichkeit, vor Ort auf die polizeilichen Informationssysteme zuzugreifen, Fahr-



dungsbestände zu überprüfen und Einwohnermeldedaten abzufragen. Seit Ende August ermöglicht zudem eine neue App – die sogenannte mSB-App – die mobile Sachbearbeitung. Polizeilich relevante Sachverhalte können von den BeamtInnen vor Ort digital erfasst werden. Diese können dann zeitgleich am Büroarbeitsplatz im sogenannten Vorgangsbearbeitungssystem ComVor eingesehen oder weiterverarbeitet werden. Durch die fortlaufende Weiterentwicklung der mSB-App soll es bereits in naher Zukunft möglich sein, dass auch mit der Smartphone-Kamera abgescannte Ausweisdaten und Kennzeichen automatisch erfasst und weiterverarbeitet werden können.

Bayern

Lehrkräftemangel spitzt sich zu

Laut GEW hat der Mangel an Lehrkräften an den Grund-, Mittel- und Förderschulen auch in Bayern dramatische Ausmaße erreicht. In manchen Bereichen können zwei Drittel der freien Stellen nicht mit voll ausgebildeten Lehrkräften besetzt werden, verlautbarte die GEW

Bayern kürzlich. Das bayerische Kultusministerium versucht seit einiger Zeit, den Mangel mit Menschen zu kompensieren, die bisher wenig bis nichts mit Pädagogik zu tun hatten. Die Folgen für den Arbeitsalltag der Lehrkräfte, die bereits an den Schulen sind, seien gravierend: Fachfremde KollegInnen müssen aufwändig eingearbeitet werden, zunehmende Ausfälle wegen Erkrankungen führen zum Aufteilen von verwaisten Klassen, notwendige Doppelbesetzungen werden gestrichen. Oftmals ist an einen geregelten Unterricht nicht mehr zu denken, kritisiert die GEW. Damit einher gehe eine fortschreitende Verschärfung der Arbeitsbedingungen an den Schulen. Laut GEW müssen dringend konkrete Maßnahmen für Entlastungen ergriffen werden, um die Gesundheit der PädagogInnen zu schützen und zu erhalten.

Berlin

Fachgespräch mit Finanzsenator

VertreterInnen des DGB Bezirk Berlin-Brandenburg, der Gewerkschaften und des Hauptpersonalrats diskutierten am 3. September mit Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz (SPD), wie der öffentliche Dienst Berlins attraktiver werden kann. Themen waren der Personalaufbau, die Bezahlung der Beschäftigten und die Raumsituation in den Behörden. Der Senator verwies darauf, dass seit 2014, trotz vieler altersbedingter Personalabgänge, ein Personalaufbau von ca. 10.000 zusätzlichen Beschäftigten erfolgte. HPR-Vorsitzende Daniela Ortmann machte deutlich, dass parallel auch die Personalstellen aufgebaut werden müssen, um ein zügiges Ausschreibungs-, Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren realisieren zu können. Gleichzeitig müssten auch die räumlichen Bedingungen mit dem Personalaufwuchs Schritt halten. Vermehrte Telearbeit und mobiles Arbeiten löse das Raumproblem nicht. Bezüglich der Bezahlung der Beschäftigten erläuterte Dr. Kollatz, dass die geplante Ballungsraumzulage in Höhe von insgesamt 150 Euro (siehe BM 7/8 2019) nicht auf das vom Senat beschlossene Ziel, 2021 mit der Besoldung der Berliner BeamtInnen das Durchschnittsniveau der Bundesländer zu erreichen, angerechnet werden soll.

Brandenburg

Kabinett beschließt neue Laufbahnverordnung

Das Kabinett hat auf Vorschlag von Innenminister Karl-Heinz Schröter (SPD) eine neue Laufbahnverordnung beschlossen. Infolgedessen wird die allgemeine Verwaltung für weitere HochschulabsolventInnen geöffnet. Bisher konnten nur VolljuristInnen im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst im Land verbeamtet werden. Zukünftig können neben den AbsolventInnen der Rechtswissenschaften auch jene der Verwaltungs- und Wirtschaftswissenschaften ins Beamtenverhältnis übernommen werden. Darüber hinaus ist für die Luftfahrtverwaltung eine neue Laufbahn eingerichtet worden. So können beispielsweise AbsolventInnen mit Studienfachrichtungen der Luft- und Raumfahrttechnik im gehobenen und höheren Dienst verbeamtet werden. Eine eigene Laufbahn für den gehobenen und höheren Dienst wurde auch beim Verfassungsschutz eingerichtet. HochschulabsolventInnen etwa aus den Studienfachrichtungen Islamwissenschaft, Sozialwissenschaft und Ethnologie können gleichermaßen den Beamtenstatus erlangen. Die Verbeamtungsmöglichkeit ist eine Reaktion auf den Fachkräftemangel und soll die Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land erhöhen.

Bremen

Personalsituation bleibt angespannt

Die GEW Bremen sieht auf Grund richtiger Maßnahmen der Schulbehörden in Bremen und Bremerhaven zwar erste Erfolge im Schulsystem, bewertet die Situation zu Beginn des neuen Schuljahres wegen des Personalmangels aber dennoch kritisch. So seien 40 von 1.196 Stellen bei den Lehrkräften und damit 3,34 Prozent nicht besetzt. Zudem wachse die Zahl der SchülerInnen in einem Umfang, dass 32 zusätzliche Stellen anfielen, ein Plus von 2,8 Prozent. Deutlich mehr als die Hälfte der Neubesetzungen erfolge mit QuereinsteigerInnen. Im Grundschulbereich würden 17 Stellen für Lehrkräfte durch Pädagogische Unterstützungskräfte abgedeckt. Damit bleibe der Fachkräft-

temangel weiterhin ein großes Problem. Alles in allem wertet die GEW die Zahlen, gerade im bundesweiten Kontext, als Versagen der KultusministerInnen hinsichtlich einer perspektivisch angelegten Versorgung der Schulen mit Lehrkräften. „Hier bedarf es einer bundeslandübergreifenden Initiative, um die auf Jahre sich abzeichnende Mangelsituation zu beheben“, meint GEW-Landesvorstandssprecher Bernd Winkelmann. Ein erster konstruktiver Schritt dazu wäre die Aufstockung der Ausbildungskapazität an der Uni Bremen.

Hamburg

Schulstrukturfrieden wird verlängert

In den vergangenen zehn Jahren hat der sogenannte Schulstrukturfrieden die Sicherheit und die Verlässlichkeit gegeben, um die Hamburger Schulen zu sanieren und zu modernisieren. Ferner wurden auf dessen Grundlage an jeder Schule kostenlose Ganztagsangebote eingerichtet und die Förderangebote erweitert. Mit einer Einigung der vier Bürgerschaftsfraktionen von SPD, Grünen, CDU und FDP über eine Verlängerung des Schulstrukturfriedens wurde nun eine Rahmenvereinbarung getroffen, die diesen bis zum Jahr 2025 – unabhängig davon, wer die Regierung stellt – verlängert. Anerkannt wurde, dass alle Lehrkräfte – gleich an welcher Schulform und in welcher Schüler-Altersgruppe sie unterrichten – eine anspruchsvolle und gleichermaßen bedeutende Aufgabe haben. Deshalb soll die Besoldung aller derzeit mit A 12 besoldeten Lehrkräfte in drei Stufen beginnend mit dem 01.08.2021 bis zum 01.08.2023 auf A 13 angehoben und damit den anderen Lehrkräften gleichgestellt werden. Parallel sollen Funktions- und Beförderungsstellen um eine halbe Besoldungsstufe angehoben werden.

Hessen

Investitionsstau durch Schuldenbremse

Der DGB Hessen-Thüringen kritisiert fehlende öffentliche Investitionen des Landes. Hessische Städte, Gemeinden und Landkreise lägen mit ihren Investitionsausgaben deutlich unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt. Dies führe



Foto: Adobe Stock/Christian Delbert

in vielerlei Hinsicht zu konkreten Problemen. Beispiele seien die Bildungsinfrastruktur und der soziale Wohnungsbau. Im Bildungsbereich bestünde ein gewaltiger Investitionsstau in Kitas, Schulen und Hochschulen. In den Ballungs- und Mittelzentren sei bezahlbarer Wohnraum Mangelware. Und auch die Verkehrsinfrastruktur weise unübersehbare Mängel und Engpässe auf. Michael Rudolph, Vorsitzender des DGB Hessen-Thüringen mahnt an, dass mittlerweile auch erhebliche Defizite durch fehlendes Fachpersonal in den Bau- und Planungsämtern bestehen. Hochproblematisch sei zudem die dünne Personaldecke im hessischen Forstbereich. Auch die GdP kritisiert das jahrelange Sparen. Landeseigene Gebäude, darunter auch viele Polizeidienststellen und Präsidien würden älter, Renovierungs- und Sanierungsmaßnahmen fänden jedoch häufig nicht, oder nicht im erforderlichen Maß statt.

Mecklenburg-Vorpommern

Finanzverwaltung: Ausbildungszahlen leicht erhöht

Das Finanzministerium hat die Anzahl der Ausbildungsplätze im Vergleich zu den Vorjahren leicht erhöht. So soll der Bedarf an Fachkräften in den kommenden Jahren gesichert werden. Die zweijährige duale Ausbildung zur Finanzwirtin/zum Finanzwirt haben in Mecklenburg-Vorpommern Anfang September nunmehr 55 AnwärterInnen aufgeteilt in drei Klassen begonnen. In den Jahren zuvor waren es zwei Klassen. Für den ehemaligen gehobenen Dienst

wird die Ausbildungskapazität ebenfalls erhöht. Im Oktober dieses Jahres starten dann 46 BeamtInnen auf Widerruf ihr dreijähriges Studium zur Diplom-Finanzwirtin/zum Diplom-Finanzwirt. Die Steuerverwaltung stelle sich mit den erhöhten Ausbildungszahlen den personellen Erfordernissen, die eine effiziente Einnahmeverwaltung benötigt. Finanzminister Reinhard Meyer (SPD) sagte dazu: „Für die Landesverwaltung gilt das gleiche wie für die freie Wirtschaft: Die beste Möglichkeit, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern, ist die Ausbildung junger Menschen.“

Niedersachsen

Kritik am Entwurf des neuen Vergabegesetzes

Der DGB kritisiert den Gesetzentwurf des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr zur Änderung des Niedersächsischen Tarifreue- und Vergabegesetzes. Das Gesetz regelt die Bedingungen zur Vergabe öffentlicher Aufträge. Aus Sicht des DGB sieht der Entwurf des Wirtschaftsministeriums massive Verschlechterungen vor, die die Bindung von Unternehmen an Tarifverträge weiter schwächen. So sollen wichtige Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge und große Bautätigkeiten aus dem Anwendungsbereich der Vergaberichtlinien gestrichen werden. Der Schwellenwert, ab dem das Gesetz gilt, soll von 10.000 auf 25.000 Euro angehoben werden. Die Folge wäre, dass das Gesetz beträchtlich weniger öffentliche Aufträge erfasst als

bisher. Zudem ist geplant, die Kontrollen beim Einsatz von Nachunternehmern abzuschwächen. Die Gewerkschaften setzen sich seit Langem dafür ein, in allen Branchen repräsentative Tarifverträge zur Grundlage der Vergabe von öffentlichen Aufträgen zu machen.

Nordrhein-Westfalen

Innenminister verspricht Aufhebung von Stellendeckelung

Innenminister Hebert Reul (CDU) hat angekündigt, einen seit 2005 geltenden Deckelungsbeschluss für die Polizei aufheben zu wollen. Mit diesem wurde die Zahl der Stellen bei der Polizei im Bereich A 12 und A 13 auf den damals erreichten Stand eingefroren. Die Aufhebung entspräche einer langjährigen Forderung der GdP. „Wenn Reul seine Vorstellungen gegenüber dem Finanzminister durchsetzen sollte, sind in NRW endlich die Zeiten vorbei, in denen erfahrene Polizisten ihren Aufgabenbereich wechseln müssen, weil sie sonst nicht befördert werden können“, begrüßt GdP-Landesvorsitzender Michael Mertens das Vorhaben. „Durch den erzwungenen Wechsel ist der Polizei in den vergangenen Jahren viel Fachwissen verloren gegangen. Das gilt nicht nur für die Kripo, sondern für alle Arbeitsbereiche der Polizei. Auch für den Verkehrsbereich, die Wachen und die Verwaltung“, so Mertens. Vor einer endgültigen Bewertung werde sich die GdP die genauen Rahmenbedingungen ansehen, unter denen die Aufhebung umgesetzt werden soll.

Rheinland-Pfalz

Gesundheitsschutz in Grundschulen unzureichend

Am Morgen die Konferenz, dann zum Unterricht, zwischendurch den kranken Kollegen vertreten, am Nachmittag Elterngespräche und am Abend die Aufsätze. Die Arbeitsbelastung an Schulen ist in den letzten Jahren gestiegen. Psychische und psychosomatische Erkrankungen kommen bei Lehrkräften mittlerweile viel häufiger vor, als bei anderen Berufsgruppen. Gefährdungsbeurteilungen können dabei helfen, Belastungen, Gefährdungen und Risiken

zu erkennen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen – auch an Schulen. Laut GEW kommen Arbeitgeber der gesetzlichen Verpflichtung allerdings nur an wenigen Schulen nach. In einem „Schlaglicht Gesundheitsschutz an Grundschulen“ erklärt die GEW daher, was alles zu einer Gefährdungsbeurteilung gehört und wer für deren Umsetzung verantwortlich ist. Das sei in erster Linie die Schulleitung. Anstöße für die Durchführung könnten aber auch einzelne Lehrkräfte und natürlich der Perso-

Verstärkungen werden somit ab Herbst 2019 spürbar. Zudem werden zum 1. Oktober 129 KommissaranwärterInnen neu eingestellt – das ist die höchste Einstellungszahl bei der saarländischen Polizei seit 35 Jahren. Sie ergibt sich aus dem laufenden Doppelhaushalt des Landes für die Jahre 2019 und 2020 – eingeplant wurden jeweils 124 Einstellungen – und einer Nachpersonalisierung ausgeschiedener Auszubildender aus dem Einstellungsjahrgang 2018.



Mehr unter:
www.gew-rlp.de
www.unimedizin-mainz.de/ifl

nalrat geben. In Rheinland-Pfalz sollte zudem das Institut für Lehrgesundheit (IfL) hinzugezogen werden, das mit der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung der MitarbeiterInnen im staatlichen Schuldienst betraut ist.

Saarland

Polizei: Höchste Einstellungszahl seit 35 Jahren

In den vergangenen fünf Jahren konnten die Einstellungszahlen für die saarländische Polizei laut Ministerium für Inneres, Bauen und Sport trotz der Schuldenbremse schrittweise deutlich angehoben werden. So erfolgten im Jahr 2016 statt den ursprünglich geplanten 80 Neueinstellungen tatsächlich 110. Diese 110 PolizistInnen werden in diesem Jahr ihre Ausbildung beendet haben und der Fläche der Polizeiorganisation zugewiesen. Die personellen

Sachsen

DGB zur Landtagswahl

„Die hohe Wahlbeteiligung zeigt: Das Interesse, Einfluss auf die politischen Verhältnisse in Sachsen zu nehmen, ist bei den WählerInnen im Freistaat deutlich gestiegen“, bewertet Markus Schlimbach, Vorsitzender des DGB Sachsen, das Ergebnis der Landtagswahl vom 1. September. Trotz des zu verzeichnenden, bedauerlichen Zuwachses bei rechtskonservativen und rechtsextremistischen Kräften, zeige das Wahlverhalten nicht von grundsätzlich rechtsextremem Denken, sondern von Protest gegen die herrschenden Verhältnisse und gegen Parteien, die die Ost-West-Angleichung in nunmehr drei Jahrzehnten nicht wesentlich vorangebracht haben. Der sogenannte Ost-Ab-schlag bei der Bezahlung, übermäßig viele prekäre Arbeitsverhältnisse und die Flucht vieler Arbeitgeber aus Tarifverträgen wirkten sich

verhängnisvoll auf den Alltag der arbeitenden Menschen aus und schade dem Ansehen der Demokratie. „Sachsens und Brandenburgs WählerInnen senden mit ihrer Abstimmung eine klare Botschaft an die Bundesrepublik: Werdet endlich der Lage im Osten gerecht. 30 Jahre nach dem Mauerfall müssen die Arbeitsbedingungen in Ost und West endlich angeglichen werden“, so Schlimbach.

Sachsen-Anhalt

Mehr PolizeianwärterInnen als erwartet

Dr. Tamara Zieschang (CDU), Sachsen-Anhalts Staatssekretärin für Inneres und Sport, hat am 29. August in Aschersleben 387 PolizeianwärterInnen ernannt. Gemeinsam mit den bereits 173 im Frühjahr zur Ausbildung bzw. zum Studium zugelassenen AnwärterInnen konnte somit das Ziel von ursprünglich 500 beabsichtigten Einstellungen im Jahr 2019 deutlich über-



Foto: Eduard Fiegel

sritten werden. Im Land Sachsen-Anhalt, speziell in der Landespolizei wird das Ziel verfolgt, bis 2021 eine Sollstärke von 6.400 VollzugsbeamtInnen zu erreichen. Langfristig wird eine Erhöhung auf 7.000 angestrebt. Hierzu

wurde die Zahl der PolizeianwärterInnen in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. „Für die BürgerInnen des Landes bedeutet dies Kontinuität bei der Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung“, so die Staatssekretärin.

BSW-Bezügekonto der Commerzbank
Das kostenfreie Konto, das Geld hinzuverdient!*



Einmalige Vorteile für den Öffentlichen Dienst!

- + **100 EUR** Startguthaben*
- + **Mindestgeldeingang lediglich 1 Cent***
- + **Gebührenfreie Kontoführung***
- + **Beitragsfreie BSW-Nutzung***
Mit BSW bekommen Sie bei Ihren Einkäufen Geld zurück auf Ihr BSW-Bezügekonto.
- + **B-Tarif für die ganze Familie:**
Auch Ihre Kinder und Lebenspartner können das Konto eröffnen.

Jetzt Konto eröffnen!

bsw-bezugekonto.de
Oder bei einer von rund 1000 Filialen der Commerzbank



* Kostenlos nur bei privater Nutzung, ab 0,01 Euro mtl. Mindestgeldeingang, sonst 9,90 Euro je Monat, belegloser Kontoführung und Nutzung von Commerzbank-Cash Group-Geldautomaten. Zusätzlich fallen 1,50 Euro je Vorgang/Scheck für belegte Inlands-/SEPA-Überweisungen, Einzug von auf Euro ausgestellten Inlandschecks sowie je Bargeldaus- und Bargeldeinzahlung am Schalter der Commerzbank an. Diese und alle weiteren Bedingungen und Informationen finden Sie unter www.bsw-bezugekonto.de.

Info unter:
Telefon: 0800 444 00 14
(gebührenfrei; Mo - Fr: 8:00-19:00 Uhr)



bsw-bezugekonto.de

BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst

AUS DEN LÄNDERN

Schleswig-Holstein

Finanzieller Zuschlag für LehramtsanwärterInnen

Die Zahl der Lehrkräfte in Schleswig-Holstein wächst: 23.345 LehrerInnen arbeiten im aktuellen Schuljahr an den 793 Schulen im Land. An einigen Grundschulen und Förderzentren gestaltet sich die Suche nach PädagogInnen allerdings schwierig und so will Karin Prien (CDU), Ministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur, die betroffenen Regionen mit einem neuen Vorhaben attraktiver machen. Zum 01.02.2020 erhalten LehramtsanwärterInnen einen Zuschlag von 250 Euro, wenn sie ihr Referendariat an einer ausgewählten Schule in den Kreisen Dithmarschen, Segeberg, Steinburg oder Herzogtum Lauenburg absolvieren. Der Zuschlag wird für die Dauer des 18-monatigen Vorbereitungsdienstes gezahlt. Das Modellvorhaben läuft zunächst über zwei Jahre, zu jedem Einstellungstermin stellt

das Land 66 Stellen zur Verfügung. ReferendarInnen, die den Zuschlag erhalten, sind dann verpflichtet, nach erfolgreicher Beendigung des Vorbereitungsdienstes mindestens fünf Jahre als Lehrkraft in den Kreisen zu arbeiten, andernfalls müssen sie den Zuschlag zurückzahlen. Die GEW Schleswig-Holstein findet es richtig, neue Anreize auszuprobieren. Ihre Erwartungen an den Regionalzuschlag sind aber gering.

Thüringen

Justiz personell gestärkt

Nachdem viele Jahre lang nur wenige Neueinstellungen an Thüringer Gerichten vorgenommen wurden, gibt es in der nun laufenden Legislaturperiode einen stärkeren Anstieg bei den Zahlen der RichterInnen und StaatsanwältInnen. Darüber informiert Justizminister Dieter Lauinger (Bündnis 90/Die Grünen). Insgesamt wurden in dieser Legislaturperiode



Foto: istockphoto.de/AndreyPopov

rund 140 ProberichterInnen neu eingestellt. In den kommenden Jahren sollen jährlich etwa 40 ProberichterInnen hinzukommen, um die ab 2027 anstehende hohe Zahl an Ruhestandseintritten abzufedern. Zudem wurden mit den Landeshaushalten 2015 bis 2019 zahlreiche Planstellen zur Bildung einer Einstellungsreserve neu geschaffen. Mit dem bereits beschlossenen Haushalt für 2020 ist weiterhin sichergestellt, dass alle 53 im Pakt für den Rechtsstaat für Thüringen vorgesehenen Stellen bis 2021 besetzt werden können.

Höchste Zeit, ...



Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.

... dass Sie sich jetzt von den Vorteilen der Debeka-Krankheitskostenvollversicherung überzeugen, wie z. B. bedarfsgerechter Versicherungsschutz, günstige Beiträge, freie Arztwahl, Heilpraktikerbehandlung, keine Rezeptgebühren. Sollten Sie in einem Kalenderjahr keine Leistungen in Anspruch nehmen, zahlen wir Ihnen bis zu 3 Monatsbeiträge zurück!

Sie haben Fragen? Wir informieren Sie gerne.

anders als andere

Info
(08 00) 8 88 00 82 00
www.debeka.de



NIE WIEDER KRIEG! NIE WIEDER FASCHISMUS!

FÜR FRIEDEN UND ABRÜSTUNG!



Seit 1957 wird am 1. September an die Schrecken des Ersten und Zweiten Weltkriegs sowie an die schrecklichen Folgen von Krieg, Gewalt und Faschismus erinnert. An jedem 1. September machen auch der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften seitdem deutlich: Die deutschen Gewerkschaften stehen für Frieden, Demokratie und Freiheit. Nie wieder Krieg, nie wieder Faschismus!

Auch in diesem Jahr – 80 Jahre nach dem Beginn des Zweiten Weltkriegs – machten GewerkschafterInnen an zahlreichen Orten in ganz Deutschland darauf aufmerksam. Zuvor hatte der DGB zum diesjährigen Antikriegstag aufgerufen:

Demokratie, Frieden und Freiheit sind keine Selbstverständlichkeit, sondern müssen entschlossen verteidigt werden. Das weiß niemand besser als wir Gewerkschaften. Deshalb waren wir von Anfang an zentraler Teil der Friedensbewegung und haben zu ihren Erfolgen beigetragen. Wir wissen aber auch: Unser Kampf gegen Faschismus, nationalistische Kriegstreiberei und besinnungsloses Wettrüsten ist längst nicht vorbei. Im Gegenteil: Wir leben heute in einer Welt, in der unser gewerkschaftlicher Einsatz für eine starke Friedensbewegung besonders gefordert ist.

Die aktuelle Weltlage ist geprägt durch Unsicherheit und Instabilität. Wir werden nicht nur Zeuge, wie ein neuer Aufrüstungswahn um sich greift, sondern sehen uns mit einer neuen nuklearen Bedrohung konfrontiert.

Schluss damit! Schon heute nimmt Deutschland den achten Platz bei den Rüstungsausgaben ein. Und das, obwohl das Geld für öffentliche Investitionen an allen Ecken und Enden fehlt – ob nun für die Gestaltung der sozialökologischen Transformation durch Klimawandel und Digitalisierung, in der Alterssicherung und Pflege, beim sozialen Wohnungsbau, bei der Entwicklung eines umfassenden Gesundheitssystems oder bei der Modernisierung von Schulen

und dem Kita-Neubau. Statt mit Unsummen das Wettrüsten anzuhetzen, fordern wir die Bundesregierung auf, die dafür vorgesehenen Mittel in ein sozial gerechtes Deutschland und Europa mit nachhaltigen Zukunftsperspektiven zu investieren. Soziale Gerechtigkeit und sichere Zukunftsperspektiven für alle – das ist zugleich die wirksamste Antwort auf die Spaltungs- und Ausgrenzungsparolen von Rechtsextremisten und Rechtspopulisten. Sie machen mobil gegen unsere Demokratie und sagen unserer vielfältigen und weltoffenen Gesellschaft den Kampf an. Weltweit befinden sich die Feinde der Demokratie, Autokraten und autoritäre Regime auf dem Vormarsch. Sie schüren neue Feindbilder. Sie instrumentalisieren die tiefe Verunsicherung, die das Gefühl bei vielen Menschen auslöst, in einer Welt zu leben, die völlig aus den Fugen geraten ist. Eine Welt, die durch eine wachsende Zahl an bewaffneten Konflikten geprägt ist. Eine Welt in der sich 70 Millionen Menschen auf der Flucht vor Krieg und Bürgerkrieg, vor politischer Verfolgung, vor Naturkatastrophen und Armut befinden. All diese Probleme lassen sich nur mit weniger statt mit mehr Waffen lösen.

Mehr zur
Geschichte des
Antikriegstages
www.dgb.de
-/DLn



Schenken Sie Ihrem Kind ein Stück Zukunft. Mit Kinder-Wohnsparen.¹⁾

Vertrauen Sie auf die Kompetenz und Sicherheit von Wüstenrot – der Bausparkasse für den Öffentlichen Dienst. Jetzt Eigenkapital für Ihr Kind aufbauen, mit **Kinder-Wohnsparen** und dem speziellen **Doppelvorteil für Mitglieder**²⁾ unserer Partnergewerkschaften und -verbände und ihre Angehörigen.

Mehr Informationen im Internet unter www.doppelvorteil.de.

Besuchen Sie unsere Wüstenrot-Service-Center oder kontaktieren Sie uns per
E-Mail: oeffentlicher-dienst@wuestenrot.de, Fax: 07141 16-831984

1) Gilt im Wüstenrot Wohnsparen Tarif D (mit Vertragsbeginn ab 01.03.2019). Bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem der Bausparer sein 16. Lebensjahr vollendet hat, wird die Kontogebühr nicht belastet.

2) Als Mitglied einer unserer Partnergewerkschaften und -verbände erhalten Sie bei der Wüstenrot Bausparkasse besondere Vorteilskompetenz und Vorteilsangebote, wie einen attraktiven Zinsvorteil für ausgewählte Wüstenrot Wohndarlehen und eine Auswahl aus drei Prämien für Wüstenrot Wohnsparen.



wüstenrot

Wünsche werden Wirklichkeit.



Wann der Dienstherr den Schmerzensgeldanspruch ausgleicht

Wurden BeamtInnen in Ausübung ihres Dienstes oder außerhalb dessen wegen ihrer Eigenschaft als BeamtInnen tätlich rechtswidrig angegriffen und haben sie gegen die TäterInnen vor Gericht Schmerzensgeldansprüche erstritten, blieben sie auf diesen häufig wegen Zahlungsunfähigkeit der SchädigerInnen sitzen. Die mittlerweile bei Bund und allen Ländern eingeführte Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen durch den Dienstherrn soll hier Abhilfe schaffen.

Die Voraussetzungen

Die Beamtin bzw. der Beamte muss Opfer eines tätlichen rechtswidrigen Angriffs geworden sein (1), aufgrund dessen ihr/ihm ein durch ein rechtskräftiges Endurteil festgestellter Anspruch auf Schmerzensgeld gegen die/den TäterIn zusteht (2). Zudem wird bei den meisten Dienstherrn vorausgesetzt, dass die Nichtübernahme der Erfüllung zu einer unbilligen Härte – wie beispielsweise bei erfolgloser Vollstreckung über einen festgesetzten Mindestbetrag gegeben – führt (3). Sind diese Voraussetzungen erfüllt, kann die Beamtin bzw. der Beamte einen Antrag auf Übernahme innerhalb einer Ausschlussfrist von ein bzw. zwei Jahren nach Eintritt der Rechtskraft des Urteils beim Dienstherrn stellen.

Bei der Entscheidung über diesen, steht dem Dienstherrn ein Ermessen zu. Es besteht also kein unmittelbarer Anspruch auf Erfüllungsübernahme trotz Vorliegens genannter Voraussetzungen, sondern die entsprechenden Vorschriften sind als Kann- bzw. bei vier Dienstherrn als Soll-Bestimmung ausformuliert. Bewilligt der Dienstherr den Antrag, begleicht er den festgestellten Schmerzensgeldanspruch in voller Höhe und der vollstreckbare Anspruch der Beamtin bzw. des Beamten gegen die/den TäterIn geht auf ihn über. Wird aufgrund desselben Sachverhalts eine einmalige Unfallentschädigung oder ein Unfallausgleich gezahlt, kann bzw. soll die Erfüllungsübernahme bei der Mehrheit der Dienstherrn verweigert werden.

Dienstherr	Besonderheiten
Bund § 78a BBG	Soll-Regelung; Mindestbetrag 250 Euro
Baden-Württemberg § 80a LBG	Kann-Regelung; keine unbillige Härte/erfolgloser Vollstreckungsversuch erforderlich
Bayern Art. 97 BayBG	Kann-Regelung; Mindestbetrag 500 Euro
Berlin § 74a LBG	Kann-Regelung; Mindestbetrag 500 Euro; zudem Vermögensauskunft mit Nachweis der sich aus dem Vermögensprotokoll ergebenden weiteren fruchtlosen Pfändungsmaßnahmen erforderlich
Brandenburg § 67a LBG	Kann-Regelung; Mindestbetrag 300 Euro
Bremen § 83a BremBG	Kann-Regelung; Mindestbetrag 250 Euro
Hamburg § 83a HmbBG	Kann-Regelung; kein Mindestbetrag erforderlich
Hessen § 81a HBG	Kann-Regelung; Mindestbetrag 500 Euro; Schmerzensgeldanspruch darf nicht objektiv unverhältnismäßig zu den erlittenen immateriellen Schäden und deshalb der Höhe nach offensichtlich unangemessen sein
Mecklenburg-Vorpommern § 83a LBG M-V	Soll-Regelung; kein Mindestbetrag erforderlich
Niedersachsen § 83a NBG	Soll-Regelung; Mindestbetrag 250 Euro; Schmerzensgeldanspruch darf nicht objektiv unverhältnismäßig zu den erlittenen immateriellen Schäden und deshalb der Höhe nach offensichtlich unangemessen sein
Nordrhein-Westfalen § 82a LBG NRW	Soll-Regelung; Mindestbetrag 250 Euro
Rheinland-Pfalz § 71a LBG	Kann-Regelung; Mindestbetrag 250 Euro
Saarland § 76a SBG	Kann-Regelung; Mindestbetrag 250 Euro
Sachsen § 81a SächsBG	Kann-Regelung; keine unbillige Härte/erfolgloser Vollstreckungsversuch erforderlich
Sachsen-Anhalt § 83a LBG LSA	Kann-Regelung; Mindestbetrag 250 Euro
Schleswig-Holstein § 83a LBG	Kann-Regelung; Mindestbetrag 250 Euro
Thüringen § 74 a ThürBG	Kann-Regelung; kein Mindestbetrag erforderlich

Handbuch Digitale Verwaltung

Pflichtlektüre für eGovernment-Anfänger und Experten

Die Digitalisierung der Verwaltung ist in Deutschland seit längerem Thema. Und obwohl uns diese Form der Verwaltungsmodernisierung mal mehr oder weniger konsequent seit Jahrzehnten umtreibt, steht fest: So richtig erfolgreich waren wir in Deutschland bislang nicht. Zwar ist die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung für die meisten Beschäftigten durch eMails, eAkte, etc. heute schon fast vollständig digitalisiert, das digitale Verwaltungsangebot in Deutschland ist im europäischen Vergleich jedoch dagegen unterdurchschnittlich entwickelt. Das Nachsehen haben die BürgerInnen sowie Unternehmen, nicht selten auch die Beschäftigten. Doch woran liegt es, dass wir uns in Deutschland so schwer tun?

Einige Antworten finden sich im Handbuch Digitale Verwaltung, Ende April im Kommunal- und Schul-Verlag erschienen. Die Herausgeber Hans-Henning Lühr, Staatsrat im Senat für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen, Roland Jabkowski, Bevollmächtigter für eGovernment und Informationstechnologie in der hessischen Landesverwaltung, und Sabine Smentek, Staatssekretärin in der Se-

natsverwaltung für Inneres und Sport im Land Berlin, betrachten in ihrem Handbuch das Thema eGovernment aus vielen verschiedenen Blickwinkeln. Ob aus dem Ausland, aus kommunaler oder föderaler Perspektive: Auf über 500 Seiten bekommt man einen guten Überblick über die komplexen Mechanismen des deutschen eGovernments und eine leise Ahnung, warum die Situation heute ist, wie sie ist. Das Handbuch Digitale Verwaltung zeigt sachlich und fundiert auf, wer die digitale Verwaltung steuert und organisiert. Umfassend dargestellt werden dazu die rechtlichen Rahmen, Ansätze zur Umsetzung der digitalen Verwaltung, sowie deren Arbeitsweise und Organisation, Datenschutz und Datensicherheit, Anwendungsbereiche der Digitalisierung und in Teilen auch die Beschäftigtenperspektive.

Vor diesem Hintergrund stellt das Handbuch Digitale Verwaltung für Studierende, Interessierte, Fachleute und EntscheiderInnen eine fundierte und sachliche Informationsgrundlage dar. Zum Teil ist die sprachliche Darstellung, je nach AutorIn, zu wissenschaftlich und kompliziert geraten. Das tut dem Informationsgehalt grundsätzlich natürlich keinen Abbruch. Der größte Kritikpunkt ist aber ein anderer: Auch wenn gewerkschaftspoli-

tische Themen wie Arbeit 4.0, Mitbestimmung, etc. angesprochen werden, es hätte im Handbuch eine sinnvolle Ergänzung sein können, wenn einer der Namensbeiträge zur Digitalisierung der Verwaltung aus dem gewerkschaftlichen Umfeld gekommen wäre. Und dennoch: Die Lektüre ist auch für Personalräte und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zu empfehlen.

Lühr, Jabkowski, Smentek (Hg.)
Handbuch Digitale Verwaltung. 1. Auflage 2019,
535 Seiten. ISBN: 978-3-8293-1377-3.
Kommunal- und Schul- Verlag, Wiesbaden, 79,00 Euro.

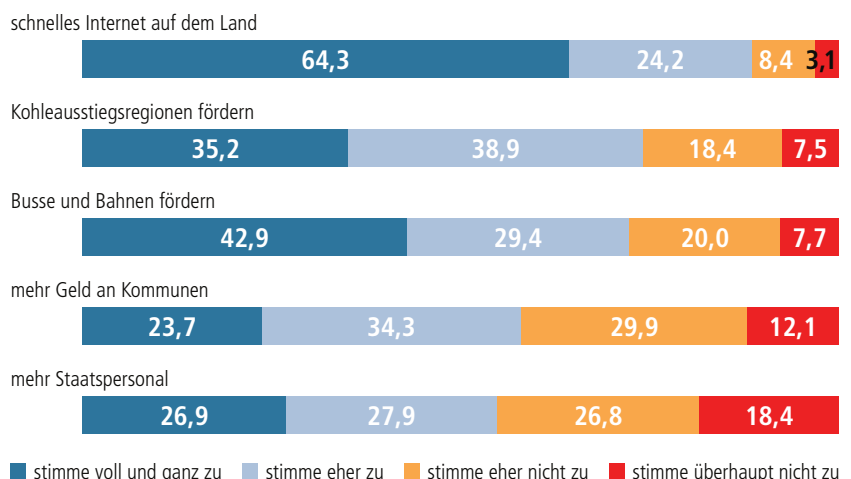


Zahlen, Daten, Fakten

Für ein besseres Morgen

Mit einer Repräsentativbefragung hat die Friedrich-Ebert-Stiftung ermittelt, wie ausgeprägt das Vertrauen der Deutschen in die Demokratie ist und damit einhergehend, wie zufrieden die Menschen in Deutschland mit Regierung, Staat und Politik insgesamt sind. Dazu wurden im Erhebungszeitraum 4. März bis 2. April diesen Jahres 2.500 Personen befragt. Bestandteil der Befragung war auch, in welchen Bereich der Daseinsvorsorge und Infrastruktur sich die Bevölkerung ein stärkeres Engagement des Staates wünscht. Alle Vorschläge wurden dabei an die Bedingung geknüpft, dass für ihre Umsetzung gegebenenfalls höhere Steuern erhoben werden müssen.

Handlungsbedarfe bei Daseinsvorsorge und Infrastruktur (in Prozent)



Quelle: Vertrauen in die Demokratie, Friedrich-Ebert-Stiftung, Universität Bonn, 2019

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit der DBV Dienstunfähigkeitsversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Gerade im Job angefangen und schon an mögliche Risiken denken? Ja, denn je früher vereinbart, umso günstiger wird der finanzielle Schutz der **DBV Dienstunfähigkeitsversicherung** speziell für **Berufseinsteiger**.

Lassen Sie sich von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten oder informieren Sie sich unter **DBV.de**.



AXA Eine Marke der AXA Gruppe

MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

Ev. MutterKindKlinik Spiekeroog, Dünenklinik

Erschöpfungszustände, psychosomatische Erkrankungen, Erkrankungen der Atemwege und der Haut, Erkrankungen des Bewegungsapparates.



www.duenenklinik.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

Fachklinik für Erkrankungen der Atemorgane
Klinik für Anschlussheilbehandlung (AHB/AR).



www.espan-klinik.de

Klinik Graal-Müritz

Internistische und onkologische Erkrankungen. Die Therapie – eine Kombination aus Schulmedizin, Ganzheitsmedizin, Naturheilverfahren u.a.



www.Klinik-Graal-Mueritz.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

In traumhafter Alpenkulisse eine Auszeit von der Hektik des Alltags nehmen und Körper und Geist wieder aufleben lassen.



www.privatklinik-eberl.de



Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte

FOCUS MONEY

**SEHR GUTE
PKV-
BEIHILFETARIFE**

Top-Schutz
Franke || Bornberg
Test 42/2017

**Die HUK-COBURG ist ein starker Partner,
auch wenn es um Ihre Gesundheit geht:**

- Stabile und günstige Beiträge für Beamte und Beamtenanwärter
- Geld zurück: aktuell bis zu vier Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem ersten leistungsfreien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar bis zu sechs Monatsbeiträge Rückerstattung
- kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamtenversicherer

Wir beraten Sie gerne:

Adressen und Telefonnummern Ihrer Ansprechpartner finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder unter www.HUK.de.

Oder rufen Sie direkt an: Telefon 0800 215315401.



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig